

EU-PHARE Twinning Project Romania

“Promovarea dialogului social autonom”

Raportul cu privire la subcomponenta 3.3 “Dezvoltarea viitoare a criteriilor de reprezentativitate pentru partenerii sociali”.

Misiune îndeplinită în perioada 31 mai – 8 iunie 2005 de experții pe termen scurt germani Reinhard Dombre, Karl Feldengut și Dr. Fritz Weinspach.

După cum a fost enunțat în Convenția acestui proiect, reprezentativitatea constituie o condiție preliminară pentru participarea la încheierea contractelor colective de muncă. Drept urmare, efectivitatea dialogului social depinde și de existența unor reguli transparente și comprehensibile referitoare la condițiile de reprezentativitate. De altfel, reprezentativitatea la nivel național constituie o condiție preliminară pentru participarea partenerilor sociali la dialogul social tripartit și, deci, în Consiliul Economic și Social. Reprezentativitatea organizațiilor este un aspect fundamental, deoarece le conferă acestora dreptul de a fi consultate de guvern și de a-și reprezenta țara în cadrul dialogului european și internațional.

În cadrul acestei subcomponente, experții pe termen scurt au examinat criteriile de reprezentativitate existente, în scopul îmbunătățirii lor. Într-o primă etapă, au fost identificate deficiturile și pașii necesari cu privire la reprezentativitate. Analiza situației din România, în lumina practicilor existente în statele membre UE, a fost realizată printr-un studiu comparativ. Rezultatele au fost discutate în cadrul unui seminar, cu participarea activă a partenerilor sociali și a reprezentanților MMSSF. Concluziile seminarului vor fi avute în vedere la revizuirea criteriilor și a legislației existente, în privința transparenței și a reprezentativității, așa cum este prevăzut la Componenta 3.3.4 “Sprijin pentru elaborarea unui proiect de lege cu privire la transparență și reprezentativitate”.

Activitățile 3.3.1 și 3.3.2

Identificarea și evaluarea stadiului actual, a deficitelor și a necesităților cu privire la transparență și reprezentativitate

Studiu comparativ cu privire la criteriile de reprezentativitate pentru partenerii sociali, folosite în diferite state membre UE

I. Identificarea și evaluarea stadiului actual de reprezentativitate

1. Legea patronatelor

Conform Legii patronatelor (356/2001) și prevederilor Legii asociațiilor și fundațiilor, pentru constituirea unei asociații patronale se cer, de exemplu, independență și cel puțin 15 întreprinderi sau angajatori. Cinci întreprinderi sunt suficiente, dacă dețin peste 70% din volumul producției ramurii respective. Personalitatea juridică se dobândește prin înscrierea organizației la judecătoria. Asociațiile pot fi constituite la nivel de județ, ramură și la nivel național. Federația este asociația patronală constituită la nivel de ramură; confederația reprezintă asociația patronală la nivel național, fiind formată din diferite federații.

2. Legea sindicatelor

Conform acestei legi (54/2003), constituirea unui sindicat necesită, de exemplu, independență și un număr de cel puțin 15 persoane din aceeași ramură sau profesiune. Personalitatea juridică se dobândește prin înscrierea organizației sindicale la judecătoria. Două sau mai multe organizații sindicale din aceeași ramură sau profesiune pot constitui o federație sindicală. Două sau mai multe federații sindicale pot forma o confederație care poate dobândi personalitate juridică.

3. Criterii de reprezentativitate a partenerilor sociali

Criteriile de reprezentativitate a partenerilor sociali sunt stabilite de Legea privind contractul colectiv de muncă (130/1996). Organizațiile care întrunesc criteriile, prin constatare a instanței, sunt autorizate să negocieze și să încheie contracte colective de muncă la nivelul lor (întreprindere, ramură, național). Aceleași criterii sunt relevante și pentru ca o confederație sindicală, resp. o confederație patronală să poată avea calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.

3.1 Reprezentativitatea sindicatelor, în conformitate cu art. 17, 18 din Legea 130/96

3.1.1 la nivel de unitate:

Pentru a fi recunoscut la nivel de unitate, trebuie ca numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin 30% dintre angajații unității. De asemenea, sindicatul care are mai mult de 15 membri în întreprindere și este afiliat la o federație sau confederație reprezentativă, chiar dacă are ca membri mai puțin de 30% din personal, este considerat automat ca reprezentativ la nivel de întreprindere. (În acest context, putem vorbi despre reprezentativitate “derivată” sau în “cascadă”.)

3.1.2 grupuri de unități:

Și la nivelul grupurilor de unități (în cadrul unui sector sau la nivel sectorial) este posibilă reprezentativitatea “derivată”.

3.1.3 la nivel de ramură:

La nivel sectorial, federația sindicală este reprezentativă dacă are 7% din efectivul angajaților din ramura respectivă.

3.1.4 la nivel național:

La nivel național, confederația sindicală este reprezentativă dacă îndeplinește, cumulativ,

următoarele condiții:

- reprezentare în cel puțin 50% dintre județe (de ex.: 21 din 40 plus București) și
- reprezentare în cel puțin 25% din ramurile de activitate și
- reprezentare în cel puțin 5% din efectivul angajaților din România (de ex. un cvorum de aprox. 250.000 de membri).

3.2 Reprezentativitatea asociațiilor patronale, în conformitate cu art. 15, 16 din Legea 130/96

3.2.1 la nivel de ramură:

La nivel sectorial, există reprezentativitate dacă federația acoperă 10% din numărul angajaților din ramura respectivă.

3.2.2 la nivel național:

La nivel național, confederația patronală este reprezentativă, dacă îndeplinește, cumulativ, următoarele condiții:

- reprezentare în cel puțin 50% dintre județe (de ex.: 21 din 40 plus București) și
- reprezentare în cel puțin 25% din ramurile de activitate și
- reprezintă cel puțin 7% din efectivul forței de muncă
- (de ex. un cvorum de aprox. 350.000 de angajați).

3.2.3 la nivel de ramură și grupuri de unități:

La nivel de ramură și grupuri de unități este posibilă reprezentativitatea “derivată” (vezi 3.1.1).

Experții pe termen scurt doresc să sublinieze în acest loc că criteriile de reprezentativitate nu trebuie discutate ca aspecte izolate ale sistemului muncii din România, ele trebuie, mai degrabă, să fie tratate ca elemente constitutive ale acestuia. Alte elemente constitutive ale

sistemului sunt, de exemplu, principiul "erga omnes", salariul minim pe economie și obligația angajatorilor de a începe negocieri pentru contractul colectiv de muncă, dacă un sindicat vine cu o solicitare în acest sens.

II. Studiu comparativ cu privire la criteriile de reprezentativitate pentru partenerii sociali, folosite în diferite state membru UE

Există, incontestabil interpretări naționale variate pentru reprezentativitate sau, ca să fim mai exacti, criteriile pentru recunoașterea unei organizații astfel încât să poată negocia contracte colective sau să poată participa la dezvoltarea politicilor sociale. În ceea ce privește sindicatele, criteriile respective variază de la abilitatea unei organizații de a mobiliza efectiv lucrătorii și de a exercita presiuni până la praguri cantitative legate de rezultatele alegerilor în foruri de reprezentare a lucrătorilor ori la datele despre numărul de membri și calculele "densității sindicale". Pentru angajatori, contează în special anumite cvorumuri și o evaluare a participării lor la procesul de negociere a contractului colectiv (numărul contractelor colective semnate).

În acest context, trebuie menționat că unele state membre nu au structuri instituționale. De aceea, nu este nevoie să fie alocate locuri în funcție de puterea sau reprezentativitatea relativă. Alte state membre au structuri unitare pe partea sindicatelor sau/și angajatorilor. În astfel de cazuri, aspectul reprezentativității este mai degrabă nerelevant.

Deoarece recunoașterea sindicatelor și a federațiilor patronale joacă un rol important în cele mai multe state membre UE din centrul și estul Europei care au aderat la 1 mai 2004, este destul de dificil să găsești referințe în UE 15. (Marea Britanie este un caz special la care vom face referire mai încolo.)

Condițiile pentru a permite unui sindicat să încheie un contract colectiv la nivel de întreprindere sunt foarte diferite. În Polonia, în Republica Cehă și în Republica Slovacă se poate permite unui sindicat să încheie un contract colectiv (la nivel de întreprindere) dacă are susținerea a cel puțin 50 % dintre angajați.

În Turcia, sindicatele au dreptul să semneze contracte colective la nivel de întreprindere în

două condiții

- să beneficieze de susținerea a peste 50% din angajații întreprinderii
- să beneficieze de susținerea a 10 % din angajații sectorului respectiv.

Procentajele atât de mari ale pragurilor au cauzat îngrijorări serioase din partea Comisiei UE. Comisia a subliniat că astfel de restricții au contribuit, în Turcia, la scăderea substanțială a ratei de acoperire prin contracte colective.

Experții pe termen scurt doresc să sublinieze în acest context că procentele prevăzute pentru contractele colective la nivel de întreprindere trebuie judecate pe fondul existenței lipsei unor contracte colective sectoriale sau naționale.

În cele mai multe țări din centrul și estul Europei, dreptul de a semna contracte colective la nivel sectorial depinde, în general, și de ponderea membrilor, cerută în sectorul respectiv, care, în general, este de 10 %. (Slovenia: 15 %)

1. Reprezentativitatea și eligibilitatea pentru forurile tripartite

Gradul variat și nivelurile variate de reprezentativitate al sindicatelor și organizațiilor patronale sunt mereu și oriunde dificil de măsurat și stabilit, dar reprezintă un factor important în realizarea și buna funcționare a instituțiilor tripartite pentru dialog social. Pozițiile conflictuale dintre sindicate și organizațiile patronale în privința reprezentativității și alocării locurilor în grupurile lor au uneori un impact negativ și obstructionist asupra dialogului.

Principiile și spiritul tripartitismului, așa cum sunt susținute de Organizația Mondială a Muncii și sunt aplicate în multe țări, se bazează pe conceptul conform căruia calitatea de membru trebuie să se bazeze pe libera opțiune (voluntar), precum și pe independența și autonomia partenerilor sociali. Înseamnă că, în contextul structurilor tripartite naționale, trebuie ca participarea partenerilor sociali – inclusiv la nivelul componentei delegațiilor lor – să fie liberă de interferențe din partea guvernului. Mai sugerează și că regulile sau statutele relevante trebuie să lase suficient spațiu partenerilor, pentru ca aceștia să rezolve ei înșiși orice dificultate sau problemă complexă cu care s-ar putea confrunța.

De exemplu, dacă regulile prevăd atâtea locuri pentru partenerii sociali câte federații patronale sunt recunoscute la nivel național sau sindicate sunt recunoscute la nivel de țară, am putea concluziona că componența grupurilor este determinată dinainte.

În multe țări, problema aceasta a fost evitată prin alocarea unui număr suficient de locuri pentru fiecare dintre grupe, așa încât acestea să aibă o marjă adecvată pentru compromis. Pe lângă aceasta, este, în general, responsabilitatea partenerilor sociali să-și elaboreze, în rândurile lor, un acord.

În cele mai multe cazuri, repartizarea internă a locurilor în fiecare grup al partenerilor sociali, reprezentați în forurile tripartite, va ține cont de reprezentativitatea comparativă și de forța diferitelor organizații implicate. Deoarece aceste dificultăți ar putea fi uneori greu de stabilit în termeni exacti, ele pot fi totuși stabilite în funcție de 3 indicatori principali, respectiv

- datele verificate și efective despre membri;
- rezultatele alegerilor sindicale sau a alegerilor sociale, organizate la nivel de întreprindere (în cazul organizațiilor lucrătorilor);
- importanța socio-economică sau relevanța diferitelor organizații (de ex.: numărul de contracte colective semnate).

În multe țări în care există pluralism la nivelul sindicatelor și organizațiilor patronale domină clar o singură organizație asupra celorlalte. De asemenea, în ideea reprezentării în forurile tripartite a diferitelor sindicate și federații patronale existente, cele două foruri ale partenerilor sociali ar putea include în rândurile lor și reprezentanți ai altor organizații apropiate sau asociate.

2. Foruri tripartite în unele țări din UE-15

Din moment ce reprezentativitatea partenerilor sociali are un rol important în special în statele membre UE care au tripartitism instituționalizat, am enumerat câteva exemple, în spiritul acestui raport:

2.1. Belgia

Belgia are două consilii, Consiliul Economic Central și Consiliul Național al Muncii (National Labour Council - NLC). Având în vedere scopul acestui raport, ne vom concentra asupra celui de-al doilea.

2.1.1. Baza legală

NLC a fost constituit prin lege, în 1952.

2.1.2. Obligații și scop

NLC prezintă propuneri guvernului și Parlamentului, pe probleme sociale și de muncă (inclusiv legi ale muncii și instrumente de implementare a acestora). NLC poate negocia și încheia contracte colective (acorduri-cadru) la nivel național, acoperind toate sectoarele economiei sau unul ori mai multe dintre acestea. Astfel, acordurile la care ajung partenerii sociali netezesc adesea drumul sau stabilesc ritmul pentru viitoare activități de negociere și joacă un rol semnificativ pentru promovarea de relații industriale armonioase în Belgia.

2.1.3. Componenta

Consiliul este compus din 24 de membri și 24 de supleanți. Locurile pentru membri sunt repartizate în mod egal între cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale interprofesionale. Președintele și secretarul sunt numiți de Coroană.

2.1.4. Eligibilitate

Din partea sindicatelor, cele 12 locuri sunt împărțite în mod egal între cele două federații sindicale reprezentative, Federația Generală Belgiană a Muncii (Belgian General Federation of Labour – FGTB socialistă) și Confederația Belgiană a Sindicatelor Creștine (Confederation of Christian Unions – CSC creștină).

La angajatori, 8 dintre cele 12 locuri sunt deținute de Federația Industriilor Belgiene

(Federation of Belgian Industries), trei locuri - de organizații care reprezintă IMM, iar un loc – de Asociația Fermierilor (Farmers' Association).

2.1.5. Resurse

Consiliul are un secretariat format din 40 de persoane.

2.2 Finlanda

2.2.1. Baza legală

Consiliul Economic al Finlandei a fost constituit prin lege, la început anilor 1920.

2.2.2. Obligații și scop

Consiliul este prezidat de primul ministru finlandez, reprezintă un for de facilitare a schimburilor dintre guvern, Banca Finlandei și principale grupuri de interese, urmărind întărirea și adâncirea opțiunilor de politică economică variată, precum și sprijinirea dezbaterii înaintea luării deciziilor.

Mai este orientat și spre consultarea confidențială a primului ministru și a cabinetului acestuia. Întâlnirile nu sunt publice și conținutul discuțiilor nu este făcut public. Memorandurile și rapoartele pregătite pentru consiliu sunt publicate în funcție de opțiunea secretarului general, când consiliul a încheiat dezbaterile.

2.2.3. Componenta

Consiliul are 16 membri și cuprinde cinci miniștri ai cabinetului, precum și persoane cu funcții la vârful sindicatelor finlandeze, organizațiilor patronale și băncii centrale.

2.2.4. Eligibilitate

Nu există vreun mecanism stabilit prin lege.

2.2.5. Resurse

Secretariatul consiliului operează în office-ul primului ministru și este format din patru persoane.

2.3 Franța

2.3.1. Baza legală

Consiliul Economic și Social are statut constituțional, reprezintă principalele sectoare economice și sociale și facilitează dialogul între diferitele grupuri de interes profesionale.

2.3.2. Obligații și scop

Misiunea consiliului constă din:

- consultarea guvernului,
- armonizarea pozițiilor inițial divergente dintre actorii sociali,
- furnizarea informației pentru ambele camere ale parlamentului.

Guvernul poate adresa consiliului orice întrebare sau aspect. Luarea în considerare a oricărui aspect rămâne la latitudinea Consiliului economic și social. Recomandările, rapoartele și studiile sunt transmise periodic către guvern și cele două camere ale parlamentului, fiind publicate în Jurnalul Oficial al Republicii Franceze.

2.3.3. Componenta

Consiliul are 231 de membri, dintre care 163 sunt aleși dintre 18 organizații socio-profesionale, după cum urmează:

- 69 de sindicate care reprezintă angajații din sectorul public și particular,
- 65 de organizații care reprezintă diferite tipuri de întreprinderi,
- 19 de cooperative și societăți mutuale,
- 10 de asociații pe probleme familiale.

Ceilalți 68 de membri sunt angajați de guvern.

2.3.4. Eligibilitate

Componența sindicatului și a grupurilor angajatorilor este stipulată în lege. Pe partea sindicală, CFDT, CGT și FO dețin fiecare câte 17 locuri, chiar dacă diferă considerabil numărul membrilor lor.

2.3.5. Resurse

Consiliul are un buget anual de 32 de milioane de euro, din care două treimi se cheltuiesc cu remunerarea și scheme de pensii pentru membrii săi.

Numărul personalului este de 140.

2.4. Irlanda

2.4.1. Baza legală

Consiliul Economic și Social Național (National Economic and Social Council - NESCC) a fost constituit prin lege, în 1973.

2.4.2. Obligații și scop

Principalul scop este de a consulta guvernul cu privire la dezvoltarea economiei naționale și rezultatele din domeniul justiției sociale. Pe lângă aceasta, consiliul asigură un forum în cadrul căruia se poate face schimb de opinii între oameni care sunt preocupați de dezvoltarea

economiei irlandeze, precum și în urmărirea domeniului justiției sociale.

2.4.3. Componența

Consiliul este un for multipartit, format din mai mulți piloni: al sindicatului, al organizației mediului de afaceri și angajatorilor, al organizației pentru agricultură și zootehnie, al comunității și activităților voluntare, cinci persoane numite din partea guvernului și tot atâtea independente.

2.4.4. Eligibilitatea

Membrii sunt angajați prin numire de către organizațiile și comitetele menționate mai sus.

2.4.5. Resurse

Personalul consiliului este în număr de 10.

2.5. Italia

2.5.1. Baza legală

Consiliul Național al Economiei și Muncii (Consiglio Nazionale del Economia e de Lavoro - CNEL) are statut constituțional. Este un for consultativ al guvernului, parlamentului, regiunilor și provinciilor, cărora, la cerere, li se furnizează opinii cu privire la probleme economice și sociale.

2.5.2. Obligații și scop

CNEL contribuie la dezvoltarea legislației naționale și regionale referitoare la aspecte economice. Realizează studii, sondaje și emite rapoarte, în special cu privire la aspecte legate de UE. Poate înainta proiecte de lege la parlament.

CNEL gestionează arhiva contractelor colective la nivel național.

2.5.3. Componența

CNEL este un for multipartit, compus din 121 de membri.

- 44 de membri reprezintă sindicatele,
- 37 de membri reprezintă angajatorii,
- 18 membri reprezintă profesiunile independente,
- 10 membri reprezintă alte interese.

Pe lângă acești membri, există opt experți numiți de președinte și patru numiți de primul ministru.

2.5.4. Eligibilitate

Componența celor două grupe – sindicate, patronate – este determinată conform legii, în funcție de puterea relativă a membrilor grupului.

2.5.5. Resurse

CNEL are un buget de 27 de milioane euro, iar numărul personalului este de 100.

2.6. Luxemburg

2.6.1. Baza legală

Consiliul Economic și Social a fost constituit prin lege, în 1966. Este forul consultativ permanent al guvernului, în materie de politică economică și socială, acționând fie la cerere, fie din inițiativă proprie.

2.6.2. Obligații și scop

Rolul consiliului este

- formularea opiniilor despre situația economică, socială și financiară a țării,
- studierea aspectelor economice, financiare și sociale.

2.6.3. Componența

Consiliul are 34 de membri, dintre care 14 reprezintă angajatorii și 14, lucrătorii. Grupul lucrătorilor include trei lucrători din sectorul public. Patru membri cu pregătire de specialitate sunt cooptați de reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor. Trei membri sunt numiți de cabinet.

Sesiunile plenare nu sunt publice. Membrii guvernului au dreptul să participe la întâlniri.

2.6.4. Eligibilitate

Reprezentanții lucrătorilor și ai angajatorilor sunt numiți de cabinet, la propunerea sindicatelor și organizațiilor patronale cele mai reprezentative.

2.6.5. Resurse

Cheltuielile pentru consiliu sunt acoperite de bugetul național. Numărul personalului de la consiliu este de șase.

2.7. Olanda

2.7.1. Baza legală

Consiliul Economic și Social (SER) a fost constituit prin lege, în 1950.

2.7.2. Obligații și scop

Fiind independent de guvern și finanțat prin taxe asupra activităților industriale, SER poate asigura consultarea, la cerere sau fără să existe o cerere, cu privire la toate aspectele sociale și economice majore. În această calitate consultativă, SER reprezintă interesele sindicatelor și angajatorilor.

Trebuie menționat, că SER nu este doar for consultativ, ci și administrativ.

- În primul rând, supervizează aproape 40 de “forurile industriale”, compuse din reprezentanți ai sindicatelor și angajatorilor. “Forurile industriale” sunt elemente importante ale dialogului social sectorial din Olanda
- În al doilea rând, într-un număr de cazuri, SER are rol de sprijin la intrarea în vigoare a legilor. De exemplu, supervizează respectarea “codului fuziunilor”, un cod de conduită destinat protejării intereselor acționarilor și lucrătorilor în caz de preluare, fuziune și achiziție.

Întâlnirile consiliului sunt publice.

2.7.3. Componenta

Consiliul are 33 de membri, 11 reprezentanți ai angajatorilor, 11 reprezentanți ai sindicatelor și 11 “membri ai Coroanei”, numiți de Coroană, dar independenți, care nu răspund în fața guvernului.

2.7.4. Eligibilitate

Din partea angajatorilor, sunt șapte membri, numiți din rândurile Federației Industrii Olandeze și ale Federației Creștine a Angajatorilor din Olanda. Trei membri reprezintă asociația IMM-urilor, iar un membru, organizații din agricultură.

De partea sindicatelor, opt membri sunt desemnați de Confederația Sindicatelor din Olanda, doi membri reprezintă Confederația Sindicatelor Creștine și un membru reprezintă Federația Sindicatelor pentru Angajații cu Funcții Intermediare și Înalte de Conducere.

Cotele de mai sus au fost determinate prin acorduri interne între organizațiile reprezentative.

2.7.5. Resurse

Numărul personalului de la consiliu este de 160. Finanțarea se face printr-o taxă aplicată industriei.

2.8. Spania

2.8.1. Baza legală

Consiliul Economic și Social (ESC) a fost constituit ca entitate de drept public. Are capacitate deplină de a acționa în scopul atingerii obiectivelor sale.

2.8.2. Obligații și scop

ESC

- își prezintă opinia cu privire la proiecte de lege și proiecte de decrete referitoare la aspecte sociale, economice și de muncă,
- își prezintă opinia cu privire la aspecte pe care guvernul trebuie să le supună consultării,
- elaborează rapoarte, fie la solicitarea guvernului, fie din proprie inițiativă.

Legea de constituire a ESC enumeră aspectele cu privire la care consiliul poate emite rapoarte: economie, reglementări fiscale, drepturi de muncă, ocupare și protecție socială, probleme sociale, agricultură și pescuit, educație și cultură, sănătate și probleme ale consumatorilor, mediu, transport și comunicații, industrie și energie, locuințe, dezvoltare regională, piața unică europeană și dezvoltarea cooperării.

2.8.3. Componenta

Consiliul are 61 de membri, inclusiv președintele.

Dintre aceștia

- 20 reprezintă sindicatele,
- 20 reprezintă organizațiile patronale,
- 20 formează un al treilea grup, din care 3 membri reprezintă sectorul agricol, 3 – pescuitul maritim, 4 - consumatorii, 4 – sectorul economiei sociale. Șase experți completează această subgrupă.

Președintele este numit de guvern și are nevoie de susținerea a 2/3 din membrii consiliului. Același lucru este valabil și pentru secretarul general.

2.8.4. Criteriile de eligibilitate

Reprezentanții sindicatelor sunt desemnați de acele sindicate care sunt cele mai reprezentative, proporțional cu rezultatele alegerilor pentru comitetele de întreprindere. În general, sunt considerate reprezentative acele sindicate care, la un vot secret, obțin 10 % sau mai mult din locurile în comitetele de întreprindere.

Reprezentanții angajatorilor sunt desemnați de către acele organizații ale angajatorilor, care sunt considerate a fi cele mai reprezentative. Componența grupului de angajatori se determină în conformitate cu participarea diferită a asociațiilor în procesul de negociere colectivă.

2.8.5. Rolul guvernului

Reprezentanții guvernului nu sunt incluși în consiliu. Din moment ce este un organ consultativ pentru guvern, independența consiliului față de guvern este considerată ca esențială.

2.8.6. Resurse

Bugetul anual al consiliului este de șase milioane euro. Numărul personalului de la consiliu este de 70.

2.9. Marea Britanie

În Marea Britanie nu există for consultativ tripartit sau multipartit. Având în vedere scopurile acestui raport, este interesant de menționat că în iunie 2000 a intrat în vigoare o nouă lege care stabilește o procedură de recunoaștere, stabilită prin lege, pentru sindicate. Reprezentativitatea sindicatelor în Marea Britanie – ca în multe alte țări – a fost întotdeauna un aspect contencios. Legea spune că sindicatele pot să dobândească acum recunoaștere legală în firme, sau în cadrul companiilor într-o anumită “unitate de negociere”, chiar dacă angajatorul se opune.

În scopul recunoașterii ca organizație reprezentativă, cu drept de a negocia contracte colective, sindicatul trebuie

- să depună o plângere scrisă la Comitetul Central pentru Arbitraj (Central Arbitration Committee - CAC)
- să asigure că angajatorul are 21 sau mai mulți lucrători
- să identifice unitatea de negociere, pentru care solicită recunoașterea – nu există o mărime minimă pentru aceasta, dar legea nu favorizează unitățile fragmentate, mici
- să dovedească faptul că există o majoritate dispusă să favorizeze recunoașterea – de obicei, se realizează prin circulare
- să asigure că nu există alt sindicat care este deja recunoscut. Dacă două sindicate solicită recunoașterea pentru același grup, trebuie să facă cerere comună și să arate că pot coopera.

Odată ce sindicatul a îndeplinit aceste cerințe, se întâmplă următoarele:

- CAC poate hotărî recunoașterea dacă găsește că sindicatul a îndeplinit toate condițiile de mai sus.
- De obicei, va dispune votarea, fie la locul de muncă, fie prin poștă, ori prin combinarea celor două modalități.
- Dacă o majoritate votează pentru recunoaștere, iar majoritatea aceasta reprezintă cel puțin 40% din numărul celor cu drept de vot, CAC va declara sindicatul ca recunoscut.
- CAC mai poate determina înțelegeri privind negocierile, dacă părțile nu au convenit asupra

unor astfel de termeni.

3. Foruri tripartite în câteva dintre noile state membre UE 2004

3.1 Republica Cehă

Consiliul pentru Acordul Economic și Social (RHSD)

3.1.1 Criteriile pentru reprezentativitatea angajatorilor

- Reprezentanți ai întreprinderilor mari, medii și mici din industrie, construcții, transport, agricultură, comerț și servicii, care au ca angajați sau asociați o parte determinantă din angajații și membri ai cooperativelor din sectoarele de mai sus.
- Organizațiile ale căror reprezentanți participă la RHSD CR au un scop la scară națională, precum și organizații patronale asociate, în regiuni și ramuri diferite.
- Organizațiile au fost constituite și înregistrate în conformitate cu Legea nr. 83/1990 referitoare la asocierea cetățenilor, în forma sa validă.
- Organizațiile nu sunt angajate în activități politice în sensul Legii cu privire la partidele și mișcările politice.
- Orice structură de reprezentare a angajatorilor, care solicită participarea la RHSD CR trebuie să dovedească că sunt cuprinși cel puțin 200.000 de angajați în organizațiile sale.

3.1.2 Criteriile pentru reprezentativitatea sindicatului

- Organizațiile au fost constituite și înregistrate conform Legii nr. 83/1990 cu privire la asocierea cetățenilor, în forma sa validă, și nu sunt angajate în activități politice în sensul Legii cu privire la partidele și mișcările politice.
- Organizațiile sunt angajate în activități sindicale, constând din promovarea intereselor economice și sociale ale membrilor lor, în special conduc negocierile colective la nivel de unitate și ramură.
- Organizațiile sunt independente de guvern și angajatori.
- Organizațiile au o structură de confederație, de exemplu, cu cel puțin trei sindicate care

reprezintă ramuri diferite.

- Organizațiile au activități la nivel național.
- Fiecare entitate sindicală care solicită participarea la RHSD CR trebuie să dovedească că are cel puțin 150.000 de membri organizați.

3. 2. Slovacia:

Consiliul pentru Acorduri Economice și Sociale

Pentru a fi reprezentate în consiliu, cerințele față de organizațiile patronale, precum și sindicale sunt:

- peste 10% din angajați
- majoritatea sectoarelor
- reprezentare în 5 din 8 regiuni

4. Situația din Germania

În Germania nu există nici foruri tripartite pentru concertare socială, nici dispoziții legale care să definească reprezentativitatea federațiilor patronale sau a sindicatelor.

Art. 2 din Legea contractelor colective din Germania stipulează că sindicatele pot încheia contracte colective cu angajatori individuali sau asociații patronale. Nici în această lege, nici în alta, nu sunt definite criteriile de recunoaștere pentru sindicate și angajatori. Din când în când, instanțele pe probleme de muncă au avut astfel de cazuri și au ajuns la concluzia că o organizație trebuie să întrunească următoarele condiții pentru a fi considerată sindicat:

- În conformitate cu regulile sale, urmărește reprezentarea intereselor membrilor săi în calitate de angajați,
- capabilă și dispusă să încheie contracte colective,
- creată liber, independent,

- nu este controlată și nici influențată sub vreo formă sau alta de către angajatori,
- este reprezentată în mai mult de o întreprindere,
- este obligată prin regulile sale și respectă legislația referitoare la contractele colective,
- poate îndeplini activități și obligații ca parte în contracte colective.

Îndeplinirea obligațiilor ca parte în contractul colectiv înseamnă că are suficientă putere, precum și capacitatea de a promova, iar într-un anumit grad și de a impune voința sa în fața celeilalte părți.

Dacă cererile sale pot fi ignorate de oponenti, lipsește o condiție importantă pentru a putea fi sindicat. Organizația trebuie să fie capabilă să exercite suficientă presiune, pentru a putea pune în mișcare negocierile și pentru a preveni stabilirea condițiilor de muncă în mod unilateral, de către angajator. (Ca diferența principală față de România angajatorul nu este obligat să intre în negocieri). Un sindicat trebuie să fie suficient de puternic, pentru a putea acționa în mod specific, în ciuda unei rezistențe îndârjite.

O anumită eficiență a organizației și anumite resurse sunt considerate necesare pentru consilierea și reprezentarea membrilor. Chiar dacă numărul membrilor săi are o importanță de bază pentru abilitatea sa de a încheia contracte colective, instanța pe probleme de muncă nu a stabilit până acum anumite praguri.

Dacă o organizație a încheiat deja multe contracte colective, și-a dovedit abilitatea de a stabili termenii pentru relațiile de muncă ale membrilor săi. Astfel, este îndeplinită o importantă condiție preliminară pentru reprezentativitate.

Pentru asociațiile patronale se aplică criterii similare

- Asociația, în concordanță cu regulile sale, urmărește să apere interesele membrilor săi în calitate acestora de angajatori,
- este constituită liber și este independentă,
- nu este influențată de interese de muncă,
- este organizată la nivel interprofesional,
- respectă întru totul legislația cu privire la contractele colective.

III. Propuneri și recomandări ale experților pe termen scurt cu privire la deficitul și cerințele din România:

Experții pe termen scurt solicită să se rețină că orice schimbări ale criteriilor de reprezentativitate vor avea, inevitabil, repercusiuni asupra întregului sistem al relațiilor industriale.

Pornind de la o serie de seminarii, organizate în cadrul acestui proiect, și de la numeroasele discuții purtate cu partenerii sociali și oficiali ai guvernului, supunem atenției partenerilor noștri români următoarele idei:

1. Criteriile calitative

Pe lângă criteriile cantitative de reprezentativitate, ca acelea incluse în legislația română, care sunt bune în rândul soluțiilor europene, conceptul de reprezentativitate necesită discutarea în termeni calitativi:

Pentru a reprezenta un grup de persoane față de alte organizații trebuie să aperi interesele acelui grup. În caz de interese aflate în conflict este nevoie să fie găsite compromisuri. Capacitatea lor de a negocia compromisuri și de a-și convinge membrii că trebuie acceptate astfel de compromisuri reprezintă modalitatea prin care organizațiile își validează cerința de reprezentativitate.

Reprezentarea cuiva în cadrul negocierilor înseamnă și că există suficient sprijin pentru a exercita presiuni și pentru a face față presiunii.

De aceea, experții pe termen scurt ar dori să sugereze criterii calitative care

- privesc capacitatea unei organizații de a-și angaja membrii în negocierea și aplicarea contractelor colective și în rezolvarea și concilierea de conflicte,
- reflectă abilitatea unei organizații de a-și consilia și îndruma membrii în privința tuturor aspectelor legate de relațiile de muncă și
- exprimă voința și capacitatea organizației solicitante de a produce efecte.

Verificarea acestor criterii s-ar putea face în funcție de numărul și competențele experților de pe statele de plasă ale organizațiilor, bugetul, venitul din cotizații și alte surse, publicațiile și

comunicatele de presă, precum și alte mijloace de comunicare cu membrii și publicul. Pe scurt, atât sindicatele, cât și organizațiile patronale care au cerut să fie recunoscute ca reprezentative trebuie să dovedească că au structuri adecvate care să asigure participarea lor efectivă la dialogul social bipartit, cât și la cel tripartit național – dar și mai important: la procesul european de consultare. Afilierea la organizații internaționale și europene ar fi un important indicator în acest sens.

2. Criterii cantitative

Pragul pentru reprezentativitatea sindicală la nivel de întreprindere este acum de 30 % și pare destul de ridicat în comparație europeană. Reținem

- că asupra acestui aspect trebuie reflectat pe fondul legislației “erga omnes” (art. 11 din Legea 130/96) și
- că acest criteriu este “îndulcit” de “reprezentativitatea în cascadă” (vezi I, 3.1.1.).

În plus, înțelegem că a fost introdusă într-o perioadă când densitatea sindicală totală era de 80% în România. Între timp, situația s-a schimbat substanțial. Datele pe care le obținem acum variază între 40% și 46%. Se pare că, ținând cont de condițiile actuale, ar fi util de a lua în considerare o ajustare a pragului de 30%.

Din moment de criteriul de reprezentativitate de 30 % la nivel de întreprindere pare mai degrabă ridicat, pragurile actuale pentru sindicate și federații patronale la nivel național și sectorial (respectiv 5%, 7% și 10%) sunt destul de scăzute față de situația de la nivel european.

Înțelegem că criteriile actuale de reprezentativitate și pragurile au fost introduse în 1993 în scopul lansării și structurării procesului de negociere colectivă. Aceleași criterii au fost folosite și pentru determinarea participării la dialogul tripartit. De aceea, ar fi util ca odată pusă problema, să fie cerută o definiție generală și polivalentă a reprezentativității. Aceasta reflectă și opinia generală, exprimată de mulți participanți la seminarile și dezbaterile noastre.

3. Certificarea

Fără referire la criteriile de reprezentativitate ca atare, în cadrul întâlnirilor și seminariilor noastre a suscitât discuții intense certificarea reprezentativității de către instanțele civile, conf. art. 15 și 17 din Legea 130/96 (jurisdicție; verificarea de date; durata procedurii; perioada de patru ani de validitate a certificării conf. art. 36, alin. 1 din Legea 130/96). În discuțiile noastre, toți participanții au fost de acord că jurisdicția instanțelor civile ar trebui revizuită. Oricum, instanțele civile au deja un număr foarte mare de cauze civile și, pe de altă parte, le lipsesc cunoștințele și experiența în legătură cu complicațiile relațiilor industriale. Nu în ultimul rând, acestea nu au acces la datele furnizate de solicitanți, ceea ce face dificilă verificarea, în detrimentul transparenței și duratei procedurii.

Din acest motiv, apreciem că ar fi utilă crearea unei structuri administrative pentru certificarea reprezentativității, care să asigure expertiza și accesul imediat la datele necesare verificării, precum și să fie obligată a respecta termene strânse pentru luarea deciziei. În scopul promovării transparenței, ar fi util dacă hotărârile ar fi întocmite în scris și publicate. Este de la sine înțeles că trebuie garantate independența și neutralitatea unei astfel de unități, de exemplu printr-un comitet de supraveghere din rândurile partenerilor sociali.

Se pune acum și problema validității de patru ani, fără posibilitatea apelului. Soluția ar putea fi eliminarea acestei perioade de validitate, așa încât decizia să fie pe termen nelimitat, cu posibilitatea apelului în cazul în care se schimbă condițiile care au stat la baza luării deciziei. În scopul eliminării incertitudinii cu privire la legalitatea poziției unei organizații, apelul ar trebui să fie admisibil nu înainte de trecerea a doi ani.

În acest context, experții pe termen scurt sugerează

- consultarea datelor despre Comitetul Central de Arbitraj (Central Arbitration Committee - CAC) din Marea Britanie (www.cac.gov.org), care verifică și decide asupra cererilor de recunoaștere, venite din partea sindicatelor. Procedurile sale sunt bine structurate și deciziile sale sunt acceptate (vezi II. 2.9),
- luarea în considerare a propunerii Organizației Mondiale a Muncii ILO-CEET, privind

implicarea Inspectoratelor pentru muncă, în vederea verificării informațiilor oferite de solicitanți.

4. Concentrarea capacităților

Pentru angajatori, precum și pentru sindicatele din România este crucială dezvoltarea și comunicarea de poziții comune referitoare la aspectele politice, destinate creșterii efectivității în cadrul dialogului social, cât și la nivel european și internațional. Există două căi și mijloace de a face progrese în acest sens:

O opțiune univocă viabilă ar fi o coagulare a organizațiilor prin fuziuni voluntare ale celor existente. Orice presiune administrativă sau legislativă ori vreo formă de forțare în direcția unei fuzionări va fi contraproductivă. Mai mult, ar încălca principiul UE al dialogului social, bazat pe organizații libere, în care se intră voluntar.

Opțiunea legală pentru coagularea organizațiilor existente prin intermediul art. 4 din Legea Patronatelor. (Legea nr. 356/2001):

Conform acelor dispoziții, federațiile patronale reprezentative la nivel național au dreptul să constituie o organizație-umbrelă, în scopul promovării pozițiilor și intereselor comune ale angajatorilor români, la nivel național și internațional. De ce oare angajatorii nu au folosit această variantă până acum, un prim pas înainte ar putea fi crearea unui for consultativ, constând din cele mai multe sau chiar toate confederațiile care se întrunesc periodic, pentru a formula poziții comune.

Confederațiile sindicale au această posibilitate în conformitate cu art. 41 din Legea sindicatelor. (54/2003) Chiar dacă fragmentarea mișcării sindicale nu este nici pe departe atât de avansată ca în cazul patronatelor, tot este nevoie de acțiune și pe partea sindicală.

Cu toate deficitele dezvoltării interne a unei opinii competente de ambele părți, avem speranțe datorită atenției sporite acordate dimensiunii problemelor. Am primit semnale numeroase cu privire la faptul că prin concentrarea forțelor și a capacităților va fi posibilă întărirea partenerilor sociali și a dialogului social.

5. Remarci în concluzie

Experții pe termen scurt subliniază că acest raport conține mai mult "materie pentru reflecție" decât dispoziții. România are puteri discreționare substanțiale pentru a-și structura dialogul social în coridorul larg al aquis-ului comunitar. Exemplele europene de bună practică pot fi utile și chiar mai mult, atunci când sunt analizate sistemele relațiilor industriale. În orice caz, ca și cea mai mare parte din legislația referitoare la aspecte sensibile, criteriile de reprezentativitate nu pot fi – din punct de vedere tehnic – o parte perfectă și de necontestat a legislației, deoarece trebuie să se bazeze pe compromisuri și negocieri sociale și politice. De aceea, recomandăm cu tărie ca forma finală a sistemului contractelor colective din România să fie rezultatul dialogului social și al consultărilor între toate părțile interesate.