



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 25.1.2023
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Motivele și obiectivele propunerii

Promovarea dialogului social este un obiectiv comun al UE și al statelor sale membre. Dialogul social este un factor-cheie pentru reziliența economică și socială, competitivitate, echitate și creștere durabilă. Identificarea unor soluții echilibrate ca răspuns la noile nevoi, la schimbările de pe piața muncii, precum și la crizele neprevăzute are un caracter esențial, permițând o ajustare a condițiilor de muncă și a organizării muncii. Dialogul social poate contribui, de asemenea, la protecția muncii noi sau existente, cum ar fi dreptul de a se deconecta de la locul de muncă sau protecția împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă. Criza financiară și pandemia au dovedit că țările cu cadre solide pentru dialogul social și cu o acoperire ridicată a negocierilor colective tind să aibă economii mai competitive și mai reziliente.

Tratatele recunosc rolul unic al partenerilor sociali, evidențiat și de principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale¹, lansat în martie 2021, a subliniat necesitatea consolidării dialogului social la nivel național și la nivelul UE și a prevăzut că sunt necesare eforturi consolidate pentru a sprijini nivelul de acoperire al negocierilor colective și pentru a preveni reducerea afilierii la organizațiile partenerilor sociali și a densității organizaționale. Angajamentul social de la Porto² a lansat în continuare tuturor actorilor relevanți invitația de a promova dialogul social autonom ca o componentă structurală a modelului social european și de a-l consolida la nivel european, național, regional, sectorial și la nivelul întreprinderilor, punând un accent deosebit pe asigurarea unui cadru favorabil pentru negocierile colective în contextul diferitelor modele existente în statele membre. În raportul său privind rezultatele finale, Conferința privind viitorul Europei subliniază că „Trebuie să promovăm dialogul social și negocierile colective” (propunerea 13 privind Piețe ale forței de muncă favorabile incluziunii)³.

Demersurile și procesele în domeniul dialogului social variază de la un stat membru la altul, reflectând diferitele parcursuri istorice și situații economice și politice ale fiecărei țări în parte. Relațiile colective de muncă se caracterizează printr-o mare diversitate în ceea ce privește apartenența și capacitatea organizațiilor, rolul negocierii colective în stabilirea condițiilor de lucru, precum și structurile formale pentru implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor și influența acestora.

În ciuda diferențelor mari între statele membre, ponderea lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă a scăzut semnificativ în ultimii 30 de ani. Aceasta a scăzut de la o medie estimată la nivelul UE de aproximativ 66 % în 2000 la aproximativ 56 % în 2018, scăderi deosebit de mari fiind înregistrate în Europa Centrală și de Est. În timp ce densitatea angajatorilor s-a menținut la un nivel relativ stabil, densitatea sindicală a scăzut (în medie) în toate statele membre⁴.

¹ Comunicare a Comisiei „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”, COM(2021) 102 final.

² Angajamentul social de la Porto semnat în cadrul Summitului social de la Porto la 7 mai 2021 de către președinția portugheză a Consiliului UE, de Comisia Europeană, de Parlamentul European și de partenerii sociali de la nivelul UE și platforma socială, vizând consolidarea angajamentului de punere în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ Document disponibil [online](#).

⁴ Baza de date ICTWSS, versiunea 6.1, Universitatea din Amsterdam.

Lumea muncii în schimbare, caracterizată de un mod de viață și de lucru mai individualizat, inclusiv apariția unor noi forme de ocupare a forței de muncă, îngreunează recrutarea de noi membri de către sindicate. Majoritatea formelor mai noi de ocupare a forței de muncă, inclusiv numărul tot mai mare de persoane care desfășoară o activitate independentă fără angajați, suferă de o lipsă de reprezentare. Același lucru este valabil și pentru lucrătorii cu contracte de muncă pe durată determinată, care sunt mai puțin susceptibili de a se afilia la o organizație sindicală. Flexibilitatea în ceea ce privește perioada și locul de muncă îngreunează organizarea de către reprezentanții lucrătorilor a acestei forțe de muncă oarecum fragmentate. În ultimii ani, organizațiile partenerilor sociali au luat inițiative pentru a atrage noi membri sau pentru a consolida vocea anumitor grupuri slab reprezentate (în special, tinerii și lucrătorii din cadrul platformelor) prin strategii specifice și eforturi de recrutare și prin crearea unor structuri specifice în cadrul organizațiilor. Cu toate acestea, există în continuare provocări și s-ar putea face mai multe, inclusiv pentru a profita de oportunitățile oferite de digitalizare.

Nevoia implicării partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor și a reformelor, precum și beneficiile acestora au fost recunoscute și consolidate în orientările privind ocuparea forței de muncă.

Potrivit Raportului comun din 2022 privind ocuparea forței de muncă, analizând modul în care partenerii sociali au fost implicați în elaborarea planurilor naționale de redresare și reziliență și a altor măsuri de criză, mai mult de jumătate din totalitatea măsurilor adoptate de la izbucnirea pandemiei până în prezent în domeniul politicilor active privind piața muncii și al protecției veniturilor au fost fie convenite de organizațiile partenerilor sociali, fie negociate cu acestea.

Există diferențe importante între statele membre în ceea ce privește cadrul, structurile, procesele și calitatea dialogului social, inclusiv a negocierilor colective. Reglementările legislative își păstrează caracterul important ca o condiție pentru introducerea unor noi subiecte în contractele colective de muncă, în special în țările cu o reglementare solidă a relațiilor de muncă⁵. Majoritatea statelor membre dispun de o instituție oficială de dialog social la nivel național, în cadrul căreia reprezentanții angajatorilor, ai sindicatelor și ai guvernului pot dezbate chestiuni economice și sociale de ordin general. Rolul și competențele acestor organisme variază în mare măsură, dar acestea joacă, de obicei, un rol consultativ și de consiliere cu privire la proiectele legislative și în materie de politici, în special în domeniile legate de ocuparea forței de muncă, și pot oferi un forum pentru negocierea acordurilor. În plus, numeroase țări au, de asemenea, organisme tripartite care se ocupă de aspecte specifice, cum ar fi securitatea socială, ocuparea forței de muncă, formarea, securitatea și sănătatea în muncă.

În plus, într-o serie de state membre, partenerii sociali nu dispun de capacitate organizațională. Acest fapt împiedică implicarea acestora în reformele relevante și în procesul de elaborare a politicilor, precum și capacitatea lor de a încheia contracte colective de muncă. La rândul său, aceasta afectează echilibrarea intereselor ambelor părți și eforturile lor de a găsi soluții adaptate corespunzător și de a negocia salariile.

Printre condițiile pentru un dialog social funcțional se numără existența unor organizații puternice și independente ale lucrătorilor și angajatorilor ce dispun de capacitate tehnică și acces la informații relevante pentru a participa la dialogul social; voința politică și angajamentul autorităților de a investi în guvernanta tripartită și de a sprijini dialogul social;

⁵ Eurofound (2022), *Adaptarea la timpurile în care trăim: Practici și dispoziții emergente în negocierea colectivă*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

respectarea drepturilor fundamentale ale libertății de asociere și de negociere colectivă și sprijinul instituțional adecvat⁶.

Întreprinderile și lucrătorii din Europa se confruntă în prezent cu provocări majore generate de impactul pandemiei, de tranziția către o economie digitală și neutră din punct de vedere climatic, precum și de agresiunea Rusiei împotriva Ucrainei.

Prezenta propunere de recomandare a Consiliului urmărește să sprijine statele membre în ceea ce privește promovarea dialogului social și a negocierilor colective la nivel național, abordând trei elemente principale: consultarea partenerilor sociali cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă; încurajarea partenerilor sociali să negocieze și să încheie acorduri colective, respectându-li-se autonomia și dreptul la acțiuni colective și promovarea sprijinului pentru sporirea capacității partenerilor sociali.

Recomandarea se întemeiază pe elementele esențiale ale unui dialog social funcțional în Uniunea Europeană: libertatea contractuală și autonomia partenerilor sociali, respectarea tradițiilor, normelor și practicilor naționale, precum și autonomia partenerilor sociali. Inițiativa va veni în completarea Directivei privind salariile minime adecvate în UE.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică vizat**

Propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului face parte din inițiativa privind dialogul social din 2023 și, prin urmare, are o legătură directă cu Comunicarea din 2023 a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind *consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană prin valorificarea întregului său potențial de gestionare a tranzițiilor echitabile*.

Recomandarea va veni în completarea instrumentelor deja existente la nivelul UE și nu va aduce atingere acestora. Aceasta va sprijini punerea în aplicare a principiului 8 al Pilonului european al drepturilor sociale, astfel cum este detaliat în planul său de acțiune.

UE dispune de o serie de instrumente pentru a sprijini dialogul social național sau pentru a emite orientări de politică conexe, cum ar fi instrumentele de finanțare (de exemplu, FSE+), semestrul european sau cadrul de calitate privind restructurarea.

Un vast cadru de directive privind informarea și consultarea lucrătorilor⁷, atât la nivel național cât și la nivel transnațional, instituie norme pentru protejarea drepturilor lucrătorilor la nivel de întreprindere. Cadrul de calitate al UE pentru restructurare sprijină, de asemenea,

⁶ De exemplu, Rezoluția ILC din 2018 privind dialogul social și guvernanta tripartită.

⁷ Directiva 89/391/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1); Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, 12.8.1998, p. 16); Directiva 2001/23/CE a Consiliului privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, 22.3.2001, p. 16); Directiva 2001/86/CE a Consiliului de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor (JO L 294, 10.11.2001, p. 22); Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – Declarația comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor (JO L 80, 23.3.2002, p. 29); Directiva 2003/72/CE a Consiliului de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor (JO L 207, 18.8.2003, p. 25); Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului 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 (reformare) (JO L 122, 16.5.2009, p. 28) și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

întreprinderile să anticipeze schimbările și să atenueze efectele sociale și asupra ocupării forței de muncă ale restructurărilor⁸. Există și alte inițiative ale Comisiei, relevante pentru dialogul social național, cum ar fi Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană⁹, propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme¹⁰ și Comunicarea Comisiei intitulată „Condiții de muncă mai bune pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii”¹¹.

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Prezenta recomandare este corelată cu Comunicarea Comisiei intitulată „Orientări privind aplicarea legislației UE în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente fără angajați”¹², care vizează asigurarea faptului că normele UE în materie de concurență nu împiedică negocierile colective pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care au nevoie de acestea.

Comunicarea Comisiei privind „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”¹³, adoptată recent, recunoaște necesitatea de a spori implicarea partenerilor sociali în regiunile care se confruntă cu o capcană a dezvoltării talentelor, deoarece aceasta este deosebit de valoroasă în ceea ce privește crearea unor condiții de muncă mai bune, a unor salarii adecvate și în abordarea lipsei de personal calificat și de forță de muncă.

La propunerea Comisiei, Consiliul a adoptat recent o recomandare privind serviciile de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar¹⁴, care invită statele membre să asigure sprijin pentru locuri de muncă de calitate și condiții de muncă echitabile în domeniul îngrijirii pe termen lung prin promovarea dialogului social național și a negocierilor colective în domeniul îngrijirii pe termen lung.

Promovarea dialogului social și a negocierilor colective la nivel național este, de asemenea, importantă în contextul negocierilor de extindere în curs, deoarece țările candidate trebuie să își consolideze structurile și procesele de dialog social pentru a face față provocărilor cu care se confruntă lumea muncii aflată în schimbare.

Această inițiativă este, de asemenea, legată de relațiile internaționale ale UE în domeniul politicii sociale, fiind în conformitate cu standardele internaționale în domeniul muncii prevăzute de Organizația Internațională a Muncii și cu Carta socială europeană. Valoarea adăugată a acțiunii UE constă în valorificarea acestor standarde și în îmbunătățirea caracterului operațional al acestora, precum și a gradului lor de orientare către piețele forței de muncă din UE.

⁸ COM/2013/0882 final, document disponibil [online](#).

⁹ Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (JO L 275, 25.10.2022, p. 33).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

¹² Comunicare a Comisiei – Orientări privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați 2022/C 374/02 (JO C 374, 30.9.2022, p. 2).

¹³ COM(2023) 32 final.

¹⁴ Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar, 2022/C 476/01 (JO C 476, 15.12.2022, p. 11).

Directiva 2014/24/UE¹⁵ privind achizițiile publice, Directiva 2014/25/UE¹⁶ privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și Directiva 2014/23/UE¹⁷ privind atribuirea contractelor de concesiune sunt, de asemenea, relevante pentru această inițiativă, deoarece prevăd obligația statelor membre de a respecta dreptul de organizare și negociere colectivă în conformitate cu Convenția nr. 87 a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temei juridic

Prezenta propunere de recomandare a Consiliului se întemeiază pe articolul 292 coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (f) din tratat, acesta din urmă prevăzând competența Uniunii de a susține și de a completa acțiunea statelor membre în domeniul reprezentării și apărării colective a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv al administrării comune. Acest temei juridic necesită votul în unanimitate.

În conformitate cu articolul 153 alineatul (5), recomandarea nu trebuie să includă și nu include dispoziții referitoare la dreptul de asociere, dreptul la grevă sau dreptul la lock-out, care nu intră în sfera de competență a UE.

• Subsidiaritate

Statele membre vor concepe și selecta măsurile și investițiile. Uniunea are competența de a susține și de a completa acțiunile statelor membre în acest domeniu, în conformitate cu articolul 153 alineatul (1) litera (f) din TFUE. Propunerea asigură valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE, care constă în sprijinirea statelor membre prin orientări desprinse din marea varietate de modele de dialog social din întreaga UE (respectând, în același timp, diversitatea sistemelor naționale). Aceasta va susține angajamentul politic stabilit în cadrul principiului 8 al Pilonului european al drepturilor sociale.

• Proporționalitate

Propunerea sprijină și completează eforturile statelor membre. Aceasta respectă diversitatea sistemelor de dialog social existente în Uniune și recunoaște că, în ceea ce privește condițiile specifice de la nivel național, sectorial sau regional, acestea ar putea duce la diferențe în ceea ce privește modul în care este pusă în aplicare recomandarea. Aceasta nu prevede nicio extindere a competenței de reglementare a UE sau a angajamentelor cu caracter obligatoriu care revin statelor membre. Statele membre vor decide, în funcție de situația de pe plan național, cum vor putea valorifica cel mai bine recomandarea Consiliului.

• Alegerea instrumentului

Instrumentul este o propunere de recomandare a Consiliului, care respectă principiile subsidiarității și proporționalității. Acesta semnalează angajamentul statelor membre față de măsurile prevăzute în prezenta recomandare și oferă o bază politică solidă pentru cooperarea la nivelul Uniunii în cadrul dialogului social, respectând totodată pe deplin competențele statelor membre și autonomia partenerilor sociali.

¹⁵ JO L 94, 28.3.2014, p. 65.

¹⁶ JO L 94, 28.3.2014, p. 243.

¹⁷ JO L 94, 28.3.2014, p. 1.

3. REZULTATE ALE EVALUĂRILOR *EX POST*, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluările *ex post*/verificarea adecvării legislației existente**

Nu se aplică.

- **Consultările cu părțile interesate**

Comisia a organizat mai multe activități de consultare, cu scopul de a asigura echilibrul între diferitele părți interesate din UE. Consultările specifice au inclus seminare exploratorii și o audiere dedicată cu partenerii sociali la nivelul Uniunii (31 mai 2022), reuniuni specifice la nivel de comisar cu liderii organizațiilor interprofesionale europene ale partenerilor sociali, discuții în cadrul reuniunilor Comitetului pentru dialog social (8 februarie, 14 iunie și 27 septembrie 2022) și schimburi cu reprezentanții statelor membre în cadrul Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă (19 mai 2022).

Cererea de contribuții în legătură cu inițiativa privind dialogul social, inclusiv cu proiectul de recomandare a Consiliului, a fost publicată pe pagina web *Exprimați-vă părerea!* și a fost deschisă pentru feedback din partea publicului în perioada 22 septembrie-20 octombrie 2022. Comisia a primit 61 de contribuții, mai mult de jumătate dintre acestea provenind de la organizații ale partenerilor sociali.

Principalele subiecte recurente abordate în cadrul consultărilor menționate mai sus au fost necesitatea de a crea un spațiu suficient pentru ca partenerii sociali să poată negocia liber, promovând o atmosferă de încredere și de implicare în dialogul social, o mai bună comunicare a rezultatelor și beneficiilor dialogului social, necesitatea de a face distincția între organizațiile recunoscute ale partenerilor sociali și organizațiile societății civile sau alte tipuri de reprezentare, stimularea capacității partenerilor sociali, o mai bună implicare a partenerilor sociali în elaborarea politicilor, asigurarea unei cooperări strânse între nivelul național și cel al UE, precum și un sprijin instituțional sporit pentru dialogul social. Prezenta propunere abordează toate aceste perspective.

Comisia a organizat schimburi de opinii cu Parlamentul European (ca parte a dialogului structurat cu Comisia EMPL la 14 iunie 2022), cu Comitetul Economic și Social European (CESE, 17 iunie 2022) și cu Comitetul Regiunilor (CoR, 21 iunie 2022).

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

În condițiile în care propunerea se bazează pe diverse surse de cercetare deja existente (de exemplu, rapoartele Eurofound, OIM, OCDE) și pe schimburile de informații în cadrul unor evenimente specifice, nu au fost consultați experți externi pentru această propunere.

- **Evaluarea impactului**

Acest tip de document nu necesită o evaluare a impactului.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificarea**

Prezenta propunere nu este legată de REFIT.

- **Drepturi fundamentale**

Prezenta recomandare respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. În special, prezenta recomandare respectă

dreptul de asociere (articolul 12 din Cartă) și contribuie la susținerea dreptului de negociere și de acțiune colectivă (articolul 28 din Cartă).

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Prezenta propunere nu are implicații financiare pentru bugetul Uniunii și poate fi realizată cu resursele umane deja existente.

5. ELEMENTE DIVERSE

- **Planuri de punere în aplicare și modalități de monitorizare, evaluare și raportare**

Alineatul (13) propune elaborarea de către Comisie a unor indicatori în termen de 12 luni de la publicarea recomandării, pentru a monitoriza punerea sa în aplicare împreună cu Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă și cu partenerii sociali relevanți, precum și pentru a îmbunătăți domeniul de aplicare și relevanța colectării de date la nivelul Uniunii și la nivel național cu privire la dialogul social, inclusiv cu privire la negocierile colective.

În conformitate cu alineatul (14), Comisia va monitoriza periodic punerea în aplicare a prezentei recomandări la nivel național și la nivelul UE, împreună cu statele membre și cu partenerii sociali relevanți, prin intermediul unor reuniuni tripartite periodice sau cel puțin o dată pe an, în contextul instrumentelor de supraveghere multilaterală sub îndrumarea Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă, inclusiv în cadrul semestrului european și în contextul Comitetului de dialog social european.

În cele din urmă, Comisia va evalua recomandarea, în colaborare cu statele membre, cu partenerii sociali și după consultarea altor părți interesate relevante, acțiunile întreprinse ca răspuns la prezenta recomandare și va raporta Consiliului în termen de patru ani de la publicarea recomandării. Pe baza rezultatelor reexaminării, Comisia poate lua în considerare posibilitatea de a face propuneri suplimentare.

- **Documente explicative (în cazul directivelor)**

Nu se aplică.

- **Explicații detaliate cu privire la prevederile specifice ale propunerii**

Recomandările adresate statelor membre sunt menite să fie puse în aplicare în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, după consultări și în strânsă cooperare cu partenerii sociali, respectându-le totodată autonomia.

Alineatul (1) stabilește principalele domenii de acțiune. Acesta subliniază că dialogul social are două aspecte, bipartit și tripartit, ambele necesitând un mediu favorabil. Negocierea colectivă face parte dintr-un dialog social bipartit și poate avea loc în sectorul public și în cel privat, la toate nivelurile, inclusiv la nivel interprofesional, sectorial, corporativ sau regional.

Mediul propice pentru un dialog social bipartit și tripartit trebuie să respecte drepturile fundamentale ale libertății de asociere și ale negocierii colective, să promoveze organizații sindicale și organizații patronale puternice și independente, să includă măsuri de consolidare a capacității acestora, să asigure accesul la informații relevante, să promoveze implicarea tuturor părților în dialogul social, să se bazeze pe revoluția digitală, să fie adecvat noii lumi a muncii și să asigure un sprijin instituțional adecvat.

Alineatul (2) se axează pe dimensiunea tripartită a dialogului social și pe implicarea promptă, sistemică și semnificativă a partenerilor sociali în conceperea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă și, după caz, a politicilor economice și a altor politici publice.

Alineatul (3) se referă la accesul la informații relevante pentru partenerii sociali cu privire la situația economică și socială generală a țării și la situația și politicile relevante pentru sectoarele de activitate respective în vederea participării la dialogul social și la negocierile colective.

Alineatul (4) și subpunctele sale abordează aspectele recunoașterii și reprezentativității. Statelor membre li se recomandă să se asigure că procedurile relevante sunt deschise și transparente, pe baza unor criterii prestabilite și obiective în ceea ce privește caracterul reprezentativ al organizațiilor și că aceste criterii și proceduri sunt stabilite în consultare cu organizațiile sindicale și patronale. De asemenea, se reamintește că, în cazul în care atât reprezentanții sindicatelor, cât și reprezentanții aleși sunt prezenți în cadrul aceleiași întreprinderi, trebuie luate măsuri adecvate pentru a se asigura că existența reprezentanților aleși nu este utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora. În cele din urmă, se face referire la delimitarea dintre organizațiile partenerilor sociali și organizațiile societății civile.

Alineatul (5) se axează pe protecția partenerilor sociali împotriva oricărei măsuri abuzive sau ilegale în legătură cu exercitarea dreptului (drepturilor) lor de negociere colectivă.

Alineatul (6) subliniază necesitatea de a stimula încrederea în partenerii sociali și în rândul acestora și de a promova încheierea contractelor colective de muncă. Acesta prevede soluționarea alternativă a litigiilor pentru a sprijini asigurarea respectării drepturilor și obligațiilor care derivă din lege sau din contractele colective de muncă, cum ar fi concilierea, medierea și arbitrajul, toate cu scopul de a facilita negocierile și de a îmbunătăți aplicarea contractelor colective de muncă.

Alineatul (7) abordează nivelul negocierilor colective, întrucât acestea din urmă trebuie să fie posibile la toate nivelurile existente și să încurajeze coordonarea între aceste niveluri.

Alineatul (8) include o serie de modalități de promovare a acoperirii negocierilor colective și de facilitare a unor negocieri colective eficiente.

Alineatul (9) se referă la activitățile de comunicare menite să promoveze în mod activ beneficiile și valoarea adăugată a dialogului social și a negocierii colective.

Alineatul (10) conține o serie de modalități de stimulare a capacității partenerilor sociali naționali pentru a-i sprijini să participe cu succes la dialogul social, inclusiv la negocierile colective și la punerea în aplicare a acordurilor autonome ale partenerilor sociali la nivelul UE.

Alineatele (11) și (12) se referă la punerea în aplicare a recomandării și, respectiv, la raportarea către Comisie, precum și la posibilitatea de a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a părților relevante din prezenta recomandare, după caz, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.

Ultimele trei paragrafe se referă la măsurile pe care Comisia intenționează să le ia pentru a sprijini statele membre în ceea ce privește punerea în aplicare a recomandării, precum și monitorizarea acesteia.

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), în special articolul 292, coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (f),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) Consiliul, în concluziile sale din 24 octombrie 2019, privind „Viitorul muncii: Uniunea Europeană promovează Declarația centenarului OIM” încurajează statele membre să continue acțiunile de ratificare și de punere în mod eficace în aplicare a convențiilor OIM. De asemenea, Consiliul invită statele membre și Comisia să consolideze dialogul social la toate nivelurile și sub toate formele sale, inclusiv cooperarea transfrontalieră, pentru a asigura participarea activă a partenerilor sociali la conturarea viitorului muncii și la construirea justiției sociale, inclusiv prin recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă și printr-o reflecție asupra unor salarii minime adecvate, statutare sau negociate.
- (2) În Declarația comună din 2016 privind un nou început pentru dialogul social, semnată la 27 iunie 2016 de către Comisie, președinția neerlandeză a Consiliului și partenerii sociali europeni, partenerii sociali la nivel interprofesional și sectorial de la nivelul Uniunii și-au luat angajamentul de a-și continua eforturile și de a evalua necesitatea unor acțiuni suplimentare în cadrul dialogurilor lor sociale respective pentru a implica organizații din state membre care nu sunt încă afiliate și pentru a îmbunătăți structura membrilor și reprezentativitatea atât a sindicatelor, cât și a organizațiilor patronale.
- (3) Principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale prevede că partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia trebuie, de asemenea, încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, respectându-li-se autonomia și dreptul la acțiuni colective. Totodată trebuie încurajat sprijinul pentru sporirea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social. Angajamentul social de la Porto¹⁸ a lansat în continuare tuturor actorilor relevanți invitația de a promova dialogul social autonom ca o componentă structurală a modelului social european și de a-l consolida la nivel european, național, regional, sectorial și la nivelul întreprinderilor, punând un accent deosebit pe asigurarea unui cadru favorabil pentru negocierile colective în contextul diferitelor modele existente în statele membre.

¹⁸ Angajamentul social de la Porto semnat în cadrul Summitului social de la Porto la 7 mai 2021 de către președinția portugheză a Consiliului UE, de Comisia Europeană, de Parlamentul European și de partenerii sociali de la nivelul Uniunii și platforma socială, vizând consolidarea angajamentului de punere în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (4) În Rezoluția sa din 19 ianuarie 2017 referitoare la un pilon european al drepturilor sociale, Parlamentul European subliniază importanța dreptului de negociere și de acțiune colectivă, ca drept fundamental consacrat în legislația primară a Uniunii. Parlamentul se așteaptă, de asemenea, ca Comisia să intensifice sprijinul concret pentru consolidarea și respectarea dialogului social la toate nivelurile și în toate sectoarele, în special acolo unde acesta nu este suficient de bine dezvoltat, ținând, în același timp, seama de practicile naționale diferite. În Rezoluția sa din 10 octombrie 2019 referitoare la politicile de ocupare a forței de muncă și politicile sociale ale zonei euro, Parlamentul European afirmă că dialogul social și negocierile colective sunt esențiale pentru conceperea și punerea în aplicare a unor politici capabile să îmbunătățească condițiile de muncă și de ocupare a forței de muncă și solicită o inițiativă coordonată la nivelul Uniunii pentru a extinde acoperirea contractelor colective de muncă la lucrătorii de pe platforme. Parlamentul European invită, de asemenea, statele membre, acolo unde este necesar, să consolideze oportunitățile de negociere colectivă.
- (5) Orientarea 7 din Decizia (UE) 2022/2296 a Consiliului¹⁹ invită statele membre, printre altele, să colaboreze cu partenerii sociali pentru condiții de muncă corecte, transparente și previzibile, asigurând un echilibru între drepturi și obligații, precum și să se asigure de implicarea veritabilă și la timp a partenerilor sociali în conceperea și punerea în aplicare a reformelor și politicilor de ocupare a forței de muncă, sociale și, după caz, economice, inclusiv prin sprijinul pentru creșterea capacității partenerilor sociali. De asemenea, orientarea invită statele membre să promoveze dialogul social și negocierile colective și să încurajeze partenerii sociali să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea deplină a autonomiei și a dreptului la acțiuni colective. Analiza anuală a creșterii 2019²⁰ reamintește că, într-un context în care se recurge mai puțin la negocierea de convenții colective de muncă, politicile care consolidează capacitatea instituțională a partenerilor sociali ar putea fi benefice în țările în care dialogul social este slab sau a fost afectat de criză. În strategia anuală pentru 2022 privind creșterea durabilă²¹, implicarea sistematică a partenerilor sociali și a altor părți interesate relevante este esențială pentru succesul coordonării și al punerii în aplicare a politicii economice și de ocupare a forței de muncă. În timp ce, în unele state membre, partenerii sociali joacă un rol important și sunt implicați în mod corespunzător în procesul de elaborare și punere în aplicare a politicilor, în contextul semestrului european au fost emise mai multe recomandări specifice pentru alte state membre în ceea ce privește îmbunătățirea dialogului social și implicarea partenerilor sociali în conceperea și/sau punerea în aplicare a reformelor.
- (6) Comisia a anunțat, în Planul său de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale²², o inițiativă de sprijinire a dialogului social la nivelul Uniunii și la nivel național. Acest plan de acțiune a subliniat, de asemenea, necesitatea consolidării dialogului social la nivel național și la nivelul Uniunii și a prevăzut că sunt necesare eforturi consolidate pentru a sprijini nivelul de acoperire al negocierilor colective și

¹⁹ Decizia (UE) 2022/2296 a Consiliului din 21 noiembrie 2022 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 304, 24.11.2022, p. 67).

²⁰ Comunicare a Comisiei, Analiza anuală a creșterii 2019, Pentru o Europă mai puternică într-un context de incertitudine la nivel mondial, COM(2018) 770 final.

²¹ Comunicare a Comisiei, Strategia anuală pentru 2022 privind creșterea durabilă, COM(2021) 740 final.

²² Comunicare a Comisiei „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”, COM(2021) 102 final.

pentru a preveni reducerea afilierii la organizațiile partenerilor sociali și a densității organizaționale.

- (7) Dialogul social, inclusiv negocierea colectivă, reprezintă un instrument esențial și benefic pentru buna funcționare a economiei sociale de piață, stimulând reziliența economică și socială, competitivitatea, stabilitatea și creșterea și dezvoltarea durabile și favorabile incluziunii. Dialogul social joacă, de asemenea, un rol important în conturarea viitorului muncii, ținând seama în special de tendințele globalizării, tehnologiei, demografiei și schimbărilor climatice. Statele membre cu cadre solide pentru dialogul social și cu o acoperire largă a negocierilor colective tind să aibă economii mai competitive și mai reziliente.
- (8) Experiența arată că dialogul social contribuie la gestionarea eficace a crizelor. Economii au fost mai reziliente în urma crizei din 2008 ori de câte ori partenerii sociali au fost în măsură să gestioneze și să adapteze structurile de negociere colectivă din timp. Recenta criză provocată de pandemia de COVID-19 a arătat că dialogul social este un instrument esențial pentru gestionarea echilibrată a crizelor și pentru identificarea unor politici eficace de atenuare și redresare. Dincolo de criza umanitară, agresiunea militară neprovocată și nejustificată a Federației Ruse împotriva Ucrainei a condus la creșteri fără precedent ale prețurilor la alimente și energie. Partenerii sociali joacă un rol important în furnizarea unor soluții pentru unele dintre aceste provocări, în special în ceea ce privește integrarea persoanelor care fug din calea războiului din Ucraina și a altor conflicte pe piața muncii din Uniune, precum și identificarea unor soluții durabile pentru ajustarea salariilor și a contractelor colective de muncă.
- (9) Tranzițiile tehnologice în curs, automatizarea sporită și tranziția verde către neutralitatea climatică evoluează rapid la nivelul întregii economii, înregistrând diferite niveluri de impact de la un sector la altul, de la o ocupație la alta, de la o regiune la alta și de la o țară la alta. Partenerii sociali joacă un rol vital în contribuția la anticiparea, schimbarea și abordarea, prin dialog, negociere și acțiune comună, acolo unde este cazul, a consecințelor sociale și în materie de ocupare a forței de muncă ale provocărilor restructurării economice și ale dublei tranziții în curs. În contextul Pactului verde european și al planului RePowerEU, Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică²³ invită statele membre să adopte și să pună în aplicare, în strânsă cooperare cu partenerii sociali, după caz, pachete de politici cuprinzătoare și coerente, să urmărească o abordare la nivelul întregii societăți și să utilizeze în mod optim finanțarea publică și privată.
- (10) Demersurile și procesele în domeniul dialogului social variază de la un stat membru la altul, reflectând diferitele parcursuri istorice, instituții și situații economice și politice ale fiecărei țări în parte. Un dialog social eficient implică, printre altele, existența unor modele de relații de muncă în care partenerii sociali pot negocia cu bună credință și își pot exercita în mod autonom practicile de negociere colectivă și de participare a lucrătorilor. Printre condițiile favorizante pentru un dialog social funcțional se numără: (i) existența unor sindicate puternice și independente și a unei capacități tehnice a organizațiilor patronale; (ii) accesul la informații relevante pentru a participa la dialogul social; (iii) angajamentul de a se implica într-un dialog social din partea tuturor părților; (iv) respectarea drepturilor fundamentale ale libertății de asociere și de negociere colectivă și (v) sprijinul instituțional adecvat.

²³ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică, 2022/C 243/04 (JO C 243, 27.6.2022, p. 35).

- (11) Dialogul social cuprinde atât consultări și negocieri tripartite, cât și bipartite, care au loc la toate nivelurile, cum ar fi interprofesionale, sectoriale, grupuri de întreprinderi, corporative, naționale, regionale sau locale. Dialogul social tripartit național reunește sectorul guvernamental, lucrători și angajatori pentru a discuta despre politicile publice, legislație și alte decizii care afectează partenerii sociali. Consultările tripartite pot asigura o mai bună cooperare între partenerii tripartiți și pot ajunge la un consens cu privire la politicile naționale relevante. Concertarea tripartită trebuie să se bazeze pe un dialog social bipartit puternic. Pentru a îmbunătăți procesele tripartite, guvernele trebuie, de asemenea, să sporească transparența procesului de elaborare a politicilor, cum ar fi cele privind calitatea și relevanța pe piața muncii a oportunităților de formare.
- (12) Negocierile bipartite, în special negocierile colective, au loc între organizațiile lucrătorilor și organizațiile patronale, astfel cum sunt definite în dreptul intern sau în practicile naționale. O organizație a lucrătorilor este, în general, un sindicat, format din asociația lucrătorilor sau a altor sindicate (sau a ambelor) constituite în scopul promovării și apărării intereselor lucrătorilor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. O organizație patronală este o organizație ai cărei membri sunt angajatori individuali, alte asociații ale angajatorilor sau ambele, constituite în scopul promovării și apărării intereselor membrilor săi, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale.
- (13) În conformitate cu Convenția nr. 135 a Organizației Internaționale a Muncii privind protecția reprezentanților lucrătorilor, ratificată în prezent de 24 de state membre, reprezentanții lucrătorilor pot fi persoane care sunt: (i) recunoscute ca atare în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale, dacă sunt reprezentanți sindicali, și anume reprezentanți numiți sau aleși de sindicate sau de membri ai unor astfel de sindicate; sau (ii) reprezentanți aleși, și anume reprezentanți care sunt aleși în mod liber de lucrătorii întreprinderii în conformitate cu dispozițiile legislației sau reglementărilor naționale sau cu dispozițiile contractelor colective și ale căror funcții nu includ activități care sunt recunoscute ca prerogative exclusive ale sindicatelor în țara în cauză. Cu toate acestea, în cazul în care există în aceeași întreprindere atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși, o astfel de reprezentare nu trebuie utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora. Atât recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali, cât și recunoașterea legală a sindicatelor și a organizațiilor patronale de către autoritățile din fiecare stat membru sunt esențiale pentru un cadru de negociere colectivă de succes, cu condiția ca angajatorii și lucrătorii să poată alege liber ce organizație (organizații) îi va (vor) reprezenta. În unele state membre, această recunoaștere se limitează la organizațiile care îndeplinesc criterii specifice de reprezentativitate. Aceste criterii trebuie stabilite în consultare cu partenerii sociali și trebuie să fie obiective și proporționale. Acestea trebuie evaluate în cadrul unui proces de aprobare deschis și transparent, care să nu împiedice dezvoltarea deplină a negocierilor colective. În absența sindicatelor la nivel de întreprindere, contractele colective de muncă pot fi negociate și încheiate de reprezentanții lucrătorilor care au fost aleși în mod corespunzător și autorizați de aceștia în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.
- (14) Negocierile colective acoperă aspecte legate de condițiile de muncă și de condițiile de angajare, cum ar fi salariile, programul de lucru, prima anuală, concediul anual, concediul pentru creșterea copilului, formarea și securitatea și sănătatea în muncă. Prin urmare, acestea sunt deosebit de relevante pentru prevenirea conflictelor de muncă, îmbunătățirea salariilor și a condițiilor de muncă și reducerea inegalității salariale.

Negocierile colective constituie un instrument de sprijin esențial pentru lucrători și întreprinderi în scopul de a se adapta la lumea muncii în schimbare și de a modela proiectarea și definirea unor noi elemente de protecție a muncii, cum ar fi dreptul de a se deconecta de la locul de muncă, sau îmbunătățirea celor existente, cum ar fi protecția împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă, formarea lucrătorilor în vârstă, îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și abordarea provocărilor legate de sănătatea mintală. De asemenea, acestea joacă un rol esențial în abordarea impactului crizelor neprevăzute, cum ar fi pandemia de COVID-19.

- (15) Funcționarea unui sistem de negociere colectivă este determinată de o combinație de caracteristici diferite, cum ar fi utilizarea clauzelor *erga omnes* și extinderile contractelor colective de muncă, durata medie a acestora, utilizarea principiului normei mai favorabile, ierarhia normelor și utilizarea derogărilor de la contractele colective de muncă încheiate la un nivel mai ridicat al negocierilor colective, precum și ratele de densitate ale sindicatelor și ale organizațiilor patronale. Există o mare diversitate de abordări în ceea ce privește clauzele *erga omnes* și extinderile administrative în statele membre, în conformitate cu dreptul sau practica aplicabile acestora sau cu ambele. Un sistem funcțional de negociere colectivă include proceduri de cooperare, de schimb de informații și de soluționare a litigiilor între părți.
- (16) Negocierile colective pot avea loc la diferite niveluri. Negocierile pot fi foarte descentralizate (cele care au loc în principal la nivel de întreprindere), foarte centralizate (la nivel național) sau pot avea loc la nivel intermediar, la nivel de sectoare sau regiuni. Negocierile colective au loc din ce în ce mai mult la mai multe niveluri. În unele cazuri, acordurile sectoriale sau la nivel de întreprindere respectă orientările stabilite de organizațiile de nivel superior; în alte cazuri, unele sectoare sau întreprinderi respectă standardele stabilite într-un alt sector. Coordonarea între nivelurile de negociere este, prin urmare, un pilon esențial al sistemelor de negociere colectivă. Principiul normei mai favorabile și derogările de la contractele colective de muncă încheiate la un nivel mai ridicat de negociere colectivă stabilesc cadrul general care reglementează relația dintre diferitele niveluri de negociere. În acest context, posibilitatea unor derogări poate fi stabilită în contractele colective de nivel superior sau în legislație, precum și condițiile de aplicare a acestora la un nivel inferior. Clauzele de derogare pot permite suspendarea sau renegocierea (unei părți a) unui contract colectiv de muncă, pentru a stabili niveluri sau condiții alternative celor prevăzute în contract, atunci când acest lucru este justificat și convenit de partenerii sociali.
- (17) În majoritatea statelor membre, ratele negocierilor colective tind să fie mai ridicate pentru angajații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată și pentru cei care lucrează în întreprinderi mai mari sau în sectoare specifice, cum ar fi sectorul public. În general, este mai puțin probabil ca lucrătorii din întreprinderile mici să fie acoperiți, deoarece adesea aceste întreprinderi nu au capacitatea de a negocia un acord la nivel de întreprindere sau deoarece un sindicat sau o altă formă de reprezentare a lucrătorilor nu există la locul de muncă. Organizarea lucrătorilor este deosebit de dificilă în cazul formelor de muncă atipică, iar majoritatea noilor forme de ocupare a forței de muncă suferă de o lipsă de reprezentare. Lipsa considerabilă de reprezentare a acestor tipuri de lucrători poate fi atribuită, pe de o parte, costului reprezentării lor și, pe de altă parte, flexibilității în ceea ce privește perioada și locul de muncă, ceea ce îngreunează organizarea de către reprezentanții lucrătorilor a acestei forțe de muncă oarecum fragmentate. Sporirea capacității partenerilor sociali le-ar facilita îmbunătățirea în continuare a contribuției la elaborarea politicilor, precum și a eficacității dialogului

social și a negocierilor colective. Activitățile de consolidare a capacităților susțin, de regulă, partenerii sociali în procesul de îmbunătățire a volumului bazei lor de membri (inclusiv prin utilizarea tehnologiei, furnizarea de noi servicii și activități la nivel școlar sau universitar etc.) și a capacităților lor umane și administrative, precum și în ceea ce privește promovarea capacităților orientate către proces și sprijinirea dezvoltării lor organizaționale. Astfel de activități includ furnizarea de formare specializată, sprijin tehnic și logistic și finanțare. Consolidarea capacităților este, în primul rând, un proces ascendent, care depinde de voința și eforturile partenerilor sociali care sunt cei mai în măsură să își identifice nevoile și să indice măsurile pe care le iau deja pentru a-și consolida capacitățile. Aceste eforturi pot fi apoi completate și/sau sprijinite de autoritățile publice și, de asemenea, prin utilizarea finanțării din partea Uniunii, respectând în același timp autonomia partenerilor sociali.

- (18) Unele state membre au luat măsuri pentru a sprijini dialogul social și negocierile colective prin: (i) extinderea oportunităților de dialog social; (ii) promovarea autonomiei partenerilor sociali și respectarea libertății contractuale a acestora; (iii) încurajarea avizelor, programelor și proiectelor comune; (iv) schimbul periodic de informații; (v) promovarea formării în domeniul negocierii; (vi) prevederea unor mecanisme alternative de soluționare a litigiilor, cum ar fi concilierea, medierea și arbitrajul; (vii) consolidarea protecției lucrătorilor împotriva represaliilor sau discriminării ca urmare a implicării lor în negocierile colective.
- (19) Cu toate acestea, în multe state membre, dialogul social se află sub presiune. Deși densitatea angajatorilor s-a menținut la un nivel relativ stabil, chiar dacă se înregistrează o tendință descendentă în mai multe țări din UE, densitatea sindicatelor a scăzut, în medie, în toate statele membre. În plus, ponderea lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă (acoperirea negocierilor colective) este scăzută în majoritatea statelor membre și, în pofida mai multor strategii ale organizațiilor sindicale de a-și extinde domeniul de aplicare la forme de muncă atipică, aceasta a scăzut semnificativ în ultimii 30 de ani. În unele cazuri, normele existente ar putea prezenta lacune cu un posibil impact negativ asupra dialogului social. Acestea pot include: (i) condiții stricte de reprezentativitate; (ii) interferența în procesul de negociere sau limitări nejustificate în ceea ce privește subiectul negocierii colective, (iii) o delimitare necorespunzătoare a sectoarelor economice care împiedică formarea structurilor de negociere colectivă la nivel de sector; (iv) neasigurarea respectării contractelor colective de muncă; (v) protecția ineficientă împotriva discriminării anti-sindicale; (vi) ineficacitatea procedurilor de consultare; (vii) lipsa caracterului constructiv în cadrul negocierilor; (viii) lipsa capacității de negociere sau de participare deplină la procedurile de consultare.
- (20) Reprezentativitatea și capacitatea partenerilor sociali naționali trebuie, de asemenea, consolidate în vederea punerii în aplicare la nivel național a acordurilor autonome ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii. Prin urmare, trebuie să se acorde o atenție deosebită asigurării unui cadru favorabil dialogului social, inclusiv negocierilor colective, și faptului că partenerii sociali naționali au o capacitate suficientă pentru a contribui în mod eficace la activitatea în domeniul dialogului social la nivelul Uniunii și la punerea în aplicare la nivel național a acordurilor-cadru semnate de partenerii sociali la nivelul Uniunii.
- (21) Directiva 2014/24/UE²⁴ privind achizițiile publice, Directiva 2014/25/UE²⁵ privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei,

²⁴ JO L 94, 28.3.2014, p. 65.

energiei, transporturilor și serviciilor poștale și Directiva 2014/23/UE²⁶ privind atribuirea contractelor de concesiune prevăd obligația statelor membre de a respecta dreptul de organizare și negociere colectivă în conformitate cu Convenția nr. 87 a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă.

- (22) Negocierile colective trebuie să fie disponibile pentru toți lucrătorii care se află în situații comparabile, inclusiv pentru cei care desfășoară o activitate independentă. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a hotărât că o convenție colectivă care acoperă persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați poate fi considerată ca fiind rezultatul dialogului dintre partenerii sociali în cazul în care prestatorii de servicii se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor²⁷ și a confirmat că „nu este întotdeauna simplu să se determine, în economia actuală, statutul de întreprindere al anumitor prestatori independenți”²⁸.
- (23) Orientările privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați²⁹ vizează clarificarea situațiilor în care persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați pot participa la negocieri colective vizând condiții de muncă mai bune fără a încălca normele Uniunii în materie de concurență.
- (24) Propunerea de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme³⁰ include dispoziții care vizează promovarea dialogului social privind gestionarea algoritmică prin introducerea unor drepturi colective în ceea ce privește informarea și consultarea cu privire la modificările substanțiale legate de utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare și de luare a deciziilor.
- (25) Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului³¹ menține obligația statelor membre de a asigura participarea adecvată a partenerilor sociali la realizarea politicilor sprijinite de Fondul social european Plus (FSE+) și întărește obligația de a sprijini consolidarea capacităților partenerilor sociali. În acest scop, statele membre trebuie să aloce un quantum adecvat din resursele FSE+ pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali și ale societății civile. Statele membre care fac obiectul unei recomandări specifice fiecărei țări în acest domeniu în cadrul semestrului european trebuie să aloce în acest scop cel puțin 0,25 % din resursele lor provenind din FSE+ cu gestiune partajată.
- (26) Prezenta recomandare va sprijini punerea în aplicare a principiului 8 al Pilonului european al drepturilor sociale. Sunt încurajate măsurile care sunt adaptate la tradițiile, normele și practicile naționale, respectând astfel particularitățile naționale, precum și

²⁵ JO L 94, 28.3.2014, p. 243.

²⁶ JO L 94, 28.3.2014, p. 1.

²⁷ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctele 31 și 42.

²⁸ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 32.

²⁹ Comunicare a Comisiei – Orientări privind aplicarea legislației Uniunii în domeniul concurenței în cazul contractelor colective de muncă privind condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați 2022/C 374/02 (JO C 374, 30.9.2022, p. 2).

³⁰ Propunere de directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme, COM(2021) 762 final.

³¹ Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului social european Plus (FSE+) și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1296/2013 (JO L 231, 30.6.2021, p. 21).

autonomia partenerilor sociali. Prezenta recomandare vine în completarea instrumentelor deja existente la nivelul UE și nu aduce atingere acestora.

- (27) Prezenta recomandare nu trebuie în niciun caz să fie menționată ca justificare pentru reducerea nivelului de sprijin acordat deja dialogului social, inclusiv negocierilor colective, în cadrul statelor membre. De asemenea, aceasta nu împiedică statele membre să instituie măsuri de sprijin mai stricte și dispoziții mai elaborate pentru dialogul social, inclusiv negocierea colectivă, care diferă de cele incluse în prezenta recomandare.
- (28) Prezenta recomandare nu aduce atingere competențelor statelor membre în ceea ce privește dreptul de asociere, dreptul la grevă și dreptul la lock-out, în conformitate cu dispozițiile prevăzute la articolul 153 alineatul (5) din TFUE, și nici autonomiei partenerilor sociali.

ÎN SENSUL PREZENTEI RECOMANDĂRI, SE APLICĂ URMĂTOARELE DEFINIȚII:

- (1) „Dialog social” înseamnă toate tipurile de negociere, consultare sau schimb de informații între reprezentanți ai guvernelor, angajatori și lucrători sau în rândul acestora cu privire la chestiuni de interes comun legate de politica economică și socială, care există sub forma unor relații bipartite între partenerii sociali, inclusiv negocierile colective, sau sub forma unui proces tripartit, guvernul fiind parte oficială la dialog, care poate fi informal sau instituționalizat sau o combinație a celor două, ce are loc la nivel național, regional sau la nivel de întreprindere, la nivel interprofesional, sectorial sau o combinație a acestora.
- (2) „Negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale din fiecare stat membru între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe sindicate, pe de altă parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare.
- (3) „Convenție colectivă” înseamnă un acord scris referitor la dispozițiile privind condițiile de muncă și condițiile de angajare, încheiat de partenerii sociali care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor și, respectiv, al angajatorilor, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, inclusiv convențiile colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală.
- (4) „Derogări” de la acordurile de nivel superior înseamnă clauze de deschidere sau de derogare care permit stabilirea unor standarde sau condiții alternative celor cuprinse în acord, atunci când acest lucru este justificat și convenit de partenerii sociali.
- (5) „Consolidarea capacităților” înseamnă îmbunătățirea capacităților, a abilităților și a competențelor partenerilor sociali de a se angaja în mod eficace și la diferite niveluri în dialogul social, inclusiv negocierea colectivă, (co)reglementarea raporturilor de muncă, consultări bipartite și tripartite și elaborarea politicilor publice.

RECOMANDĂ STATELOR MEMBRE, ÎN CONFORMITATE CU DREPTUL INTERN ȘI/SAU PRACTICILE NAȚIONALE, DUPĂ CONSULTĂRI ȘI ÎN STRÂNSĂ COOPERARE CU PARTENERII SOCIALI, RESPECTÂNDU-LE TOTODATĂ AUTONOMIA:

- (1) să asigure un mediu propice dialogului social bipartit și tripartit, inclusiv negocierilor colective, în sectorul public și în cel privat, la toate nivelurile, inclusiv la nivel interprofesional, sectorial, corporativ sau regional, care:
 - (a) să respecte drepturile fundamentale ale libertății de asociere și de negociere colectivă;
 - (b) să promoveze sindicate și organizații patronale puternice și independente;
 - (c) să includă măsuri de consolidare a capacității acestora;
 - (d) să asigure accesul la informațiile relevante necesare participării la dialogul social;
 - (e) să promoveze implicarea tuturor părților în dialogul social;
 - (f) să adapteze era digitală, să promoveze negocierile colective pe noua piață a forței de muncă și o tranziție echitabilă și justă către neutralitatea climatică;
 - (g) să asigure un sprijin instituțional adecvat.

astfel cum se detaliază în prezenta recomandare.

- (2) să se asigure că partenerii sociali sunt implicați în mod sistematic, semnificativ și prompt în conceperea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă și, după caz, a politicilor economice și a altor politici publice, inclusiv în contextul semestrului european.
- (3) să se asigure faptul că partenerii sociali au acces la informații relevante cu privire la situația economică și socială generală din statul lor membru, precum și cu privire la situația și politicile relevante pentru sectoarele de activitate respective, necesare în vederea participării la dialogul social și la negocierile colective.
- (4) să se asigure că organizațiile patronale și sindicale reprezentative sunt recunoscute în scopul dialogului social și al negocierii colective, inclusiv prin:
 - (a) asigurarea faptului că, în cazul în care autoritățile competente aplică proceduri de recunoaștere și de reprezentativitate în vederea stabilirii organizațiilor cărora urmează să li se acorde dreptul de negociere colectivă, această determinare este deschisă și transparentă, pe baza unor criterii prestabilite și obiective în ceea ce privește caracterul reprezentativ al organizațiilor și că aceste criterii și proceduri sunt stabilite în consultare cu organizațiile sindicale și patronale;
 - (b) în cazul în care atât reprezentanții sindicatelor, cât și reprezentanții aleși sunt prezenți în cadrul aceleiași întreprinderi, luarea unor măsuri adecvate ori de câte ori este necesar pentru a se asigura că existența reprezentanților aleși nu este utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora;
 - (c) asigurarea faptului că rolul specific al organizațiilor partenerilor sociali este pe deplin recunoscut și respectat în cadrul structurilor și proceselor de dialog social, recunoscând în același timp că dialogul civil, care implică un set mai larg de părți interesate, este un proces separat.

- (5) să se asigure că lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor, inclusiv cei care sunt membri sau reprezentanți sindicali, sunt protejați, atunci când își exercită dreptul (drepturile) de negociere colectivă, împotriva oricărei măsuri care le-ar putea aduce prejudicii sau care ar putea avea un impact negativ asupra locului lor de muncă. Acestea trebuie, de asemenea, să se asigure că angajatorii sunt protejați împotriva oricăror măsuri ilegale atunci când își exercită dreptul (drepturile) de negociere colectivă.
- (6) să stimuleze încrederea în partenerii sociali și în rândul acestora și să promoveze încheierea contractelor colective de muncă. În caz de dezacord, și fără a afecta dreptul de acces la proceduri administrative și judiciare adecvate pentru a asigura respectarea drepturilor și obligațiilor care decurg din lege sau din contractele colective de muncă și ținând seama de orice proceduri stabilite de partenerii sociali, acestea trebuie să încurajeze și să promoveze mecanisme de soluționare a acestora, printre care:
- (a) recurgerea la proceduri de conciliere, mediere și arbitraj, cu acordul ambelor părți, în vederea facilitării negocierilor și a îmbunătățirii aplicării negocierilor colective și a contractelor colective de muncă;
 - (b) în cazul în care nu sunt stabiliți deja, stabilirea de mediatori care pot acționa în caz de conflict între sindicate și organizațiile patronale.
- (7) să se asigure că negocierile colective sunt posibile la toate nivelurile adecvate, inclusiv la nivel corporativ, sectorial, regional sau național, și să încurajeze coordonarea între aceste niveluri.
- (8) să promoveze o mai mare acoperire a negocierilor colective și să faciliteze negocieri colective eficiente, inclusiv prin:
- (a) eliminarea barierelor instituționale sau juridice din calea dialogului social și a negocierilor colective care vizează noi forme de muncă sau forme de muncă atipică;
 - (b) asigurarea faptului că părțile la negocieri au libertatea de a decide cu privire la chestiunile care urmează să fie negociate;
 - (c) asigurarea faptului că orice posibilitate de derogare de la contractele colective de muncă este convenită între partenerii sociali și limitată în ceea ce privește condițiile în care se poate aplica, asigurând, în același timp, flexibilitatea de a se adapta la piața muncii și la condițiile economice în schimbare, o stabilitate suficientă pentru a permite planificarea atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători, precum și protecția drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. În statele membre în care negocierile colective se bazează pe un cadru legislativ, astfel de derogări trebuie stabilite în consultare cu sindicatele și cu organizațiile patronale;
 - (d) asigurarea și punerea în aplicare a unui sistem de asigurare a respectării contractelor colective de muncă, inclusiv, după caz, a inspecțiilor și a sancțiunilor. Normele și practicile de asigurare a respectării normelor pot fi, de asemenea, convenite prin convenții colective, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.
- (9) să promoveze în mod activ beneficiile și valoarea adăugată a dialogului social și a negocierii colective, în special prin comunicare și mijloace specifice. Acestea trebuie să încurajeze partenerii sociali să pună textul contractelor colective de muncă la dispoziția publicului larg, inclusiv prin mijloace digitale și în registre publice.

- (10) să sprijine partenerii sociali naționali pentru a participa cu succes la dialogul social, inclusiv la negocierile colective și la punerea în aplicare a acordurilor autonome ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, inclusiv prin:
- (a) promovarea consolidării și creșterii capacității acestora la toate nivelurile, în funcție de nevoile lor;
 - (b) utilizarea diverselor forme de sprijin, inclusiv sprijin logistic, formare și furnizarea de expertiză juridică și tehnică;
 - (c) încurajarea proiectelor comune ale partenerilor sociali în diverse domenii de interes, cum ar fi furnizarea unor cursuri de formare;
 - (d) încurajarea și, după caz, sprijinirea partenerilor sociali în scopul de a prezenta inițiative și de a dezvolta abordări și strategii noi și inovatoare pentru a-și spori reprezentativitatea și structura membrilor;
 - (e) sprijinirea partenerilor sociali în scopul de a-și adapta activitățile la era digitală, precum și de a explora noi activități adecvate pentru viitorul muncii, tranziția verde și demografică și noile condiții de pe piața muncii;
 - (f) promovarea egalității de gen și a egalității de șanse pentru toți în ceea ce privește reprezentarea și prioritățile tematiche;
 - (g) promovarea și facilitarea colaborării acestora cu partenerii sociali de la nivelul Uniunii, în special pentru a le permite să pună în aplicare la nivel național acordurile încheiate de partenerii sociali la nivelul Uniunii;
 - (h) furnizarea unui sprijin adecvat pentru punerea în aplicare în statele membre a acordurilor încheiate de partenerii sociali la nivelul Uniunii;
 - (i) utilizarea cât mai eficientă a finanțării naționale și din partea Uniunii disponibile, cum ar fi sprijinul acordat în cadrul FSE+ și al Instrumentului de sprijin tehnic care încurajează partenerii sociali să utilizeze finanțarea națională și din partea Uniunii existentă, inclusiv liniile bugetare prerogative dedicate „competențelor specifice în domeniul politicii sociale, inclusiv dialogul social” și „activităților de informare și formare în favoarea organizațiilor lucrătorilor”.
- (11) să prezinte Comisiei, până la [A SE ADĂUGA data 18 luni de la publicarea recomandării], o listă de măsuri, elaborată în consultare cu partenerii sociali, care sunt sau au fost deja luate în fiecare stat membru în vederea punerii în aplicare a prezentei recomandări.
- (12) posibilitatea de a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a părților relevante din prezenta recomandare, după caz, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.

SALUTĂ INTENȚIA COMISIEI DE A:

- (13) elaborează indicatori stabiliți de comun acord până la [A SE ADĂUGA data 12 luni de la publicarea recomandării] pentru a monitoriza punerea în aplicare a prezentei recomandări împreună cu Comitetul pentru Ocuparea Forței de Muncă și cu partenerii sociali relevanți și pentru a îmbunătăți domeniul de aplicare și relevanța colectării de date la nivelul Uniunii și la nivel național cu privire la dialogul social, inclusiv cu privire la negocierile colective;
- (14) monitoriza periodic punerea în aplicare a prezentei recomandări la nivel național și la nivelul Uniunii, împreună cu statele membre și cu partenerii sociali relevanți, prin

intermediul unor reuniuni tripartite periodice sau cel puțin o dată pe an, în contextul activităților de supraveghere multilaterală ale Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă, în contextul Comitetului pentru dialog social european și în contextul semestrului european. Această monitorizare ar trebui să permită partenerilor sociali, printre altele, să identifice situațiile în care au fost excluși sau implicați în mod necorespunzător în consultările la nivel național privind politica Uniunii și politica națională.

- (15) evalua, în colaborare cu statele membre, cu partenerii sociali și după consultarea altor părți interesate relevante, acțiunile întreprinse ca răspuns la prezenta recomandare și de a raporta Consiliului până la [A SE ADĂUGA data patru ani de la publicarea recomandării]. Pe baza rezultatelor reexaminării, Comisia poate lua în considerare posibilitatea de a face propuneri suplimentare.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Consiliu,
Președintele*