

Bruxelles, 2 iunie 2023
(OR. en)

9650/23

**Dosar interinstituțional:
2023/0012(NLE)**

**SOC 334
EMPL 217**

NOTĂ

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)
Destinatar:	Consiliul
Subiect:	Propunere de RECOMANDARE A CONSILIULUI privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană - Adoptare

I. INTRODUCERE

1. La 26 ianuarie 2023, Comisia a prezentat Consiliului propunerea de recomandare a Consiliului privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană. Tratatul recunoaște rolul partenerilor sociali, evidențiat și de principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, lansat în martie 2021 de către Comisie, 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.

2. Prezenta propunere se întemeiază pe articolul 292 coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (f) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”), 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. În temeiul articolului 153 alineatul (2), Consiliul hotărăște în unanimitate.

II. EXAMINARE

3. La 3 februarie 2023, propunerea a fost prezentată de Comisie în cadrul Grupului de lucru pentru chestiuni sociale. Grupul de lucru a examinat propunerea în cadrul reuniunilor sale din 22 februarie, 31 martie, 26 aprilie și 22 mai 2023. În cadrul reuniunii Coreperului din 31 mai 2023, textul de compromis al președinției, astfel cum figurează în anexa la prezenta notă, a fost sprijinit în unanimitate și transmis Consiliului (EPSCO) din 12 iunie 2023 spre adoptare.
4. Textul recomandării a fost revizuit în cursul examinării în cadrul grupurilor de pregătire. Au fost efectuate modificări în special pentru a ține seama de faptul că structurile și tradițiile de dialog social diferă foarte mult de la un stat membru la altul. Având în vedere că este vorba de o recomandare, și nu de un act cu forță juridică obligatorie, formulările au fost adaptate.

Trimiterile la utilizarea derogărilor de la convențiile colective au fost eliminate din partea dispozitivă. A fost operată o restructurare considerabilă a mecanismelor legate de monitorizarea și urmărirea punerii în aplicare a recomandării, pentru a ușura acest proces și a-l alinia cu procesele existente.

III. CONCLUZIE

5. Având în vedere cele de mai sus, Consiliul (EPSCO) din 12 iunie 2023 este invitat să adopte propunerea, astfel cum figurează în anexa la prezenta notă.

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 aplicare a convențiilor și protocoalelor actualizate ale 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 consolidarea justiției sociale, inclusiv prin recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă și printr-o reflecție asupra unor salarii minime adecvate, fie ele 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 olandeză 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 ajunge la afiliații din statele membre care nu sunt încă acoperiți 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 de a întreprinde acțiuni colective. Pilonul drepturilor sociale prevede, de asemenea, că trebuie încurajat sprijinul pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali de a promova dialogul social. Angajamentul social de la Porto¹ a lansat, în plus, tuturor actorilor relevanți invitația de a promova dialogul social autonom drept 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.
- (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 European 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.

¹ Angajamentul social de la Porto a fost 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>).

- (5) Orientarea 7 din Decizia (UE) 2022/2296 a Consiliului² 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 respectivă 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 de a întreprinde acțiuni colective. Analiza anuală a creșterii 2019³ 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 criza economică și financiară. În Analiza anuală a creșterii durabile 2022⁴ se arată că 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, pentru alte state membre au fost emise mai multe recomandări specifice în contextul semestrului european în ceea ce privește îmbunătățirea dialogului social și implicarea partenerilor sociali în conceperea și/sau punerea în aplicare a reformelor.

² 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).

³ Comunicarea Comisiei - Analiza anuală a creșterii pentru 2019: Pentru o Europă mai puternică într-un context de incertitudine la nivel mondial, COM(2018) 770 final.

⁴ Comunicarea Comisiei - Analiza anuală a creșterii durabile 2022, COM(2021) 740 final.

- (6) Comisia a anunțat, în Planul său de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale⁵, 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 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. Economiiile 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 într-o etapă timpurie. 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, războiul de agresiune neprovocat și nejustificat al 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 răspunsuri la unele dintre aceste provocări, în special în ceea ce privește integrarea pe piața muncii din Uniune a persoanelor care fug din calea războiului din Ucraina și a altor conflicte, precum și în identificarea unor soluții durabile pentru ajustarea salariilor și a convențiilor colective.

⁵ Comunicarea Comisiei - Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, COM(2021) 102 final.

- (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 determinate de provocările 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 climatică⁶ invită statele membre să adopte și să pună în aplicare, în strânsă cooperare cu partenerii sociali, după caz, pachete de politici cuprinzătoare și coerente, urmărind totodată o abordare la nivelul întregii societăți și utilizând în mod optim finanțarea publică și privată.
- (10) Demersurile și procesele în domeniul dialogului social variază de la un stat membru la altul, reflectând parcursurile istorice, instituțiile și situațiile lor economice și politice specifice. 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: existența unor sindicate și organizații patronale puternice și independente ce dispun de capacitatea tehnică adecvată; accesul la informațiile relevante necesare pentru a participa la dialogul social; un angajament al tuturor părților de a participa la dialog social; respectarea drepturilor fundamentale reprezentate de libertatea de asociere și negocierea colectivă, disponibilitatea unui sprijin instituțional adecvat și respectarea autonomiei partenerilor sociali.

⁶ 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 consultări și negocieri tripartite și bipartite, în sectorul privat și public, la toate nivelurile, inclusiv dialogul la nivel transsectorial, sectorial, la nivel de întreprindere sau la nivel național, regional sau local. Dialogul social tripartit național reunește sectorul guvernamental, lucrători și angajatori pentru a discuta despre politicile publice, actele cu putere de lege și normele administrative 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. O abordare tripartită trebuie să se bazeze pe un dialog social bipartit puternic. Pentru a îmbunătăți procesele tripartite, este esențial ca guvernele să sporească transparența procesului de elaborare a politicilor, inclusiv elaborarea politicilor referitoare la calitatea și relevanța pentru 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, alcătuit prin asocierea lucrătorilor sau a altor sindicate (sau ambele) constituit 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, constituită 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 recunoscute ca atare în temeiul dreptului intern sau al practicilor naționale, fie că sunt reprezentanți sindicali, și anume reprezentanți numiți sau aleși de sindicate sau de membri ai unor astfel de sindicate, fie că sunt 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 convențiilor colective și ale căror funcții nu includ activități care sunt recunoscute ca prerogative exclusive ale sindicatelor în țara în cauză. În cazul în care atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși sunt prezenți în cadrul aceleiași întreprinderi, această formă de reprezentare nu ar trebui utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora. Ar trebui încurajată cooperarea dintre reprezentanții aleși și sindicatele în cauză sau reprezentanții acestora.
- (14) Recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali și recunoașterea legală a sindicatelor și a organizațiilor patronale de către autoritățile din fiecare stat membru sunt, ambele, esențiale pentru un cadru de negociere colectivă de succes, cu condiția ca angajatorii și lucrătorii să poată alege liber organizația sau organizațiile care îi vor reprezenta. În unele state membre, respectiva recunoaștere este limitată la organizațiile care îndeplinesc criterii specifice de reprezentativitate. Aceste criterii ar trebui să fie obiective și proporționale și să fie stabilite în consultare cu partenerii sociali. Ele ar trebui evaluate în cadrul unui proces de aprobare deschis și transparent, care să nu împiedice dezvoltarea deplină a negocierilor colective. În absența reprezentării prin sindicate la nivel de întreprindere, convențiile colective pot fi negociate și încheiate de reprezentanții lucrătorilor care au fost aleși în mod liber și autorizați în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.

- (15) Negocierile colective pot acoperi aspecte legate de condițiile de muncă și de condițiile de angajare, inclusiv salariile, programul de lucru, primele anuale, concediul anual, concediul pentru creșterea copilului, formarea, securitatea și sănătatea în muncă, precum și alte aspecte relevante pentru partenerii sociali. Prin urmare, negocierile colective 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 angajatori în scopul de a se adapta la o lume a muncii în schimbare. De asemenea, sunt esențiale pentru a modela proiectarea și definirea unor noi elemente de protecție a muncii, cum ar fi dreptul de a se deconecta de la atribuțiile de muncă, sau îmbunătățirea celor existente, cum ar fi egalitatea de șanse, protecția împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă, formarea și învățarea pe tot parcursul vieții, îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată și abordarea provocărilor legate de sănătatea mintală. De asemenea, negocierile colective au un rol esențial de jucat în abordarea impactului crizelor neprevăzute, cum ar fi pandemia de COVID-19.
- (16) Funcționarea unui sistem de negociere colectivă este determinată de o combinație de caracteristici, cum ar fi utilizarea clauzelor *erga omnes* și extinderile convențiilor colective și a duratei medii a acestora, utilizarea principiului normei mai favorabile, ierarhia normelor și utilizarea practicilor care se abat fie de la convențiile colective, fie de la lege, 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 concordanță cu legislația și practicile lor specifice. Un sistem funcțional de negociere colectivă include respectul pentru autonomia partenerilor sociali și proceduri de cooperare, de schimb de informații și de soluționare a litigiilor între părți.
- (17) Negocierile colective pot avea loc la diferite niveluri. Negocierile pot fi foarte descentralizate, având loc în principal la nivel de întreprindere, foarte centralizate, având loc la nivel național, sau pot avea loc la niveluri intermediare, de exemplu la nivel de sectoare sau la nivel regional sau local. Negocierile colective au loc din ce în ce mai frecvent la mai multe niveluri. În unele cazuri, acordurile sectoriale sau la nivel de întreprindere respectă orientările stabilite de organizațiile de nivel superior, în timp ce în alte situații, sectoarele sau întreprinderile respectă standardele stabilite într-un alt sector. Coordonarea între nivelurile de negociere este, prin urmare, un pilon esențial al sistemelor de negociere colectivă.

- (18) 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 de convenții colective, deoarece adesea întreprinderile respective nu au capacitatea de a negocia un acord la nivel de întreprindere sau deoarece la locul de muncă respectiv nu există un sindicat sau o altă formă de reprezentare a lucrătorilor. 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 respectivelor 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, fapt care îngreunează organizarea de către reprezentanții lucrătorilor a acestei forțe de muncă mai degrabă fragmentate. Sporirea capacității partenerilor sociali i-ar ajuta să-și îmbunătățească suplimentar contribuția la elaborarea politicilor, precum și să creeze un dialog social mai eficient și capacitate pentru negocierile colective. Activitățile de consolidare a capacităților îi ajută, de regulă, pe partenerii sociali să-și îmbunătățească volumul bazei de membri, inclusiv prin utilizarea tehnologiei, furnizarea de noi servicii și activități la nivel școlar sau universitar, precum și capacitățile umane și administrative, dar și să-și promoveze capacitățile orientate către proces și să-și susțină dezvoltarea organizațională. Astfel de activități includ furnizarea de formare specializată, sprijin tehnic și logistic și finanțare. Consolidarea capacităților este în principal un proces ascendent, care depinde de voința și eforturile partenerilor sociali înșiși, care sunt cei mai în măsură să își identifice nevoile și să indice măsurile pe care le iau deja pentru a-și consolida capacitățile. Eforturile respective pot fi apoi completate și/sau sprijinite de autoritățile publice, precum și prin utilizarea finanțării din partea Uniunii, respectând în același timp autonomia partenerilor sociali.

- (19) Unele state membre au luat măsuri pentru a sprijini dialogul social și negocierile colective prin extinderea oportunităților de dialog social, promovarea autonomiei partenerilor sociali și respectarea libertății contractuale a acestora, încurajarea avizelor, programelor și proiectelor comune, implicarea într-un schimb periodic de informații, promovarea formării în domeniul negocierii, prevederea unor mecanisme alternative de soluționare a litigiilor, cum ar fi concilierea, medierea și arbitrajul, precum și consolidarea protecției lucrătorilor împotriva represaliilor sau discriminării ca urmare a implicării lor în activități de negociere colectivă.
- (20) 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 state membre, densitatea sindicatelor a scăzut, în medie, în întreaga Uniune. În plus, proporția lucrătorilor care fac obiectul convențiilor colective (acoperirea negocierilor colective) este scăzută în majoritatea statelor membre și, în pofida adoptării mai multor strategii ale organizațiilor sindicale de a-și extinde domeniul de aplicare la forme de muncă atipică, proporția respectivă 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. Lacunele respective pot include: condiții stricte de reprezentativitate, interferența în procesul de negociere sau limitări nejustificate în ceea ce privește subiectele negocierii colective, o delimitare necorespunzătoare a sectoarelor economice care împiedică formarea structurilor de negociere colectivă la nivel de sector, neasigurarea respectării convențiilor colective, protecția inefficientă împotriva discriminării antisindicale, ineficacitatea procedurilor de consultare, lipsa caracterului constructiv în cadrul negocierilor și lipsa capacității de negociere sau de participare deplină la procedurile de consultare.

- (21) 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, ar trebui să se acorde o atenție deosebită asigurării instituirii 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 presupusă de dialogul social la nivelul Uniunii și la punerea în aplicare la nivel național a acordurilor-cadru semnate de partenerii sociali la nivelul Uniunii.
- (22) Directiva 2014/24/UE⁷ privind achizițiile publice, Directiva 2014/25/UE⁸ privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și Directiva 2014/23/UE⁹ privind atribuirea contractelor de concesiune prevăd obligația statelor membre de a respecta dreptul de organizare și dreptul de 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.
- (23) Curtea de Justiție a Uniunii Europene a hotărât că o convenție colectivă care acoperă prestatorii de servicii independenți poate fi considerată ca fiind rezultatul dialogului dintre partenerii sociali în cazul în care prestatorii de servicii sunt „falși independenți” și, prin urmare, se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor¹⁰. Totodată, Curtea a confirmat că „nu este întotdeauna simplu să se determine, în economia actuală, statutul de întreprindere al anumitor prestatori independenți”¹¹.

⁷ JO L 94, 28.3.2014, p. 65.

⁸ JO L 94, 28.3.2014, p. 243.

⁹ JO L 94, 28.3.2014, p. 1.

¹⁰ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctele 31 și 42.

¹¹ Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 32.

- (24) În orientările sale 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 angajați¹², Comisia clarifică faptul că, în opinia sa, contractele colective de muncă încheiate de persoanele care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 din TFUE, precum și că Comisia nu va interveni împotriva contractelor colective de muncă ale persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați și care se confruntă cu un dezechilibru în ceea ce privește puterea de negociere față de contrapartea/contrapărțile lor.
- (25) Regulamentul (UE) 2021/1057 al Parlamentului European și al Consiliului¹³ menține obligația statelor membre de a asigura participarea semnificativă a partenerilor sociali la realizarea politicilor sprijinite de Fondul social european Plus (FSE+) și întărește obligația lor de a sprijini consolidarea capacităților partenerilor sociali. După caz, statele membre ar trebui să aloce un quantum adecvat din resursele FSE+ pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali și ale societății civile. Articolul 9 din regulamentul respectiv prevede că 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 autonomia partenerilor sociali. Prezenta recomandare vine în completarea instrumentelor existente la nivelul UE și nu aduce atingere acestora. În plus, prezenta recomandare ține seama de circumstanțele specifice ale statelor membre și recunoaște că alegerea măsurilor individuale pentru punerea ei în aplicare poate fi determinată de astfel de circumstanțe.

¹² Comunicarea 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 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).

- (27) Prezenta recomandare nu poate fi în niciun caz invocată ca justificare pentru reducerea nivelului de sprijin acordat deja dialogului social, inclusiv negocierilor colective, în cadrul statelor membre. Mai mult, prezenta recomandare nu împiedică statele membre să instituie măsuri de sprijin mai solide și dispoziții mai avansate pentru dialogul social, inclusiv negocierea colectivă, decât cele incluse în prezenta recomandare.
- (28) Prezenta recomandare nu aduce atingere competențelor statelor membre în ceea ce privește remunerațiile, 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,

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

DEFINIȚII

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, de ocupare a forței de muncă și socială, care există sub forma unor relații bipartite între forța de muncă și management, inclusiv negocierile colective, sau sub forma unui proces tripartit, guvernul fiind parte oficială la dialog, și poate fi informal sau instituționalizat sau o combinație a celor două, având loc la nivel național, regional, local sau la nivel de întreprindere, la nivel interprofesional, sectorial sau la mai multe dintre aceste niveluri în același timp.
- (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 cele care au fost declarate ca având aplicabilitate generală.
- (4) „Consolidarea capacităților” înseamnă îmbunătățirea aptitudinilor, a abilităților și a competențelor partenerilor sociali de a se angaja în mod eficace și la diferite niveluri în dialogul social.

CONSILIUL RECOMANDĂ STATELOR MEMBRE CA, ÎN CONFORMITATE CU DREPTUL INTERN ȘI/SAU PRACTICILE NAȚIONALE, DUPĂ CONSULTĂRI ȘI ÎN STRÂNSĂ COOPERARE CU PARTENERII SOCIALI, RESPECTÂND TOTODATĂ AUTONOMIA ACESTORA:

- (1) să asigure, astfel cum se detaliază în prezenta recomandare, un mediu propice dialogului social bipartit și tripartit, inclusiv negocierilor colective, în sectorul public și în cel privat, la toate nivelurile, care:
 - (a) să respecte drepturile fundamentale reprezentate de libertatea de asociere și negocierea colectivă;
 - (b) să promoveze sindicate și organizații patronale puternice și independente în scopul stimulării unui dialog social semnificativ;
 - (c) să includă măsuri de consolidare a capacității sindicatelor și a organizațiilor patronale;
 - (d) să asigure accesul la informațiile relevante necesare participării la dialogul social;
 - (e) să promoveze participarea tuturor părților la dialogul social;
 - (f) să se adapteze la era digitală și să promoveze negocierile colective în noua lume a muncii și o tranziție echitabilă și justă către neutralitatea climatică; precum și
 - (g) să ofere un sprijin instituțional adecvat în scopul stimulării unui dialog social semnificativ;
- (2) să implice partenerii sociali 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 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 lor de activitate respective, care le sunt 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 sindicatele și organizațiile patronale;
 - (b) luarea, în cazul în care atât reprezentanți ai sindicatelor, cât și reprezentanți aleși ai lucrătorilor sunt prezenți în cadrul aceleiași întreprinderi, a unor măsuri adecvate, acolo unde este necesar, pentru a se asigura că existența reprezentanților aleși nu este utilizată pentru a submina poziția sindicatelor în cauză sau a reprezentanților acestora; precum și
 - (c) asigurarea faptului că rolul lor specific este pe deplin recunoscut și respectat în cadrul structurilor și proceselor de dialog social, recunoscând în același timp că dialogul care implică un set mai larg de părți interesate este un proces separat;
- (5) să se asigure că lucrătorii, membrii de sindicat și reprezentanții lor sunt protejați atunci când își exercită dreptul 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. Angajatorii și reprezentanții lor ar trebui să fie protejați împotriva oricăror măsuri ilegale atunci când își exercită dreptul de negociere colectivă;

- (6) să promoveze încrederea în partenerii sociali și între aceștia, inclusiv prin promovarea unor mecanisme de soluționare a conflictelor de muncă, 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 convențiile colective și ținând seama de orice proceduri stabilite de partenerii sociali, cum ar fi:
- (a) recurgerea la proceduri de conciliere, mediere sau arbitraj, cu acordul ambelor părți, în vederea facilitării negocierilor și a îmbunătățirii aplicării convențiilor colective; precum și
 - (b) stabilirea, în cazul în care nu există deja, a unei funcții de mediere care să poată fi activată în caz de conflict între sindicate și organizațiile patronale;
- (7) să permită negocierile colective la toate nivelurile adecvate și să încurajeze coordonarea orizontală și verticală între aceste niveluri;
- (8) să promoveze un nivel mai mare de 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 atipice;
 - (b) asigurarea faptului că părțile la negocieri au libertatea, în limitele cadrului juridic aplicabil, de a decide cu privire la chestiunile care urmează să fie negociate;
 - (c) punerea în aplicare a unui sistem de asigurare a respectării convențiilor colective, fie prin lege, fie astfel cum s-a convenit prin convenții colective, în funcție de dreptul intern sau practicile naționale, incluzând, după caz, inspecții și sancțiuni;

- (9) să promoveze în mod activ beneficiile și valoarea adăugată a dialogului social și a negocierii colective, în special prin comunicare ținută și alte mijloace, și să încurajeze partenerii sociali să pună convențiile colective la dispoziția publicului larg, inclusiv prin mijloace digitale și în registre publice;
- (10) să sprijine partenerii sociali naționali, la cererea acestora, pentru a participa în mod eficace la dialogul social, inclusiv la negocierile colective și la punerea în aplicare a acordurilor autonome ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, luând măsuri cum ar fi:
- (a) promovarea consolidării și creșterii capacității acestora la toate nivelurile, în funcție de nevoile lor;
 - (b) utilizarea unei diversități de forme de sprijin, care pot include 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 bazele de membri;
 - (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 tematice;
 - (g) promovarea și facilitarea colaborării acestora cu partenerii sociali de 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, dacă este disponibilă, inclusiv a sprijinului acordat în cadrul FSE+ și al Instrumentului de sprijin tehnic, și încurajarea partenerilor sociali să utilizeze finanțarea națională și din partea Uniunii existentă;
- (11) să prezinte Comisiei, până la [A SE ADĂUGA data: 24 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. Atunci când aceste informații sunt deja transmise Comisiei în cadrul altor mecanisme de raportare, statele membre pot face trimitere la rapoartele respective atunci când întocmesc lista;
- (12) statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a părților relevante din prezenta recomandare, după caz, în conformitate cu dreptul intern sau cu practicile naționale.

INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ, ÎN LIMITELE MANDATELOR LOR RESPECTIVE, CU SPRIJINUL COMISIEI:

- (13) să exploreze, în consultare cu partenerii sociali relevanți, posibilitatea de 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 mod adecvat pentru monitorizarea punerii în aplicare a prezentei recomandări, și să transmită Consiliului un aviz în acest sens;
- (14) să monitorizeze periodic, ca parte a activităților de supraveghere multilaterală în contextul semestrului european, punerea în aplicare a prezentei recomandări, împreună cu partenerii sociali relevanți de la nivel național și de la nivelul Uniunii, în cazul în care o astfel de monitorizare ar permite 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.

INVITĂ COMISIA:

- (15) să evalueze, în colaborare cu statele membre, cu partenerii sociali și după consultarea altor părți interesate relevante, acțiunile întreprinse ca răspuns la prezenta recomandare și să raporteze Consiliului până la [A SE ADĂUGA data: șase ani de la publicarea recomandării].

Adoptată la ...,

Pentru Consiliu

Președintele
