

# **Proiect de Twinning**

## **Promovarea dialogului social autonom în România**

### **Activitatea 3.4.1**

**Studiu comparativ cu privire la practicile de  
mediere și de conciliere din Statele Membre ale  
Uniunii Europene**

## Cuprins

Practica medierii în Comunitatea Europeană .....	3
Perspectiva belgiană .....	4
Perspectiva finlandeză .....	16
Perspectiva germană .....	22
Perspectiva britanică .....	27
Perspectiva suedeză .....	32
Măsuri alternative de soluționare a conflictelor în noile state care au aderat la Uniunea Europeană	
Ungaria .....	43
Slovenia .....	44

## **Practica medierii în Comunitatea Europeană**

Măsura în care este utilizat conceptul de soluționare alternativă a conflictelor (SAC) în statele Uniunii Europene diferă de la o țară la alta. Unele țări au un istoric bogat cu privire la implicarea unei terțe părți ca formă de soluționare alternativă a conflictelor (SAC), din care medierea reprezintă doar una dintre tehnici. Alte țări sunt în stadiul de dezvoltare al promovării mecanismelor de soluționare alternativă a conflictelor (SAC), în particular când se vorbește despre noile state care au aderat la Uniunea Europeană. În unele țări din Uniunea Europeană, recurgerea la lege este metoda acceptată de soluționarea conflictului, iar în acestea nu există procese de soluționare alternativă a conflictelor (SAC).

În ultimii cinci ani, SAC a căpătat un rol tot mai important în Europa, referitor la multe aspecte ale societății, cuprinzând ocuparea forței de muncă, familia, vecinii, comunitatea, disputele și conflictele comerciale și civile. În domeniul ocupării forței de muncă, acest lucru s-a putut realiza în general datorită a două aspecte principale. În primul rând, în cazul conflictelor colective de muncă, soluționarea alternativă a conflictelor este privită ca un proces modern de sprijin în raporturile legate de ocuparea forței de muncă, prin importanța parteneriatului și a soluțiilor "Win-Win" ("Câștig-Câștig"). În al doilea rând, privitor la conflictele drepturilor individuale, pe lângă soluția "Win-Win", medierea deplasează indivizii din zona dependenței de judecată, privită ca un prim act de soluționarea conflictelor, evitându-se astfel ca țările să promoveze înclinarea spre o "societate dependentă de procese în justiție", așa cum susțin majoritatea comentatorilor că s-a dezvoltat în Statele Unite. În legătură cu drepturile individuale, mai ales în domeniul problemei discriminării, se pune accentul pe mediere, ca o intervenție prioritara, înaintea unui conflict care să scape de sub control. Mulți angajatorilor predau cursuri cu privire la soluționarea conflictului, ca o tehnică de administrare, iar un număr mare de alți angajatori formează mediatori interni care să soluționeze conflictele din propriile lor organizații.

Demersurile referitoare la SAC, inclusiv medierea, din câteva din cele mai dezvoltate state ale UE sunt prezentate mai jos.

## Perspectiva belgiană

### Importanța negocierii contractului colectiv de muncă în raporturile de muncă din Belgia

Negocierea contractului colectiv de muncă, în calitatea sa de "proces de reglementare", reprezintă un proces extrem de important în raporturile de muncă din Belgia. Contractele colective de muncă pot fi încheiate la diferite niveluri (național și inter-sectorial, sectorial și la nivel de întreprindere).

Contractele colective de muncă încheiate în cadrul legal, stipulat de guvern (organismele comune), au o prelungire semi-automată. În acest fel, toți angajatorii și angajații sunt legați printr-un contract colectiv de muncă (pentru drepturi individuale normative). Obligativitatea unor astfel de contracte colective de muncă poate deveni și mai presantă dacă ele sunt cerute de partenerii sociali declarați "erga omnes" de Ordinul Regal. Nerespectarea clauzelor acestor contracte este considerată infracțiune.

Se poate spune că uneori există fricțiuni sau o oarecare concurență între partenerii sociali și guvern în domeniul elaborării legii cu privire la problemele legate de muncă.

### Cadrul instituțional pentru negocierea contractului colectiv de muncă în sectorul privat la nivel central

La nivel central, s-a înființat *Consiliul Național al Muncii* – organism bipartit. Inițial, consiliul s-a dorit a fi un organism de îndrumare la nivel înalt pentru toate problemele sociale. Acest lucru reprezintă încă o misiune extrem de importantă, atâta timp cât guvernul trebuie să regăsească opinia consiliului în toată legislația pentru proiectele sociale sau în toate reglementările-proiect ale formei de guvernământ.

Din momentul în care Legea Contractelor Colective de Muncă a intrat în vigoare (1968), consiliul este considerat prin lege drept un "organism comun", iar contractele colective de muncă pot fi încheiate în baza acestei legi. În majoritatea cazurilor, aceste contracte colective de muncă sunt menite să aibă o arie de extindere largă din punct de vedere economic.

Consiliul Național al Muncii are 26 de membri, care reprezintă ambele sectoare ale industrie. Are un președinte independent și un secretar general, care răspunde de administrarea consiliului și de personalul din cadrul acestuia.

Așadar, Consiliul Național al Muncii poate fi privit ca 1) un organism consultativ, 2) un organism comun și 3) un organism administrativ când este vorba de afacerile sale interne.

De asemenea la nivel central mai există și un *Consiliu Economic Central*, cu toate că acest organism nu este strict bipartit, deoarece reprezentanții consumatorilor și unii experți independenți au și ei un fotoliu în acest consiliu. Consiliul este un organism de îndrumare pentru toate problemele economice.

Între cele două consilii există o informare și o coordonare strânsă.

### La nivel sectorial (ramuri ale industriei) – comitete comune

La nivel de industrie, guvernul poate, la solicitarea partenerilor sociali sau din proprie inițiativă, să înființeze comitete comune bipartite (sectoriale). Ca o regulă generală, contractele colective de muncă încheiate în cadrul comitetelor comune se adresează întregii industriei, în limitele legale prevăzute de lege.

Dacă un comitet comun dorește, acesta poate solicita guvernului să înființeze unul sau mai multe *sub-comitete comune*, oferind astfel oportunitatea de a angaja negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sub-sectorial.

Contractele colective de muncă încheiate cu sub-comitetele comune se aplică tuturor angajatorilor din sub-sectoarele industriale interesate.

Guvernul numește membri la recomandarea făcută de angajatori și de sindicate. Mai întâi, Ministerul Federal al Muncii hotărăște distribuirea fotoliilor între organizațiile eligibile. Numai cele mai reprezentative organizații primesc unul sau mai multe fotolii în cadrul Comitetului.

Determinarea calității de membru reprezintă o importanță foarte mare pentru organizații, având în vedere faptul că încheierea unui contract colectiv de muncă la nivelul comitetului comun se face cu condiția aprobării contractului-proiect de către fiecare organizație care deține un fotoliu.

În prezent, există o practică general acceptată ca mediatorii și conciliatorii care se ocupă cu problemele de muncă (membri ai Oficiului pentru Raporturile de Muncă) să fie numiți în calitate de președinte și vice-președinte în cadrul comitetelor comune, în timp ce alți oficiali din Oficiul pentru Raporturile de Muncă sunt însărcinați să se ocupe de secretariatul acestor comitete.

Cele patru misiuni statutare ale comitetelor comune sunt următoarele:

-1. Să încurajeze încheierea contractelor colective de muncă;

-2. Să prevină și să soluționeze conflictele legate de muncă;

De obicei, comitetele comune numesc un consiliu de conciliere în acest scop. Reprezintă o caracteristică pentru sistemul raporturilor de muncă din Belgia ca reglementarea conflictelor legate de problemele de muncă să facă parte dintr-un proces de negociere colectivă, care poate fi și un proces de reglementare în același timp.

-3. Să informeze Parlamentul, Cabinetul, Consiliul Național al Muncii, precum și Consiliul Economic Central;

-4. Să îndeplinească orice altă sarcină care i s-a atribuit prin lege sau de către organismele mai sus menționate.

Este de menționat faptul că încă din perioada anilor 1970 rolul comitetelor comune a crescut progresiv, iar acestea intervin sub diferite forme în elaborarea legislației muncii.

### Concilierea și medierea conflictelor legate de contractul colectiv de muncă

Mașinăria complexă de conciliere–mediere a fost pusă la punct. Așa cum munca și gestionarea sunt generatoare de reglementări legale, acestea sunt puternic antrenate în reglementarea conflictelor legate de muncă, printr-un proces de conciliere și de mediere. Partenerii sociali participă în mod activ la mașinăria Consiliilor de Conciliere, în timp ce un conciliator–mediator din domeniul muncii (din cadrul Ministerului Muncii) prezidează toate procedurile. Rolul extrem de activ al partenerilor sociali reprezintă o consecință a caracteristicilor sistemului de raporturi de muncă din Belgia, așa cum s-a descris mai sus.

### Clauza de pace socială

În unele țări (așa cum este cazul Belgiei) se consideră că fiecare contract colectiv de muncă conține o "clauză de pace socială", chiar dacă această clauză nu este în mod explicit menționată. Acest lucru reprezintă consecința naturii contractuale pentru contractul colectiv de muncă. Toate părțile trebuie să deruleze și să respecte "contractul" de bună credință (pacta sunt servanda). Obligația de pace sfârșește atunci când contractul colectiv de muncă expiră.

Această controversă este departe de a fi una teoretică, iar negociatorii belgieni, în majoritatea cazurilor, menționează în contractele lor colective de muncă faptul că ambele părți sunt satisfăcute de rezultatele procesului de negociere și faptul că, pe perioada termenului de derulare a contractului, aceștia nu vor formula pretenții cu privire problemele generale care sunt reglementate în contract. Dificultățile cu privire la executarea și derularea contractului colectiv de muncă vor fi transmise negociatorilor sau spre conciliere–mediere. În unele cazuri mai există și clauze care stipulează că, la finalul duratei de valabilitate a contractului, înainte de orice grevă generală, părțile trebuie să formuleze propuneri pentru re-înnoirea contractului sau pentru încheierea unui nou contract.

Așa cum s-a menționat anterior, negocierea contractului colectiv de muncă și concilierea–medierea sunt percepute ca fiind parte al unuia și aceluiași proces social. Această opinie este scoasă în evidență și de faptul că funcția de președinte pentru aproape fiecare comitet comun este desemnată unuia dintre membri Diviziei pentru Conciliere–Mediere din cadrul Oficiului pentru Raporturile de Muncă. Acești oficiali guvernamentali sunt aleși pentru cunoștințele lor specifice din domeniul problemelor sociale și economice, iar aceștia își îndeplinesc obligațiile de președinte (sau de vice-președinte) în calitatea lor de experți în problemele sociale și economice.

Este bine de menționat faptul că experții conciliatori–mediatori sunt numiți ca să prezideze comitetele comune pentru ca să se arate clar intenția guvernului federal de a promova o anumită formă de "conciliere preventivă". În activitatea ei zilnică, autoritatea acționează ca un expert independent și neutru. În același timp este clar faptul că persoana numită în această funcție poate deja să adune informații importante în acest stadiu, informații care pot fi extrem de folositoare pentru mai târziu, când va apărea conflictul de muncă.

Fiecare comitet comun poate hotărî ca să creeze un "Consiliu de Conciliere", care să aibă misiunea de a preveni și de a soluționa conflictele de muncă. Consiliul de Conciliere reprezintă de fapt organismul de lucru standard din cadrul comitetului comun, care este prezidat de președintele comitetului. În majoritatea cazurilor, un număr limitat de membri din comitetul comun iau parte la adunare. În multe cazuri, acei membri sunt de fapt vocea oamenilor din diferitele organizații care sunt reprezentate în comitetul comun.

Consiliul de Conciliere își desfășoară lucrările în conformitate cu regulile stabilite de Comitetul Comun. Procedura aplicată este aproape aceeași, după cum urmează: în cadrul Consiliului de Conciliere, se află cel puțin un reprezentant al fiecărei organizații, reprezentată în Comitetul Comun. Uneori, se consideră suficient să existe un delegat din fiecare sindicat care are un membru la nivel de întreprindere interesată.

Așadar, în Consiliul de Conciliere nu este nevoie de o paritate strictă între numărul delegaților. Acest lucru este rezultatul regulilor comitetului cu privire la luarea deciziei. În cadrul Consiliului de Conciliere, sindicatele și organizațiile angajatorilor joacă un rol major. Delegații angajatorilor și ai angajaților, în mod similar, au o importanță egală și unanimă, pentru că tuturor organizațiilor li se solicită să adreseze recomandări părților aflate în conflict.

Consiliul de Conciliere va ține o audiere, unde părțile interesate pot explica punctul lor de vedere. Partea care a solicitat concilierea va vorbi prima, președintele și membri Consiliului de Conciliere vor asculta toate părțile și vor pune întrebări pentru mai multe informații. Toți se vor abține de la a da orice indicație cu privire la opinia lor în timpul audierilor.

Apoi, președintele va suspenda audierea și se va retrage împreună cu membri Consiliului de Conciliere, pentru ca să delibereze cauza. Se întâmplă adesea ca membri din Consiliul de Conciliere, cu consimțământul dat de consiliu, să poarte discuții neoficiale cu partea pe care aceștia o reprezintă. În acest fel, șansele de succes pentru recomandarea-proiect poate fi verificată înainte ca aceasta să devină oficială.

În cazul în care Consiliul de Conciliere ajunge la o înțelegere, aceasta este anunțată părților în conflict, la reluarea audierilor, ca o recomandare oficială. Așa cum s-a menționat anterior, este posibil ca recomandarea să menționeze și faptul că respectiva cauză va fi trimisă înapoi la nivel de întreprindere, iar uneori chiar se întâmplă ca, consiliul de conciliere să dorească ca rezultatele acestor noi discuții să fie raportate înapoi consiliului de conciliere sau președintelui acestuia.

Părțile aflate în conflict nu sunt obligate să accepte recomandarea Consiliilor de Conciliere, însă practica ne arată că acestea țin cont de astfel de recomandări.

### Tehnici de conciliere–mediere la nivel de întreprindere

La nivelul întreprinderii, dacă părțile doresc acest lucru, există întotdeauna posibilitatea de a angaja negocieri pentru contractele colective de muncă.

În conformitate cu legea muncii din Belgia, trebuie să existe un Comitet de Întreprindere în întreprinderile cu mai mult de 100 de angajați, precum și un Comitet al Sănătății și Protecției în întreprinderile cu mai mult de 50 de angajați. În ambele cazuri, acestea sunt organisme bipartite cu reprezentare egală din rândul angajatorilor și ai angajaților.



Reprezentanții angajaților sunt aleși o dată la patru ani. Angajatorul numește și el reprezentatii săi în aceste organisme. Principalele sarcini sunt din sfera informației, a consultării și a dialogului social în general. Cu toate acestea, în viziunea belgiană, aceste organisme nu sunt considerate organisme pentru negocierea contractului colectiv de muncă, așa cum s-a specificat anterior.

Se poate întâmpla ca aceste proceduri de conciliere–mediere de la nivel de întreprindere să fie incluse în contractele colective de muncă de la nivel sectorial, care trebuie să se respecte la nivel de întreprindere.

În unele sectoare, se poate întâmpla chiar ca în acest stadiu, organizațiile angajatorilor, precum și sindicatele reprezentate în comitetul comun să acționeze în calitate de gazde ale acestor întruniri pentru conciliere.

Se mai poate întâmpla ca procedurile de conciliere–mediere să aibă loc sub îndrumarea conciliatorului–mediatorului din domeniul muncii din cadrul Oficiului pentru Raporturile de Muncă. Ca o regulă generală, acest lucru se întâmplă după ce cauza a fost discutată de consiliul de conciliere din cadrul comitetului comun și după ce s-a ajuns la o hotărâre prin care cauza a fost trimisă înapoi la nivel de întreprindere.

În cazuri într-adevăr excepționale, se poate întâmpla ca, văzând natura conflictului, conciliatorul–mediatorul din domeniul muncii din cadrul Oficiului pentru Raporturile de Muncă să fie imediat însărcinat cu rezolvarea cauzei, fără alte proceduri, înainte ca aceasta să ajungă la consiliul de conciliere. Conciliatorul–mediatorul din domeniul muncii se ocupă numai cu problema angajatorului și a oficialilor din sindicat, nu și cu problema angajaților individuali.

### Rolul Oficiului pentru Raporturile de Muncă

Ministerul Muncii are mai multe sarcini în problemele privind raporturile de muncă din Belgia, cu toate că guvernul este considerat a avea un rol complementar în acest domeniu. Oficiul pentru Raporturile de Muncă este o ramură a departamentului care răspunde de serviciile de conciliere și de mediere, iar aceasta este menită să ajute partenerii sociali în procesul negocierii contractelor colective de muncă de la nivel sectorial (inclusiv pentru munca depusă de conciliile de conciliere). Oficiul se ocupă, de asemenea, de toate formalitățile administrative legate de contractele colective de muncă, care sunt încheiate la toate nivelurile (ex. înregistrarea acestora).

În realitate, Divizia pentru Conciliere și Mediere se compune din 4 conciliatori–mediatori seniori din domeniul muncii, 13 conciliatori–mediatori din domeniul muncii și 11 conciliatori–mediatori din domeniul muncii asociate. În Belgia, Ministerul Muncii este perceput ca răspunzător din punct de vedere politic pentru menținerea păcii sociale.

De aceea nu este surprinzător faptul că fiecare conciliator–mediator din domeniul muncii raportează direct către Ministerul Muncii îndeplinirea sarcinilor personale.

Timp de mulți ani legea națională din Belgia nu a cuprins prevederi cu privire la dreptul la grevă. Interpretarea clasică era aceea că din punctul de vedere al contractului de angajare, acesta era suspendat și că nu existau încălcări contractuale.

Curtea Supremă din Belgia a hotărât totuși ca dreptul la grevă să fie inclus în contracte, din moment ce Parlamentul a adoptat legislația cu privire la echipamentele și la serviciile esențiale ce trebuie să existe în cazul "încetării colective a lucrului" sau a "blocajului" (Legea cu privire la echipamentele și serviciile esențiale de pe timp de pace – 1948).

Așadar, cu toate că din punct de vedere strict juridic nu există reglementări specifice cu privire la fenomenul de grevă, legislația din 1948 stipulează ce măsuri trebuie luate atunci când este vorba despre un fenomen de "încetarea colectivă a lucrului" sau de "blocaj".

Aceste "măsuri" trebuie pregătite de administrație și de comitetele de muncă din cadrul comitetului comun. Fiecare comitet comun, în sectorul în care își are jurisdicția, trebuie să întocmească o listă cu toate echipamentele și serviciile care vor fi asigurate în cazul conflictului de muncă. Comitetele comune trebuie să ia o "hotărâre" cu privire la această problemă. Se înțelege, așadar, că în astfel de cazuri, comitetul comun, în calitate de organism public, trebuie să ia o hotărâre, contrar procesului de luare a deciziei din cazul contractului colectiv de muncă. În cazul încheierii unui contract colectiv de muncă, sindicatele și organizațiile angajatorilor sunt acelea care ajung la un acord cu privire la un proiect de contract și nu comitetul comun, așa cum s-a arătat anterior.

Hotărârea organismului public, în cazul în care aceasta a fost luată cu o majoritate de 75% din votul reprezentanților muncii și ai administrației din cadrul comitetului comun, este din punct de vedere legal aproape similară cu o hotărâre administrativă, în sensul legii administrative. Hotărârea comitetului comun trebuie să fie însoțită de un efect obligatoriu de "erga omnes" conferit prin Ordinul Regal, în caz contrar aceasta neavând nici un efect legal.

Cu toate acestea, în acest caz, rolul guvernului nu se limitează la alegerea de a accepta sau de a refuza hotărârea (așa cum este cazul contractelor colective de muncă). Guvernul poate stabili lista cu echipamentele și serviciile esențiale, după care transmite un avertisment comitetului comun în cauză, după ce a consultat opinia Consiliului Național al Muncii și după ce în Consiliu s-a adoptat un Ordin Regal care conține în detaliu motivarea unei astfel de acțiuni.

Acest sistem a fost criticat în Parlament în perioada dezbaterilor dinaintea voturilor finale. Argumentul a fost acela că, în acest caz, era clar o problemă a guvernului, iar problema nu trebuia lăsată în seama partenerilor sociali care fac parte din comitetul comun.

Majoritatea comitetelor comune preluau responsabilitatea și hotărau o listă cu echipamentele și serviciile esențiale.

Următorul par în implementarea acestei legislații este aceea că, în caz de conflict de muncă, legea așteaptă ca partenerii sociali să-și asume responsabilitatea ei înșiși pentru implementarea legii și a reglementărilor acesteia. Acest lucru trebuie să se facă printr-un partid al muncii care să fie creat în cadrul comitetului comun, iar acest partid al muncii să ia toate măsurile, astfel încât lista cu echipamentele și serviciile esențiale să fie respectată.

Cu toate acestea, există o problemă în legislația muncii din Belgia. După ani de ezitări, Belgia a ratificat în final Carta Socială Europeană (1961). Astfel, de la ratificarea Cartei Sociale Europene, dreptul la grevă a fost inclus în sistemul de drept național belgian. Carta Socială Europeană stipulează faptul că dreptul la grevă poate fi limitat numai în următoarele cazuri:

- Prin obligații care au fost stipulate anterior în contractele colective de muncă (art. 6, 4)
- Când s-a stabilit prin lege și când este necesar ca într-o societate democratică, să se protejeze drepturile și libertățile altor cetățeni, sau pentru protecția interesului public, a securității naționale, a sănătății publice sau morale.

Aceste restricții nu se vor aplica în nici un alt scop decât acela pentru care au fost stipulate (art. 31).

Definiția, sau mai bine spus inexistența unei definiții clare în legislația belgiană cu privire la echipamentele și serviciile esențiale, face lucrurile mai complicate.

Într-adevăr se poate face distincția între "echipamentele și serviciile minime" și "echipamentele și serviciile esențiale".

În primul caz, se poate vorbi despre o serie întreagă de măsuri asupra cărora partenerii sociali trebuie să cadă de acord (prin contractul colectiv de muncă) și care anume servicii trebuie să fie puse la dispoziție în interesul comun al acestora. De exemplu, întreținerea unei oțelării sau a unei topitorii de sticlă este importantă, atât din punct de vedere al muncii cât și al administrării, atâta timp cât se consideră faptul că, după un conflict de muncă, scopul tuturor actorilor este acela de a începe operațiunile normale imediat după terminarea conflictului. Dacă în timpul conflictului oțelăria și topitoria de sticlă ar fi oprite și nu ar fi întreținute, începerea imediată a lucrului nu ar fi posibilă, iar infrastructura ar fi distrusă.

În cel de-al doilea caz, se poate vorbi despre o serie întreagă de măsuri care trebuie luate în oricare dintre situații pentru interesul general. Dacă partenerii sociali ar fi în imposibilitatea luării unor astfel de măsuri, datoria ar reveni autorității publice ca să impună acest lucru acestora.

Însă această distincție dintre serviciile minime și serviciile esențiale nu este foarte bine delimitată în dreptul muncii din Belgia. Trebuie să se clarifice această problemă, având în vedere faptul că este în interesul muncii și al administrării de a avea reglementări clare asupra a ceea ce trebuie efectuat în cazul unui conflict de muncă. Pentru autoritățile publice este extrem de important ca acestea să poată elabora planificări eficiente pentru acele cazuri în care munca (sau administrarea) nu respectă reglementările.

Pe de altă parte, este important de subliniat faptul că partenerii sociali, în practica lor zilnică, au hotărât într-un mare număr de cazuri reglementările care trebuiau respectate în cazul conflictului de muncă. Acest lucru este bineînțeles ceva pozitiv, însă este important de menționat că aceste "aranjamente" nu sunt stipulate în cadrul Legii cu privire la echipamentele și serviciile esențiale de pe timp de pace (1948).

Fără îndoială, se pare că situația actuală din Belgia nu se mai potrivește cu punctul de vedere al experților care monitorizează aplicarea reglementărilor din Carta Socială Europeană.

## Sectorul public

Încă din 1950 s-a acceptat ideea "de facto" pentru greva angajaților din sectorul public. Dar, așa cum este și cazul sectorului privat, nu există o legislație corespunzătoare în acest sens.

Recunoașterea oficială a dreptului la grevă pentru angajații din sectorul public a reprezentat foarte mulți ani un obstacol pentru ratificarea Cartei Sociale Europene.

Nu există pentru angajații din sectorul public nici un sistem legislativ care să fie comparabil cu Legea cu privire la echipamentele și serviciile esențiale de pe timp de pace – 1948, care este aplicabilă exclusiv angajaților din sectorul privat.

Astfel, din punct de vedere oficial, dreptul la grevă pentru angajații din sectorul public se regăsește în Carta Socială Europeană, iar acest instrument legal face parte acum din ordinul legal belgian.

În practică, dreptul la grevă nici nu se discută pentru angajații din sectorul public, ținându-se cont de faptul că anumite limitări au fost introduse prin drept statutar. Este cazul personalului militar, atunci când sunt implicați în operațiuni militare.

## Sectorul privat

Implementarea Legii cu privire la echipamentele și serviciile esențiale de pe timp de pace – 1948, este legată de acceptarea de către partenerii sociali a reglementărilor fundamentale ale acestei legislații. Cu toate că așa stau lucrurile, trebuie subliniat că de mai mulți ani, majoritatea comitetelor comune de la nivel de sector nu și-au actualizat lista pentru echipamentele și serviciile esențiale din jurisdicția lor. Unele comitete mai nou înființate nici măcar nu au formulat o "hotărâre" pregătitoare.

Desigur că situația poate fi și inversă, atâta timp cât sistemul existent reprezintă o garanție pentru exercitarea dreptului la grevă.

Pe de altă parte, se poate spune că partenerii sociali sunt gata să fie de acord, în contractele colective de muncă, cu unele aspecte procedurale în cazul unui conflict de muncă.

Mesajul trebuie să fie clar: este necesar să se actualizeze legea statutară și reglementările în această problemă.

## Influența introducerii sistemului de "conciliere înaintea procesului în instanță" pentru conflictele individuale de muncă

Relativ recent, legislatorul belgian a introdus un sistem nou (reînnoit) pentru concilierea–medierea dinaintea procesului în instanță în cazul conflictelor individuale de muncă.

Așa cum s-a menționat anterior, în majoritatea cazurilor, partenerii sociali din consiliul de conciliere de la nivel sectorial nu fac o diferență sistematică între diferitele feluri de conflicte de muncă.

Cu toate acestea, se pare că este inevitabil ca în majoritatea cazurilor, administrarea din majoritatea sectoarelor să refuze în viitor să ia în considerare conflictele individuale de muncă în adunările din cadrul consiliului de conciliere.

Până în prezent nu era un lucru neobișnuit să se concilieze și să se medieze conflictele individuale de muncă, deoarece aceste conflicte acopereau adesea de fapt conflicte colective de muncă.

### Evaluarea

În Belgia există o tradiție în domeniul concilierii și medierii. În general acest lucru este privit ca o bună practică pentru ca să se rezolve conflictele de muncă prin conciliere–mediere.

O caracteristică importantă este aceea că, partenerii sociali înșiși acceptă un rol major în procesul de conciliere și de mediere, care garantează în majoritatea cazurilor un rezultat care satisface ambele părți implicate.

Conciliatorii–mediatorii din domeniul muncii din cadrul Oficiului pentru Raporturile de Muncă își asumă un rol extrem de important, în calitatea lor de președinți ai comitetelor comune și în calitatea lor de președinți ai consiliilor de conciliere. Uneori aceștia acționează în calitate de conciliatori–mediatori pe propria lor răspundere.

În conflictele de muncă dificile, Oficiul pentru Raporturile de Muncă nu va pregeta să încerce să devină partea intermediară dintre părțile aflate în conflict.

Sistemul raporturilor de muncă din Belgia oferă un remediu pentru conflictele de muncă, care este cuprins în întreaga filozofie a recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Procedurile sunt ușor de accesat, se adresează tuturor și sunt gratuite.

Faptul că există un fel de "mediere preventivă", că mediatorii–conciliatorii prezidează negocierile de la nivel sectorial (la nivelul comitetelor comune), iar dacă este nevoie se poate apela la procedurile de conciliere–mediere (la comisia de conciliere), face ca acest sistem să fie destul de performant. În unele conflicte de muncă dificile, se poate ivi un "conflict de rol". În general, este favorabil ca mediatorul–conciliatorul să cunoască tradițiile și practicile dintr-un anumit sector. În cazurile excepționale este mai potrivit să se numească un alt conciliator–mediator, care să asiste și care să preia cazul. Acest lucru se referă la problemele delicate.

Pe de altă parte este ciudat (frustrant) de asemenea pentru experții care se ocupă cu raporturile de muncă din Belgia să vadă că mașinăria de conciliere și de mediere este aproape necunoscută pentru persoanele din sectoarele semi-publique și publice.

Până în prezent nu există organism profesional pentru conciliatori–mediatori. Acest lucru se poate schimba datorită re-introducerii procedurii de conciliere–mediere dinaintea procesului în instanță.

## Perspectiva finlandeză

Atunci când părțile nu ajung la o înțelegere cu privire la un nou contract colectiv de muncă, conflictul trebuie să fie soluționat prin conciliere și mediere. Reglementările detaliate cu privire la procedura de conciliere și de mediere sunt stipulate în Legea cu privire la conflictele de muncă din 1962.

Procedura de negociere colectivă dintre organizațiile de muncă de pe piață nu este guvernată de prevederi statutare. În sectorul privat, negocierile și procedurile derivă, în principal, din practica stabilită, cu toate că termenii contractelor colective de muncă, care reglementează notificarea ca fiind cea care determină terminarea contractelor, pot conține prevederi cu privire la negocieri viitoare, cum ar fi termenele cu privire la propunerile de amendament, care să fie transmise către o altă parte. Negociatorii din sectorul public, precum și procedurile acestora, se supun, într-un anumit fel, unor reglementări mult mai detaliate, prin prevederi stipulate în "contractele fundamentale".

Orice persoană care intenționează să înceteze lucrul, sau să extindă perioada de încetarea lucrului datorită unui conflict de muncă, trebuie să transmită o notificare în prealabil unui conciliator competent, precum și celeilalte părți implicate, cu cel puțin două săptămâni înainte de începerea acestei acțiuni de încetarea lucrului, sau de extinderea perioadei de încetarea lucrului.

Obligativitatea notificării în prealabil se aplică oricărei persoane care intenționează să înceteze lucrul, indiferent de natura acesteia, de ramura în discuție, sau indiferent dacă această încetare a lucrului este ordonată de o organizație, sau, de exemplu, de un grup neorganizat de angajați.

Cu toate acestea, aria de obligativitate pentru notificarea în prealabil a fost restrictivă în mai multe feluri. În primul rând, obligativitatea notificării în prealabil privește numai *încetările de lucru*, mai exact grevele și blocajele. Toate celelalte forme de grevă generală – cum sunt blocadele, demisiile în masă, concedierile în masă, campaniile deliberate de producții încetinite, interdicțiile în timp etc. – toate sunt situate în afara ariei de obligativitate pentru notificarea în prealabil.

În al doilea rând, notificarea în prealabil, chiar și pentru încetarea intenționată a lucrului, trebuie dată numai dacă încetarea lucrului s-a produs din cauza unui conflict de muncă. Legea nu se referă la un conflict cu privire la contractul colectiv de muncă, iar aceasta, aflându-se sub jurisdicția Tribunalului Muncii sau a arbitrilor – obligativitatea notificării în prealabil se aplică numai pentru "*conflicte de interes*", cu scopul încheierii unui nou contract colectiv de muncă. Acest lucru mai înseamnă și faptul că încetările de lucru "pur" politice, sau acțiunile de loialitate, nu sunt acoperite de această



obligativitate. Organizațiile centrale au recomandat totuși ca să se dea o notificare în prealabil cu patru zile înainte, în cazul grevelor generale de loialitate.

## Conciliatorii

În scopul medierii conflictelor de muncă apărute între angajatori și lucrători, sau între funcționarii civili și în virtutea stabilirii de raporturi viitoare între aceștia, trebuie să existe funcții permanente pentru doi conciliatorii la nivel național. Unul din cele două posturi poate fi lăsat vacant, dacă obligațiile de conciliere pot fi duse la îndeplinire de un singur conciliator la nivel național. Aceasta este și situația prezentă.

Un consiliu de conciliere poate fi numit pentru o anumită sarcină de conciliere, însă acest gen de organism de conciliere a fost folosit numai de trei ori în ultimii 30 de ani.

Legea cu privire la medierea conflictelor de muncă stipulează sarcinile conciliatorilor ca fiind următoarele:

Intră în sarcina conciliatorilor de la nivel național –

- 1) Ca, în cooperare cu organizațiile angajatorilor de pe piață, să între în raporturile ulterioare dintre angajatorii și lucrătorii, sau dintre funcționarii civili și organizațiile acestora;
- 2) Ca, la solicitarea părților, să prezideze negocierile pentru încheierea contractelor colective de muncă pentru lucrătorii și pentru funcționarii civili;
- 3) Ca să îndrume munca de conciliere în conflictele de muncă de pe teritoriul țării și în particular, ca să întreprindă actele de conciliere necesare în conflictele care afectează zonele de jurisdicție a doi sau mai mulți conciliatori districtuali;
- 4) Ca să acționeze în calitate de conducători ai conciliatorilor districtuali;
- 5) Ca, acolo unde este cazul, să îndrume conciliatorul districtual, dacă acesta este de acord, pentru ca să se poarte o anumită conciliere în afara teritoriului de competență al acestuia din urmă, fie independent, fie asistat de un conciliator competent de la nivel național;
- 6) Ca, acolo unde este cazul, să se facă propuneri către Ministerul Muncii pentru numirea unui conciliator temporar sau pentru numirea unui consiliu de conciliere ad-hoc;
- 7) Ca să îndeplinească orice alte sarcini trasate acestora de Consiliul de Stat.

Conciliatorii de la nivel național au un birou în cadrul Ministerului Muncii.

Mai există încă șase conciliatori districtuali, a căror obligații sunt în principal aceleași ca a celor de la nivel național, adică să întreprindă măsuri de conciliere necesare soluționării conflictelor de muncă din zona lor de jurisdicție.

Prevederile care guvernează ineligibilitatea judecătorilor se aplică și la ineligibilitatea conciliatorilor.

### **Pregătirea pentru încetarea lucrului**

Nu este permis ca perioada de încetarea lucrului să fie extinsă sau începută în cazul unui conflict de muncă, decât dacă conciliatorii de la nivel de birou sau de la nivel național, precum și cealaltă parte aflată în dispută, nu au primit o notificare scrisă în prealabil cu cel puțin două săptămâni, prin care se descriu cauzele încetării proiectate a lucrului, sau extinderea perioadei de încetarea lucrului, data începerii acestei acțiuni și aria sa de extindere. Partea care dă o astfel de notificare nu va avea voie, fără consimțământul celeilalte părți, să amâne începerea sau extinderea acțiunii proiectate, până când o dată ulterioară nu va fi stipulată în notificare și nici nu va avea voie să restricționeze o astfel de acțiune la un domeniu mai limitat.

În cazul în care un conflict de muncă ajunge să provoace încetarea lucrului sau extinderea unei astfel de acțiuni, care este considerată, în lumina ariei sale de extindere sau a naturii ei că implică un anumit sector, Ministerul Muncii poate, la propunerea conciliatorului sau al consiliului de conciliere implicat și cu acordarea timpului suficient pentru mediere, să interzică încetarea proiectată a lucrului, sau extinderea unei astfel de acțiuni, sau începerea încetării lucrului, pentru un termen maxim de paisprezece zile de data anunțată de începerea încetării lucrului.

În cazul unui conflict cu privire la termenii de angajare a funcționarilor civili, Ministerul poate, pentru motive speciale, la propunerea conciliatorului sau a consiliilor de conciliere implicate, să prelungească interdicția de încetarea lucrului pentru alte șapte zile.

Părțile vor asista la negocierile stabilite de conciliator, sau vor fi reprezentate la aceste negocieri și vor pune la dispoziția conciliatorului informațiile necesare. Fiecare parte poate pune condiții ca informațiile furnizate de aceasta să nu fie dezvăluite fără consimțământul părții implicate celeilalte părți.

Pentru îndeplinirea sarcinii sale, conciliatorul, după ce a luat la cunoștință cauza conflictului și având în vedere subiectul conflictului, în funcție de circumstanțele care prezintă importanță pentru formarea

opinie sale cu privire la acest conflict și la solicitarea părților, va putea să determine părțile să discute problemele în conflict și va încuraja părțile ca să ajungă la o soluționare a acestora.

În cazul în care conciliatorul nu poate rezolva conflictul pe calea negocierii sau în altă manieră similară, acesta poate prezenta părților un proiect de soluționare, în scris, recomandând în același timp părților să accepte o limită minimă de timp fixată de conciliator pentru soluționarea conflictului.

Legea conflictelor de muncă nu se aplică oricărui conflict care poate apărea din contractele colective de muncă încheiate cu lucrătorii sau cu funcționarii civili și care pot fi soluționate de Tribunalul Muncii sau care pot fi supuse arbitrajului, în conformitate cu termenii contractuali.

Autorităților li se poate solicita, în cazul în care conciliatorul solicită acest lucru, să asiste conciliatorul în îndeplinirea obligațiilor sale legale.

### Obiectul concilierii

În conflictele colective de muncă, concilierea este uzanța la care se recurge numai pentru conflictele de interes. Conflictele pot implica o singură societate sau o ramură întreagă, precum și sectorul privat și public. Problemele în conflict trebuie să se restrângă la condițiile de angajare, nu și la forma de proprietate, la investiții sau la strategia de afaceri. În sectorul public, unde grevele au fost permise încă din 1970, se acceptă toate celelalte forme de grevă generală, cu excepția încetării lucrului, care este interzisă, iar greva trebuie să aibă la bază termenii stipulați în contractele colective de muncă. Cu alte cuvinte, sindicatelor funcționarilor civili nu li se permite, de exemplu, să intre în greve de loialitate.

Este posibil să se oprească sau să se interzică o grevă printr-o reglementare sau o lege specială care să interzică încetarea lucrului. Cu toate acestea, această măsură a fost una pur teoretică, atâta timp cât toate conflictele au fost soluționate înainte de luarea unor măsuri legislative. Ca o regulă, procesul de conciliere se încheie odată cu soluționarea conflictului, cu toate că în ultimii 30 de ani au existat câteva conflicte care, numai din punct de vedere oficial, pot fi considerate că încă mai continuă.

Trebuie să se sublinieze faptul că numărul total de conflicte conciliate a fost destul de scăzut atunci când un contract pentru politica de venituri sau o reglementare centralizată pentru probleme de muncă au acoperit mai mulți ani din punct de vedere legislativ.

## Mijloacele de soluționarea conflictelor de muncă în cadrul comunității

Numai în mod excepțional s-a recurs la conciliere în grevele generale ilegale sau politice. În aceste cazuri, metodele de conciliere nu urmează Legea conflictelor de muncă iar procesul de conciliere este neoficial. De exemplu, conciliatorul nu prezintă nici un proiect de soluționare părților pentru ca să fie acceptat, sau cel puțin propunerea de soluționare este neoficială.

În câteva ocazii, organizațiile angajatorilor și unele grupuri de interes al oamenilor de afaceri au solicitat ca Legea conflictelor de muncă să fie modificată, prin adăugarea unei prevederi, care să permită o soluționare a conflictelor de muncă cu privire la ceea ce numesc aceștia "grupurile cheie", indiferent de dorința părților implicate în conflict. De exemplu, într-o propunere înmănată guvernului finlandez acum câțiva ani, organizațiile angajatorilor și unele grupuri de interese au sugerat ca legea să fie modificată, prin adăugarea unei prevederi prin care, un consiliu tripartit pentru conflicte de muncă să poată fi ales și să aibă autoritatea să adopte reglementarea conflictului de muncă, iar aceasta să fie obligatorie pentru părțile aflate în conflict. Propunerile de acest gen nu au dus până acum la nici o măsură concretă.

## Finanțarea

Ministerul Muncii finanțează cheltuielile de conciliere pentru conflictele de muncă. Există doi angajați cu program normal la Biroul Național al Conciliatorilor, în timp ce șase conciliatori districtuali își îndeplinesc sarcinile de conciliere pe bază de contracte part-time (normă parțială). Cheltuielile anuale pentru conciliere însumează aproximativ 337 000 €.

Costurile apărute din cauza părților aflate în conflict vor fi suportate de acestea.

## Arbitrajul

Arbitrajul poate înlocui cauzele civile din tribunalele comune, dar acest lucru se întâmplă numai cu privire la angajații din conducere sau la cei asimilați.

Conflictele care de altfel aparțin jurisdicției Tribunalului Muncii, pot fi soluționate prin arbitraj, însă acest lucru se întâmplă rar. Pe baza unor contracte speciale, se recurge la arbitraj în industria grafică, în comunicații sau în conflicte din mass-media sau din aviație.

În Finlanda, recurgerea la arbitraj este destul de limitată în cazul conflictelor care au la bază contractele colective de muncă. Atât în sectorul public cât și în cel privat s-a recurs la arbitraj numai în cazurile în care problemele sau detaliile de negociere pentru contractele colective de muncă au fost lăsate deschise și amânate pentru o hotărâre ulterioară. Un exemplu tipic îl constituie contractul de muncă pe termen lung, în care data de creștere salarială a fost stipulată, dar suma reală a creșterii salariale urma să fie agreată ulterior, după implementarea contractului colectiv de muncă. S-a mai recurs la arbitraj într-o anumită măsură și în sectorul privat și public, precum și pentru implementarea contractelor colective de muncă.

Așa cum s-a menționat anterior, arbitrajul poate fi substituit Tribunalului Muncii, atunci când părțile interesate, angajatorii și sindicatele sunt de acord cu această procedură. În principiu, nu există obstacol pentru soluționarea conflictelor pe cale de arbitraj, chiar și pentru întregul contract colectiv de muncă, însă în ce privește implementarea lui pe cale de arbitraj, acest lucru nu s-a efectuat încă.

Arbitrajul poate fi o uzanță de soluționare atât în conflictele legale cât și în cele de interes. Este însă o practică destul de rară recurgerea la arbitraj în conflictele dintre angajator și angajat.

### Anumiți indicatori statistici

Încă de la intrarea în vigoare în 1962 a Legii cu privire la medierea conflictelor de muncă, numărul conflictelor mediate de conciliatorii de la nivel național sau districtual a fost între 6 și 200 de cazuri pe an. Nu există date cu privire la numărul conflictelor supuse concilierii în cazul contractelor care nu au avut nici o finalitate. Ca o regulă stabilită, dacă un conflict a fost supus concilierii, reglementarea lui se va face fie în timpul procesului de conciliere, sau direct între părțile implicate.

Nu există date statistice cu privire la arbitrajul cazurilor de pe piața muncii, deoarece arbitrajul se face de diferite persoane, cum sunt avocații sau alți experți juridici.

Avantajul arbitrajului este acela că părțile aflate în conflict vor primi o hotărâre obligatorie și se va ajunge la o pace cu privire la greva generală, ca rezultat al acestui proces. Aspectul care limitează recurgerea la arbitraj în încheierea contractelor colective de muncă pe scară mai largă, este lipsa de dorință a părților interesate de a conferi drepturile de luarea deciziei reprezentanților externi.

## **Perspectiva germană**

În Germania, autonomia pentru negocierea contractului colectiv de muncă este garantată prin Constituție și datează din 1949, cu toate că acest lucru a fost modificat de mai multe ori de atunci. Cu toate că, teoretic, contractele colective de muncă pot fi încheiate între sindicate și angajatorii individuali, modelul normal este asocierea contractului la nivel de ramură, încheiat între sindicatele individuale, pe de o parte și patronatele, pe de altă parte.

Sindicatele sunt organizate în industrie, în conformitate cu principiul organizației industriale. Acest lucru înseamnă că în principal, există un singur sindicat pentru fiecare sector de activitate. În prezent sunt 8 sindicate afiliate la organizația-mamă FSG – Federația Sindicatelor Germane. Pentru ca să acopere o gamă largă de operațiuni, sindicatele acoperă diferite sectoare. De exemplu, sindicatul lucrătorilor în metal acoperă industria de automobile, pe cea electrică și pe cea electronică, industria din construcții civile și industria navală. Acolo unde există îndoială cu privire la sindicatul care este responsabil pentru o anumite activitate, FSG emite o hotărâre proprie pentru ca să evite orice suprapunere de sarcini sau concurență.

Numărul total al sindicatelor a scăzut în ultimul timp, ca urmare a fuziunii dintre sindicate. Toate sindicatele sunt organizate la nivel național, cu subdiviziuni la nivel regional și local. În această structură centralizată, cu putere de decizie în cadrul Comitetului Executiv al sindicatului, sindicatele urmăresc mai mult o perspectivă macroeconomică predominantă și nu una microeconomică. Preocuparea lor se ancorează mai mult în sectorul industrial, comparativ cu cel de la nivelul companiei sau de întreprindere.

De partea angajatorilor, structura organizatorică este aproape la fel. Angajatorii sunt uniți în BDA – Confederația Patronatelor Germane – care este organizată tot pe bază industrială, în conformitate cu principiul organizației industriale.

O astfel de politică de negocierea contractelor de muncă, extinsă din punct de vedere geografic, cum este aceasta, poate doar să adapteze circumstanțele particulare ale societăților individuale, până la un anumit punct. Este posibil pentru părțile care negociază contractele colective de muncă să delege puterile comune comitetului de întreprindere al angajatorilor individuali și, în același timp, să definească limitele prin care acești actori pot opera la nivelul întreprinderii. Mai mult de 90% din forța de muncă din Germania are propriile condiții de angajare definite prin contractele colective de muncă.

Germania are un sistem de Comitete de Întreprindere instituționalizate, separate de sindicate. Cu toate acestea, sindicatele au o influență considerabilă asupra acestor organisme reprezentative, prin participarea a 85% din comitetul de întreprindere sau din membrii de conducere, care sunt și membri de sindicat.

În conformitate cu legea negocierii contractelor colective de muncă din Germania, nu există obligativitatea de a se negocia și nici de a se recurge la procedura de arbitraj în eventualitatea vreunui eșec în negocieri. Problema dacă și în ce manieră organismele care soluționează conflictul trebuie să existe, rămâne în totalitate în mâinile părților implicate în negocierea contractelor colective de muncă.

Obligația de pace relativă este înțeleasă în Germania ca un element inerent în contractele colective de muncă. Acest lucru înseamnă că, pe durata contractului colectiv de muncă, nici uneia dintre părți nu îi este permis să angajeze, sub nici o formă, vreo grevă generală, cu intenția de a modifica conținutul existent al contractului.

Reglementările stipulate în contractul colectiv de muncă cu privire la termenii și condițiile, precum și la terminarea relației de angajare individuală, pot fi soluționate, în cazul apariției conflictului, în Tribunalul Muncii.

Procedurile de conciliere în cazul conflictelor din timpul negocierii contractelor colective de muncă sunt îndreptate pentru angajații din sectorul privat, iar în *sectorul public* pentru angajați, nu pentru funcționarii publici. În sectorul public lucrează aproape 2,5 milioane de angajați și 1,7 milioane de funcționari publici.

Cu toate acestea, funcționarii publici se bucură de dreptul de asociere (art. 9, paragraf 3 din Constituție și § 91 din Legea Serviciului Civil Federal), însă contractele colective de muncă nu le sunt aplicabile acestora. Termenii de plată și alți termeni de angajare sunt stipulați de legislație (§ 2 din Legea Plății Federale pentru Funcționarii Publici).

Pe lângă acestea, § 4 din Legea Reprezentării Angajaților Publici Federali și legile pentru reprezentarea angajaților de la nivel federal se aplică funcționarilor publici, așa încât procedurile de conciliere internă în cadrul comitetelor de conciliere din administrațiile serviciilor publice acoperă și ele funcționarii publici. Drepturile de co-determinare ale comitetului de conducere sunt totuși limitate aici.

Legislația germană face o distincție între *conciliere*, *mediere* și *arbitraj*.

Concilierea înseamnă finalul unui conflict (de interese), stabilit de către o terță parte, care emite o judecată de conciliere, după ce i-au fost prezentate faptele și circumstanțele conflictului de către părțile implicate.

Medierea este o procedură voluntară, pentru care nu există încă reglementare în Germania. Medierea implică balansarea intereselor. Mediatorul nu are putere de a lua hotărâri. Termenul de mediere a intrat prima dată în terminologia de drept din Germania din experiența anglo-americană.

Arbitrajul înseamnă că o terță parte, arbitrul, are puterea să hotărască și să emită o decizie printr-un act de arbitraj. În legea muncii, arbitrajul este restricționat considerabil (§ 101 Legea Tribunalului Muncii).

Cea mai mare importanță în legea muncii din Germania trebuie acordată *procedurilor de conciliere* în cazul conflictelor legate de negocierea contractelor colective de muncă. Ele se bazează în extrem de mare măsură pe *contractele colective de muncă* încheiate între părțile care negociază contractele colective de muncă (sindicatul și patronatul). Ele diferă în conținut și sferă de influență în funcție de afacere (ramură), dar întotdeauna sunt strict voluntare.

Într-o anumită măsură, mai există și proceduri de *conciliere la nivel de stat*. Procedurile au bazele lor legale într-o lege din perioada de ocupație de după cel de-al doilea război mondial, înainte de înființarea Republicii Federale (Legea Comitetului de Control nr. 35 din 1946). Concilierea la nivel de stat se face tot pe baze strict voluntare.

"Concilierea" printr-un *comitet de conciliere* din cadrul companiei este legal stipulată în § 76 din Legea Comitetului de Întreprindere, care stabilește termenii fundamentali de procedură. Procedura implică în mod exclusiv soluționarea conflictelor de la nivelul intern al companiei. Condițiile sunt ca, consiliul de muncă (în sectorul public este consiliul funcționarilor unei autorități publice) să aibă drepturi de co-determinare, mai ales pentru așa-numitele probleme sociale (§ 87 Legea Comitetului de Întreprindere). Aceste proceduri sunt extrem de importante în practică.

În general, se poate spune că s-a ajuns la *înțelegeri de conciliere* între părțile implicate în negocierea contractelor colective de muncă (sindicatul și patronatul) în aproape toate marile industrii ale economiei private și serviciului civil. Acest lucru înseamnă că există înțelegeri de conciliere valabile pentru aproape două treimi dintre angajații pentru care părțile au încheiat contracte de conciliere. Desigur, asta nu înseamnă că ele s-au aplicat întotdeauna în conflictele provocate de negocierea contractelor colective de muncă.



Cu toate acestea, se poate spune că nu există nici un an în care o negociere a contractului colectiv de muncă să nu fi trecut prin *procedura de conciliere agreată*.

Conform ultimelor date, au existat *proceduri interne de conciliere în comisie*, conform Legii Comitetului de Întreprindere, în aproape 16% dintre toate companiile, în perioada 1999-2000.

Un obiectiv important în *concilierea de la negocierea contractelor colective de muncă* (comitetele de întreprindere nu au dreptul la grevă) este aceea de a se evita grevele generale, sau de a ajuta ca ele să înceteze. Pentru înțelegerea situației legale din Germania, este important să se arate că, în contrast cu majoritatea altor țări, conform interpretării generale a dreptului, *obligația de a menține pacea* este inerentă în negocierea contractului colectiv de muncă. De aici, rezultă că obligația pentru negocierea contractului colectiv de muncă pentru menținerea păcii poate fi extinsă sau limitată, în funcție de cum sunt plănuite procedurile de conciliere.

*Medierea*, care, așa cum am menționat, nu prea are mare importanță în legea muncii din Germania, va fi privită cu mai multă prioritate, în primul rând pentru că oferă posibilități mult mai vaste pentru viitor. Limitările rezultă din faptul că în prezent nu există loc de mediere acolo unde alte proceduri conduc la soluții satisfăcătoare, cum ar fi acelea ale consiliilor de conciliere interne. Cu aceste limitări, viitorul medierii poate fi perceput ca o funcție complementară alături de alte proceduri de conciliere existente.

Cunoștințele mediatorului, specifice ramurei, trebuie să fie elevate în cazul conflictelor care acoperă o arie de răspândire pentru o anumită "linie de afaceri" (ramură), un lucru poate mai puțin important dar extrem de util în soluționarea conflictului dintr-o singură companie.

Trebuie să se facă distincția între două niveluri diferite: cu privire la *drepturile sindicatului*, posibilitatea unei acțiuni colective transnaționale trebuie să fie clarificată la nivelul Uniunii Europene (vezi art. 28 din Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale). Cu privire la cadrul legal pentru înțelegeri cu privire la *Comitetele de Întreprindere Europene*, pentru ca ele să fie mult mai legale, este necesar să se găsească noi oportunități pentru soluționarea conflictelor, cum ar fi concilierea sau medierea.

Procedurile de conciliere de la nivel european vor avea șansa să fie acceptate de munca și administrarea din Germania, dacă sunt strict voluntare și dacă nu înlocuiesc soluționarea existentă a conflictului, ci doar o completează. În aceste condiții, nu vor exista nici obiecțiuni serioase cu privire la o "ofertă instituțională" pentru experții în conciliere.

Cu privire la *procedurile de conciliere convenite între părți*, este alegerea lor, sindicate și patronate, să finanțeze "organismul". Însă "concilierea ad-hoc", care în general înseamnă "organismul de conciliere" încetează să mai existe, dacă conflictul a fost soluționat.

Pentru cele câteva cazuri de *proceduri de conciliere la nivel de stat* se numește un președinte profesionist, așa-numitul conciliator regional, care trebuie să aibă suficientă experiență în probleme de producție, angajare și raporturi de muncă și care să fie angajat în sectorul public. Persoana este plătită de autoritățile publice.

Cheltuielile pentru *comitetul de conciliere intern* sunt suportate de angajator și din nou acest tip de "conciliere" reprezintă o "procedură ad-hoc".

Mai există și anumiți specialiști cum sunt profesorii, sau personalul din cadrul sindicatului, sau experții patronatelor, care sunt bine informați despre aceste probleme. Mai există un schimb continuu de păreri cu privire la raporturile industriale dintre Germania și țările respective. Nu există însă un "organ profesional de cunoștințe", sau ceva similar, cu privire la soluționarea conflictelor și negocierea contractelor colective de muncă.

## Perspectiva britanică

În Marea Britanie, conceputul de asistență din partea unei terțe persoane pentru rezolvarea conflictelor colective își are rădăcinile în Legea Concilierii din 1896, veche de câteva sute de ani. Funcția de mediere și de arbitraj a fost îndeplinită în mod tradițional de către Stat, prin departamentele sale guvernamentale, Consiliul de Comerț sau Ministerul Muncii, până în 1970 când, devenind total nepopular, guvernul s-a impus prin prețuri periodice și prin controlul venitului; sindicatele și organizațiile angajatorilor au propus un organism independent care să fie înființat pentru a oferi o alternativă imparțială pentru soluționarea conflictului.

SCA – Serviciul pentru conciliere și arbitraj – a fost înființat ca un organism statutar la 1 ianuarie 1976. Funcțiile și obligațiile acestuia sunt:

- Să îndrume angajatorii, lucrătorii, sindicatele și organizațiile comerciale cu privire la raporturile de angajare și la problemele politicii de ocuparea forței de muncă. Principalul instrument de lucru este o linie telefonică, care răspunde la aproape 1 milion de întrebări pe an;
- Să pregătească Codurile de Practică cu privire la standardele adecvate de ocuparea forței de muncă;
- Să numească personalul pe funcții de funcționari de conciliere, să acorde asistență celor care depun plângeri, conform legislației cu privire la drepturile de ocuparea forței de muncă. Peste 300 de funcționari SCA îndeplinesc această funcție, având spre rezolvare aproximativ 85.000 cazuri pe an;
- Să medieze în conflictele colective de ocuparea forței de muncă. Peste 50 de funcționari cu program întreg sunt angajați în această activitate, rezolvând în medie 1.200 de cazuri anual;
- Să facă pregătirile pentru arbitrajul independent. Aproape 100 de arbitri sunt în funcțiune. Aceste persoane independente sunt plătite pentru fiecare caz în parte. Ele arbitrează în conflictele de comerț, sau conduc audierile, acolo unde se solicită de către părți medierea oficială, dar ne-obligatorie;

- Să aibă o serie de experți independenți, care să acționeze în cadrul Serviciului Judecătoresc pentru Ocuparea Forței de Muncă, privitor la plângerile referitoare la plata egală (conform Reglementărilor cu privire la Amendamentul pentru Plată Egală din 1983 – SI 1983 1794);
- Să aibă un Secretariat pentru Tribunalul de Poliție de Arbitraj.

Conform Legii sindicatelor și a raporturilor de muncă (consolidarea lor) din 1992, secțiunile 254-265, SCA trebuie să numească atât un FC – Funcționar pentru certificare – precum și un CCA – Comitetul Central de Arbitrare – cu personal cu tot. FC răspunde pentru înregistrarea și integritatea sindicatelor independente, iar CCA este tribunalul care se ocupă de plângerile cu privire la recunoașterea sindicatului, informații și consultații și cu privire la nepunerea la dispoziție de informații, în cazul negocierii contractului colectiv de muncă.

Serviciul este finanțat de guvernul Marii Britanii, prin Departamentul de Comerț și Industrie (DCI), în funcție de cheltuielile efectuate. Cheltuielile Serviciului se ridică în prezent la șaptezeci de milioane de euro pe an.

SCA are o obligație în a promova implementarea raporturilor de ocuparea forței de muncă în Marea Britanie, iar acest serviciu este disponibil atât pentru sectorul privat cât și pentru cel public.

SCA mai are o sarcină generală de a promova egalitatea, bunele relații dintre diferite grupuri rasiale și de a elimina discriminarea.

În opinia guvernului Marii Britanii, aceste facilități întrunesc cerințele art. 6 din Carta Socială Europeană.

În practică, apelarea la SCA în caz de dispute, fac obiectul multor contracte colective de muncă. SCA a devenit o instituție foarte cunoscută și bine cotate de-a lungul anilor și, chiar și acolo unde nu există înțelegeri oficiale, nimic nu poate opri părțile să solicite asistența SCA, fie împreună, fie separat. SCA mai oferă servicii și din proprie inițiativă, atunci când se întrevede un conflict.

Din punct de vedere istoric, negocierea contractelor colective de muncă în Marea Britanie este caracterizată printr-o abordare "voluntară" și cu toate că multe sectoare folosesc abilitățile SCA, acestea nu sunt obligate prin lege să se adreseze SCA. Chiar și în faza de arbitraj, hotărârile SCA nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic. Însă este adevărat că de-a lungul multor ani, obligația morală a fost menținută de partenerii sociali și ea constituie încă metoda preferată pentru rezolvarea conflictelor colective. Trebuie adăugat că această abordare "voluntară" se aplică și pentru contractele

colective de muncă. Cu mici excepții, ele reprezintă documente obligatorii mai mult morale decât obligatorii din punct de vedere juridic. În Marea Britanie, recurgerea la lege pentru a întări, sau pentru a interpreta un contract colectiv de muncă, este un eveniment rar.

Întorcându-ne la serviciile puse la dispoziție de SCA în sectoarele public și privat, subliniem trăsăturile distincte care au determinat dezvoltarea acestui organism de-a lungul ultimilor douăzeci de ani:

- Numărul sindicatelor din sectorul privat s-a diminuat puternic, însă a rămas la cote ridicate în sectorul public;
- Negocierea de la nivel național a dispărut practic din sectorul privat, însă deține încă o pondere semnificativă în sectorul public;
- Dezvoltarea relațiilor de parteneriat din ambele sectoare a avut un efect asupra atitudinii legate de conflictele cu privire la ocuparea forței de muncă.

Diferența fundamentală cu privire la numărul activităților greviste din Marea Britanie este aceea că acțiunea grevistă se limitează aproape în totalitate la sectorul public. În ultimii ani, aceste acțiuni greviste au inclus angajații din serviciul de pompieri pentru creșterea salariului, angajații autorității centrale pentru creșteri de pensii și lucrătorii autorităților locale pentru "statutul de celibatar" și plată egală.

Cu toate că acest lucru a condus la multiple apeluri pentru limitarea acțiunii greviste pentru angajații din serviciile publice, acestea nu au câștigat în general sprijinul guvernului. Totuși, acțiunea grevistă rămâne în afara legii pentru forțele armate, angajații din poliție și cei care deservește închisorile.

În Marea Britanie există un număr de restricții cu privire la dreptul la grevă, care se aplică pentru toate sectoarele. Trebuie obținută prin vot aprobarea majorității pentru începerea grevei, iar votarea trebuie să fie condusă de o terță parte, independentă. Trebuie să se dea o notificare pentru acțiunea grevistă, însoțită de detalii cu privire la ce ramură de lucrători intenționează să intre în grevă. Acțiunea grevistă trebuie să înceapă în termen de patru săptămâni de la rezultatul votului.

Legislația protejează angajații pe două căi. În primul rând, persoanele participante la grevă nu pot fi identificate, iar în al doilea rând, nici un lucrător nu poate fi concediat, decât dacă rămâne în grevă continuu pentru o perioadă de 8 săptămâni – conform legislației prezente care va fi în curând modificată la douăsprezece luni.

Instituționalizarea acțiunii greviste a condus la tendința de a se folosi rezultatul votului, atât în sectoarele private, cât și în cele publice, ca un punct de presiune pentru a determina angajatorii să se reîntoarcă cu mai mult discernământ la masa negocierilor. Dacă părțile fac progrese, notificarea de grevă dată în prealabil cu patru săptămâni poate fi prelungită, pentru ca să se permită alte patru săptămâni de discuții.

Dacă SCA este implicat în oricare dintre modalitățile de soluționare a conflictului, serviciul caută întotdeauna să scoată în evidență problemele și să promoveze serviciile sale de consiliere, pentru ca să încerce să determine părțile să caute cele mai bune căi de soluționare comună, prin parteneriat sau prin proceduri îmbunătățite.

Ca o regulă generală, mediatorii și arbitrii sunt formați ca să se concentreze pe substanța conflictului în toate sectoarele. În ultimii doi ani, guvernul Marii Britanii și sindicatele din sectorul public au convenit asupra reglementărilor care să se ocupe cu externalizarea contractelor guvernamentale și cu protecția lucrătorilor privind plata și condițiile de muncă ale acestora în astfel de circumstanțe.

În prezent, există doi factori semnificativi în Marea Britanie care trebuie subliniați. În primul rând, în prezent se desfășoară o dezbateră cu privire la nevoia de a promova soluționarea alternativă a conflictului, pentru ca să se preîntâmpine ca societatea să devină "o societate bazată pe litigii", așa cum s-a constatat că se procedează în SUA cu privire la urmărirea obținerii de "despăgubiri". Recent, "Grupul Operativ pentru o reglementare mai bună" a atras atenția guvernului cu privire la necesitatea de a lua în considerare această realitate, prin stipularea de metode alternative de soluționarea conflictelor, cum ar fi medierea.

În al doilea rând, cu privire la conflictele din contractele colective de muncă, importanța din ce în ce mai mare a soluționării acestora se situează în afara proceselor oficiale de mediere și de arbitraj, ea plasându-se spre "negocierea asistată". Metoda reprezintă o aplicare specifică a medierii și își are imediată originea în raportul Comisiei independente de stabilirea datoriei și a altor obligații de la nivelul autorității locale, din 2004. Aceasta se referă în primul rând, dar nu exclusiv, la serviciile publice. Implică o formă particulară de intervenție a unei terțe persoane, pe care Comisia a numit-o "negociere asistată". În mod tradițional, concilierea contractelor colective de muncă din partea SCA s-a axat pe negocierile unde părțile au epuizat procedurile lor de soluționare și au ajuns într-un impas. În mod egal, se va continua să se îndeplinească această cerință, se va oferi concilierea în stadiul incipient al conflictului, în conformitate cu recomandările Comisiei, înainte să se înregistreze vreun "eșec" oficial

în adevăratul sens al cuvântului. Aici intră concilierea sau medierea, pentru deblocarea negocierilor ajunse în impas și/sau pentru a asista părțile să ajungă la un rezultat.

Această abordare este relevantă îndeosebi pentru contractele noi de parteneriat pe care SCA încearcă să le adopte în sectorul public. Singura politică SCA a fost aceea de a interveni "după ce toate procedurile interne au fost epuizate". Cu toate că această practică asigură ca toate părțile să depună eforturile lor pentru rezolvarea divergențelor înaintea apelării la o terță parte, mulți comentatori au arătat că procesele tradiționale de Soluționarea Alternativă a Conflictului (SAC) prin mediere și conciliere încep în situațiile în care ambele părți și-au reafirmat argumentele lor de mai multe ori și invariabil ele se situează pe poziții stabile. Intervențiile în avans, înainte de întreruperea finală, pot fi efectuate pentru a asista și a sprijini negociatorii ambelor părți. Una din realitățile vieții de afaceri este aceea că negocierea este un proces elevat, în care chiar și "profesioniștii" se pot împotmoli uneori. În mod similar, cei noi intrați în arena negocierii, adesea fără pregătirea și experiența necesară, sunt prinși în "blocaje", datorate uneori stilului sau comportamentului individual.

Majoritatea serviciilor publice duc negocieri la nivel național, care fac posibilă stabilirea cadrelor fundamentale pentru termenii și condițiile care vor servi intereselor angajatorilor și sindicatelor. Negocierile de la nivel național mai au și un aspect negativ, cu toate că orice eșec reprezintă faptul că acoperirea oricărui conflict este în mod excepțional aproape extensiv. Mai mult, serviciile publice implicate în activitățile de existență și de soartă, precum și orice colaps, pot avea consecințe fatale precum și consecințe uriașe pentru un număr mare de membri ai comunității civice. Experiența de aici și din alte țări sugerează că interzicerea grevei generale are rareori efectul scontat și determină puțin, sau chiar deloc rezolvarea problemelor subliniate. Acestea sunt problemele majore care domină relațiile din serviciile publice din Marea Britanie. Angajatorii și sindicatele din serviciile publice trebuie să reflecteze cu privire la schimbările în modernizarea procedurilor de a-și administra propriile relații. Trebuie să se pună accent pe procesele de gestionarea schimbării și nu pe rezolvarea conflictelor. Ca și Comisia de stabilirea datoriei și a altor obligații, punctul de vedere al SCA este ca "negocierea asistată" să joace un rol semnificativ într-unul din aceste procese.

## Perspectiva suedeză

La începutul anilor 1970 a avut loc o nouă turnură în legătură cu politica de muncă de pe piața din Suedia. Abordarea anterioară, care lăsa partenerii sociali să reglementeze divergențele care rezultau din contractele colective de muncă fără nici o intervenție din partea statului, a fost abandonată și s-a trecut la o politică guvernamentală prin schimbări aduse în legislație. Această politică a avut în vedere, în primul rând, problemele legate de protecția locurilor de muncă și co-determinarea lucrătorilor în procesul de luarea deciziei. În ciuda opoziției angajatorilor împotriva acestei acțiuni legislative, Riksdag (Parlamentul suedez) a adoptat practic în unanimitate Legea protecției locurilor de muncă (1974) și Legea co-determinării (1976). Prevederile din 1928 cu privire la contractele colective de muncă și la greva generală au fost incluse în ultima lege, așa cum s-a întâmplat și cu reglementările din 1936 privind dreptul la organizare și la negociere. Legea din 1920 cu privire la mediere a fost și ea inclusă, cu unele modificări minore. Pe lângă toate acestea, au fost introduse o serie de prevederi, pentru ca să se permită sindicatelor de la locul de muncă să aibă un cuvânt de spus în luarea deciziei de către angajator. O asemenea reglementare a fost aceea potrivit căreia, înainte de luarea deciziei care privește orice schimbare substanțială în operațiunile companiei, sau care afectează serios angajații, angajatorii trebuie să intre de comun acord în negocieri cu organizația de sindicat de la locul de muncă respectiv, cu care este obligat să negocieze, în conformitate cu contractul colectiv de muncă.

Unii cercetători și observatori au descris această prevedere ca un prim pas spre sfârșitul a ceea ce a fost cunoscut sub denumirea de "modelul suedez". A întors balanța dintre partenerii sociali, iar statul nu a mai avut o poziție neutră. SAF și-a pus întrebarea dacă a existat vreun indiciu la încheierea contractelor colective de muncă prin care rezultatul să fi fost schimbat ulterior prin intervenția statului.

### Sfârșitul negocierii centralizate

Câțiva ani mai târziu, sistemul negocierii contractelor colective de muncă dintre LO și SAF a început să se degradeze. În urma dezbaterilor pe scară largă, care s-a întins pe toată piața muncii în 1980, Patronatul din Construcția de Mașini din Suedia a refuzat să mandateze SAF ca să negocieze. În schimb, în 1983, s-a ajuns la o înțelegere printr-o negociere directă cu partea adversă, Sindicatul Suedez al Lucrătorilor în Metal. Alte patronate din SAF au urmat modelul, iar acest lucru a însemnat sfârșitul negocierilor centralizate de la nivelul sectorului privat. Această rânduială a devenit rapid o practică generală, implicând direct negocierile de salariu dintre angajatorii și sindicatele de la nivel de industrie națională și de la nivel sectorial.



## Măsuri de salvare a economiei – soluții temporare

Așa cum s-a arătat mai sus, anii 1980 și 1990 au reprezentat timpuri grele pentru economia suedeză. Modelul ineficient de salarizare a fost descris ca fiind factorul major. Problemele au început la mijlocul anilor 1970, când salariile au început să crească mai repede decât productivitatea. Creșterile salariale au fost rapid depășite de inflație. Guvernul suedez a căutat să remedieze situația printr-o serie de devalorizări. A abandonat această politică la mijlocul anilor 1980, hotărând că o astfel de strategie nu a fost viabilă pe termen lung.

În 1990, guvernul a propus înghețarea prețurilor și salariilor pentru o perioadă de doi ani, precum și interzicerea grevelor. Scopul a fost de a câștiga controlul asupra salariilor și a creșterii cheltuielilor de pe piață. Cu toate acestea, propunerile au fost respinse de Riksdag. Guvernul a demisionat, a fost reformat și s-a adoptat o nouă strategie. În locul elaborării altor legi, a căutat să convingă partenerii sociali să-și asume cea mai mare parte din responsabilitatea acțiunilor proprii. Guvernul a numit un grup de negociere, format din negociatori și mediatori cu experiență. Sarcina grupului a fost de a încerca și de a obține o scădere a tendinței de cheltuială. A reușit, prin obligarea partenerilor sociali ca să accepte, în 1991, un "pact de stabilizare" pentru o perioadă de doi ani. Această înțelegere a inclus soluția unui pachet centralizat, prin care partenerii au fost de acord să scadă salariile și prețurile.

## Contractele de colaborare dintre partenerii industriali

Runda de negocieri din 1995 din Suedia a condus încă o dată la creșteri salariale mai mari decât a putut suporta economia. În același timp, șomajul era relativ mare față de standardele din Suedia. Din nou, guvernul s-a arătat preocupat de evoluția problemei salariale. În primăvara lui 1996, acesta a invitat partenerii să conlucreze pentru ca să elaboreze schimbările solicitate în sistemul salarial încă din martie 1997. La nivel național, partenerii, adică organizațiile cele mai mari, nu au ajuns la o înțelegere comună și la un set de propuneri. Cu toate acestea, partenerii din sectorul industrial (12 patronate și 7 sindicate) au convenit în martie 1997 să coopereze mai îndeaproape. Contractul – cunoscut sub numele de *Contractul Industrial* – cuprinde două părți: *contractul cu privire la dezvoltarea industrială și la problema salarială* și *contractul cu privire la procedura de negociere la nivel industrial*. Trei organisme diferite sunt implicate în contract, printre care mediatorii, care au avut ca sarcină să asiste partenerii la masa negocierilor. În general, scopul Contractului Industrial este de a promova dezvoltarea industrială, randamentul și competitivitatea și de a cimenta calea către o creștere salarială favorabilă pentru angajați. Pe lângă acestea, intenția este de a crea o situație prin care, partenerii industriali să

poată evita greva generală și să poată să se angajeze în negocieri salariale constructive, care să aibă ca rezultat reglementări cumpănite.

Runda de negocieri din 1998 a fost efectuată practic fără nici un fel de conflicte, rezultând creșteri salariale moderate. Contractul Industrial poate fi astfel descris ca fiind un factor fundamental în această evoluție.

### Eforturile pentru elaborarea reglementărilor acceptabile de ambele părți

În aprilie 1997, guvernul a desemnat un investigator special care să recomande căile de consolidare pentru autoritatea de mediere a statului și care să revizuiască reglementările cu privire la conflictele industriale. Raportul investigatorului, prezentat în noiembrie 1998, a întrunit opinii diferite din partea partenerilor sociali. În special sindicatele au fost preocupate de restricțiile propuse în reglementările cu privire la greva generală.

În 1999, guvernul l-a desemnat pe fostul prim ministru Ingvar Carlsson să examineze situația, pentru ca să determine partenerii să fie de acord cu privire la un set de reglementări cu privire la structura salarială. Acesta a constatat că partenerii aveau păreri extrem de diferite cu privire la modalitatea de formulare a acestor reglementări, dar cădeau de acord asupra anumitor principii cu privire la structura salarială. De exemplu, au fost de acord că organul de mediere era necesar și că trebuia perfecționat și au agreeat ideea de a duce la final mai întâi negocierile din domeniile competitive din întreaga lume, atâta timp cât negocierile din alte zone puteau să se desfășoare în același ritm.

### Înființarea Oficiului Național de Mediere

Din moment ce organizațiile foarte mari de pe piața muncii nu au ajuns să fie de acord cu privire la un set de reglementări, guvernul nu a avut o altă opțiune decât cea a căii legislative. Oficiul Național de Mediere a fost înființat la 1 iunie 2000. În același timp, Oficiul Național de Conciliere a fost închis după aproape un secol de activitate. Oficiul Național de Mediere este o agenție guvernamentală, iar obligațiile lui sunt definite mai explicit în Legea co-determinării și într-o ordonanță specială. Agenția trebuie prin lege să *promoveze un proces eficient de structură salarială și să medieze conflictele de muncă*. A doua obligație este o sarcină nouă în domeniul medierii din Suedia. Înainte, se punea accent pe asigurarea păcii industriale, în timp ce consecințele sociale și economice ale contractelor salariale erau pe planul al doilea. Motivele introducerii de schimbări legislative au fost acelea că structura salarială nu a dat roade timp de mai multe decenii, atât din perspectiva socială cât și din cea a individului remunerat. Sindicatele (TCO și SACO) au criticat propunerile. Au considerat că

schimbările erau prea drastice și că reprezentau obstrucții ale dreptului liber la negociere. Ele și-au arătat preocuparea și pentru elementul puternic al politicii de venit a statului, în procesul de negociere a contractului colectiv de muncă.

Pe lângă faptul că a stipulat înființarea Oficiului Național de Mediere, Legea co-determinării a trasat o serie de reglementări cu privire la puterile agenției de a acționa în situații specifice și a cuprins o descriere detaliată a obligațiilor. Într-o mare măsură, noile reglementări de pe piața muncii din Suedia au fost inspirate de Contractul Industrial mai sus menționat.

### Obligațiile Oficiului Național de Mediere în detaliu

Oficiul Național de Mediere trebuie, prin lege, să îndeplinească două sarcini principale. Una este de a media în conflictele de muncă. Cealaltă este de a promova un proces de structură salarială eficientă. Ambele sarcini solicită agenția să fie la curent cu comunicările sau cu negocierile zilnice cu privire la condițiile de plată și de ocuparea forței de muncă, fie prin convorbiri cu părțile interesate, fie prin alte mijloace. Agenția mai trebuie să îndrume și să informeze partenerii sociali cu privire la negocierile și contractele colective de muncă.

### Promovarea unui proces de structură salarială eficientă

Un număr de factori noi au început să afecteze structura salarială din Suedia:

- O Riksbank independentă (Banca Centrală a Suediei) trebuie să urmărească o politică de *scăderea inflației*. Rata dobânzii trebuie să fie ridicată pentru ca să compenseze creșterile mari ale salariilor. Banca a stabilit o țintă de inflație de 2% (+/- 1%) pe an.
- A fost introdusă în 1992 o *rată fluctuantă de schimb* pentru moneda suedeză, coroana. Alături de politica de scăderea inflației urmărită de Riksbank, acest lucru înseamnă că creșterile mari de salarii sunt compensate prin creșteri ale ratei dobânzii, ducând la o creștere mai ponderată și la o tendință de ocuparea forței de muncă mai mică decât în alt caz.
- *Internaționalizarea* afectează economia suedeză.
- Partenerii sociali din Suedia și-au asumat cea mai mare parte a responsabilității pentru structura salarială, prin *contracte de colaborare cu privire la aranjamentele de negociere*. Primul acord de acest gen a fost menționat în Contractul cu privire la dezvoltarea industrială și de structură salarială, încheiat în 1997. De atunci, contracte similare au fost semnate între părțile din sectorul public.

- Suedia se îndreaptă spre un sistem *descentralizat și individualizat* privitor la structura salarială. În multe domenii, contractele încheiate nu făceau referință la negocierea centralizată de structură salarială – totul se hotărăște la locul de muncă de la nivel local. Majoritatea contractelor, totuși, încă mai cuprind garanții cu privire la creșterea minimă a salariului pentru fiecare individ.

Aici sunt implicați un număr de factori. Unul este cel dintre activitățile private și cele publice, în timp ce altul este acela dintre sectorul concurent și activitățile care nu sunt supuse concurenței internaționale. Al treilea factor este cel dintre ocupațiile dominant feminine și respectiv masculine, iar al patrulea este acela dintre cei care câștigă venituri mici și cei care câștigă venituri mari.

Responsabilitatea dominantă pentru structura salarială se află la partenerii sociali. Obligația Oficiului Național de Mediere este să promoveze un proces eficient de structură salarială, adică oficiul trebuie să lucreze în diferite direcții, pentru ca să ajute părțile implicate în negociere să plătească salariile în funcție de situația macroeconomică. La înființarea agenției, guvernul a declarat că era necesară o rată mai scăzută a inflației și o rată mai mare de ocuparea forței de muncă, dacă se dorea să se atingă scopul ocupării forței de muncă. S-a mai specificat că structura salarială trebuia prevăzută pentru o creștere salarială reală pentru angajați, fără să producă niveluri de prețuri în Suedia care să le depășească pe cele ale principalilor competitori.

În instrucțiunile date Oficiului Național de Mediere, guvernul a specificat principalele obiective de urmat pentru un proces de structură salarială eficientă. Acestea sunt:

- Să se caute activ să se dezvolte *calendarul* pentru procesul de negociere cu scopul de a se ajunge la noi contracte înainte de expirarea perioadei contractuale precedente. Scopul este de a preveni greva generală.
- Să se consulte părțile cu privire la opțiunile de negociere în lumina *situației macro-economice*.
- Să se exploateze și să se *ajungă la un consens* care există pe piața muncii din Suedia cu privire la rolul sectorului competitiv în negocierile cu privire la salarii. Se va putea rezolva prin discuții directe cu părțile interesate.
- Să colecteze, să compileze și să interpreteze *statisticile* cu privire la importanța structurii salariale și să analizeze acele *contracte colective de muncă* demne de interes.

Legat de acestea, trebuie subliniat că Oficiul Național de Mediere are, mai presus de toate, responsabilitatea pentru statisticile salariale oficiale din Suedia, care sunt date de Biroul Statistic din Suedia (BSS). Obligația agenției este de a întocmi statistici care să întrunească pe cât posibil nevoile diferiților utilizatori.

Oficiul Național de Mediere trebuie să promoveze un proces de structură salarială eficientă, în conformitate cu toate părțile interesate de pe piața muncii, indiferent dacă ele au încheiat contracte cu privire la aranjamentele de negociere. Cu toate acestea, agenția are puteri limitate pentru medierea dintre părțile legate prin astfel de contracte.

### Medierea din procesul de negociere

Oficiul Național de Mediere conduce activitățile sale pe două niveluri. În ambele cazuri, munca implică medierea în conflictele dintre părțile cu interese diferite, dar procesul real de mediere operează la niveluri diferite. Cel mai important este acela prin care organizațiile de la nivel național negociază contractele colective de muncă de la nivel național, industrial sau sectorial. Așa cum s-a arătat anterior, există aproximativ 520 de contracte colective de muncă încheiate la nivel național care sunt în vigoare pe piața muncii din Suedia. Mediatorii din aceste negocieri sunt numiți ad-hoc. Mai mult, Oficiul Național de Mediere are șase mediatorii la nivel regional care stau la dispoziția oficiului pe bază de contracte permanente. Sarcina lor este să medieze în negocierea contractelor colective de muncă între angajatorii care nu sunt organizați și sindicat. Ca o regulă, această formă de mediere a apărut când sindicatul a căutat să facă presiuni asupra angajatorului să semneze contractul colectiv de muncă (un contract de accept) prin transmiterea unei notificări cu privire la greva generală.

### Medierea voluntară

Dacă părțile care negociază contractele colective de muncă *acceptă* o astfel de variantă, Oficiul Național de Mediere poate numi directorii de negociere sau mediatorii care să participe la procesul de negociere. În practică, acest lucru înseamnă ca una, sau ambele părți, să solicite asistență și să ceară oficial Oficiului Național de Mediere să porceadă la o astfel de numire. Dacă una dintre părți se opune unei astfel de numiri, Oficiul Național de Mediere este blocat de la numirea unui director de negociere sau al unui mediator.

## Medierea obligatorie

Dacă Oficiul Național de Mediere hotărăște că există un risc pentru o grevă generală, sau că o astfel de acțiune a fost deja inițiată, agenția poate numi un mediator *fără consensul* părților implicate. Conform Legii co-determinării, partea care intenționează să declanșeze greva generală trebuie să notifice cealaltă parte în scris și să înainteze notificarea și la Oficiul Național de Mediere, nu mai târziu de șapte zile în avans. După primirea notificării, Oficiul Național de Mediere își asumă riscul grevei generale, dar nu numește imediat mediatorii. Se poate ca mediatorul să nu obțină rezultatul scontat. În astfel de cazuri, Oficiul Național de Mediere se abține să ia o decizie imediată, dar monitorizează evoluția evenimentelor în schimb.

Părțile care dețin *contracte cu privire la aranjamentele de negociere* – adică, contracte cu privire la procedura de negociere, care conțin calendarul pentru negocieri, agenda și reglementările de a numi mediatorii, reglementări cu privire la puterile și autoritatea mediatorilor și reglementări cu privire la terminarea contractelor – sunt *exceptate* de la reglementările care privesc medierea obligatorie. Acest lucru este totuși condiționat de părțile care au raportat contractul la Oficiul Național de Mediere și care a fost înregistrat de agenție. În astfel de cazuri, Oficiul Național de Mediere nu poate sugera medierea obligatorie. Situația se datorează faptului că părțile din astfel de contracte nu trebuie să fie obligate prin sisteme duale.

## Mediatorii numiți de Oficiul Național de Mediere

Sarcina mediatorului este de a căuta ca părțile să ajungă la o înțelegere. Astfel, mediatorului i se solicită să sune părțile ca să ajungă la masa negocierilor sau să întreprindă acțiunea necesară pentru acest lucru. Părțile somate de mediator ca să negocieze sunt obligate să respecte somația. Dacă o parte nu ia parte la negocieri, mediatorul poate solicita Oficiului Național de Mediere să intervină pe lângă acea parte ca ea să-și îndeplinească obligațiile prin constrângere cu plata unei amenzi.

Pentru ca să se soluționeze satisfăcător conflictele, mediatorii pot înainta propunerile lor pentru reglementare. Mediatorul poate recomanda ca cele două părți să recurgă la soluționarea conflictului prin arbitraj. Mediatorul totuși nu poate să le oblige să recurgă la această metodă. Arbitrajul presupune un acord al ambelor părți. Nu este de ajuns ca una din părți să accepte o astfel de procedură. Oficiul Național de Mediere poate solicita părților în conflict să soluționeze problemele prin arbitraj. Însă și agenției îi lipsesc puterile pentru ca să oblige la o astfel de procedură.

Foarte rar, părțile implicate recurg la arbitraj. Acest lucru s-a întâmplat doar o dată sau de două ori în ultimii zece ani și numai în legătură cu probleme minore. Conflictele cu privire la nivelul creșterilor salariale nu sunt reglementate prin arbitraj.

Mediatorii trebuie să caute să determine părțile interesate să amâne, sau să anuleze greva generală plănuită. Dacă o parte refuză să respecte solicitarea mediatorului de a amâna greva generală pentru care s-a dat notificarea, mediatorul poate solicita Oficiului Național de Mediere să ordone acelei părți să amâne greva generală. Dacă agenția hotărăște că această cale poate reglementa satisfăcător conflictul, poate ordona o amânare. Greva generală poate fi amânată doar pentru 14 zile cel mult, și procedura poate fi urmată numai prin mediere. Oficiul Național de Mediere nu are puterea să anuleze greva generală în desfășurare. Astfel de puteri ar viola reglementările din Suedia recunoscute pe plan internațional.

### Relațiile de ocuparea forței de muncă în sectoarele public și privat

Comportamentul partenerilor social ar putea fi descris ca o trăsătură distinctă a sistemului de negociere din Suedia. Măsurile au fost luate pentru ca să se reducă diferența dintre sectoarele privat și public, începând cu introducerea în 1965 a legii care a dat angajaților dreptul la grevă și la negociere. Înseamnă că relațiile dintre părți în sectorul public au corespuns mai bine cu cele aplicate în sectorul privat.

Odată cu introducerea Legii co-determinării în 1976, dreptul al negociere s-a aplicat *pe întreaga* piață a muncii și tuturor aspectelor de "relații de muncă – administrare". Legea ocupării forței de muncă în domeniul public a fost introdusă în același timp, iar ea stipulează reglementări specifice pentru sectorul public. În general, au rămas doar mici diferențe între sectoarele privat și public. Reglementările care guvernează conflictele industriale sunt cele cărora li se aplică astfel de diferențe. Cu toate acestea, similaritatea dintre sectoarele privat și public în acest sens este mai puternică comparativ cu diferențele. Pe ansamblu, părțile din sectorul public – conform prezentelor legi și contracte – au drepturi extensive la negociere și cu mici excepții au dreptul la grevă generală, pentru ca să facă presiuni asupra părții adverse în negocieri.

### Facilitățile pentru asistarea părților la rezolvarea conflictelor din contractele colective de muncă

Conflictelor din contractele colective de muncă pot fi împărțite în două categorii: *conflicte de interese* și *conflicte de drepturi* (conflicte juridice). Mecanismele de soluționarea conflictelor depind de tipul de

dispută. Un principiu comun pentru toate tipurile de conflicte este faptul că părțile caută o soluționare pe calea negocierilor.

În cazul *conflictelor de drepturi*, adică de conflicte cu privire la interpretarea sau la implementarea unei anumite legi sau înțelegere, acest principiu este stipulat în contractele colective de muncă. Dacă părțile nu ajung la un consens, hotărârea finală este lăsată în seama Tribunalului Muncii. Nu este permisă nici o grevă generală în cazuri care implică conflicte de drepturi. Oficiul Național de Mediere nu poate numi mediatori în astfel de cazuri. Totuși, Tribunalul Muncii face demersurile necesare pentru a ajuta părțile să ajungă la o înțelegere, după cum crede de cuviință, ținând cont de natura cazului și de alte circumstanțe.

*Conflictele de interes* privesc ceea ce se aplică părților în viitor, adică substanței contractului colectiv de muncă, pe care părțile îl negociază. Asupra acestui tip de conflict își concentrează atenția Oficiul Național de Mediere, deoarece scopul agenției este pacea industrială. Dacă părțile nu ajung să încheie un nou contract colectiv de muncă înainte ca cel vechi să expire, are loc negocierea fără nici o obligație de a menține relațiile de pace industrială, ceea ce înseamnă că părțile sunt libere să treacă la greva generală în sprijinul solicitărilor lor.

Principiul de bază este că medierea este voluntară. Dacă ambele părți – în general cele angajate în negocierea noilor contracte colective de muncă la nivel industrial și sectorial – doresc să apeleze la mediatori, Oficiul Național de Mediere imediat îndeplinește această dorință. În cazurile în care una dintre părți solicită mediere, Oficiul Național de Mediere contactează cealaltă parte pentru a cunoaște punctul ei de vedere. În majoritatea cazurilor, se ajunge la un consens cu privire la acest lucru și mediatorii sunt numiți.

Partea care intenționează să înceapă greva generală este obligată prin lege să notifice cealaltă parte și Oficiul Național de Mediere cu șapte zile lucrătoare în avans. Când agenția primește notificarea, contactează imediat părțile ca să determine dacă ele au ajuns la o înțelegere de mediere. Mediatorii sunt astfel numiți, în mod normal imediat ce părțile solicită medierea.

Conform legii din Suedia, se acordă asistență părților aflate în negocieri. Dacă doresc o astfel de procedură, Oficiul Național de Mediere poate numi "directori de negociere" care să conducă discuțiile dintr-o fază incipientă, înainte ca să apară conflictul. Agenția sugerează de obicei introducerea de directori de negociere când comunică cu părțile, care în mod tradițional, nu ajung la un acord fără mediere.



Cheltuielile pentru directorii de negociere sau mediatorii sunt plătite de stat. Nu se percep taxe părților implicate.

În cazurile în care contractele cu privire la aranjamentele de negociere (procedura de negociere) sunt aplicabile, părțile hotărăsc de obicei ca mediatorii să fie aduși la discuții cu o lună înainte de expirarea contractului colectiv de muncă în derulare.

Ca rezultat al contactului regulat cu părțile de pe piața muncii, Oficiul Național de Mediere poate să ofere asistență prin directorii de negociere sau mediatorii săi în stadii incipiente ale proceselor de negociere. De asemenea, părțile trebuie să notifice agenția cu privire la o eventuală grevă generală. În principiu, mediatorii sunt numiți în aceeași zi în care agenția a primit notificarea pentru o astfel de acțiune. Acest lucru înseamnă că mediatorii au aproximativ o săptămână la dispoziție pentru a încerca să oprească conflictul, ajutând părțile să ajungă la o înțelegere și să semneze un nou contract. De obicei aceștia reușesc în această încercare.

### Restricțiile cu privire la dreptul la grevă

Înființarea Oficiului Național de Mediere nu a afectat dreptul părților la declanșarea grevei generale. Legislația fundamentală din 1976 se aplică și în prezent în forma sa originală. Schimbările legislative introduse în 2000 nu au fost îndreptate spre restricționarea dreptului la greva generală. Scopul a fost de a acorda părților sprijin suplimentar în stadiul incipient în procesul de negociere și de a le ajuta să ajungă la o înțelegere pașnică cu privire la nivelul salariilor care este acceptat în conformitate cu realitatea macro-economică.

Autoritatea Oficiului Național de Mediere nu înseamnă restricții cu privire la dreptul la grevă. Agenția poate întârzia declanșarea grevei generale. Puterea de decizie cu privire la medierea obligatorie și perioada de domolire sunt mai mult măsuri care să oblige părțile să treacă la negociere – alături de mediatorii – și să exploreze toate posibilitățile pentru o reglementare amiabilă a conflictului. Dacă nu se reușește acest lucru, părțile sunt libere să înceapă greva generală notificată.

### Contribuția la prevenirea conflictului

Așa cum s-a arătat anterior, activitățile Oficiului Național de Mediere sunt îndreptate spre părțile angajate în negocierea contractelor colective de muncă la nivel național. Conflictele de interes de la nivelul companiei – cu excepția cazurilor de solicitări din partea sindicatului pentru contracte colective

de muncă cu angajatori ne-organizați – nu fac obiectul Oficiului Național de Mediere. Medierea este menită exclusiv pentru organizațiile care negociază contractele colective de muncă. Acestea sunt reprezentate de negociatori profesioniști, ceea ce înseamnă că domeniile în conflict au fost în general analizate și discutate înainte ca să apară mediatorii în scenă. Frecvent, există probleme care sunt atât de complicate, încât nu pot fi rezolvate în cadrul numirii unui mediator. În astfel de cazuri, părțile convin de obicei să scoată problema din agenda medierii și să o supună unui grup comun de lucru a cărui sarcină este să dezvolte propuneri pentru soluționare a problemei în perioada contractuală în derulare. Uneori, mediatorii sunt numiți de părți ca să prezideze astfel de grupuri de lucru.

### Importanța unei expertize industriale specifice într-o mediere

Oficiul Național de Mediere are la dispoziție un grup de aproximativ 30 de mediatori ad-hoc, reprezentând o echipă solidă de experți. Majoritatea sunt negociatori la pensie din organizațiile de pe piața muncii. Foști miniștri din cabinetul precedent și foști oficiali guvernamentali fac parte din grup. Doi mediatorii sunt numiți pentru fiecare numire individuală, sau după caz trei mediatorii în conflicte majore.

Părțile solicită rar ca mediatorii să aibă cunoștințe din industrie. Sunt interesați mai mult dacă mediatorii au experiență din negocierile anterioare și de abilitatea de a găsi soluții la problemele dificile. Ca o regulă, părțile informează mediatorii despre relațiile și problemele lor industriale în timpul stadiilor de pregătire a procesului de negociere. Uneori, părțile care au avut experiență cu unii mediatorii, își exprimă preferința de a-i folosi din nou, când apare un conflict. Adesea, primează ca mediatorul să fie familiar cu modalitatea de operare a înțelegerii decât cu familiarizarea unei anumite industrii.

### Finanțarea și personalul

Activitățile Oficiului Național de Mediere este finanțat de la bugetul național. Mediatorii ad-hoc numiți de agenție sunt plătiți pe bază de numire, în conformitate cu tariful fix pe oră. Mediatorii regionali angajați cu contract permanent și care funcționează în cadrul agenției sunt plătiți cu remunerație lunară.

În declarația guvernamentală pentru înființarea Oficiului Național de Mediere se menționează că personalul trebuie să fie calificat în economie, structură salarii, negociere colectivă, dreptul muncii,

statistică, interpretare contract și probleme de egalitate dintre femei și bărbați. În prezent, există nouă membri care dețin calificările necesare. Mai mult, agenția are doi consilieri speciali la dispoziție: un economist și un mediator cu experiență.

În final, Oficiul Național de Mediere organizează conferințe și seminarii pentru mediatori în fiecare an, axându-se pe probleme cum sunt condițiile macro-economice pentru structura salarială, rezultatele negocierii și cazuri de mediere specifice.

## **Măsuri alternative de soluționarea conflictelor în noile state care au aderat la Uniunea Europeană**

### **Ungaria**

Ungaria a început reforma pe scară largă cu privire la mecanismele de soluționarea conflictelor în relațiile de muncă de acum zece ani. În stadiile de început, a căutat sfaturi de la SUA și Marea Britanie. Între 1997 și 1999, ambele țări au asistat serviciul nou format la nivel de stat de mediere și de arbitraj, MDSZK, și au stabilit identitatea și scopul și au format mediatorii.

Trăsătura fundamentală MDSZK, la înființarea ei, este faptul că este o unitate independentă în cadrul Ministerului Muncii. Funcțiile generale se aseamănă în mare măsură cu cele a SCA din Marea Britanie. De aceea, funcția de conciliator a fost îndeplinită de funcționari civili însă medierea și arbitrajul au fost efectuate de persoane independente, numite special.

Aceste persoane, în jur de 40, au fost formate ca mediatori în SUA și Marea Britanie în tranșe diferite. Evenimentele au fost proiectate în așa fel încât pentru viitor formarea să poată fi efectuată de personalul MDSZK.

Un alt aspect interesant al sistemului maghiar este faptul că medierea este parțial finanțată de stat și parțial plătită de părțile aflate în conflict. Aranjamentul este că dacă părțile voluntar optează pentru mediere, primele trei zile statul finanțează medierea. Dacă medierea nu rezolvă conflictul în acest termen, medierea continuă numai dacă părțile hotărăsc să plătească pentru ea. Scopul acestui proces este de a determina părțile să ajungă la o înțelegere în termenul în care nu sunt obligate să plătească.

Problema impunerii unei scadențe, reale sau artificiale, reprezintă subiectul unei dezbateri largi între organele de mediere din lumea întreagă.

## **Slovenia**

Ca nouă țară care a aderat la Uniunea Europeană, Slovenia lucrează în prezent la elaborarea legii muncii și dezbate care parte a medierii va fi plătită în procesele de negocierea colectivă a contractelor de muncă.

Slovenia a dezvoltat un proces de dialog social între sindicate și angajatori. Țara este caracterizată de angajatori mici, din care aproape toți aparțin Camerei de Comerț. Camera de Comerț și sindicatele, alături de guvern, reprezintă părțile care administrează contractele colective de muncă.

Există relativ puține conflicte cu privire la ocuparea forței de muncă, care s-au soldat doar cu anunțarea grevei. Ce se constată în prezent, este numărul relativ mic de mediatori, numiți de partenerii sociali, care sunt în așteptarea de a oferi mediere pe principii ad-hoc.