

**Reprezentarea la locul de muncă a salariaților  
la nivel de Uniune Europeană și la nivel  
național: un element cheie al modelului social  
european**

**Proiectul Twinning EU-PHARE**

**“Promovarea Dialogului Social Autonom”**

**România: ianuarie – mai 2005**

*Christian Welz/Timo Kauppinen*

*[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)*

# Privire de ansamblu

## **I. La nivel de UE: Directiva Consiliilor de Întreprindere Europene (CIE) (94/45/EC)**

- 1. Incidența în cadrul celor 15 state membre ale UE**
- 2. Incidența în cadrul celor 10 noi state membre ale UE**
- 3. Implementarea directivei UE cu privire la CIE în cadrul celor 10 noi state membre ale UE**
- 4. Noi CIE și acorduri în cele 15 state membre ale UE**
- 5. CIE – Studii de caz**
- 6. Revizuirea directivei CIE**

## **II. La nivel național**

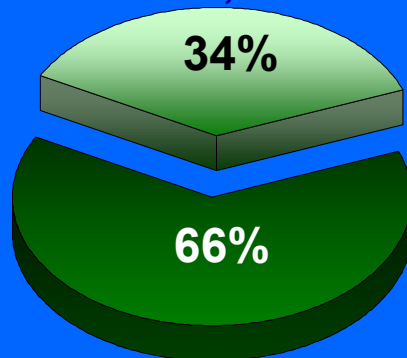
- 1. Directiva (2002/14/EC) : informare și consultare**
- 2. Reprezentarea la locul de muncă: practici naționale**
- 3. Implementarea directivei (2002/14/EC)**

# I. La nivel de UE: Consilii de Întreprindere Europene

# 1. Numărul de societăți și salariați care se regăsesc în cadrul unui Consiliu de Întreprindere European în anul 2004

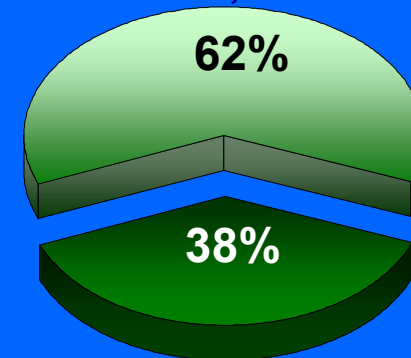
2169 societăți acoperite

737 societăți au un CIE



1432 societăți acoperite care nu au un CIE propriu

Salariați reprezentanți în cadrul unui CIE

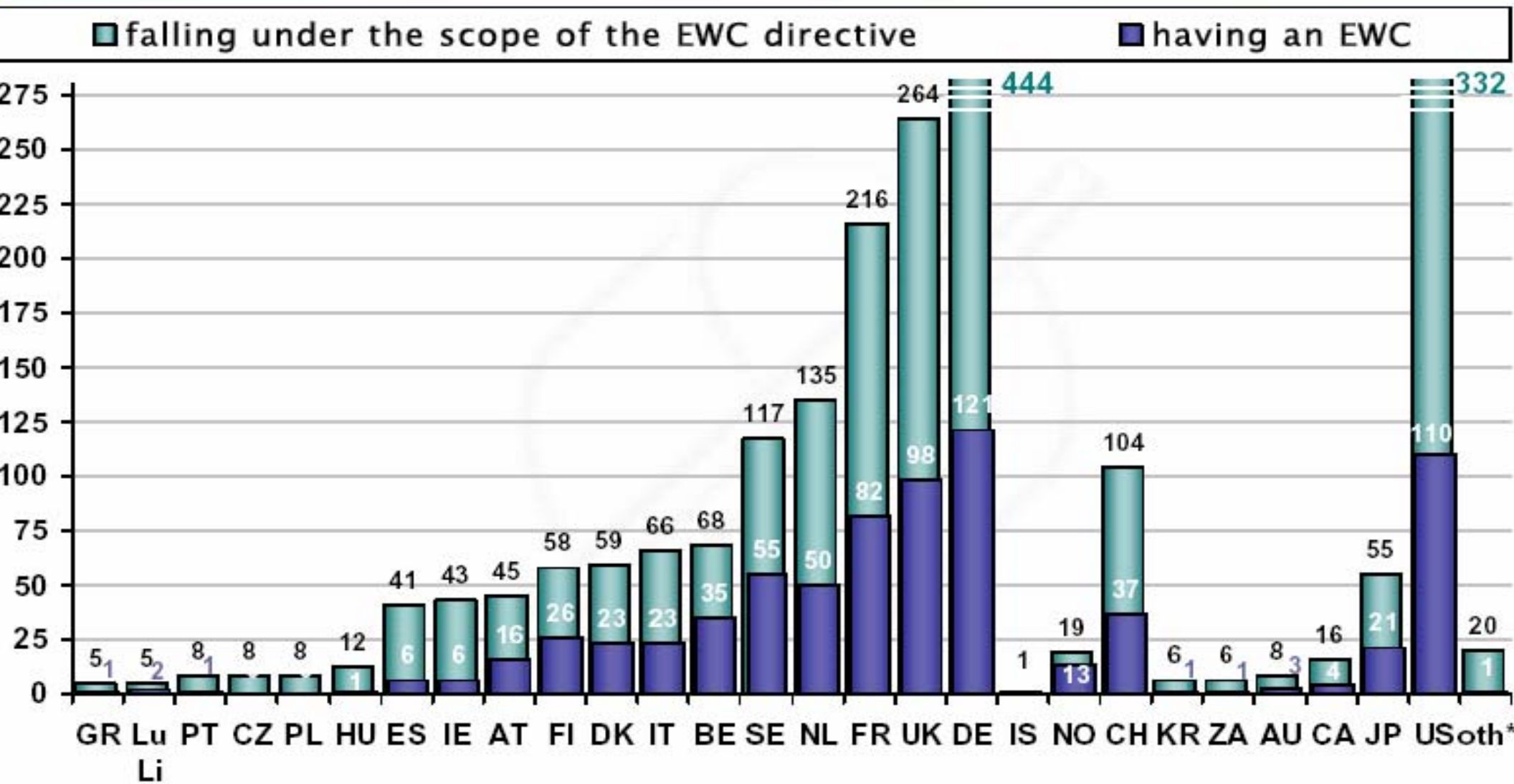


Salariați din societăți afectate de directivă, care însă nu au un CIE

*SURSA: ETUI, 2000-2004*

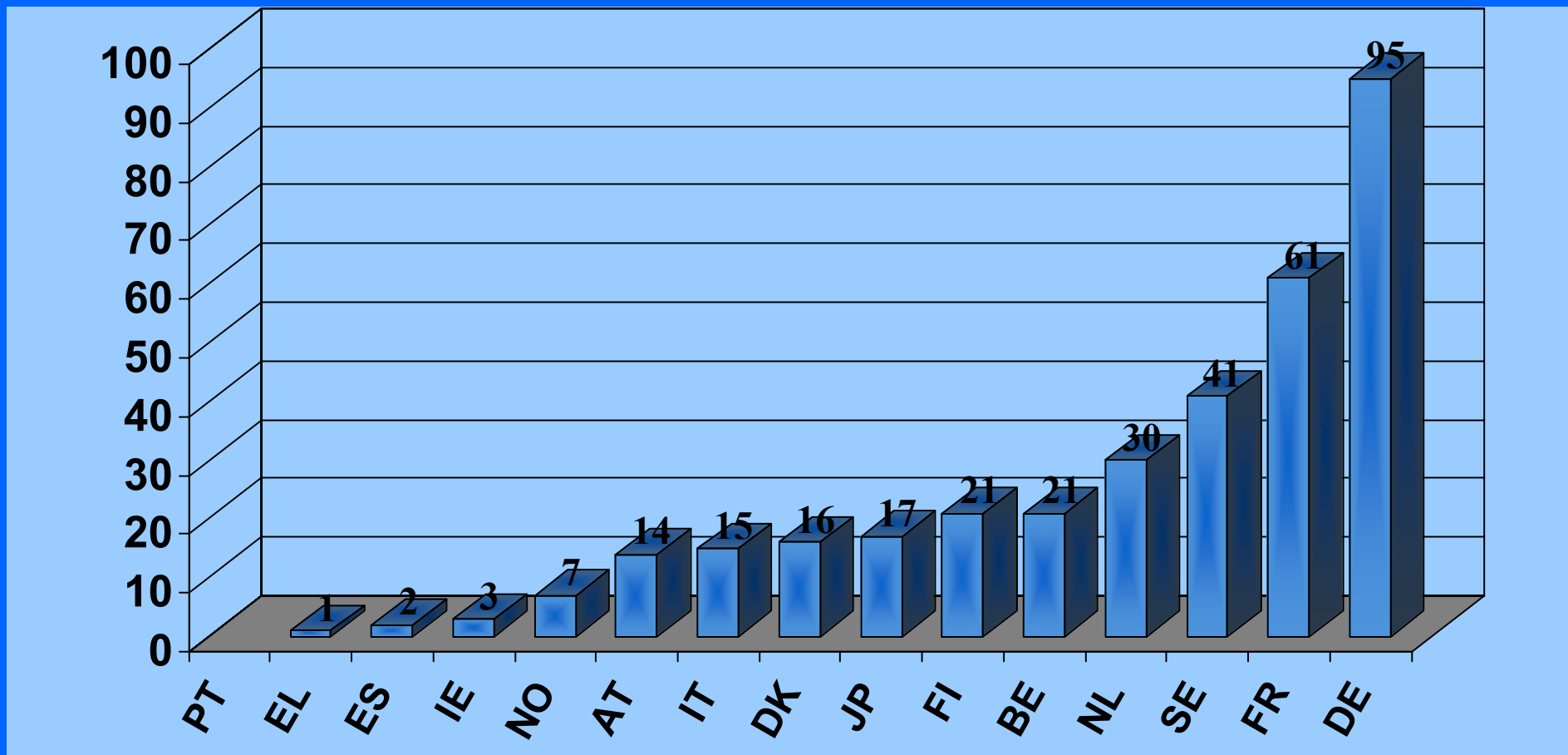


# Multinational companies affected by Directives 94/45/EC and 97/74/EC (by country of ownership)



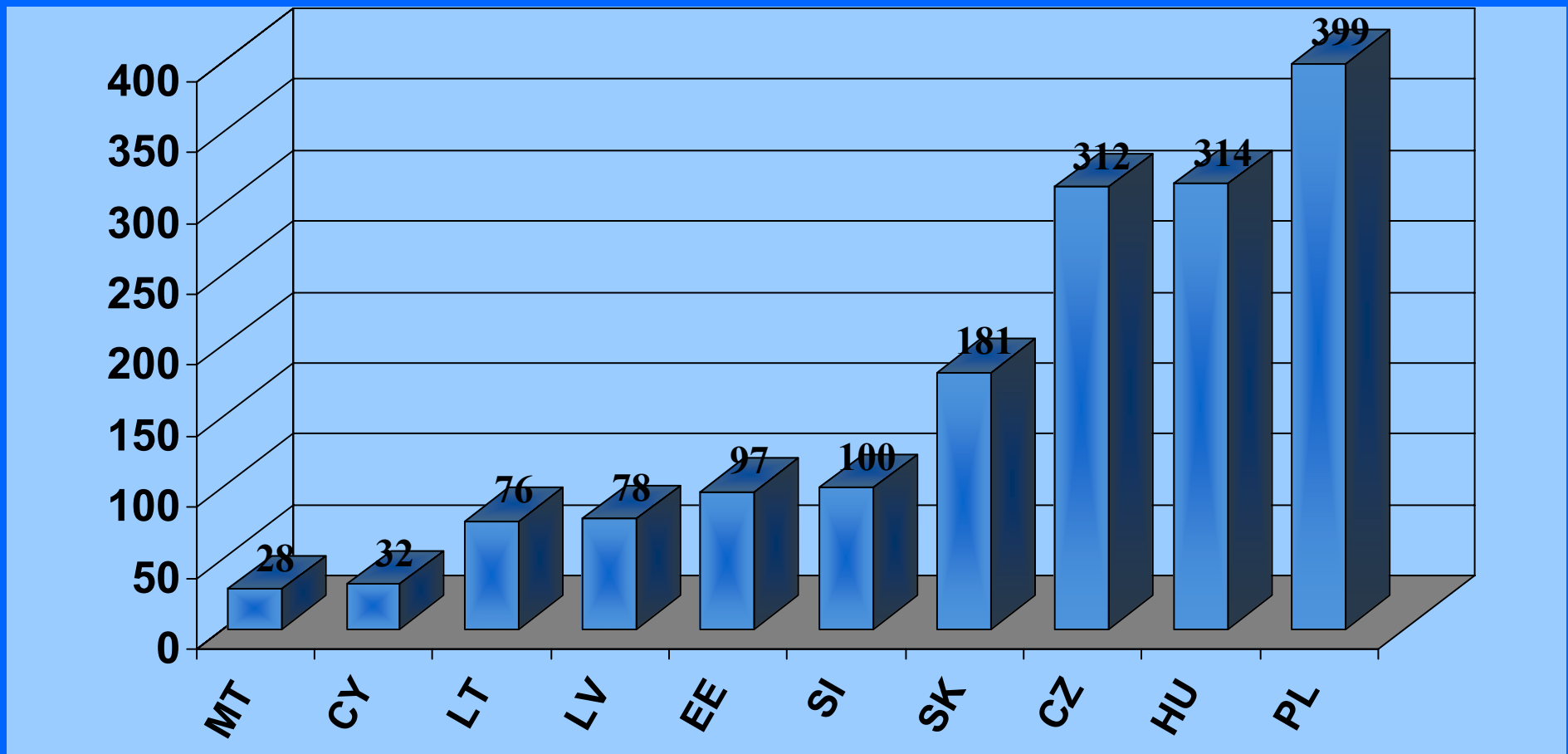
(\*) Bahrain, Croatia, Hong Kong, India, Israel, Kuwait, Malaysia, Russian Federation, Singapore, Taiwan, Turkey

## 2. Numărul de societăți care au CIE și activitate în cele 10 noi state membre ale UE – în funcție de țara de origine



Sursa: Centrele naționale EIRO

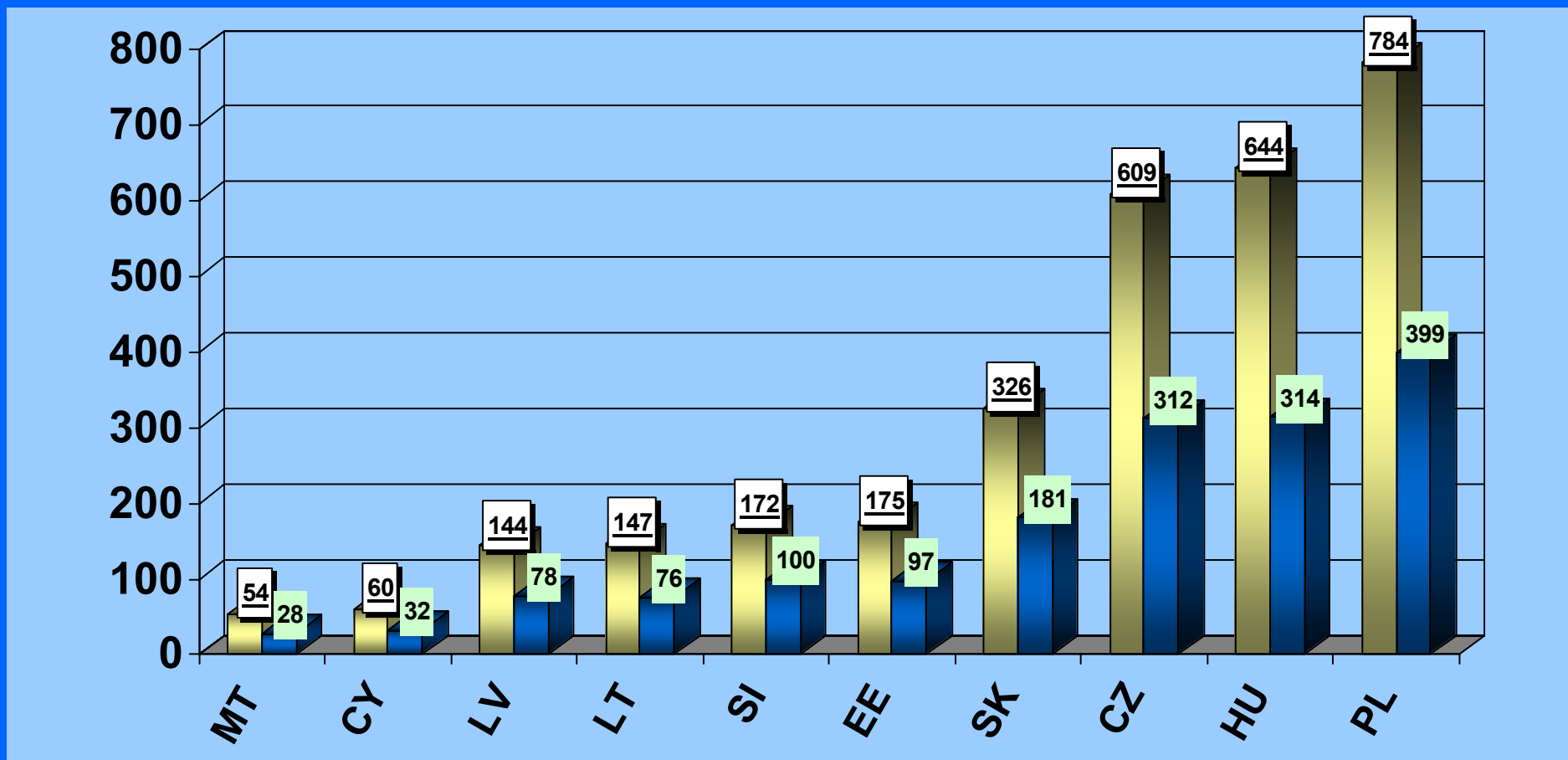
## 2. Numărul de societăți care au CIE care au activități în noile state membre - în funcție de țara de destinație



Sursa: centrele naționale EIRO centres /ETUI 2004

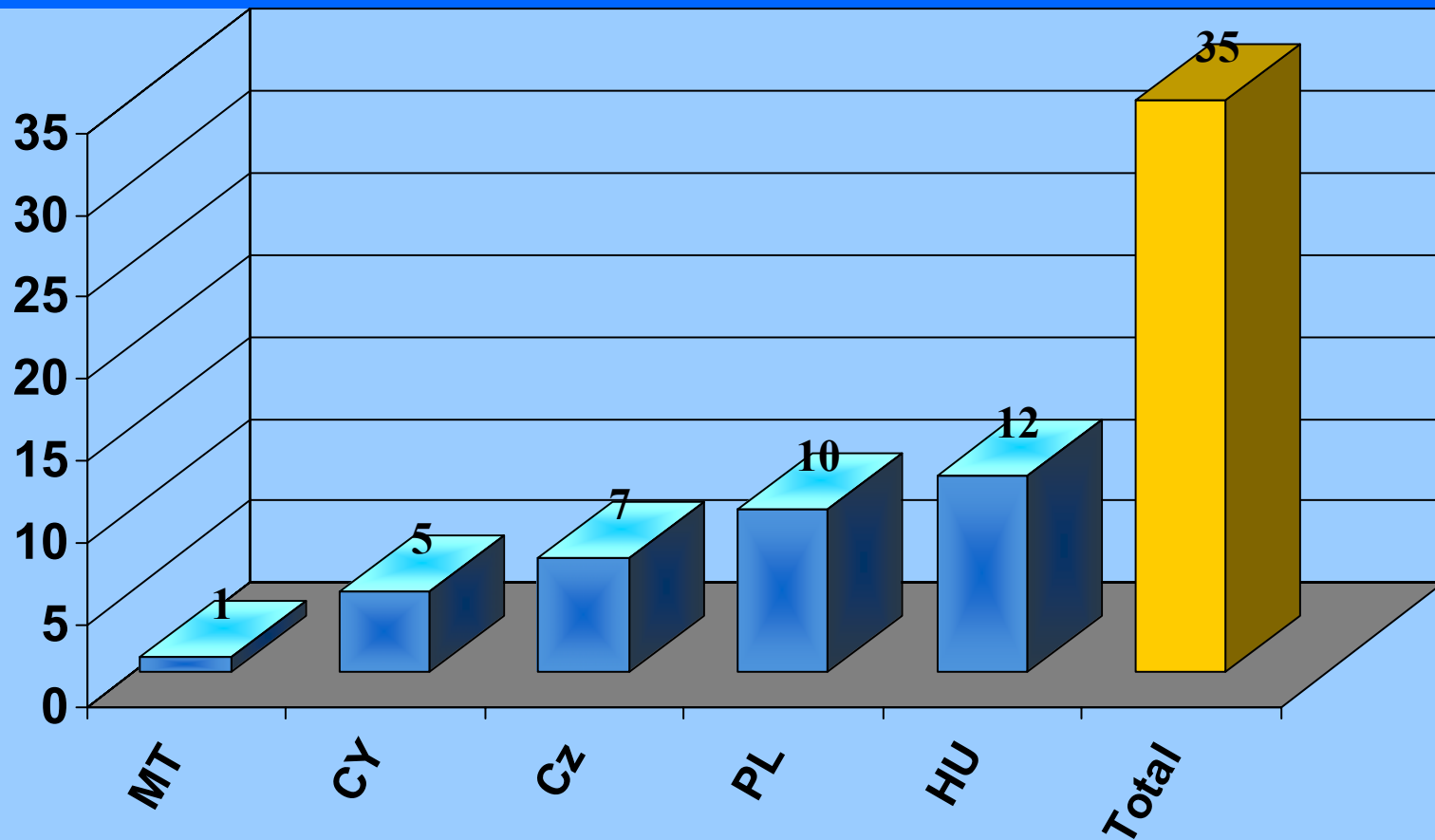
## 2. Numărul de societăți care au CIE și activități în noile state membre

- în funcție de țara de destinație – versus numărul potențial al acestora





## 2. Numărul potențial de societăți care intră sub incidența directivei cu privire la CIE care dețin participații în cele 10 noi state membre



### 3. Implementarea directivei cu privire la CIE în cele 10 noi state membre

→ În decembrie 2004:

→ Toate cele 10 noi state membre, cu excepția  
**Estoniei**

au transpus directiva 94/45/EC

### 3. Primul CIE într-un nou stat membru

- Creat în iunie 2004 în Ungaria
  - Magyar Olaj és Gázipari (MOL)
  - Delegați din 9 SM
  - Observatori din Croația și **România**

## 4. CIE – Studii de caz (2003-2004)

- Cercetare pe studii de caz
- Proiecte pilot în 4 CIE (2001)
- Studii principale în 5 țări (Regatul Unit, Franța, Germania, Suedia și Italia)
- 37 de cazuri
- 4 sectoare (industria de prelucrare a metalelor, servicii financiare, industria alimentară și băuturi răcoritoare și produse farmaceutice)

## 5. CIE – Studii de caz (2003-2004)

- Interviuri semi-structurate
- Societatea mamă și societatea fiică
- Studiarea interacțiunilor
  - În cadrul CIE (conducere și salariați)
  - Între membrii conducerii (din interior și din afară)
  - În ceea ce privește salariații (din interior și din afară)

## 4. CIE – Studii de caz: concluzii preliminare

- Majoritatea CIE sunt în principal doar organe consultative –
  - constrângere importantă
- În majoritatea cazurilor consultarea nu se face cu privire la decizii, ci doar cu privire la consecințe / implementare
- Majoritatea CIE nu au o influență directă
- Însă există efecte pozitive de ambele părți
  - proces de învățare reciproc
- Unele CIE au inițiat experiențe de relații industriale inovatoare în cadrul respectivelor societăți

## 5. Revizuirea directivei CIE - 2004

- CEC a inițiat **consultarea** partenerilor social europeni (PSE) în luna aprilie 2004
- **Întrebări de ghidare :**
  - Care este cea mai bună modalitate de a proceda pentru a asigura că potențialul CIE de a promova dialogul social transnațional în mod constructiv și fructuos poate fi pe deplin realizat?
  - Ce măsuri ar putea lua UE, inclusiv posibilă revizuire a directivei CIE din 1994?
  - Care este rolul pe care îl pot juca partenerii sociali pentru a aborda această chestiune?

## 5. Revizuirea directivei CIE - 2004

### 1. Punctul de vedere al ETUC:

- o mai bună definiție pentru consultare și informare (cf. 2002/14/CE)
- informarea trebuie să aibă loc în timp util = înainte de luarea deciziei
- garantarea participării TU sectoriale (sindicatelor de ramură) ale UE în cadrul unor organisme de negociere speciale



## 5. Revizuirea directivei CIE - 2004

- o procedură mai precisă pentru renegocierea contractelor colective (în special în cazul fuziunilor)
- includerea de prevederi cu privire la instruire
- scurtarea perioadei de negocieri
- introducerea unor sancțiuni eficiente
- prevenirea abuzurilor de confidențialitate
- apelarea în mai mare parte la experți
- garantarea accesului la punctele de lucru
- introducerea dreptului la reuniuni de pregătire și reuniuni de analiză a rezultatelor (follow – up)

## **5. Revizuirea directivei CIE - 2004**

### **2. Punctul de vedere al UNICE:**

- se opune revizuirii procedurii
- informare și consultare prin dialog la nivel de societate
- prioritate pentru extindere
- în locul revizuirii CIE UNICE propune:

## 5. Revizuirea directivei CIE - 2004

- monitorizarea transpunerii și implementării directivei existente
- schimburi de experiență și învățarea din experiențele acumulate de CIE

## **6. Revizuirea directivei CIE - 2004**

### **3. Punctul de vedere al partenerilor sociali naționali și al statelor membre**

#### **3.1 Patronatele naționale**

- în mare parte similar cu al UNICE, dar
- federația patronatelor din Germania (BDA) favorizează inițierea dialogului social (art. 138/139 CE)
- Patronatele din Franța (MEDEF) propun efectuarea unui studiu cu privire la tehnicile de îmbunătățire a eficienței

## 6. Revizuirea directivei CIE - 2004

### 3.2 Sindicatele naționale

- sindicatul CGT-FO din Franța nu consideră că este necesară o revizuire urgentă

## 5. Revizuirea directivei CIE - 2004

### 3.3 Puncte de vedere a guvernelor naționale

- Puține au exprimat o poziție publică până în momentul de față > așteptând rezultatele consultărilor CEC
- Ministerul Muncii din Danemarca (DK): o revizuire nu este necesară
- Germania (DE): angajament în cadrul unui acord de coaliție pentru promovarea dreptului la co-determinare la nivel de UE
- Regatul Unit (UK): amendamente limitate, dar nu drepturi statutare mai largi cu privire la natura și planificarea în timp a consultărilor

## **5. Revizuirea directivei CIE– situația actuală**

- 1. Prima consultare a partenerilor sociali în aprilie 2004**
- 2. Opinia partenerilor social trimisă la CEC**
- 3. Seminare comune cu privire la cele mai bune practici efectuate în septembrie și octombrie 2004**
- 4. Noul comisar (DG EMP) Spidla dorește să inițieze a doua fază de consultări după evaluarea seminarelor de mai sus**

## **II. La nivel național: consilii de întreprindere și alte structuri de reprezentare la locul de muncă**



## **1. Directiva (2002/14/CE) care stabilește cadrul general pentru informarea și consultarea salariaților din Comunitatea Europeană**

- Se aplică întreprinderilor cu cel puțin 50 de salariați sau societăților cu cel puțin 20 de salariați (alegerea este lăsată la latitudinea statelor membre)
- Acordă salariaților următoarele drepturi:
  - **Informații cu privire la evoluția recentă și probabilă a întreprinderii sau a societății cu privire la activitățile și situația economică a acesteia;**
  - **Informare și consultare cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a locurilor de muncă în cadrul societății, precum și cu privire la orice fel de măsuri anticipatorii preconizate, în special atunci când presupun o amenințare a locurilor de muncă; și**
  - **Informare și consultare în scopul ajungerii la o înțelegere cu privire la decizii care ar putea duce la o modificare substanțială a organizării muncii sau a relațiilor contractuale.**

## **1. Directiva (2002/14/CE) care stabilește cadrul general pentru informarea și consultarea salariaților din Comunitatea Europeană**

- Modalitățile de informare și consultare stabilite în acordurile încheiate între conducere și salariați pot să fie diferite de cele stipulate în cadrul directivei.
- Directiva nu stipulează un anumit canal sau structură prin care trebuie să aibă loc activitățile de informare și consultare
- Directiva definește activitatea de informare și consultare ca având loc între angajator și reprezentanții salariaților astfel cum sunt prevăzuți în legislația și / sau practica națională.
- Statele membre vor asigura pentru reprezentanții salariaților o protecție corespunzătoare împotriva concedierii.

## 1. Directiva (2002/14/CE) care stabilește cadrul general pentru informarea și consultarea salariaților din Comunitatea Europeană

Trebuie transpusă în statele membre până la data de 23 martie 2005 – chiar dacă statele membre care nu dispun de un sistem de informare și consultare sau de reprezentare a salariaților - *general, permanent și statutar* – pot introduce pentru firmele mai mici acest sistem treptat până în anul 2008.

- **prin întreprindere** se înțelege o întreprindere publică sau privată care desfășoară o activitate economică, pentru profit sau non-profit și care este situată pe teritoriul statului membru;

- prin **societate** se înțelege o unitate economică definită în conformitate cu legile și practicile naționale, situată pe teritoriul statului membru, care desfășoară o activitate economică în mod curent, utilizând resurse umane și materiale.

## 2. Practici naționale: Consiliul de întreprindere - definiție

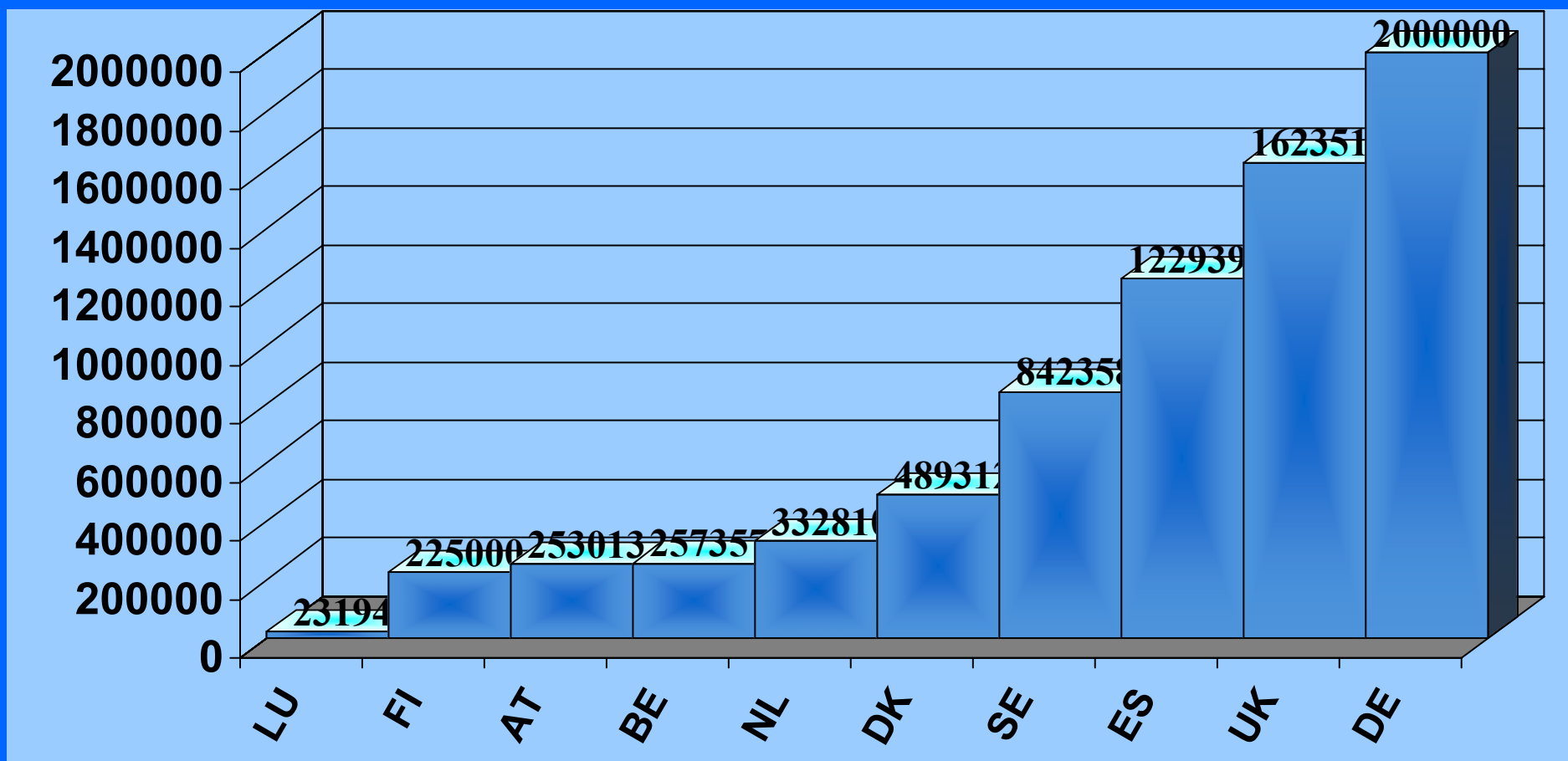
- Un organ ales permanent al reprezentanților salariaților (sau ocazional consilii comune cu reprezentanții angajatorilor), constituit în baza unei legi sau contract colectiv de muncă, a cărui misiune generală este de a promova cooperarea în cadrul întreprinderii în beneficiul întreprinderii înseși și a salariaților, și anume prin crearea și menținerea unor condiții de muncă și a unor locuri de muncă bune și stabile, îmbunătățind astfel bunăstarea și securitatea salariaților precum și cunoștințele salariaților despre activitatea întreprinderii, situația financiară și competitivitatea acesteia.

Țara	Act normativ	Tipul de consiliu de întreprindere
Austria	<b>Legea Constituției Muncii</b> ( <i>Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG</i> )	Consilii de întreprindere statutare
Belgia	Contractul Colectiv de Muncă Național nr. 9 din data de 9 martie 1972 cu privire la consiliile de întreprindere, devenit obligatoriu prin Decretul Regal din 12 septembrie 1972 și 27 noiembrie 1973.	
Franța	Mai multe reglementări și contracte colective intersectoriale încheiate după preambulul la Constituție (1946) la Legea cu privire la Contractele Colective de Muncă din 1996.	
Germania	<b>Legea Consituției Întreprinderii</b> ( <i>Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG</i> ), cu modificările și completările din 2001	
Grecia	<b>Legea nr.1767/1988</b> , cu modificările și completările aduse de Legea 2294/1994	
Luxembourg	<b>Legea din 18 mai 1979</b> <i>Loi portant réforme des délégations du personnel</i> , modificată prin Legea din 7 iulie 1998, Legea din 28 iulie 2000	
Olanda	Legea Consiliilor de Întreprindere ( <i>Wet op de ondernemingsraden, WOR</i> ) adoptată în 1950, modificată în 1971, 1979 și 1998	
Norvegia (a)	Legea cu privire la protecția salariaților și mediul de lucru ( <i>Arbeidsmiljøloven, AML</i> ), 1997 și Legea cu privire la Societățile Publice pe Acțiuni 1997 ( <i>Aksjeloven</i> )	
Spania	<b>Statutul Muncitorilor</b> (Legea nr. .1/1995 din 24 martie 1995)	
Danemarca	<b>Comitetele de cooperare</b> nu sunt reglementate prin lege. Ele se bazează pe ' <i>Compromisul din septembrie</i> ' – contract colectiv semnat în anul 1899 și reînnoit în 1947, 1970, 1986	Consilii de întreprindere bazate pe contracte colective la nivel central
Italia	<b>Articolul 19 din Legea 300 din 1970</b> ( <i>Statutul Muncitorului</i> ') și <i>Giugni protocol</i> (acord încheiat între principalele trei confederații sindicale)	
Norvegia (b)	Acordul de bază încheiat între Confederația norvegiană a sindicatelor (LO) și Confederația norvegiană a Patronatului (NHO), 1998	
Suedia	<b>Legea cu privire la co-determinare</b> ( <i>Medbestämmandelagen, MBL</i> , 1976), cu modificările și completările ulterioare.	Drepturi statutare la informare și consultare pentru sindicate
Finlanda	Legea cu privire la cooperarea din cadrul întreprinderilor (1978) , Legea cu privire la reprezentarea personalului în cadrul administrării întreprinderilor (1991).	Drepturi statutare la informare și consultare pentru salariați / reprezentanți ai salariaților
Irlanda	Legea cu privire la informarea și consultarea transnațională a salariaților 1996, Legea cu privire la participarea salariaților (Întreprinderi de stat) din 1977 și 1988	Lipsa unui sistem general, permanent sau statutar de

Compunere	Țara	Procedura de alegere
Doar din partea salariaților	Austria	Aleși de către salariați din 4 în 4 ani.
	Germania	Aleși de către salariați din 4 în 4 ani (peste 18 și încadrați în întreprindere pentru o perioadă de cel puțin 6 luni), cu excepția personalului executiv. Toți salariații cu drept de vot pot fi aleși . Există o cotă minimă de reprezentare pentru femei.
	Grecia	Aleși de către Adunarea Generală a societății.
	Luxembourg (a)	Aleși de către salariați din 5 în 5 ani pe baza unei liste de candidați prezentate de către sindicate.
	Olanda	Aleși de către salariați (încadrați de el puțin 6 luni) pe baza unei liste de candidați prezentate de către sindicate.
	Spania	Aleși din 4 în 4 ani de către salariați pe baza unei liste de candidați prezentate de către sindicate sau grupuri de salariați.
Comitet comun	Belgia	Reprezentanții salariaților sunt aleși din 4 în 4 ani prin 'alegeri sociale' pe baza unei liste de candidați prezentate de către sindicate, împărțită pe categorii. Reprezentanții angajatorului sunt desemnați de către angajator.
	Danemarca	Aleși de către salariați / desemnați de către conducere din 2 în 2 ani. Se întreprind eforturi pentru a asigura reprezentarea tuturor categoriilor de salariați.
	Franța	Reprezentanții salariaților sunt aleși (de două ori pe an) în colegii electorale separate pentru diferitele categorii de personal pe bază de liste prezentate de către sindicate sau grupuri nesindicale. Reprezentanții angajatorului sunt desemnați de către angajator.
	Norvegia	Reprezentanții salariaților sunt aleși de către și din rândul salariaților.
	Italia	Alegerile Rsas sunt reglementate de contractul colectiv național pe ramură. 2/3 din numărul de mandate sunt alese de către salariați iar 1/3 de către sindicate.
	Luxembourg (b)	Desemnați de către membrii comitetului de salariați.

Țara	Automat/ Declanșat	Nr. de salariați
Austria	Automat	5
Belgia	Automat	100
Denmark	Declanșat	35
Finland	Automat	30 (sau 10 contracte de muncă în firme mici)
France	Automat	50 (10 pentru alegerea delegaților salariaților)
Germany	Declanșat	5 (eligibil să voteze)
Greece	Declanșat	50 (20 acolo unde nu există sindicate)
Italy	Declanșat	Variază în funcție de sector
Luxembourg (a)	Automat	15
Luxembourg (b)	Automat	150
Netherlands	Automat	50 (10 pentru delegațiile personalului)
Spain	Declanșat	50 Consilii de întreprindere 6 Delegați ai salariaților cu aceleași drepturi)
Norway	Automat / Declanșat	100 (contracte colective) 50, 20 dacă se solicită de către părți (AML)

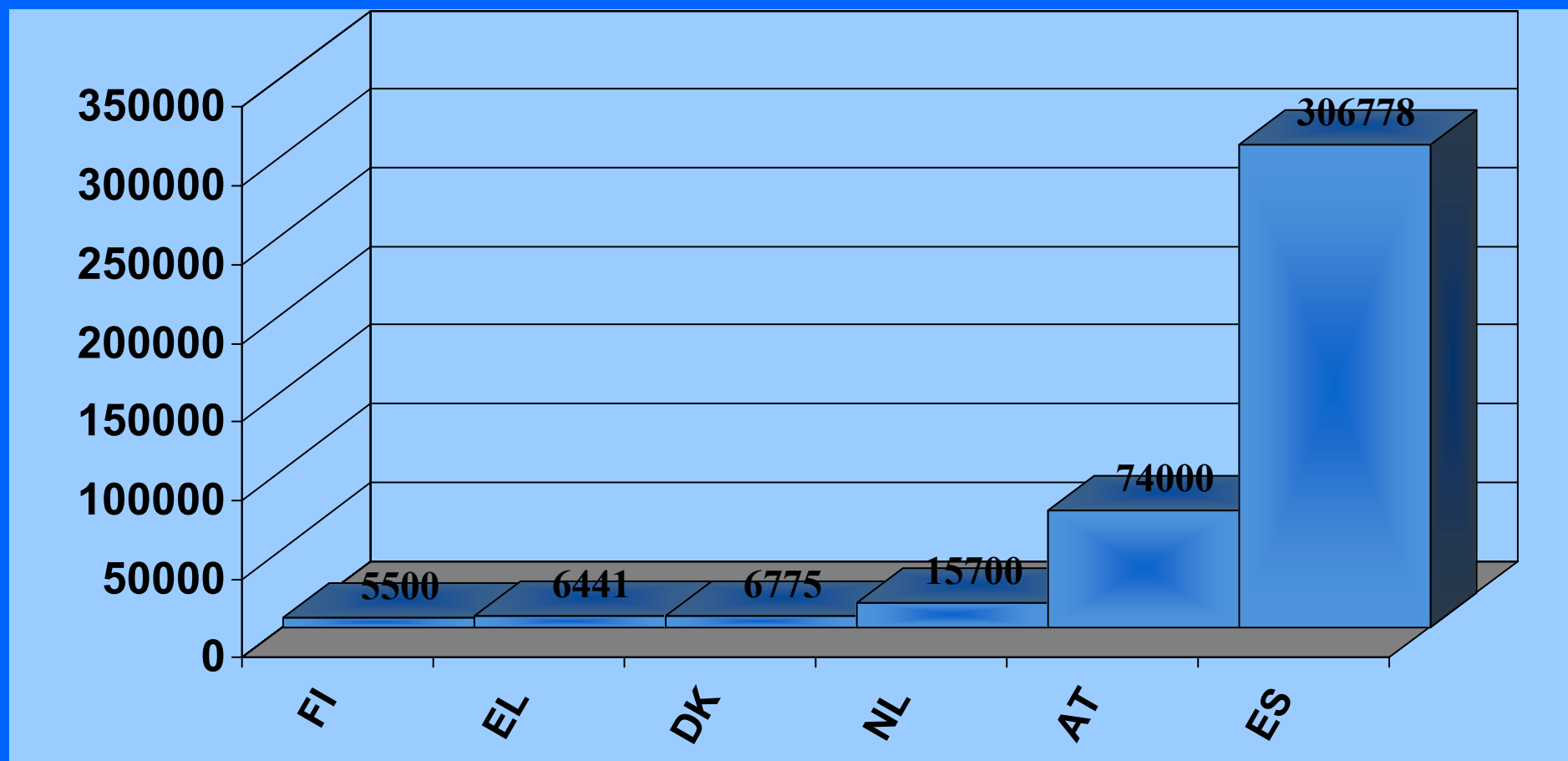
## 2. Practici naționale – incidență Nr. total de întreprinderi



Sursa: centrele naționale EIRO

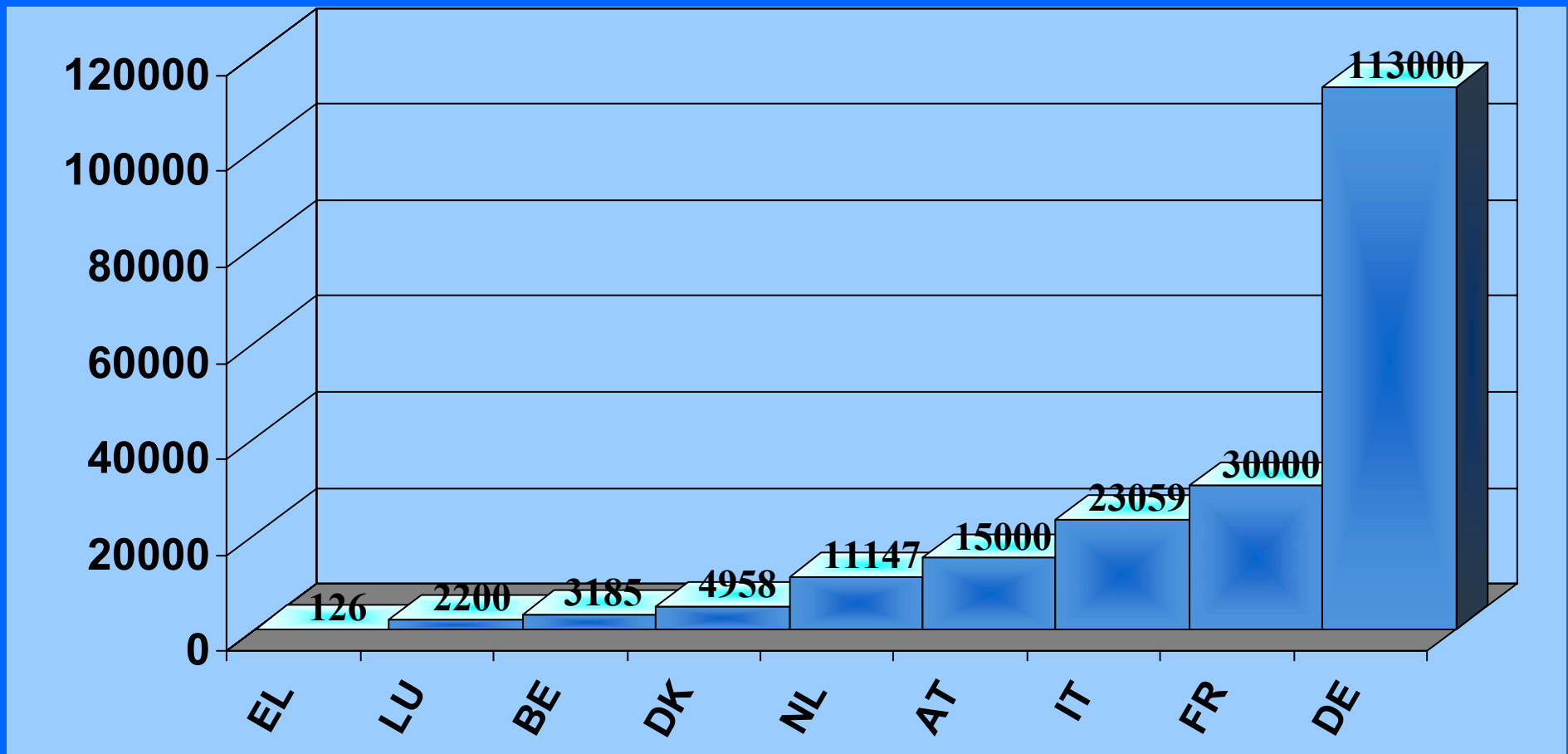


## 2. Nr. de întreprinderi care intră sub incidența legislației cu privire la consiliile de întreprindere



Sursa: centrele naționale EIRO

## 2. Nr. de consilii de întreprindere înființate



Sursa: centrele naționale EIRO

### **3. Directiva 2002/14/CE: “știri actuale” 2004 cu privire la implementare**

#### **1. IE:**

- directiva trebuie transpusă până în martie 2005
- însă proiectul de lege pentru implementarea directivei nu fusese finalizată în noiembrie 2004;
- există încă incertitudini legate de implicațiile acestei legi destul de ample în ceea ce privește relațiile industriale din Irlanda.

### **3. Directiva 2002/14/CE: “știri actuale” 2004 cu privire la implementare**

#### **2. LT:**

- în luna octombrie 2004 Parlamentul lituanian a adoptat în final legea prin care se introduc consiliile de întreprindere;
- aceste noi organe de reprezentare a salariaților pot fi înființate în întreprinderi cu minim 20 de salariați acolo unde nu există sindicate.

### **3. Directiva 2002/14/CE: “știri actuale” 2004 cu privire la implementare**

#### **3. PL:**

- în vara anului 2004 Guvernul polonez a consultat părerea partenerilor social cu privire la proiectul de lege;
- atât angajatorii cât și sindicatele au avut o atitudine critică cu privire la planurile guvernului iar în luna octombrie au decis să inițieze discuții bipartite;
- guvernul a acceptat această soluție, fără precedent în Polonia;
- dacă partenerii social vor putea ajunge la o opinie comună, propunerea lor comună va fi prezentată Guvernului, care probabil o va accepta.

### **3. Directiva 2002/14/CE: “știri actuale” 2004 cu privire la implementare**

#### **4. SE:**

- în august 2004 a fost înființată o comisie guvernamentală pentru examinarea implementării directivei 2002/14 care apoi și-a prezentat raportul;
- în SE drepturile statutare de informare și consultare sunt în prezent limitate doar la angajatorii și salariații care intră sub incidența contractelor colective;
- comisia propune ca acestea să fie extinse la toate locurile de muncă.

### **3. Directiva 2002/14/CE: “știri actuale” 2004 cu privire la implementare**

#### **5. DK:**

- în februarie 2004 Confederația Sindicatelor Daneze (LO) și Confederația Patronatelor Daneze (DA) au convenit să încorporeze directiva 2002/14/CE în contractul lor colectiv existent;
- efectul principal este acela că la nivel de societate comitetele vor trebui să consulte pe viitor toate grupurile de personal și nu doar cele care intră sub incidența contractului colectiv încheiat între DA-LO.