

**Contribuția TUNED, din perspectiva intalnirii DG / TUNED - 18 iunie 2009, Praga**

Traducere/adaptare **Publisind** 

**Prezentare**

TUNED dorește să aduca o primă contribuție la procesul comun de decizie asupra rezultatului fazei de testare pe „modalitățile de lucru și conținutul unui dialog social formal” la nivelul administrațiilor publice centrale. Contribuția ar trebui să fie privită ca fiind complementară evaluării continue a fazei de testare efectuată sub coordonarea Ramböll până la sfârșitul anului. În timp ce reiterăm angajamentul nostru de a stabili un comitet sectorial pentru dialog social european în administrațiile publice centrale, dorim să sintetizăm progresele din ultimele 18 luni, să identificăm problemele rămase și să sugerăm soluții în spiritul cooperării și transparenței. Această contribuție va forma baza pentru continuarea discuțiilor dintre membrii TUNED și EUPAN în următoarele 6 luni.

**Aproape 20 de ani de dialog între EUPAN și TUNED**

Schimbările neoficiale de opinii între EUPAN și sindicate - la acel moment, EPSU, CESI și EUROFEDOP1 - a început la începutul anilor 90, incluzând un prim seminar comun în 1994. În timpul Președinției Franceze a UE în anul 2000, Miniștrii UE pentru administrația publică au adoptat o rezoluție privind dialogul social făcând apel la directorii generali pentru a dezvolta dialogul social cu sindicatele reprezentative și a aprofunda problema reprezentativității patronale, pe baza unei liste cu subiecte care tin de dialogul social. Parțial din cauza diviziunilor interne ale sindicatelor, potențialul acestei rezoluții nu a fost maximizat.

În februarie 2005, stabilirea, printr-un acord de cooperare între EPSU și CESI, a unei delegații sindicale unice, TUNED („reglat”), a dus la îmbunătățirea dialogului cu EUPAN sub tutela Președinției din Luxemburg. Sub Președinția Britanică, în decembrie 2005, o prima Declarație comună a fost emisă pe tema egalității și diversității, urmata de alta privind mobilitatea și leadershipul sub Președințiile austriacă și respectiv finlandeză. Danemarca a inițiat o metodologie comună pentru pregătirea Conferinței EUPAN / TUNED privind egalitatea de șanse și diversitatea din octombrie 2007.

Faptul ca sindicatele au trecut de la un status de "invitat" la "partener egal" a reprezentat un progres relevant. În Iunie 2007, declarația ministerială de la Berlin a aprobat propunerea privind cei 2 ani de faza de testare pe „modalitățile de lucru și conținutul unui dialog social formal”. În timp ce un raport EIPA înaintat de EUPAN a ajuns la concluzia că avantajele formalizării compensează dezavantajele, EUPAN a optat pentru o fază-pilot înainte de a lua o decizie.

TUNED a fost în favoarea formalizării încă din anul 2005. Noi, cu toate acestea, am întâmpinat faza de testare ca pe un pas tranzitoriu util spre formalizare, în special prin următoarele elemente convenite sub Președinția Portugheză:

- Reguli de procedură care să permită parteneriat egal
- Program de lucru pentru 2 ani care să permită planificare și continuitate

- Conținut bine orientat și obiective, inclusiv un raport cu privire la violența terțelor părți la locul de muncă, o poziție comună privind stresul la locul de muncă, precum și un proiect finanțat de UE constând într-un raport al cercetării, un seminar și o conferință.

În mare parte, am susținut concluziile semi- evaluării fazei de testare efectuate de către EIPA (raportul Kaeding). În termen de un an, am fost pe deplin de acord că eficiența, rata de participare și încrederea între ambele părți s-au îmbunătățit semnificativ. Important de menționat este și faptul că s-au consolidat relațiile naționale între sindicate și angajatori în ceea ce privește Uniunea Europeană. În unele situații, a contribuit la anticiparea noilor sau neasteptatelor probleme ale dialogului social la nivel național.

Cu toate acestea, o serie de probleme rămân, dintre care unele sunt identificate în raportul Kaeding, cu implicații puternice din punct de vedere al volumului de muncă, coordonarea de opinii, rata de participare a delegaților TUNED, precum și valoarea adăugată a dialogului social:

1. Excluderea de la procesul decizional al UE
2. Resursele ad-hoc
3. Absența unei organizații patronale structurate
4. Neînțelegeri asupra conceptului de formalizare.

Primele două probleme vor fi rezolvate în mod automat, prin intermediul formalizării, după cum este explicat mai jos.

A treia trebuie să fie abordată înainte de formalizare. În spiritul respectării depline a autonomiei EUPAN, sugeram o posibilă modalitate de a înainta, fără riscul ca natura informală a EUPAN să fie contestată.

Ultimul punct sugerează necesitatea prevederii unor clarificări suplimentare cu scopul de a împărtăși o accepțiune comună a formalizării. Mai jos este o încercare de a face acest lucru.

## **Pași spre formalizare**

Decizia Comisiei din 1998 (98/500/CE) oferă cadrul pentru constituirea comitetelor sectoriale de dialog social. 11 ani mai târziu, există 37 de sectoare, incluzând, în măsura activității serviciilor publice, spitale, administrații locale și regionale, gaz, servicii poștale și de energie electrică. În cadrul și cu ajutorul acestor structuri, partenerii sociali europeni identifică și abordează o gamă foarte largă de teme de interes comun, cum ar fi provocările și perspectivele viitoare pentru sectoare, problemele privind resursele umane, condițiile de muncă și organizarea muncii sau inițiativele comunitare de natură să influențeze situația socială și economică într-o domeniu de activitate.

**Formalizarea** înseamnă înființarea unui comitet sectorial de dialog social la nivelul UE. Pentru a face acest lucru, patronatele și sindicatele trebuie să depună o cerere comună către Comisia Europeană care apoi constată legitimitatea și reprezentativitatea partenerilor UE în funcție de următoarele 3 criterii:

- privesc sectoare/ domenii specifice, și sunt organizate la nivel european
- constau în organizații care sunt ele propriu-zis o parte integrantă și recunoscută a structurilor sociale partenere din Statul Membru, au capacitatea de a negocia acorduri, și sunt reprezentative pentru mai multe state membre

- au structuri adecvate pentru a asigura participarea lor efectivă în activitatea comitetelor2

În unele sectoare, angajatori, iar în unele cazuri, sindicate, nu au făcut față problemelor legate de reprezentativitate sau problemelor structurale, în conformitate cu criteriile de mai sus ale UE. Acestea au fost rezolvate printr-o abordare practică. De exemplu, în sectorul medical, angajatorii sunt reprezentați prin HOSPEEM, ca rezultat al unui acord între HOPE (Federația Europeană a Spitalelor și Asistenței Medicale) și CEEP3, una dintre cele trei organizații patronale intersectoriale. Din cauza caracterului intersectorial, CEEP a fost obligată să înființeze o organizație sectorială specifică. De notat, principalul motiv pentru care HOPE a decis să instituie un comitet de dialog social a fost de a fi mai mult influent la nivelul UE.

O soluție similară este în curs de identificare pentru sectorul educației. În unele sectoare de transport, CEEP este implicată prin cooperarea cu organizațiile patronale categoriale.

CEEP se profilează vizibil ca Patronatul sectorului public, atât la nivel sectorial cât și intersectorial, niveluri ale caror viziuni se întăresc reciproc.

Clarificarea formalizării în administrația publică centrală

În ciuda schimbului periodic de opinii din ultimul deceniu și a numărului de rapoarte privind dialogul social UE, TUNED este convinsă că o serie de neînțelegeri rămân asupra a ceea ce implică în mod real formalizarea.

### • **Recunoașterea și implicarea în procesul decizional al UE**

În conformitate cu articolul 138 din tratatele CE, formalizarea dialogului social ar însemna recunoașterea politică și legală de către instituțiile UE, a administrației publice centrale ca sector cu drepturi depline. Aceasta ar impune Comisiei să ne informeze și să ne consulte cu privire la inițiativele cu efecte asupra sectorului nostru. Acest fapt nu ar atrage după sine obligația de a negocia, dar ar presupune răspunderea solidară la consultare. Fie că ne place sau nu, integrarea în UE are un impact evident asupra administrațiilor centrale de stat. Opinia noastră este că avem de câștigat mai mult fiind în interiorul procesului decizional UE, decât în afara lui. În orice caz dezvoltarea la nivelul UE nu este și nu va fi împiedicată de o structură informală; este adevărat și că formalizarea nu va duce în mod necesar la mai multe inițiative conduse de Comisie în sectorul nostru de activitate. Tratatul de la Lisabona, în cazul în care va fi ratificat, va include noi dispoziții privind Serviciile de interes general, cooperarea administrativă și dialogul social. Un număr de subiecți ar beneficia de un dialog social formal, cum ar fi:

√ Inițiative legate de administrațiile publice; de exemplu: punerea în aplicare a serviciilor în Directiva privind piața internă; o mai bună reglementare a agendei publice; agenda finanțelor publice de calitate; anticiparea aplicării articolelor Tratatului de la Lisabona privind cooperarea administrativă și Dialogul social

√ Influențarea conținutului directivelor sociale, dezbătute în prezent în Parlament și Consiliu: Revizuirea directivei privind maternitatea; Directiva privind lupta împotriva discriminării în accesul la bunuri și servicii (inclusiv servicii publice)

√ Reacția în agendele sectoriale și trans-sectoriale: crize economice mondiale; îmbătrânirea societății

√ Implementarea înțelegerilor inter-sectoriale, cum ar fi înțelegerea asupra concediului pentru creșterea copilului - revizuit recent (2009) și evaluarea implementărilor acordurilor din trecut, cum ar fi munca la distanță, cu timp parțial, contracte pe durată determinată, etc.

√ Răspunderea la Comunicările Comisiei în așteptare, de exemplu, dialogul social sectorial; ghid pe criterii sociale în achizițiile publice (în prezent, finalizat cu propuneri de la sindicate)

### **• Dialogul social inter-sectorial și dialogul social sectorial: relația complementară**

În prezent, organizațiile recunoscute ale partenerilor sociali la nivel trans-sectorial sunt ETUC pentru a sindicate și Business Europe (sectorul privat), CEEP (public-privat) și UEAPME (IMM-uri) pentru angajatori. Ca membru al ETUC, EPSU ia parte la dialogul social inter-sectorial; același lucru este valabil pentru 7 administrații afiliate la CEEP (Austria, Danemarca, Finlanda, Italia, Olanda, Suedia și Marea Britanie).

Unii membri EUPAN considera, referitor la implicarea lor în dialogul social inter-sectorial, ca aportul CEEP este suficient pentru a apăra interesul lor sectorial. Acest lucru este în contradicție evidentă cu eforturile permanente ale CEEP de a dezvolta comitetele sectoriale de dialog social, în paralel cu lucrările sale la nivel trans-sectorial. De asemenea, contrastează cu majoritatea relațiilor sociale la nivel național din UE, constând atât în dialogul social sectorial cât și inter-sectorial (în plus față de locul de muncă/nivelurile locale). Întreprinderile și unele servicii publice (locale și regionale, spitale, servicii poștale ...), cum ar fi organizații care reprezintă lucrători, sunt în mare măsură afiliate la federații, organizate în conformitate cu sectorul lor de activitate. Obiectivul principal este să adapteze sau să completeze acorduri inter-sectoriale la nevoile specifice ale unui anumit sector și să dezvolte o abordare proactivă privind condițiile de muncă și de organizare a muncii într-un anumit sector.

### **• Finanțare, birocrație, eficacitate**

În conformitate cu articolul 138 din Tratatul CE, formalizarea ar asigura acces la suport financiar corespunzător pentru management și activitate. În practică, aceasta ar însemna disponibilitatea de finanțare din partea UE pentru sălile de reuniune (la Bruxelles), traducere și interpretare, cheltuieli de călătorie și cazare pentru maxim 54 delegați EUPAN și TUNED (cu limitări pentru grupuri de lucru). Comisia ar fi însărcinată cu trimiterea invitațiilor de întâlnire pentru partenerii sociali, logistica și interpretare. Aceasta ar însemna o simplificare a procedurilor birocratice pentru EUPAN și TUNED care vor fi în măsură folosească timpul pentru conținut, mai degrabă decât pentru probleme organizatorice. Finanțarea este importantă nu numai pentru TUNED, ci și pentru membrii EUPAN. Aceasta ar atenua costurile și sarcinile administrative pe care fiecare președinție a UE trebuie să le suporte pentru organizarea de reuniuni de dialog social. Aceasta ar îmbunătăți de asemenea calitatea dialogului dintre TUNED și EUPAN prin interpretarea în diferite limbi UE, alegerea acestora urmand să fie agreata de ambele părți.

### **• Autonomie și flexibilitate**

Un principiu de bază al dialogului social este autonomia partenerilor sociali în ceea ce privește subiectele, instrumentele, rezultatele și metodologia. Formalizarea garantează că ambele părți, ca parteneri egali, sunt libere să definească prioritățile, programul de lucru și instrumentele cele mai adecvate în funcție de rezultatele urmărite, de exemplu, declarații, recomandări, avize, studii, linii directoare, acorduri, etc. De notat, articolul 137 din Tratatul Comisiei Europene<sup>4</sup> prevede o listă de subiecte doar în caz de acorduri obligatorii care trebuie să fie transpuse în directive; ne rezervăm libertatea de a discuta despre alte subiecte și ar trebui să ne dorim acest lucru. Spectrul larg al instrumentelor de dialog social asigură un nivel corespunzător de flexibilitate. În același timp posibilitatea de a negocia acorduri obligatorii nu ar trebui să fie privită ca o experiență irelevantă, atata timp cât în alte sectoare se pare că este foarte rar întâlnită.

## • Natura informală a EUPAN

Formalizarea nu implică și formalizarea structurilor existente în EUPAN, tot ceea ce este necesar este o Structura (platforma) formală a patronatelor, care ar putea fi legate de EUPAN, dar nu trebuie să se oprească numai la EUPAN. În funcție de viitoarea structură patronală, formatul existent al EUPAN și al grupurilor de lucru poate și, de fapt ar trebui, să rămână intact iar membrii săi ar trebui să și-l accepte așa. În orice caz, noi vom încuraja legăturile dintre grupurile de lucru pe dialog social și grupurile de lucru EUPAN, așa cum TUNED face deja cu structurile sale proprii, din motive de coerență și consecvență.

## • Centralizarea, descentralizarea

Înțelegem că unii membri EUPAN sunt îngrijorați de faptul că un dialog social sectorial la nivelul UE va recentraliza un proces de dialog social pe care multe guverne s-au chinat să-l descentralizeze (în unele cazuri, cu sprijinul sindicatelor, în altele fără). Oricum dialogul social este în curs de dezvoltare cu privire la analiza comună, principii comune, standarde sociale minime, cadre legislative, fie pe teme la alegerea proprie, fie ca răspuns la inițiativele UE, linii directe nedetaliat privind condițiile de muncă sau de organizare a muncii într-un anumit sector. Bazat pe un proces democratic și diseminarea de bune practici, rezultatele dialogului social UE, în realitate, ajută la protecția câștigurilor la nivel național și nu la periclitarea lor.

Pentru a încheia, TUNED este dispusă și pregătită pentru formalizare. Începând de azi, în așteptarea rezultatului evaluării de către managementul Ramböll, părerea noastră este că TUNED nu are nevoie să fie "testat" mai departe. Noi, cu toate acestea, considerăm că structura unei platforme patronale pentru administrațiile centrale este obiectivul pe care ar trebui focusată atenția în cazul în care se dorește identificarea unei soluții satisfăcătoare. În prezent, nici EUPAN nici CEEP nu pot oferi pe cont propriu o organizație structurată și reprezentativă pentru administrațiile publice centrale, o posibilă soluție putând fi, prin urmare, o combinație a celor două.

Invitam Directorii generali ai UE din administrația publică, să încurajeze discuțiile dintre EUPAN, Comisie și CEEP pe linia celei mai avantajoase alternative pentru stabilirea platformei patronale, pe baza exemplurilor din alte sectoare. Astfel, un grup comun de lucru și reprezentativ ar putea fi înființat cât mai curând posibil.

*U: \ Diane-Gassner \ TUNED \ 2009 - prima jumătate - Președinția cehă \ 18 iunie plenară \ Mailing 2 - 14 iunie*

---

1) EPSU este Federația Europeană a Sindicatelor din Serviciile Publice, membru al CES.

CESI este Confederația Europeană a Sindicatelor Independente.

EUROFEDOP a devenit membru al CESI în 2008.

Acordul de cooperare între EPSU și CESI prevede o delegație sindicală comună pe baza majorității criteriilor naționale de reprezentativitate.

TUNED care are membri în administrațiile din toate statele membre UE, cu excepția Sloveniei.

2) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>

3) informații suplimentare <http://www.hope.be/03activities/humanresources-socialdialogue.html>

4) Pentru textul integral al acestui articol, vă rugăm să consultați [http://europa.eu/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/c\\_325/c\\_32520021224en00010184.pdf](http://europa.eu/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/c_325/c_32520021224en00010184.pdf)

5) peste 300 de texte comune sectoriale la nivelul UE, doar câteva sunt acorduri obligatorii transpuse în directivele UE (sectorul transporturi, în curând în sectorul spitalicesc)