





## COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERI

### I. INFORMAȚII GENERALE



Ca principiu, CEÎ răspunde nevoii de informare și consultare a salariaților la nivel transnațional.

### Ce este un Comitet European de Întreprindere?

Comitetul European de Întreprindere (CEÎ) este un organism permanent al cărui scop principal este informarea și consultarea salariaților în întreprinderile și grupurile de întreprinderi transnaționale, la nivel european.

Istoric vorbind, CEÎ reprezintă primul și cel mai important mecanism instituțional specific european de reprezentare a intereselor salariaților la nivel de companie.

### Ce rol are Comitetul European de Întreprindere?

Ca principiu, CEÎ răspunde nevoii de informare și consultare a salariaților la nivel transnațional. Această nevoie se face resimțită din ce în ce mai acut odată cu creșterea gradului de integrare economică la nivel european sau, mai general, odată cu accentuarea procesului de globalizare economică.

În primul rând, avem de-a face cu creșterea rapidă a numărului întreprinderilor ale căror operațiuni se desfășoară pe teritoriul mai multor state. Spre exemplu, în 2014, în România existau aproximativ 30.000 de filiale ale unor întreprinderi străine, peste 21.000 dintre acestea fiind controlate de companii din alte state ale Uniunii Europene (UE). Cumulat, în același an filialele din România ale întreprinderilor din UE au avut aproximativ 817.000 de angajați, pentru o cifră de afaceri totală de peste 92 de miliarde de euro<sup>1</sup>.

În al doilea rând, avem de-a face cu creșterea importanței aspectelor propriu-zis transnaționale ce țin de funcționarea întreprinderilor. Este vorba de chestiuni care, prin însăși natura structurii interne a companiei, nu pot privi strict operațiunile dintr-o singură țară, având implicații pentru întreaga companie sau cel puțin pentru filialele aflate pe teritoriul a două state diferite. Anumite decizii investiționale, restructurările sau transferurile de activități între filiale sunt exemple tipice în acest sens, la fel cum poate fi și dezvoltarea unei politici unitare de resurse umane la nivelul întregii companii.

Cât timp deciziile luate de conducerea centrală a unei întreprinderi transnaționale au efecte asupra salariaților din filialele din două sau

---

1. Conform datelor Eurostat.

mai multe țări, sau cât timp evoluția activității dintr-o anumită filială are într-un fel sau altul consecințe pentru salariații dintr-o filială situată într-o altă țară, se poate spune că mecanismele de reprezentare a intereselor salariaților de la nivel național sunt constitutiv insuficiente. Chiar și în cele mai fericite cazuri, ele nu pot avea decât o eficiență limitată în ce privește aspectele transnaționale.

CEÎ vine în întâmpinarea acestei nevoi de reprezentare a intereselor salariaților la nivel transnațional, oferindu-le acestora posibilitatea de a se informa în privința chestiunilor transnaționale ce țin de funcționarea întreprinderii pentru care lucrează. De asemenea, prin procesul de consultare, CEÎ le dă salariaților posibilitatea de a contribui la luarea deciziilor referitoare la aceste aspecte.

### Ce spune legislația?

Constituirea, organizarea și funcționarea CEÎ sunt reglementate la nivelul Spațiului Economic European (UE + Islanda, Liechtenstein și Norvegia) prin Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului European din 6 mai 2009. Aceasta a înlocuit Directiva 94/45/CE a Consiliului European din 22 septembrie 1994.

Directiva 2009/38 oferă un cadru general și minimal menit să favorizeze constituirea de CEÎ și să asigure pe cât posibil funcționarea adecvată a acestora pe întreg teritoriul UE. Acest cadru este minimal în sensul că oferă libertate considerabilă părților direct implicate – și anume conducerii companiilor și reprezentanților salariaților – în a decide asupra modului concret de organizare și de funcționare a CEÎ. Directiva prevede ca aceste decizii să se ia ca urmare a negocierilor dintre reprezentanții celor două părți. Cel mult, Directiva propune o serie orientativă de puncte care trebuie să facă obiectul acestor negocieri, care însă devin obligatorii în cazul în care negocierile eșuează – când au efect așa-zisele „cerințe subsidiare”.

Formal vorbind, cadrul oferit de Directiva 2009/38 este unul general deoarece în practica propriu-zisă se aplică legislația de la nivel național, fiecare stat al UE având obligația transpunerii directivei în legislația proprie. Monitorizarea respectării principiilor enunțate în directivă, precum și

aplicarea eventualelor sancțiuni cad în sarcina statelor membre ale UE. De asemenea, anumite aspecte practice sunt lăsate la latitudinea legislațiilor naționale. Chestiuni esențiale precum definirea exactă a reprezentanților salariaților sau stabilirea precisă a sancțiunilor în cazul nerespectării prevederilor legale țin de transpunerea directivei în legislația națională.

În România, Directiva 2009/38 a fost transpusă prin Legea 186/2011 care modifică și completează Legea 217/2005, care transpunea vechea directivă.

În cazul fiecărui CEÎ în parte, se aplică legislația națională corespunzătoare statului pe teritoriul căruia întreprinderea (sau grupul de întreprinderi) își are conducerea centrală. Dacă aceasta nu se află într-o țară membră a UE, atunci se aplică legislația corespunzătoare statului membru pe teritoriul căruia întreprinderea și-a delegat un reprezentant sau, în absența acestuia, cea corespunzătoare țării în care se află filiala cu cei mai mulți salariați.

Potrivit datelor Institutului Sindical European, până în prezent nu a existat niciun CEÎ care să îndeplinească vreunul dintre aceste criterii în cazul României<sup>2</sup>.

În prezent, toate cele aproximativ 110-120 de CEÎ<sup>3</sup> în care sunt reprezentați salariații unor companii cu operațiuni în România au fost constituite și funcționează în conformitate cu legislațiile altor state din Spațiul Economic European. Conform estimărilor Syndex, aproximativ 60 de CEÎ au în prezent în componență cel puțin un reprezentant din România: ArcelorMittal (5 membri), BMT Group (4), Groupe Renault (3), Assa Abloy (2), Autoliv (2), UniCredit Group (2), Generali Group (2), Valeo (1), Colgate-Palmolive Company Inc (1), Enel (1), Holcim-Lafarge (1), CRH Cement (1), GlaxoSmithKline (1), Auchan (1), Veolia Environnement (1), Monier (1).

Directivele privitoare la CEÎ nu se aplică în cazul comitetelor care funcționează în baza unui acord încheiat anterior intrării în vigoare a respectivelor directive. Potrivit Directivei 2009/38, acordurile încheiate până la începutul lui iunie 2011 în conformitate cu vechea directivă rămân în vigoare. La fel, Directiva 94/45 permitea menținerea acordurilor încheiate anterior datei de 22 septembrie 1996 (termenul limită pentru

2. Cf. „The European Works Councils Database”, accesată la 15 noiembrie 2016.

3. Numărul acordurilor constitutive aflate în vigoare pentru companii transnaționale cu filiale în România. Cf. „The European Works Councils Database”, accesată la 15 noiembrie 2016.

transpunerea directivei în legislațiile naționale). Acestea din urmă sunt de regulă denumite acorduri încheiate în baza Articolului 13 – Articolul 13 din Directiva 94/45 prevede menținerea acordurilor încheiate până la intrarea în vigoare a directivei. Cele încheiate după 22 septembrie 1996, în conformitate cu prevederile Directivei 94/45, sunt de regulă denumite acorduri bazate pe Articolul 6. Datele Institutului Sindical European arată că dintr-un total de peste o mie de CEÎ active în 2015, aproximativ 39% funcționau în baza unor acorduri negociate anterior intrării în vigoare a Directivei 94/45, ele nefiind astfel acoperite de prevederile directivelor europene. Dacă ținem cont că aproximativ 49% funcționau conform primei directive, prevederile Directivei 2009/38 se aplicau doar în aproximativ 12% din cazuri<sup>4</sup>.

Constituirea, organizarea și funcționarea CEÎ sunt reglementate la nivelul Spațiului Economic European (UE + Islanda, Liechtenstein și Norvegia) prin Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului European din 6 mai 2009. Aceasta a înlocuit Directiva 94/45/CE a Consiliului European din 22 septembrie 1994.

4. Vezi Stan de Spiegelaere și Romuald Jagodzinski, *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*, Bruxelles: European Trade Union Institute, p. 13.



**CEÎ reprezintă primul și cel mai important mecanism instituțional specific european de reprezentare a intereselor salariaților la nivel de companie.**



## II. CONSTITUIREA UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTEPRINDERE



### În ce întreprinderi se poate constitui un Comitet European de Întreprindere?

Un CEÎ se poate constitui în orice întreprindere sau grup de întreprinderi care angajează cel puțin 1.000 de lucrători în toate statele membre ale Spațiului Economic European și care are cel puțin câte 150 de angajați în două țări membre diferite. În reglementările europene, acestea sunt denumite întreprinderi sau grupuri de întreprinderi „de dimensiune comunitară”.

### Cum se constituie un Comitet European de Întreprindere?

Prin încheierea unui acord între reprezentanții salariaților și cei ai conducerii centrale a întreprinderii (sau grupului de întreprinderi<sup>5</sup>), acord care se negociază în prealabil între aceștia.

### Cine inițiază negocierea?

Negocierile pentru instituirea unui CEÎ sunt inițiate de conducerea centrală, fie din proprie inițiativă, fie la solicitarea scrisă a cel puțin 100 de angajați (sau a reprezentanților acestora) din două filiale de pe teritoriul a cel puțin două state membre diferite.

Conducerea centrală are obligația să furnizeze informațiile necesare formulării unor asemenea solicitări și orice alte informații necesare inițierii negocierii către părțile interesate. Este vorba, spre exemplu, de informații privitoare la structura întreprinderii și a numărului de salariați corespunzător întreprinderii în ansamblu și fiecărei filiale în parte.

5. În cazul grupurilor de întreprinderi în care apar dificultăți în identificarea conducerii centrale, Directiva 2009/38 (art. 3) conține prevederi care înlesnesc stabilirea cu exactitate a întreprinderii care joacă acest rol în cadrul grupului. În cazul în care conducerea centrală a întreprinderii nu se află pe teritoriul niciunui stat membru, se aplică același criteriu ca în cazul stabilirii cărei legislații naționale i se supune funcționarea unui CEÎ dat (vezi mai sus): rolul conducerii centrale este preluat în acest caz fie de reprezentantul acesteia de pe teritoriul unui stat membru, fie de filiala cu cei mai mulți salariați dintre filialele din țările membre.



**Un CEÎ se poate constitui în orice întreprindere sau grup de întreprinderi care angajează cel puțin 1.000 de lucrători în toate statele membre ale Spațiului Economic European și care are cel puțin câte 150 de angajați în două țări membre diferite.**

Negocierile pentru instituirea unui CEÎ sunt inițiate de conducerea centrală, fie din proprie inițiativă, fie la solicitarea scrisă a cel puțin 100 de angajați (sau a reprezentanților acestora) din două filiale de pe teritoriul a cel puțin două state membre diferite.

## Cine ia parte la negocieri?

Reprezentanții conducerii centrale și reprezentanții salariaților. Aceștia din urmă se reunesc într-un „organism special de negociere”.

## Care este componența organismului special de negociere?

Organismul special de negociere este compus din reprezentanți ai salariaților din toate statele membre în care întreprinderea are filiale. Numărul de reprezentanți din fiecare stat membru este stabilit proporțional cu numărul salariaților întreprinderii de pe teritoriul fiecărui stat în parte. Fiecărui stat membru îi este alocat câte un loc în organismul special de negociere pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul total de salariați ai întreprinderii la nivel european. Toate statele membre în care întreprinderea are filiale au cel puțin un membru în organismul special de negociere.

Membrii organismului special de negociere din fiecare stat membru sunt desemnați conform legislațiilor din statele respective. Legislația din România prevede ca ei să fie desemnați sau aleși de organizațiile sindicale sau, în absența acestora, de reprezentanții aleși conform art. 221 din Codul muncii. În cazul în care acești reprezentanți nu există, salariații desemnează sau aleg în mod direct membrii organismului special de negociere.

## Cum decurg negocierile?

Odată ce conducerea centrală a fost informată de componența organismului special de negociere, aceasta convoacă reuniunile în care au loc negocierile.

Înainte și după fiecare reuniune, membrii organismului special de negociere se pot întâlni separat, în absența reprezentanților conducerii centrale. În acest scop, li se pun la dispoziție mijloacele de comunicare necesare. De asemenea, în vederea pregătirii negocierilor, organismul special de negociere poate solicita sprijinul unor experți, printre care se pot număra și reprezentanți ai organizațiilor sindicale recunoscute

la nivel comunitar (în speță, reprezentanți ai Confederației Europene a Sindicatelor). Experții pot asista la negocieri, însă nu pot avea decât un rol consultativ.

Cheltuielile aferente negocierilor și funcționării organismului special de negociere sunt suportate de către conducerea centrală. Sunt incluse aici și costurile pentru cel puțin un expert.

Directiva 2009/38 (art. 6) prevede ca negocierea să aibă loc „într-un spirit de cooperare pentru a ajunge la un acord în privința modalităților de punere în aplicare a informării și consultării lucrătorilor”.

### Care pot fi rezultatele negocierilor și care sunt implicațiile?

Negocierile se pot încheia printr-un acord scris de instituire a unui CEÎ. Directiva europeană prevede o serie minimă de elemente pe care acest acord trebuie să le conțină, precum și o serie de elemente opționale. Pe lângă acestea, părțile pot conveni asupra altor prevederi ce vizează organizarea și funcționarea CEÎ. În vederea semnării unui acord, majoritatea membrilor organismului special de negociere trebuie să voteze în favoarea acestuia.

SAU

Reprezentanții conducerii centrale și cei ai salariaților se pot înțelege să instituie un mecanism de informare și consultare diferit de CEÎ. În acest caz, indiferent de mijloacele specifice adoptate, respectivul mecanism trebuie totuși să îndeplinească funcțiile esențiale ale unui CEÎ, pe lângă orice alte funcții suplimentare.

SAU

Organismul special de negociere poate renunța voluntar la negocieri (sau poate să nu le demareze de la bun început), dacă se întrunesc cel puțin două treimi din voturile membrilor. În acest caz, dacă părțile implicate nu stabilesc un termen mai scurt, o altă solicitare de reluare a negocierilor nu poate fi făcută mai devreme de doi ani după luarea acestei decizii.

SAU

În cazul în care conducerea centrală refuză inițierea negocierilor în termen de 6 luni de la data solicitării înaintate de salariați sau de reprezentanții acestora sau în cazul în care nu se ajunge la un acord

Odată ce conducerea centrală a fost informată de componența organismului special de negociere, aceasta convoacă reuniunile în care au loc negocierile.

**În vederea semnării unui acord, majoritatea membrilor organismului special de negociere trebuie să voteze în favoarea acestuia.**

Între părți sau între membrii organismului special de negociere în termen de 3 ani de la această solicitare, se instituie automat un CĖI reglementat de o serie de reguli prevăzute ca „cerințe subsidiare” în Anexa I a Directivei 2009/38. La patru ani după instituirea CĖI în acest mod, se examinează necesitatea reluării negocierilor pentru un acord scris sau menținerea aplicării regulilor din cerințele subsidiare.

Cerințele subsidiare au și un rol orientativ în cadrul negocierilor între conducerea centrală și organismul special de negociere. Ele prevăd un conținut standardizat al acordului scris de instituire a CĖI.

### Ce prevede acordul constitutiv?

Acordul scris încheiat între conducerea centrală și organismul special de negociere trebuie să conțină prevederi care stabilească:

- care sunt filialele întreprinderii sau întreprinderile din grup cărora li se aplică acordul;
- componența CĖI: numărul membrilor, repartitia locurilor (câți membri pentru fiecare filială/întreprindere), durata mandatului acestora;
- atribuțiile CĖI, procedurile de informare și consultare;
- locul, frecvența și durata reuniunilor CĖI;
- resursele financiare și materiale alocate CĖI;
- modalitățile de coordonare a activității CĖI cu mecanismele de informare și consultare existente la nivel național;
- modalitățile prin care reprezentanții angajaților se pot întâlni și discuta pe marginea informațiilor care le sunt comunicate;
- data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia;
- modalitățile prin care acordul poate fi modificat și denunțat;
- cazurile în care acordul trebuie sau poate fi renegociat și procedurile de renegociere a acordului; sunt incluse aici situațiile în care structura întreprinderii sau a grupului de întreprinderi se modifică suficient de mult încât să necesite schimbări în organizarea și funcționarea CĖI.

Opțional, acordul poate include o serie întreagă de prevederi suplimentare, în privința cărora părțile beneficiază de o libertate largă de negociere. Spre exemplu, acestea pot viza:

- constituirea, organizarea și modul de funcționare a unui comitet

restrâns format din cel mult 5 membri, cu rolul de a coordona activitatea CĖI în afara reuniunilor plenului comitetului;

- cursurile de formare puse la dispoziția membrilor CĖI;
- limbile de comunicare în cadrul CĖI și asigurarea facilităților necesare unei comunicări adecvate;
- garantarea accesului membrilor CĖI în incintele filialelor în vederea îndeplinirii optime a mandatului lor de reprezentare;
- posibilitatea susținerii reprezentanților salariaților de către experți externi și condițiile de intervenție a experților în desfășurarea activității comitetului.

**Acordul scris încheiat între conducerea centrală și organismul special de negociere trebuie să conțină o serie de prevederi obligatorii, dar poate să conțină și unele prevederi suplimentare.**



În funcție de perioada în care au fost încheiate acordurile scrise, organizarea și funcționarea unui CEÎ dat poate fi reglementată fie de Directiva 2009/38, fie de Directiva 94/45; pentru acordurile încheiate anterior intrării în vigoare a directivei vechi, în baza articolului 13 al Directivei 94/45, nu se aplică nicio reglementare europeană propriu-zisă.

### III. ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMITETULUI EUROPEAN DE ÎNȚEPRINDERE



Chiar și numai din punct de vedere formal, există o diversitate considerabilă când vine vorba de organizarea și funcționarea CEÎ. Această diversitate este dată de:

- faptul că nu toate CEÎ se află sub incidența aceluiași reglementări europene: în funcție de perioada în care au fost încheiate acordurile scrise, organizarea și funcționarea unui CEÎ dat poate fi reglementată fie de Directiva 2009/38, fie de Directiva 94/45; pentru acordurile încheiate anterior intrării în vigoare a directivei vechi, în baza articolului 13 al Directivei 94/45, nu se aplică nicio reglementare europeană propriu-zisă;
- faptul că în cele din urmă fiecare CEÎ este reglementat de fapt printr-o legislație națională care poate adăuga elemente sau interpretări noi prevederilor directivelor europene;
- faptul că directivele europene garantează părților direct implicate un grad înalt de autonomie în stabilirea modului concret de organizare și funcționare a unui CEÎ.

Totuși, Directiva 2009/38 impune anumite obligații în ce privește funcționarea CEÎ, iar cerințele subsidiare conțin anumite prevederi care, deși nu devin obligatorii decât în cazul în care negocierile pentru constituirea unui CEÎ eșuează, servesc drept model general pentru organizarea și funcționarea CEÎ. Scopul acestor prevederi este de a asigura îndeplinirea cât mai adecvată a rolului CEÎ de informare și consultare a salariaților.

#### În ce constă informarea?

Potrivit Directivei 2009/38 (art. 2, alin. 1.f) și Legii 217/2005 republicate (art. 6, alin. 8), informarea constă în „transmiterea de date de către angajator către reprezentanții salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze în cunoștință de cauză”.

#### În ce constă consultarea?

Potrivit Directivei 2009/38 (art. 2, alin. 1.g) și Legii 217/2005 republicate (art. 6, alin. 9), consultarea constă în „stabilirea unui dialog și schimb

de opinii între reprezentanții și conducerea centrală sau orice alt nivel mai adecvat de conducere”.

Bazându-se pe informare, consultarea rezultă în emiterea unui aviz de către CEÎ. Consultarea nu poate aduce atingere prerogativelor decizionale ale conducerii centrale.

### **Cum se desfășoară informarea și consultarea?**

Reglementările europene prevăd ca informarea să se efectueze „într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea acțiunilor de consultare cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză” (Directiva 2009/38, art. 2, alin. 2.f).

În ce privește consultarea, aceasta trebuie să se efectueze „într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un punct de vedere, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, fără a afecta responsabilitățile conducerii, și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii” (Directiva 2009/38, art. 2, alin. 2.g).

Procedurile interne specifice fiecărui CEÎ trebuie să asigure îndeplinirea acestor obligații.

În plus, conform cerințelor subsidiare (alin. 1.a), „consultarea are loc astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu conducerea centrală și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula”.

### **Asupra căror subiecte trebuie informați și consultați salariații?**

Ca principiu general, asupra oricăror aspecte cu relevanță transnațională privitoare la activitatea întreprinderii sau grupului de întreprinderi.

Cerințele subsidiare cuprind o serie de subiecte concrete asupra cărora salariații trebuie în mod special să fie informați:

- structura, situația economică și financiară a întreprinderii;

- evoluția probabilă a activităților;
- producția și vânzările.

De asemenea, cerințele subsidiare menționează o serie de subiecte concrete asupra cărora salariații trebuie în mod special să fie informați și consultați:

- situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă;
- investițiile;
- transformările substanțiale în privința organizării;
- introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție;
- transferurile de producție;
- fuziunile;
- reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor sau a unor părți importante ale acestora;
- concedierile colective.

### **Cine face parte din Comitetul European de Întreprindere și participă la reuniunile cu conducerea centrală?**

Cerințele subsidiare (alin. 1.b) ale Directivei 2009/38 prevăd ca CEÎ să fie „alcătuit din lucrători ai întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi aleși sau desemnați din rândul acestora de către reprezentanții lucrătorilor sau, în absența acestora, de către ansamblul lucrătorilor”.

Conform aceluiași cerințe subsidiare (alin. 1.b și 1.c), membrii CEÎ sunt aleși sau numiți conform prevederilor legislațiilor naționale, într-un mod asemănător cu cei ai organismului special de negociere (vezi mai sus întrebarea „Care este componența organismului special de negociere?”).

Modalitățile concrete de desemnare a membrilor CEÎ sunt stabilite prin acordul de constituire a CEÎ. De regulă, dreptul de a desemna reprezentanții din partea filialelor sau întreprinderilor din România aparține organizațiilor sindicale.

### **Cum se desfășoară reuniunile comitetului cu conducerea centrală?**

Locul, frecvența și modul de desfășurare a reuniunilor sunt stabilite în acordul scris.

Conform cerințelor subsidiare (alin. 2), CEÎ „are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală o dată pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi și a perspectivelor acestora”.

De asemenea, cerințele subsidiare (alin. 3) prevăd ca CEÎ să fie informat și să se poată reuni cu conducerea centrală „sau orice alt nivel mai adecvat de conducere care are competența de a lua decizii proprii” în afara programului normal al reuniunilor, „în împrejurări excepționale sau în cazul unor decizii care afectează considerabil interesele lucrătorilor, în special în caz de transfer, de închidere a întreprinderilor sau unităților sau de concedieri colective”. Aceste reuniuni trebuie să aibă loc „cât mai curând posibil, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală sau de orice nivel adecvat de conducere, asupra căruia poate fi emis un aviz la sfârșitul reuniunii sau într-un interval de timp rezonabil”.

Membrii CEÎ se pot reuni și în absența reprezentanților conducerii centrale.

### **Cum este coordonată activitatea comitetului în afara reuniunilor? Ce este comitetul restrâns?**

Acordul scris poate prevedea constituirea unui comitet restrâns în cadrul CEÎ, cu rolul de a coordona activitatea CEÎ între reuniuni (vezi mai sus întrebarea „Ce prevede acordul scris?”). De asemenea, comitetul restrâns asigură legătura între CEÎ și structurile de reprezentare a salariaților în cadrul întreprinderilor sau filialelor din statele membre.

Cerințele subsidiare (alin. 1.d) prevede constituirea unui comitet restrâns format din cel mult 5 membri, aleși din rândul membrilor CEÎ. Comitetul restrâns își desfășoară activitatea în mod regulat și își stabilește propriul regulament de funcționare.

### **Cine asigură mijloacele și cine acoperă cheltuielile de funcționare a comitetului?**

Acordul scris trebuie să prevadă alocarea de resurse financiare și materiale pentru funcționarea CEÎ. Disponibilitatea mijloacelor necesare funcționării

CEÎ este garantată explicit de Directiva 2009/38 (art. 10, alin. 1).

Cerințele subsidiare (alin. 6) prevăd acoperirea cheltuielilor de funcționare ale CEÎ de către conducerea centrală, care este însărcinată cu asigurarea resurselor financiare și materiale necesare îndeplinirii în mod adecvat a misiunilor membrilor CEÎ.

De asemenea, cerințele subsidiare menționează că, „dacă nu s-a convenit altfel, conducerea centrală suportă, în special, costurile de organizare a reuniunilor și de interpretare, precum și cheltuielile de cazare și de deplasare ale membrilor comitetului european de întreprindere și ale comitetului restrâns”.

După caz, funcționarea CEÎ poate necesita mijloace de traducere și interpretariat, mijloace informatice și de comunicare, cheltuieli cu formarea membrilor, precum și recurgerea la expertiză externă independentă.

### **Ce rol au experții externi în funcționarea comitetului?**

Cerințele subsidiare (alin. 5) prevăd ca CEÎ să poată apela la sprijinul unor experți externi atunci când acest lucru e necesar pentru îndeplinirea adecvată a sarcinilor comitetului. Experții sunt aleși de CEÎ. Costurile misiunilor de expertiză sunt acoperite de conducere.

Experții pot interveni în anumite situații, cum ar fi:

- cu ocazia reuniunilor plenului CEÎ cu reprezentanții conducerii centrale, la analiza bilanțului consolidat, a planului strategic, a politicii de resurse umane și a responsabilității sociale a întreprinderii;
- în cadrul proceselor de informare, negociere și consultare în diferitele situații supuse atenției CEÎ (fuziuni, achiziții, cesiuni, restructurări etc. – vezi mai sus întrebarea „Cum se desfășoară reuniunile CEÎ cu conducerea centrală?”).

Experții pot sprijini membrii CEÎ în înțelegerea adecvată a unor procese și situații dificil de interpretat, dată fiind complexitatea economică, financiară și organizațională din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi transnaționale. Astfel, experții pot:

- să analizeze poziția fiecărei filiale în cadrul grupului, din punct de vedere economic, social și financiar;
- să regrupeze informațiile de origine internă și externă privind ansamblul întreprinderii sau grupului;

- prin compararea cu alte întreprinderi/grupuri, să dea o dimensiune relativă cerințelor impuse salariaților de către conducere;
- să ofere exemple de bune practici observate în cadrul altor întreprinderi;
- să realizeze conexiuni între chestiunile ce privesc direct întreprinderea și alte subiecte mai vaste (evoluții macroeconomice, contexte geopolitice, schimbări instituționale etc.).

Mai concret, asistența oferită de experții externi poate viza:

- analiza datelor;
- evaluarea situației economice și financiare a societății;
- identificarea problemelor și evidențierea spațiului de manevră în găsirea și implementarea soluțiilor;
- elaborarea de propuneri alternative celor prezentate de către conducere.

### **Odată instituit un Comitet European de Întreprindere, care este relația dintre acesta și salariați?**

Membrii CEÎ au obligația de a-i informa pe reprezentanții salariaților din filialele întreprinderii sau din întreprinderile grupului de întreprinderi în privința conținutului și rezultatelor activităților de informare și consultare ale CEÎ. În cazul în care acești reprezentanți nu există, obligația e de a informa totalitatea salariaților. Acordul scris trebuie să stipuleze modalitățile concrete prin care se face coordonarea și alinierea (sau „articularea”) dintre informarea și consultarea CEÎ și informarea și consultarea la nivel național. Spre exemplu, în situațiile care implică transferuri de activități între țări, modul (fie succesiv, fie concomitent) și ordinea în care au loc informarea și consultarea la nivel național și la nivel european sunt stabilite prin legislația națională sau prin acordul de constituire al CEÎ și reprezintă un factor important în dialogul social privitor la decizia de transfer.

Îndeplinirea acestor obligații trebuie să țină cont că CEÎ este un organ de reprezentare a tuturor salariaților întreprinderii sau grupului de întreprinderi din toate statele membre ale Spațiului Economic European.

### **Care sunt obligațiile Comitetului European de Întreprindere în ce privește confidențialitatea informațiilor?**

Atât membrii CEÎ, cât și cei ai organismului special de negociere, precum și experții care îi asistă pe aceștia și reprezentanții salariaților cu care comunică CEÎ au obligația de a nu divulga informațiile care le-au fost în mod explicit comunicate cu titlu confidențial. Obligația se menține chiar și după expirarea mandatelor acestor persoane, indiferent de locul unde se găsesc ele.

Mai mult, Directiva 2009/38 (art. 8, alin. 2) prevede că, „în anumite cazuri și în condițiile și limitele prevăzute în legislația națională, conducerea centrală situată pe teritoriul său nu este obligată să comunice informații atunci când natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderilor respective”.

Ca principiu, modalitățile concrete de reglementare a păstrării confidențialității cad în sarcina statelor membre și a legislațiilor naționale. Directiva 2009/38 (art. 10, alin. 3.) obligă statele membre „să prevadă proceduri administrative sau judiciare privind căile de atac pe care reprezentanții lucrătorilor le pot iniția atunci când conducerea centrală impune confidențialitate sau când nu oferă informații”. Potrivit legislației din România, conducerea centrală are obligația motivării în scris a oricărui asemenea refuz de divulgare de informații.

Pentru a permite buna funcționare a CEÎ și evitarea abuzurilor din partea conducerii centrale, este necesară o stabilire cât mai precisă a nivelului confidențialității, a mecanismelor care permit reprezentanților salariaților să își exercite prerogativele și în același timp să respecte obligațiile de confidențialitate, precum și a procedurilor de utilizare și difuzare a informațiilor confidențiale.

### **De ce drepturi beneficiază un membru al unui Comitet European de Întreprindere în exercitarea funcției?**

La fel ca membrii organismului special de negociere, în măsura în care acest lucru este necesar îndeplinirii adecvate a atribuției de reprezentare a salariaților, membrilor CEÎ li se asigură cursuri de formare, fără

pierderi salariale. Formarea poate viza competențe juridice, financiare, economice sau lingvistice.

La fel ca membrilor organismului special de negociere, membrii CEÎ „se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de un grad de protecție și de garanții similare celor prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația și/sau practica națională a țării în care sunt încadrați în muncă” (Directiva 2009/38, art. 10, alin. 3). În cazul României, este vorba de drepturile prevăzute pentru liderii sindicali și pentru reprezentanții salariaților (vezi Codul muncii, art. 220).

Potrivit Legii 217/2005 republicate (art. 47), acest drept de protecție acoperă participarea la reuniunile organismului special de negociere ori ale CEÎ sau la orice altă reuniune realizată conform acordului de instituire a CEÎ.

Protecția membrilor CEÎ vizează și asigurarea drepturilor salariale pentru membrii salariați ai întreprinderii sau grupului de întreprinderi, pe durata absenței necesare exercitării atribuțiilor acestora. De asemenea, membrii CEÎ nu pot fi discriminați, concediați sau supuși altor sancțiuni ca urmare a îndeplinirii acestor atribuții.

Conform Legii 217/2005 (art. 47), „membrilor organismului special de negociere, ai CEÎ și reprezentanților salariaților trebuie să le fie acordate timpul și mijloacele necesare pentru a le permite să informeze salariații cu privire la stadiul și rezultatele procesului de informare și consultare”.

### **Cine și cum sancționează încălcarea acordului scris sau a reglementărilor europene privitoare la constituirea și funcționarea Comitetului European de Întreprindere?**

Respectarea reglementărilor europene este asigurată de statele membre. Astfel, conform Directivei 2009/38 (art. 11), „fiecare stat membru asigură respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă de către conducerile unităților dintr-o întreprindere de dimensiune comunitară și de către conducerile întreprinderilor membre ale unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, care sunt situate pe teritoriul său, și de către reprezentanții lucrătorilor sau, după caz, de către lucrătorii

acestora, indiferent dacă sediul conducerii centrale se află sau nu pe teritoriul său”. Transpunerea directivei în legislațiile naționale trebuie să includă „măsuri adecvate în cazul nerespectării prezentei directive”, trebuind să se asigure că „există proceduri administrative sau judiciare care să permită obținerea executării obligațiilor”.

Potrivit legislației românești (Legea 217/2005 republicată, art. 53), următoarele încălcări constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 2000 la 4000 de lei:

- obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării organismului special de negociere, a CEÎ sau împiedicarea instituirii sau aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi ori de către o persoană care acționează în numele acestora;
- discriminarea unui membru al organismului special de negociere sau a unui membru al CEÎ;
- divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul activității CEÎ.

În ce privește respectarea acordului scris de constituire a CEÎ, este posibilă introducerea unei clauze care să prevadă modalități concrete de soluționare a conflictelor ce rezultă din aplicarea acordului.



#### IV. COMITETELE EUROPENE DE ÎNTRERINDERE ÎN PRACTICĂ

Organizarea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere diferă semnificativ de la țară la țară (spre exemplu, între companiile transnaționale franceze și cele germane) și de la sector la sector.



Pe lângă mecanismele formale – aplicabilitatea unor reglementări europene diferite, în funcție de perioada în care a fost încheiat acordul în baza căruia funcționează un CEÎ dat, diferențele dintre legislațiile naționale și, mai ales, garantarea unui grad înalt de autonomie în negocierea acordului constitutiv – există o serie de alți factori care contribuie la diversitatea organizării și funcționării CEÎ în practică. Așa-zisul „efect de țară” este cât se poate de pregnant, la fel cum se întâmplă și cu „efectul de sector”: organizarea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere diferă semnificativ de la țară la țară (spre exemplu, între companiile transnaționale franceze și cele germane) și de la sector la sector.

Potrivit ultimelor informații furnizate de Institutul Sindical European<sup>6</sup>, până în 2016 fuseseră create 1.444 de CEÎ, dintre care mai erau active 1.114, în 1.046 de companii multinaționale. În anii 2000, numărul CEÎ a crescut cu aproximativ 25 pe an. Mai mult de 20% (peste 230) din CEÎ active țin în prezent de companii a căror conducere centrală se află în Germania; mai mult de 15% (peste 170) țin de companii a căror conducere centrală se află în Statele Unite ale Americii; a treia țară cu cele mai multe companii în care există un CEÎ este Franța, cu mai bine de 11% (peste 130) din total. La nivel sectorial, distribuția CEÎ active este următoarea:

- 34,3% în industria metalurgică, a construcțiilor metalice și a produselor din metal (inclusiv construcția de mașini);
- 21,7% în servicii;
- 18,6% în industria chimică;
- 8,9% în industria alimentară, agricultură și turism;
- 6,9% în construcții și industria lemnului;
- 3,4% în sectorul transporturi;
- 2,7% în industria textilă;
- 1,7% în serviciile publice;
- 1,2% în alte sectoare.

„Efectul de țară” pare cât se poate de puternic dacă ne uităm la componența CEÎ. Dacă în „modelul german” CEÎ este alcătuit preponderent din reprezentanți ai salariaților, în „modelul francez” membrii CEÎ sunt

6. Cf. „The European Works Councils Database”, accesată la 15 noiembrie 2016. Stan de Spiegelaere și Romuald Jagodzinski, European Works Councils and SE Works Councils in 2015, Bruxelles: European Trade Union Institute.

de regulă atât reprezentanți ai salariaților, cât și ai conducerii. Astfel, aproximativ 80% din CEÎ din companiile germane au în componență numai reprezentanți ai salariaților, pe când aproximativ 90% din CEÎ din companiile franceze au în componență reprezentanți ai ambelor părți. Totuși, „modelul francez” al acordului CEÎ prevede un statut aparte pentru reprezentanții conducerii, aceștia având doar un rol de parteneri, fără drept de vot. Reuniunile CEÎ au loc în două etape: o ședință pregătitoare, în care se întâlnesc doar reprezentanții salariaților; și o ședință plenară, în care reprezentanții salariaților se întâlnesc cu reprezentanții conducerii.

În ce privește prevederile acordului scris, există o oarecare omogenitate a CEÎ în legătură cu anumite prevederi care au ajuns în timp să fie adoptate de din ce în ce mai multe CEÎ, fiind văzute ca „bune practici”. Spre exemplu, 86% dintre CEÎ funcționează în baza unor acorduri care prevăd explicit constituirea unui comitet restrâns însărcinat cu coordonarea activităților comitetului între reuniunile plenului. De asemenea, aproximativ 50% dintre CEÎ funcționează în baza unor acorduri încheiate pe durată nedeterminată sau care pot fi reînnoite automat.

Altfel, diversitatea prevederilor din acordurile constitutive este considerabilă<sup>7</sup>. Spre exemplu:

- 70% prevăd o reuniune anuală a plenului CEÎ, 23% prevăd două reuniuni pe an și 3% prevăd cel puțin trei reuniuni anuale;
- o treime nu conțin prevederi explicite referitoare la formare;
- doar 13% garantează explicit accesul membrilor în incinta oricărei locații unde întreprinderea își desfășoară activitatea; 4% restricționează acest acces la incinta locațiilor din țara de origine;
- 40% dintre acorduri prevăd explicit dreptul reprezentanților federațiilor sindicale europene de a fi prezenți în cadrul reuniunilor;
- o treime din CEÎ nu au acces la un expert plătit, o treime au acces la un expert plătit și o treime au acces la mai mult de un expert plătit. Printre CEÎ active în cadrul companiilor cu salariați în România care prevăd dreptul la expertiză se numără: ArcelorMittal, BMT Group, Renault, Valeo, Crédit Agricole, L'Oréal, Lafarge, Sanofi-Aventis, Schneider Electric, Recticel, Veolia Environnement, Vinci, Bouygues, Delhaize.

7. Pentru o prezentare statistică detaliată a acordurilor constitutive, vezi Stan de Spiegelaere și Romuald Jagodzinski, *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*, Bruxelles: European Trade Union Institute.

De asemenea, comitetele diferă și când vine vorba de competențele lor tematice explicit menționate în acordurile scrise. Astfel, din totalul CEÎ active la jumătatea lui 2015, pot fi informate și consultate în chestiuni ce țin de:

- situația economică și financiară a întreprinderii: 72%;
- situația și prognoza ocupării: 67%;
- strategie și investiții: 67%;
- evoluția comercială, a producției și vânzătorilor: 65%;
- schimbări ale metodelor de lucru și ale organizării muncii: 61%;
- structura companiei: 55%;
- politica întreprinderii față de noile tehnologii: 53%;
- fuziuni, preluări și achiziții: 53%;
- sistări de activitate sau reduceri de costuri: 53%;
- transferuri și relocări: 51%;
- concedieri colective: 47%;
- reorganizarea producției: 47%;
- securitatea și sănătatea în muncă: 32%;
- protecția mediului: 28%;
- formarea profesională: 24%;
- gestionarea resurselor umane: 14%;
- șansele egale la locul de muncă: 12%;
- politicile de cercetare și dezvoltare: 6%;
- timpul de lucru: 4%;
- responsabilitatea socială a întreprinderii: 3%.

Eficacitatea CEÎ în reprezentarea intereselor salariaților în privința acestor teme variază: dacă unele comitete au un rol mai degrabă formal sau simbolic, altele sunt organisme active și contribuie în mod real la informarea și consultarea salariaților la nivel transnațional. De asemenea, unele comitete funcționează mai degrabă ca loc de întâlnire pentru reprezentanții salariaților din țările în care compania desfășoară activități, fără ca vreuna dintre țări să domine interacțiunea din cadrul comitetului și fără a avea o dimensiune propriu-zis transnațională pronunțată. Altele sunt dominate de reprezentanții țării de origine a companiei, iar altele s-au dezvoltat ca structuri de reprezentare propriu-zis transnaționale, cu o identitate specific europeană, separată de problemele ce țin strict de activitățile de la nivel național.

Diversitatea practică a CEÎ e în bună măsură determinată de rolul foarte important al relațiilor și practicilor informale atât în schimburile dintre reprezentanții salariaților și cei ai conducerii, cât și în cele dintre reprezentanții salariaților din țările în care întreprinderea sau grupul de întreprinderi își desfășoară activitatea. Această dimensiune informală poate conferi funcții suplimentare comitetului european de întreprindere, dincolo de cele de informare și consultare sau de reprezentare a intereselor salariaților în fața conducerii. Astfel, la mijlocul anului 2015, aproximativ 4% din CEÎ puteau iniția proiecte din proprie inițiativă și 3% aveau competențe de negociere asupra unor aspecte transnaționale ale întreprinderii sau grupului de întreprinderi. Există astfel cazuri în care comitetele de întreprindere sunt implicate direct în negocierea acordurilor transnaționale la nivel de companie. Chiar dacă din punct de vedere formal activitatea CEÎ e restricționată la informare și consultare, părțile implicate au libertatea de a extinde competențele CEÎ în funcție de nevoi și de posibilitatea ajungerii la un acord în această privință. Înzestrarea unui anumit CEÎ cu competențe suplimentare – și deci transformarea acestuia într-un organism mai complex de reprezentare a intereselor salariaților – ține de viziunea, nevoile și capacitatea reprezentanților salariaților și ai conducerii întreprinderii de a dezvolta activitatea comitetului într-o asemenea direcție.



**Eficacitatea CEÎ în reprezentarea intereselor salariaților în privința acestor teme variază. Unele au un rol formal sau simbolic, însă altele sunt organisme active și contribuie în mod real la informarea și consultarea salariaților la nivel transnațional.**





## V. UN EXEMPLU CONCRET: COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTEPRINDERE AL GRUPULUI RENAULT

În data de 24 martie 2016 a fost semnat acordul constitutiv al Comitetului European de Întreprindere al Grupului Renault<sup>8</sup>. Acesta a înlocuit un acord semnat inițial în 1993, care a fost renegociat și modificat periodic până în 2015. În 2015, Grupul Renault angaja 120.136 persoane, dintre care 67.973 în Europa<sup>9</sup>. Salariații filialelor Renault din țările din Spațiul Economic European sunt reprezentanți de comitetul european de întreprindere constituit prin acordul semnat la 24 martie 2016.

Acordul a fost semnat de directorul de resurse umane al Grupului Renault, în calitate de reprezentant al conducerii grupului, și de organismul special de negociere compus din 22 de membri din 14 țări: Austria, Belgia, Cehia, Danemarca, Franța (6 membri), Germania, Italia, Marea Britanie, Olanda, Polonia, Portugalia, România (3 membri – 2 de la Automobile Dacia și unul de la Renault Technologie Roumanie), Slovenia și Spania (2 membri). Dintre aceștia, 13 erau reprezentanți sindicali (din Franța, Italia, Portugalia, România și Spania), 6 erau reprezentanți ai comitetelor de întreprindere locale (din Austria, Belgia, Germania, Olanda și Polonia) și 3 erau reprezentanți ai salariaților (din Cehia, Danemarca și Marea Britanie). La negocieri au asistat și un reprezentant al federației sindicale europene IndustriALL European Trade Union și un reprezentant al IndustriALL Global Union.

Informarea și consultarea asupra orientărilor strategice ale grupului și evoluțiilor sale majore din punct de vedere economic, comercial, financiar, social și al mediului sunt menționate explicit drept competențe ale comitetului. Activitatea CĒ este coordonată cu cea a comitetului de întreprindere al Grupului Renault la nivel mondial. Comitetul european funcționează în baza transunerii Directivei 2009/38 în legislația franceză.

Comitetul este compus atât din reprezentanți ai salariaților, cât și din reprezentanți ai conducerii. Comitetul este prezidat de directorul general al grupului Renault sau de reprezentantul acestuia, care poate fi asistat de patru persoane pe care le alege. Numărul membrilor titulari ai comitetului este fixat la 40, scopul principal fiind de a asigura reprezentarea salariaților proporțional mai ales cu diversitatea geografică a grupului: 31 dintre aceștia provin din țările din Spațiul Economic European unde grupul

8. Acest acord constitutiv poate fi consultat online la adresa: <http://www.ewcdb.eu/agreement/2049>.

9. Potrivit Groupe Renault, „Document de référence, incluant le rapport financier annuel 2015”, p. 129.

angajează cel puțin 300 de persoane și 9 din țările din afara Spațiului Economic European unde grupul angajează cel puțin 2.500 de persoane. Distribuția geografică a membrilor este următoarea:

- Franța: 17 membri;
- România și Spania: câte 3 membri;
- Germania, Austria (împreună cu Elveția), Belgia (împreună cu Olanda și Luxemburg), Italia, Polonia (împreună cu Ungaria, Slovacia și Cehia), Portugalia, Marea Britanie (împreună cu Irlanda), Slovenia (împreună cu Croația): câte 1 membru;
- țări din afara Spațiului Economic European: Argentina, Coreea de Sud, India, Rusia, Turcia – câte 1 membru; Brazilia și Maroc – câte 2 membri.

Membrii comitetului trebuie să fie salariați ai Grupului Renault sau ai unei filiale unde Grupul Renault deține în mod direct sau indirect cel puțin jumătate din capitalul social. De asemenea, ei trebuie să dețină un mandat de reprezentare a salariaților la nivel local, indiferent de forma acestuia – spre exemplu, în România poate fi vorba atât de reprezentanți sindicali, cât și de reprezentanți ai salariaților aleși conform art. 221 din Codul muncii. Acordul conține prevederi speciale pentru alegerea membrilor din Franța și prevederi generale pentru alegerea membrilor din celelalte țări. Mandatul membrilor comitetului este de patru ani, timp în care aceștia beneficiază de protecția oferită reprezentanților salariaților prin legislațiile naționale.

Plenul comitetului se reunește o dată pe an. Reuniunea anuală a plenului comitetului durează între două și trei zile, timp în care pot avea loc prezentări orale, ateliere pentru facilitarea schimburilor de experiență între țări, precum și deplasări în diverse locații. În cadrul reuniunii, membrii pot discuta cu conducerea aspecte legate de evoluțiile majore ale grupului. Printre acestea, acordul menționează explicit:

- orientările strategice și implementarea acestora;
- situația economică și financiară a grupului;
- evoluția piețelor, a politicii și a rezultatelor comerciale;
- produse și servicii noi;
- evoluția în ce privește activitățile de design, producție și vânzări;
- evoluția în ce privește organizarea muncii și condițiile de muncă;
- politica de resurse umane, mai ales în ce privește locurile de muncă și competențele profesionale, remunerarea, securitatea și sănătatea în muncă;

- politica de responsabilitate socială a întreprinderii;
- politica de mediu a grupului.

Un comitet restrâns, alcătuit dintr-un secretar și zece secretari adjuncți aleși dintre membrii comitetului, se poate reuni de mai multe ori pe an, în funcție de situațiile apărute pe parcursul anului. Comitetul restrâns este descris ca „interlocutor privilegiat al conducerii”. Comitetul restrâns întreprinde anual o „vizită de studiu” într-una din țările în care Grupul Renault are operațiuni, pentru a se familiariza cu situația concretă a acestora. Acordul conține prevederi detaliate despre activitatea comitetului restrâns, incluzând situațiile extraordinare care impun reunirea acestuia și activitățile de informare și consultare între comitetul restrâns și conducerea centrală.

În ce privește confidențialitatea informațiilor, sunt stabilite trei niveluri de confidențialitate: informațiile strategice, care nu sunt transmise decât oral și nu pot fi înregistrate sau retransmise în nicio situație în interiorul sau în afara grupului; informațiile critice, care de asemenea nu pot fi retransmise; și informațiile sensibile, care trebuie tratate cu atenție din moment ce pot afecta imaginea sau funcționarea grupului.

Bugetul anual alocat funcționării comitetului este de 135.000 de euro și se ajustează anual în funcție de rata inflației din Franța. Costurile reuniunilor sunt acoperite de conducere, incluzând costurile de traducere și interpretariat, precum și cele de deplasare și cazare.

Pentru expertiză, comitetul are la dispoziție un buget anual de 35.000 de euro. Stabilirea nevoii de expertiză, alegerea experților și modalitățile concrete de intervenție a acestora sunt stabilite de comitet împreună cu conducerea.

Membrii comitetului beneficiază de adrese de e-mail dedicate activității lor și au acces la mijloace informatice (li se pun la dispoziție computere, au acces la internet și la intranetul întreprinderii). Mijloace suplimentare (laptop, imprimantă color etc.) sunt puse la dispoziția membrilor comitetului restrâns. În utilizarea acestor mijloace, membrii comitetului se supun regulamentelor interne ale întreprinderii.

Noii membri ai comitetului beneficiază de cursuri de formare în vederea familiarizării lor cu funcționarea grupului și a dialogului social. Membrii comitetului restrâns pot beneficia, la cerere, de cursuri de învățare a limbilor franceză și engleză. În anumite condiții, și ceilalți membri ai comitetului pot urma cursuri similare. De asemenea, atunci

când este nevoie, membrilor comitetului restrâns și membrilor plenului le sunt oferite sesiuni de formare pe teme specifice legate de tematicile de interes pentru comitet.

Acordul conține și prevederi legate de alocarea timpului de lucru în cadrul desfășurării activității comitetului și de adaptarea resurselor de timp în funcție de nevoi.

De asemenea, sunt stipulate modalitățile de rezolvare a eventualelor conflicte apărute ca urmare a punerii în aplicare a acordului, condițiile în care acesta trebuie și poate fi adaptat și renegociat, precum și modalitățile de adaptare și renegociere.

**În 2015, Grupul Renault angaja 120.136 persoane, dintre care 67.973 în Europa.**



Numărul membrilor titulari ai comitetului este fixat la 40, scopul principal fiind de a asigura reprezentarea salariaților proporțional mai ales cu diversitatea geografică a grupului. România are 3 membri în comitet.



## VI. SURSE ADIȚIONALE DE INFORMAȚII DESPRE COMITETELE EUROPENE DE ÎNȚEPRINDERE

Directiva  
2009/38/CE a  
Parlamentului  
European și a  
Consiliului Europei  
privind instituirea  
unui CEÎ

Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului Europei privind instituirea unui CEÎ, aflată în vigoare. Disponibilă online:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0038&from=RO>

Vechea Directivă 94/45 a Consiliului Europei privind instituirea unui CEÎ. Disponibilă online:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TEXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0045&from=EN>

Legea 217/2005 republicată, privind constituirea, organizarea și funcționarea CEÎ. Legea reprezintă transpunerea în legislația României a directivelor europene. Disponibilă online:

<http://www.mmuncii.ro/publimagemanager/images/file/Legislatie/LEGII/217-2005.pdf>

The European Works Councils Database, baza de date creată și administrată de Institutul Sindical European, care oferă informații statistice detaliate despre comitetele europene de întreprindere și unde pot fi consultate acordurile constitutive. Disponibilă online:

<http://www.ewcdb.eu/>

Stan de Spiegelaere și Romuald Jagodzinski, European Works Councils and SE Works Councils in 2015, Bruxelles: European Trade Union Institute – un raport detaliat despre activitatea comitetelor europene de întreprindere, care surprinde prin date statistice diversitatea organizării și funcționării acestora. Disponibil online:

<http://www.etui.org/Publications2/Books/European-Works-Councils-and-SE-Works-Councils-in-2015.-Facts-and-figures>

Romuald Jagodzinski (coord.), Variations on a theme? The implementation of the EWC Recast Directive, Bruxelles: European Trade Union Institute – o analiză comparativă detaliată a diferitelor moduri în care Directiva 2009/38 a fost transpusă în legislațiile naționale ale statelor din Spațiul Economic European. Disponibilă online:

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Variations-on-a-theme-The-implementation-of-the-EWC-Recast-Directive>

Benchmarking Working Europe, raportul anual al Institutului Sindical European, care include în mod regulat analize privitoare la comitetele europene de întreprindere. Rapoartele pot fi descărcate online, de pe pagina Institutului Sindical European:

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2016>

## ACORDURILE TRANȘNAȚIONALE LA NIVEL DE COMPANIE

### VII. INFORMAȚII GENERALE



### Ce este un acord transnațional la nivel de companie?

Un acord transnațional la nivel de companie (ATC) este un acord

- încheiat între reprezentanții unei întreprinderi sau ai unui grup de întreprinderi și una sau mai multe organizații care îi reprezintă pe lucrătorii întreprinderii sau grupului;
- care conține prevederi despre condițiile de lucru și de angajare și/sau relațiile dintre angajatori și angajați;
- și prin care semnatarii își iau o serie de angajamente reciproce care privesc activitatea întreprinderii sau grupului de întreprinderi de pe teritoriul mai multor state<sup>10</sup>.

Această definiție acoperă o serie întregă de acorduri scrise (și chiar și unele înțelegeri informale), indiferent de denumirea propriu-zisă a acestora. De altfel, părțile semnatare de multe ori nici nu aleg denumirea de „acord”, un ATC putând purta titlul de „principii”, „ghid”, „orientare”, „cartă” (sau „cartă socială”, „cartă europeană”), „declarație” (sau „declarație comună”), „opinie comună”, „cod de conduită”, „procedură”, „protocol”, „proiect”, „program de acțiune”, „convenție” ș.a.

De asemenea, în loc de „acord transnațional la nivel de companie”, autoritățile publice și organizațiile direct implicate în relațiile industriale (sindicate, patronate, comitete de întreprindere etc.), precum și organizațiile externe acestora (institute de cercetare, organizații nonguvernamentale etc.) pot utiliza „acord cadru internațional”, „acord cadru european” sau „texte comune” pentru a se referi la orice înțelegere între angajatori și angajați care îndeplinește simultan cele trei criterii de mai sus.

Diversitatea denumirilor nu este întâmplătoare, fiind un rezultat direct al caracterului practic pur voluntar al acestor acorduri – nu există nicio reglementare în ce privește titlurile date acestor acorduri, așa că denumirea exactă ține strict de preferințele și nevoile semnatarilor. Încercarea autorităților europene de a clasifica toate aceste înțelegeri într-o singură categorie – cea de ATC – face parte dintr-o acțiune mai amplă de monitorizare și evaluare a unui fenomen relativ recent, care a căpătat o oarecare amploare doar începând cu prima jumătate a anilor 2000.

10. Definiție adaptată după cea a Comisiei Europene. Vezi “The Role of transnational company agreements in the context of increasing international integration”, Commission Staff Working Document, 2008, p. 3. “Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue”, Commission Staff Working Document, 2012, p. 2.

## Ce rol are un ATC?

Ca și în cazul comitetului european de întreprindere, ATC este un răspuns la creșterea importanței dimensiunii transnaționale a activității întreprinderilor. Accentuarea gradului de interdependență și a influenței reciproce dintre operațiunile unei companii aflate pe teritoriul mai multor state reduce eficiența mecanismelor de dialog social de la nivel național. Dezvoltarea unor mecanisme de dialog social la nivel transnațional vine în întâmpinarea acestei nevoi de reprezentare a intereselor lucrătorilor. Comitetul european de întreprindere reprezintă un asemenea mecanism, răspunzând nevoilor de informare și consultare a salariaților în privința chestiunilor de relevanță transnațională. Și ATC este tot un mecanism de dialog social la nivel transnațional, nevoia vizată fiind în acest caz cea de negociere între angajați și angajatori. La fel ca în cazul comitetului european de întreprindere, ATC vizează aspecte ale relațiilor de muncă imposibil de circumscris la nivel național.

În Uniunea Europeană, dialogul social transnațional are loc la trei niveluri:

- la nivel intersectorial, unde Comisia Europeană se consultă cu confederațiile patronale (Business Europe, CEEP, UEAPME) și sindicale (ETUC) și unde reprezentanții patronali și sindicali pot negocia și încheia în mod voluntar acorduri cadru care privesc teme generale (e.g., stresul la locul de muncă, hărțuirea și violența la locul de muncă, egalitatea de gen), care pot fi apoi transpuse fie prin directive europene, fie direct prin legislațiile naționale;
- la nivel sectorial, unde pot fi constituite comitete sectoriale de dialog social care pot servi drept platforme pentru încheierea unor acorduri cadru sectoriale între federațiile sindicale și patronale europene – și aceste acorduri trebuie transpuse la nivel național de către organizațiile sindicale și patronale sectoriale pentru a putea avea un rol de reglementare;
- la nivel de companie, unde, cu excepția cazului comitetelor europene de întreprindere, nu există nicio reglementare europeană propriu-zisă și unde începând cu anii 2000 au fost încheiate din ce în ce mai multe acorduri transnaționale. Spre deosebire de dialogul social intersectorial și sectorial, ATC-urile europene nu au un cadru instituțional specific, care să le poată distinge în mod formal de

ATC-urile din afara Uniunii Europene<sup>11</sup>.

Mai concret, un ATC poate servi unor scopuri cât se poate de diverse, atât de partea angajatorilor, cât și de cea a angajaților: de la îmbunătățirea imaginii companiei, prevenirea izbucnirii conflictelor sau dezvoltarea unor politici de resurse umane coordonate la nivelul întregii companii, la ameliorarea impactului restructurărilor, evitarea consecințelor negative ale competiției dintre filiale asupra lucrătorilor sau facilitarea solidarizării și organizării transnaționale a salariaților. Un ATC poate fi negociat și semnat ca răspuns la o problemă existentă sau ca măsură de anticipare sau prevenire a apariției unor probleme de dimensiuni transnaționale. Absența unei reglementări propriu-zise a ATC are drept consecință și diversitatea imensă a subiectelor tratate și a modalităților de interpretare și abordare a acestora.

## Ce spune legislația?

În prezent, nu există niciun cadru oficial de reglementare a ATC la nivel internațional și nici măcar la nivel european, unde mecanismele dialogului social transnațional sunt de regulă instituționalizate.

Absența unui cadru legislativ înseamnă că negocierea, semnarea și, de multe ori, chiar și implementarea sau respectarea unui ATC sunt strict voluntare, depinzând numai de acțiunile părților direct implicate și de relațiile dintre acestea.

Lipsa reglementării legislative este de departe cel mai controversat aspect al ATC, mai ales la nivel european, unde începând cu jumătatea anilor 2000 au existat în permanență dezbateri între autorități, patronate și sindicate cu privire la statutul juridic al ATC, consecințele deopotrivă pozitive și negative ale absenței unei reglementări la nivel european, precum și efectele potențiale ale adoptării unei asemenea reglementări. Miza acestor dezbateri este cel puțin la fel de importantă ca în cazul directivelor UE privitoare la comitetele europene de întreprindere.

11. Tehnic vorbind, acordul constitutiv al unui comitet european de întreprindere este o formă de ATC. Totuși, aceste acorduri sunt în mod obișnuit tratate separat de ATC, în mare parte datorită cadrului instituționalizat de negociere și implementare. Această broșură respectă practica standard care separă chestiunea ATC-urilor de cea a constituirii și funcționării comitetelor europene de întreprindere. Pentru o discuție detaliată despre comitetele europene de întreprindere, vezi capitoul anterior.



## VII. STATUTUL JURIDIC INCERT AL ACORDURILOR TRANȘNAȚIONALE LA NIVEL DE COMPANIE

### Care sunt implicațiile absenței unui cadru legislativ pentru ATC?

Lipsa unor reglementări specifice garantează caracterul practic pur voluntar al ATC: părțile beneficiază de autonomie deplină în ce privește denumirea, forma, conținutul și respectarea unui asemenea acord.

Pe de o parte, se poate spune că această autonomie a avut o contribuție semnificativă la definirea ATC ca o formă inovativă de dialog social, aceste acorduri proliferându-se de jos în sus, ca urmare a inițiativelor angajatorilor și reprezentanților angajaților, practic fără nicio intervenție de sus în jos a statelor sau a autorităților suprastatale. Opozanții ideii de reglementare a ATC susțin că o eventuală reglementare mai mult sau mai puțin strictă a ATC ar duce la scăderea drastică a utilizării acestora, după modelul mecanismelor europene de negociere intersectoriale și sectoriale care, deși beneficiază de un cadru instituțional relativ bine definit, nu s-au dovedit a fi deosebit de dinamice. Potrivit acestui argument, efervescența de care se bucură în prezent acordurile la nivel de companie ar fi un rezultat direct al lipsei unui cadru legislativ specific.

Pe de altă parte însă, acest statut juridic incert al ATC este o sursă permanentă de vulnerabilitate pentru negociere și implementare, acestea depinzând de măsura în care părțile sunt dispuse și capabile să își respecte angajamentele. Altfel spus, de cele mai multe ori utilitatea reală a unui ATC depinde de existența unui grad ridicat de încredere între conducerea companiei și reprezentanții angajaților, precum și de un grad ridicat de coeziune atât în rândurile conducerii, cât și în rândurile celor care îi reprezintă pe salariați. Din acest punct de vedere, avem de-a face cu două surse de vulnerabilitate care se întăresc reciproc:

- chiar dacă are un caracter pur voluntar, putându-se spune că este expresia unui consens lipsit de constrângeri, prevederile unui ATC pot expune interesele divergente dintre angajați și angajatori. În absența unei reglementări care să echilibreze relația asimetrică dintre aceștia, nerespectarea angajamentelor de către conducere este facilă și cel mai probabil lipsită de consecințe directe semnificative.
- complexitatea organizațională și juridică a companiilor transnaționale se răsfrânge direct asupra relevanței negocierilor și mai ales asupra implementării unui ATC. Ambele procese presupun coordonarea intereselor și acțiunilor unei serii întregi de actori: conducerea

centrală și conducerile filialelor și (dacă este cazul) conducerile furnizorilor care trebuie să se supună prevederilor acordului, diferitele organisme de reprezentare a salariaților la nivel național și transnațional. Încadrarea simultană sub incidența mai multor legislații și contracte colective aplicabile activităților din filiale poate, de asemenea, să ridice probleme mai mult sau mai puțin semnificative.

Consecințele sunt multiple:

- înainte de a negocia conținutul propriu-zis al acordului, de cele mai multe ori trebuie purtate negocieri despre cum vor decurge negocierile pentru ATC;
- chiar dacă semnatarii ATC se recunosc reciproc, ei nu beneficiază neapărat de recunoaștere și din partea celor la care se referă acordul;
- în special de partea celor care îi reprezintă pe salariați în negocierea și semnarea unui ATC există riscul contestării legitimității semnatarilor;
- conducerile locale, care sunt în realitate angajatorii de drept, beneficiază de un anumit grad de autonomie, care le poate permite să nu respecte un ATC semnat de conducerea centrală și care nu are relevanță juridică propriu-zisă;
- lipsa de transparență a negocierilor și chiar și a conținutului acordului, care nu întotdeauna este adus la cunoștința celor din filiale;
- contradicții între conținutul ATC și cel al legislațiilor și înțelegerilor colective aplicabile filialelor;
- implementarea deficitară și inegală a ATC între filiale;
- imposibilitatea sancționării încălcărilor ATC și a soluționării conflictelor apărute ca urmare a implementării acestuia.

### **Cum poate fi compensată absența unui cadru legislativ specific ATC?**

O parte a problemelor apărute ca urmare a lipsei de legislație pot fi prevenite prin ajustarea conținutului propriu-zis al acordului, care poate stipula proceduri clare de monitorizare a implementării și de soluționare a conflictelor. De asemenea, conținutul acordului trebuie să fie cât mai specific cu putință când vine vorba de identitatea semnatarilor, angajamentele luate, cui i se aplică, durata și orice alte reguli de redactare în

mod normal considerate a fi standard pentru un asemenea document. Redactarea deficitară a ATC-urilor nu este deloc excepțională, ducând la dificultăți majore când vine vorba de implementare.

În ce privește problemele de legitimitate ale semnatarilor, începând cu a doua jumătate a anilor 2000 unele federații sindicale europene – și în special Federația Europeană a Metalurgiștilor (din 2012, parte a IndustriALL European Trade Union) – și-au elaborat proceduri oficiale de mandatare în vederea negocierii și semnării ATC-urilor. Chiar dacă nu în toate cazurile, aceste proceduri s-au dovedit eficiente în minimizarea conflictelor între diversele organisme de reprezentare a salariaților prin garantarea legitimității celor care negociază și semnează un ATC.

Mandatarea clară a semnatarilor și redactarea adecvată a acordului nu pot însă compensa pe deplin problema statutului juridic incert al ATC. În multe cazuri se optează pentru substituirea absenței unei legislații specifice cu legislațiile naționale. În acest sens, în momentul de față există două posibilități:

- aplicarea principiilor dreptului internațional privat, care prevede ca unui ATC să i se aplice legislația țării unde compania își are conducerea centrală, acordul putând fi transpus printr-un contract colectiv la nivel național. În acest caz însă, sancționarea juridică a unui ATC nu este asigurată decât în țara respectivă.
- transpunerea prevederilor ATC prin contracte colective negociate și încheiate pentru fiecare țară sau filială în parte. Și aici pot apărea probleme semnificative. Multiplicarea negocierilor purtate în contexte legislative, economice și sociale foarte diferite poate rezulta într-un proces extrem de complex, costisitor și anevoios, de la semnarea ATC la implementarea acestuia.

Pentru a elimina aceste neajunsuri, la nivel european s-au purtat dezbateri în vederea elaborării unui „cadru legislativ opțional” pentru negocierea, semnarea și implementarea ATC-urilor. Caracterul opțional presupune ca părțile interesate de încheierea unui ATC să aibă libertatea de a opta dacă să se supună sau nu prevederilor legislative. Scopul unui asemenea cadru legislativ opțional ar fi de a elimina pe cât posibil incertitudinea juridică specifică ATC, păstrând totodată un grad ridicat de autonomie a părților implicate. Chiar dacă dezbaterile privitoare la un asemenea cadru legislativ opțional durează de aproximativ un

deceniu, până în prezent autoritățile europene nu au luat nicio decizie concretă în acest sens. Organizațiile sindicale europene și-au manifestat în mod constant interesul adoptării unui cadru legislativ pentru ATC. De cealaltă parte, organizațiile patronale europene s-au împotrivit ferm oricărei forme de reglementare a ATC-urilor.

Un alt potențial mecanism compensatoriu ar fi garantarea dreptului la grevă la nivel transnațional. În prima jumătate a anilor 2000, salariații General Motors Europe au organizat o serie de proteste pe teritoriul mai multor țări ca răspuns la planurile de restructurare anunțate de conducerea companiei. Aceste acțiuni, la care au participat chiar și 50.000 de lucrători simultan, au forțat conducerea companiei să negocieze mai multe ATC-uri care aveau ca scop evitarea închiderii fabricilor și a concedierilor forțate. Chiar dacă aceste ATC-uri au dovedit potențialul pozitiv al protestelor în facilitarea negocierilor și a garantării implementării, în momentul de față dreptul la grevă nu este în mod explicit garantat la nivel transnațional, capacitatea lucrătorilor de a se implica în acest fel în negocierile unui ATC depinzând de permisivitatea legislațiilor naționale. În România, spre exemplu, dreptul la grevă este restricționat la situațiile în care negocierile unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate eșuează. Totuși, Legea Dialogului Social (art. 186) specifică dreptul de a organiza greve de solidaritate, „în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate”.





## IX. NEGOCIEREA ȘI CONȚINUTUL ACORDURILOR TRANSNAȚIONALE LA NIVEL DE COMPANIE



Potrivit informațiilor furnizate de Comisia Europeană<sup>12</sup>, până în prezent au fost încheiate 265 de acorduri transnaționale la nivel de companie. În 2012, aceste acorduri acopereau peste 10 milioane de salariați din 144 de companii<sup>13</sup>. Cifrele reale sunt cu siguranță mai mari, din moment ce nu există nicio obligație de raportare sau înregistrare a încheierii unui ATC de către companii sau de către reprezentanții salariaților. Doar 7 acorduri au fost încheiate înainte de anul 2000. În spatele acestor cifre stă o varietate imensă în ce privește atât forma, cât și conținutul acordurilor: ele pot fi pur declarative, fără a crea obligații, sau pot prevedea obligații stricte și proceduri clare de respectare a acestora (spre exemplu, doar 98 conțin modalități explicite de soluționare a conflictelor); se pot limita la enunțarea unor principii generale sau pot conține clauze foarte specifice; pot viza obiective pe termen lung sau sarcini ce trebuie îndeplinite pe termen scurt; pot anticipa apariția unor probleme sau pot veni ca răspuns la unele deja existente. Nu numai titlul și modul de redactare a acordurilor variază, ci și semnatarii și conținutul lor.

Proliferarea ATC-urilor pare să aibă un pronunțat caracter european: chiar dacă doar 68 din totalul acordurilor se referă strict la Spațiul Economic European, marea majoritate a acestora – 220, sau 83% – au fost încheiate în cadrul unor companii a căror conducere centrală se află pe teritoriul unui stat membru al Spațiului Economic European. Mai mult, 88 dintre acorduri (sau 33%) au fost încheiate în cadrul unor companii franceze și 42 (sau 16%) în cadrul unor companii germane.

Și distribuția sectorială a acordurilor este cât se poate de neuniformă. Sectoarele în care s-au încheiat cele mai multe ATC-uri sunt:

- industria metalurgică, a construcțiilor metalice și a produselor din metal (inclusiv construcția de mașini) – 65 de acorduri;
- furnizarea de energie și apă, inclusiv gestionarea deșeurilor – 31;
- construcții și industria lemnului – 30;
- activități financiare și asigurări – 26;
- industria chimică – 23;
- industria alimentară și agricultură – 22;
- informații și comunicații – 14; • comerț – 12.

12. Database on Transnational Company Agreements”, accesată la 15 noiembrie 2016.  
13. “Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue”, Commission Staff Working Document, 2012, p. 2.

## Ce actori sunt implicați în negocierea, semnarea și implementarea unui ATC?

De regulă acordurile sunt negociate și semnate de reprezentanți ai conducerii centrale a companiei, însă există cazuri în care conducerile filialelor sunt implicate de la bun început și consemnează acordul.

De partea lucrătorilor, din totalul de 265 de acorduri,

- 143 au fost semnate de federații sindicale globale;
- 105 au fost semnate de comitete europene de întreprindere;
- 89 au fost semnate de organizații sindicale de la nivel național;
- 55 au fost semnate de federații sindicale europene;
- 11 au fost semnate de alți reprezentanți ai salariaților.

Federațiile sindicale globale se numără în mod obișnuit printre semnatarii acordurilor cu aplicabilitate geografică globală sau în afara Europei.

Chiar dacă directivele europene nu le conferă o asemenea capacitate, comitetele europene de întreprindere participă foarte des la negocierile ATC-urilor, indiferent de acoperirea geografică a acestora (europeană sau globală). Comitetele europene de întreprindere au de multe ori un rol vital în facilitarea negocierilor, în coordonarea diverselor structuri de reprezentare a salariaților de la nivel național și transnațional și în monitorizarea implementării.

În ultimii zece ani, federațiile sindicale europene au devenit din ce în ce mai implicate în negocierile acordurilor transnaționale la nivel de companie. În acest sens, unele federații își coordonează în mod explicit acțiunile cu comitetul european de întreprindere și cu sindicatele de la nivel național. Prezența celor din urmă în rândul semnatarilor unui ATC este importantă în eventualitatea transpunerii unui acord prin negocieri colective la nivelul filialelor și, în general, face implementarea acordului mai ușoară.

Unele ATC-uri sunt semnate atât de comitetele europene de întreprindere, cât și de organizațiile sindicale naționale și transnaționale. În principiu, prezența mai multor organisme de reprezentare a salariaților în rândul semnatarilor garantează un grad ridicat de legitimitate a acordului și facilitează implementarea acestuia, prevenind apariția conflictelor.

## Ce subiecte sunt acoperite prin acorduri transnaționale la nivel de companie?

Din moment ce nu există nicio restricție în privința tematicii, ATC-urile acoperă o serie întreagă de subiecte, de la probleme punctuale la chestiuni vaste sau principale. Există totuși o diferență între acordurile internaționale și cele care acoperă Spațiul Economic European: dacă primele vizează mai ales respectarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor – măsuri împotriva discriminării, interzicerea muncii forțate, dreptul la asociere etc. –, cele europene tratează subiecte mai specifice și mai substanțiale – dialogul social, sănătatea și securitatea în muncă și, mai ales, restructurările. Această diferență este vizibilă în tabelul de mai jos.

La nivel european, chestiunea restructurărilor și a impactului acestora asupra lucrătorilor este de departe cel mai important subiect al ATC-urilor, constituind de fapt și una dintre cauzele cele mai importante care au dus la proliferarea acestor acorduri începând cu anul 2000. Utilizarea ATC-urilor în gestionarea restructurărilor a fost o inovație introdusă la începutul anilor 2000 mai ales în industria auto (de Ford și General Motors Europe), fiind integrată apoi în strategia mai multor federații sindicale europene, în special a Federației Europene a Metalurgiștilor. În privința restructurărilor, ATC-urile s-au dovedit a fi utile în asigurarea informării și consultării lucrătorilor, menținerea locurilor de muncă și a condițiilor de lucru pentru salariați, transferul de personal fără pierderi de drepturi (vechime în muncă, pensie, salarii), evitarea concedierilor forțate, gestionarea pensionărilor anticipate, oferirea de salarii și beneficii compensatorii pentru plecările voluntare sau redistribuirea volumelor de producție între filiale și evitarea închiderii fabricilor. Asemenea măsuri pot fi negociate ca urmare a anunțării unor planuri de restructurare de către conducerea centrală, dar și în vederea stabilirii unui set de politici de gestionare a impactului unor restructurări ce pot avea loc în viitor. Cel puțin la nivel european, „anticiparea schimbării” este unul dintre termenii cheie în multe acorduri transnaționale încheiate la nivel de companie.

Spre exemplu, acordul semnat în iulie 2000 de conducerea General Motors<sup>14</sup>, comitetul european de întreprindere al General Motors și

14. Disponibil online la adresa:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&agreementId=92>.

Federația Europeană a Metalurgiștilor viza impactul pe care noua alianță dintre General Motors și Fiat urma să îl aibă asupra lucrătorilor. Acordul asigura drepturile de informare și consultare a salariaților în timpul procesului de definitivare a asocierii dintre cele două companii, anticipa eventualele suprapuneri între structurile de reprezentare a salariaților, garanta respectarea dreptului la asociere sindicală și menținerea contractelor colective negociate la nivel național sau local. Salariații transferați către operațiuni dezvoltate în comun de General Motors și Fiat nu pierdeau din drepturile pe care le avuseseră la vechile locuri de muncă. De asemenea, în cazul în care alianța urma să eșueze, cum de altfel s-a și întâmplat cinci ani mai târziu, ei aveau garanția posibilității întoarcerii la locul de muncă pe care îl deținuseră anterior transferului de personal. Acordul stipula ca aceste măsuri de protecție a salariaților să fie implementate la nivelul fiecărei filiale, conform legislațiilor naționale în vigoare, cu informarea și consultarea permanentă prin intermediul comitetului european de întreprindere.

ATC-urile acoperă o serie întreagă de subiecte, de la probleme punctuale la chestiuni vaste sau principale.

**De regulă acordurile sunt negociate și semnate de reprezentanți ai conducerii centrale a companiei, însă există cazuri în care conducerile filialelor sunt implicate și consemnează acordul.**



## X. DOUĂ EXEMPLE CONCRETE

Acordul privind  
gestionarea  
și anticiparea  
schimbării la  
ArcelorMittal  
Acordul cadru  
internațional al  
ThyssenKrupp AG



### Acordul privind gestionarea și anticiparea schimbării la ArcelorMittal

Pe 2 noiembrie 2009, reprezentanții conducerii ArcelorMittal și cei ai Federației Europene a Metalurgiștilor au încheiat un acord menit să „faciliteze și să anticipeze schimbarea prin promovarea unui dialog social real în ce privește schimbările din interiorul ArcelorMittal precum și a instrumentelor necesare adaptării, împreună cu elaborarea unor politici de formare adecvate”<sup>15</sup>. La modul general, acordul viza menținerea competitivității și dezvoltarea sustenabilă a activităților companiei, menținerea locurilor de muncă ale lucrătorilor ArcelorMittal din Europa<sup>16</sup> și dezvoltarea competențelor necesare lucrătorilor pentru a se adapta noilor provocări economice și strategice. Acordul prevede o serie de principii minimale în vederea gestionării responsabile din punct de vedere social a schimbării. Desigur, la vremea respectivă termenul de „schimbare” se referea mai ales la izbucnirea recentă a crizei economice la nivel global, lucru care afecta deja semnificativ activitățile ArcelorMittal.

Acordul prevede:

- menținerea în bună stare de funcționare și îmbunătățirea tehnologică a utilajelor, precum și conservarea și adaptarea competențelor esențiale ale lucrătorilor pentru a întâmpina cererea de pe piață;
- în perioadele de inactivitate, reducerea timpului de lucru prin programe de „șomaj tehnic” și implementarea unor programe de formare a personalului;
- evitarea concedierilor forțate, în cazul în care se ajunge la necesitatea reducerii efectivelor de personal; angajamentul reciproc al conducerii și organizațiilor sindicale ca, în asemenea situații, să se ajungă la soluții doar printr-un proces de negociere adaptat la particularitățile fiecărei filiale în parte;
- găsirea unor soluții pentru menținerea puterii de cumpărare a salariaților, cu limitarea pierderilor salariale în cazul reducerii timpului de lucru;

15. „Managing & Anticipating Change at ArcelorMittal (v10)”, p. 1. Textul acordului este disponibil online la adresa:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&agreementId=14>.

16. ArcelorMittal angajează în prezent 83 .000 de persoane în Europa, dintre care aproximativ 7 .000 în România.

- informarea adecvată asupra strategiei companiei și a direcțiilor majore de dezvoltare, în vederea identificării nevoilor corespunzătoare de formare a personalului;
- dezvoltarea unei politici de formare active, care să fie accesibilă tuturor salariaților; la nivelul filialelor, aceasta trebuie să includă planuri de formare anuale, negociate împreună cu sindicatele;
- definirea unor standarde minimale pentru dialogul social aplicabile tuturor filialelor, pentru a asigura un conținut și o frecvență adecvate pentru întâlnirile dintre conducere și reprezentanții sindicali; acestea pot fi îmbunătățite la nivel local și trebuie revizuite anual;
- recunoașterea și întărirea rolului comitetului european de întreprindere și a structurilor de reprezentare din filiale; coordonarea activităților de informare și consultare la nivelul întregului grup și la nivel local;
- constituirea unui comitet însărcinat cu analizarea din punct de vedere economic și social a activităților companiei la nivel european și cu monitorizarea implementării acordului; comitetul este alcătuit din 12 reprezentanți ai sindicatelor și 12 reprezentanți ai conducerii companiei; constituirea unor comitete echivalente la nivel național;
- eventualele conflicte cauzate de implementarea acordului urmează să fie soluționate de un comitet special format din reprezentanți ai părților semnatare;
- comunicarea conținutului acordului către toți salariații ArcelorMittal, în conformitate cu procedurile de la nivelul fiecărei filiale;
- durata de valabilitate nedeterminată a acordului și procedurile necesare modificării sau revocării acestuia.

### Acordul cadru internațional al ThyssenKrupp AG

În data de 16 martie 2015, reprezentanții conducerii centrale a ThyssenKrupp AG, cei ai comitetului global de întreprindere și cei ai IG Metall/IndustriALL Global Union au încheiat un acord privitor la respectarea unor drepturi fundamentale pentru toți salariații companiei<sup>17</sup>. Ca principiu general, acordul vine în întâmpinarea nevoii de dezvoltare durabilă a

17. ThyssenKrupp AG este o companie transnațională care angajează aproximativ 155.000 de persoane pe teritoriul a 80 de țări. ThyssenKrupp are 4.000 de salariați în țările din Europa Centrală și de Est, printre care și în România.

activității și de responsabilitate socială a companiei în contextul unei economii din ce în ce mai globalizate. Acesta prevede:

- respectarea principiilor fundamentale și a standardelor elementare ale Organizației Mondiale a Muncii: libertatea de asociere sindicală, dreptul la negociere colectivă, interzicerea muncii forțate, interzicerea muncii copiilor, principiul remunerării egale pentru muncă egală;
- interzicerea discriminării (pe criterii de gen, vârstă, rasă, etnie sau origine socială, orientare sexuală, dizabilități, religie, adeziune ideologică sau politică) în ce privește recrutarea, angajarea, promovarea și remunerarea salariaților;
- respectarea legislațiilor în vigoare în ce privește timpul de lucru și orele suplimentare, precum și sănătatea și securitatea în muncă;
- comunicarea verbală și scrisă către salariați a condițiilor de remunerare și a oricăror modificări aduse acestora;
- asigurarea tuturor echipamentelor de protecție necesare minimizării riscurilor de rănire și îmbolnăvire la locul de muncă; îmbunătățirea permanentă a securității și sănătății în muncă;
- promovarea formării profesionale;
- respectarea dreptului la asociere sindicală a lucrătorilor; permiterea accesului reprezentanților sindicali în incinta tuturor unităților unde există salariați reprezentați de aceștia pentru a le permite acestora să-și exercite atribuțiile de reprezentare;
- informarea furnizorilor companiei și încurajarea adoptării de către aceștia a principiilor din acord;
- în vederea implementării, traducerea acordului în cele mai uzuale 8 limbi din cadrul companiei;
- o adresă de e-mail la care pot fi cerute informații suplimentare și la care pot fi semnalate încălcările prevederilor din acord;
- rezolvarea conflictelor la nivel local și, acolo unde nu este posibil, la nivel central, cu consultarea Comitetului Internațional – un organism însărcinat cu monitorizarea implementării acordului, compus din reprezentanți ai comitetului global de întreprindere, ai comitetului european de întreprindere, ai IG Metall și ai IndustriALL Global Union.
- raportarea adecvată asupra implementării către Comitetul Internațional de către responsabilul cu resursele umane din Comitetul Executiv al companiei; dreptul membrilor Comitetului Internațional de a vizita orice filială în vederea îndeplinirii sarcinilor specifice.
- încheierea pe durată nedeterminată a acordului; proceduri necesare revocării.



## XI. SURSE ADIȚIONALE DE INFORMAȚII DESPRE ACORDURILE TRANȘNATIONALE LA NIVEL DE COMPANIE

Database on Transnational Company Agreements, baza de date a Comisiei Europene, care oferă informații detaliate despre fiecare ATC în parte, inclusiv posibilitate de consultare a conținutului propriu-zis al acestora.

Comisia Europeană întreține o pagină de internet dedicată ATC-urilor:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPagId=214&langId=en>  
Database on Transnational Company Agreements, baza de date a Comisiei Europene, care oferă informații detaliate despre fiecare ATC în parte, inclusiv posibilitate de consultare a conținutului propriu-zis al acestora. Disponibilă online la adresa:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>

Comisia Europeană, „Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future. Final Report”, 2006. Cunoscut și sub numele de „raportul Ales” (după Eduardo Ales, coordonatorul studiului), acest document reprezintă prima evaluare detaliată a statutului juridic al ATC-urilor, precum și prima propunere elaborată de reglementare a acestora. Disponibil online la adresa:  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4641>

Comisia Europeană, „Expert Group. Transnational Company Agreements Report”, 2012. Raportul detaliat al grupului de experți înșărcinat de Comisia Europeană cu alcătuirea unei evaluări cuprinzătoare a situației ATC-urilor și a oportunității elaborării unei reglementări specifice la nivel european. Disponibil online la adresa:  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7679&langId=en>

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și Viață (Eurofound), „European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches”, 2009. Un studiu detaliat despre negocierea funcționarea ATC-urilor în practică. Disponibil online la adresa:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/report/2009/industrial-relations/european-and-international-framework-agreements-practical-experiences-and-strategic-approaches>



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN  
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Ștefan Guga

# COMITETE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE ȘI ACORDURI TRANSNAȚIONALE

Tati dolorit officia dolupidicit, tectur, consequat a seri natqu-  
as piendi sunt ut pa ant harum dissim qui dolorat urepedi  
stiam, sumquis doloria ndandis nihicipsam quuntiurit audae  
nullacc ulparumque voloriassin cus di nimolorib usapicienis  
essi sit ommo videbit isquos et aliquos tiores exeritator aut  
optaturem quam, unt ilitae ma dus, occum rem ut ex eum  
et es arum de essincto ipsunt.

Fugiatumquo cupatiais et, omnis magnimus, ent et adiae non  
con plit fugia verio. Ibearum volorit atiusdae consecepuade  
poremporum num harciis quam aut esse posa ad quosam  
debis atur sam quo con eossum abo. Maximum et,  
conse mi, optaque ent autem quundan dipsape  
liquias et optatibustis autet verro quev.



București, 2016