

## **Dialogul social - Programul 2015-2017 (mandat)**

Comitetul Executiv este invitat sa dea mandat Secretariatului pentru a începe negocierile pentru viitorul program de lucru al partenerilor sociali europeni pentru perioada 2015-2017.

### **I. Introducere**

1 . Adoptarea primului program de lucru autonom 2003-2005 al partenerilor sociali europeni , la Summit-ul din 22 noiembrie 2002 de la Genva a marcat momentul unei noi etape în dezvoltarea și structurarea unui real dialog bipartit la nivel european . De atunci , alte trei programe au urmat : 2006-2008 , 2009-2010 și 2012-2014.

### **II . Memento : program de negociere 2012-2014**

2 . Negocierile oficiale au fost lansate pe 16 decembrie 2011 și s-au încheiat pe 26 ianuarie 2012 .

3 . De la bun început , angajatorii au insistat pe faptul ca voiau să dezvolte un program care sa fie " orientat " . Prin urmare, propunerea lor se limitează la : i / actualizarea " analizei " funcționării piețelor forței de muncă în anul 2007 ; ii / evaluarea situației tinerilor . De asemenea, au reluat trei puncte netratate din programele anterioare : mobilitate și de migrație ; îmbunătățirea capacității organizațiilor partenere ; o mai bună punere în aplicare a instrumentelor de dialog social .

4 . CES , în răspuns , a menționat că Europa se confrunta cu cea mai gravă criză financiară , socială , economica , fiscală și politică , pe care a cunoscut-o de la al Doilea Război Mondial incoace . În acest context dificil , partenerii sociali ar trebui mai mult ca oricând să-si ia în serios responsabilitățile . Prin urmare, Secretariatul CES a dedicat trei runde de negocieri pentru a introduce - în calitate de împuternicit - 5 alte subiecte ( vezi infra ) . Mai mult decât atât , prioritățile s-au inversat prin returnarea " analizei " , la sfârșitul anului 2013 - începutul anului 2014 , pentru a aborda în mod proactiv situații de urgență , cum ar fi ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor , guvernarea și consolidarea punerii în aplicare a instrumentelor de dialog .

### **III . Evaluarea punerii în aplicare a programului 2012-2014**

5 . De fapt, negocierea revizuirii directivei privind timpul de lucru s-a impus înaintea activitatilor " autonome " . Confruntându-se cu cererile excesive ale angajatorilor , negocierile au esuat după nouă luni . Ca un memento , Comisia , Parlamentul și Consiliul nu au reușit să definitiveze negocierea nici după cinci ani .

6 . Prin urmare , ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor a putut fi tratată începând cu septembrie 2012, care a dus la semnarea unui cadru de acțiune pe data de 11 iunie 2013 . Acest lucru permite progresul în o serie de inițiative comune ale partenerilor sociali , dar , de asemenea, conține o serie de recomandări comune împotriva

institutiilor si a statelor membre . În plus , dispozițiile privind cadrul de monitorizare a fost îmbunătățit pentru a fi extins la toate țările .

7. Dezvoltarea impactului asupra instrumentelor de dialog social a fost într-adevăr o altă prioritate pentru 2012 . În ceea ce privește punerea în aplicare , pista națională autonomă este dezamăgitoare și a condus la crearea unei Europe sociale cu viteze diferite . Această reflecție , exprimată de câțiva ani , fără nici un rezultat concret , ar trebui să fie continuată . Dincolo de organizarea de trei seminarii comune descentralizate de sensibilizare, care acoperă 12 țări , CES a prezentat rezultatele unei analize interne , reluând aplicarea imperfectă a tuturor acordurilor în cadrul unei conferințe pe tema "Dialogul social european într-o lume aflată în schimbare" ( 12-13/12/2013 ) . În urma unei alte conferințe privind punerea în aplicare a acordului-cadru privind "Piețele de muncă incluzive" ( 04/07/2014 ) , angajatorii în cele din urmă au fost de acord să consolideze monitorizarea în special în țările în care nici o acțiune comună nu a fost realizată .

8. În 2013 , negocierile privind implicarea partenerilor sociali naționali și europeni în cadrul de guvernare economică a dus la "Declarația comună a partenerilor sociali europeni" ; a fost prezentată la Summit-ul social tripartit din 24 octombrie 2013 . O evaluare a nivelurilor de monitorizare a statelor membre/ Comisiei va fi discutată la următorul Comitet pentru dialog social în iunie 2014 .

9. Fără a aduce atingere opoziției angajatorilor de a consolida cadrul de acțiune privind dezvoltarea competențelor și abilităților de-a lungul vieții ( 2002 ) , acesta a fost dezvoltat în următoarele domenii : i / îmbătrânirea activă ; ii / de locuri de muncă "verzi" . Două conferințe comune ( 10-11/10/2013 și 18/04/2013 ) au ajutat introducerea concluziilor politice și un studiu realizat de un expert extern ( disponibil la centrul de resurse de dialog social <http://resourcecentre.etuc.org> ) .

10. "Capacity Building" ( activitatea de asistență pentru dezvoltarea organizațiilor partenerilor sociali ) , necesara s-a materializat prin cele patru inițiative comune și specifice în ceea ce privește conținutul și țara ( seminarul din 23-24/05/2013, precum și și alte 3 seminarii descentralizate concentrându-se mai mult pe dialogul social : 20-21/06/2013 , 12-13/09/2013 și 21-22/11/2013 ) . Cu toate acestea , măsuri similare prevazute în țările de pe coasta de sud-mediteraneene au fost suspendate, având în vedere evoluțiile politice în unele dintre ele .

11 . Angajatorii au refuzat în continuare să revizuiască cadrul de acțiuni privind egalitatea de gen , în 2005 , nedorind în nici un fel să discute diferența de salarizare . Subiectul a fost abordat încă din 2013 , având în vedere nevoia de a determina evoluția practicilor de la locul de muncă . Un set de instrumente , foarte practic , având o sută de cele mai bune practici din întreaga lume referitoare la cele patru priorități ale cadrului ( inclusiv diferența de salarizare ) a fost prezentat oficial în cadrul unei conferințe de presă comune ( 07/05/2014 ) . O broșură de diseminare a casetei cu instrumente a fost efectuată în 24 de limbi / tipărite în 12 de limbi .

12 . Negocierea cu privire la actualizarea analizei pietelor forței de muncă în 2007 , care

trebuia sa constituie pentru angajatorii piatra de temelie a programului de lucru ,n- a fost antamata decat la sfârșitul anului 2013 . Este încă în curs de desfășurare .

13. Un singur punct ( moștenit de la programul anterior 2009-2011) , prin urmare, ramane netratat pana acum: migrație , mobilitate și integrare .

14 . În ansamblu , și având în vedere contextul economic și politic , dar , de asemenea, radicalizarea pozițiilor BusinessEurope , punerea în aplicare a programului de lucru 2012-2014 este mai mult decât satisfăcătoare .

#### **IV . Programul de pregătire 2015-2017**

15 . După cum s-a anunțat în Comitetul pentru dialog social ( CDS ) din 20.2.2014 și apoi la Comitetul Executiv 11-12/03/2014 , au fost organizate consultări ample între secretariatul/ consilierii CES , precum si în cadrul organizațiilor membre ale CES . Un grup de lucru ad - hoc s-a întâlnit la 22-23 mai, pentru a specifica elementele principale ale proiectului de mandat pentru negocierea viitorului program .

16 . După adoptarea mandatului de către Comitetul Executiv , precum și constituirea grupului de negociere ( 15 membri, în 2012) , un prim schimb informal cu organizațiile angajatorilor BUSINESSEUROPE ( BE ) , organizațiile UEAPME și CEEP ar putea avea loc în cadrul CDS din 25 iunie .

#### **V. Proiectul de referință**

17 . Participanții la reuniunea Grupului de lucru " ad - hoc " , în preambul , și-au exprimat dorința de a vedea un program ambițios , dar mai restrans, vizat . De asemenea, au solicitat ca anumite instrumente sa fie mai restrictive ( directivă sau acord - cadru , mai degrabă decât acțiuni , recomandare sau declarație ) . Au listat cinci priorități și alte teme posibile

##### **Priorități**

18 . *Sfarsit de cariera / îmbătrânire activa și solidaritate între generații*  
Speranța de viață este în creștere în întreaga Europă . Dar 40 % din lucrători/ lucratoare cred ca nu vor mai fi în stare să -și exercite munca actuala la varsta de peste 60 de ani. Angajatorii și CES au examinat în cadrul Anului european al îmbătrânirii active 2012 , mai întâi separat și apoi împreună aceasta problema . Conferința finală a evidențiat lipsa de bune practici pentru moment . Totuși, există o serie de măsuri pentru a promova dezvoltarea sfarsitului de cariera pentru lucrătorii mai în vârstă ( îmbunătățirea condițiilor de muncă , timpului de lucru , formarii , ... ) . Îmbătrânirea activă merge dincolo de a discuta despre viața de după cariera . Ar putea fi luata in considerare organizarea unui seminar de explorare în comun care să pregătească participantii pentru negocieri .

*Instrument* : Acord-cadru

19 . *Concediul de paternitate*

Adoptarea de directive privind concediul de maternitate ( 92/85/CEE 19/10/1992 ) , apoi

privind concediul pentru creșterea copilului ( acordul-cadru din 1995 , revizuit la 18/06/2009 și transpus în directiva din 8/03/2010 ) reprezintă unele progrese în ceea ce privește drepturile . Dar, în ciuda faptului că multe state membre au luat măsuri pentru a încuraja oamenii să ia o parte egală a responsabilităților familiale , rezultatele nu sunt satisfăcătoare . Concediul de paternitate, obligatoriu în Suedia , este încă inexistent în alte state membre . Negocierile ar putea fi inițiate în scopul de a obține un drept garantat de acces la concediul de paternitate , cu o serie de cerințe minime . În timpul revizuirii acordului – cadru privind concediul pentru creșterea copilului , în 2009 , CEEP a fost de acord , în principiu, pentru a negocia această a treia tranșă , dar BusinessEurope nu a avut nici mandat .

*Instrument* : Directiva

#### *20 . Munca domestica*

Conferința Internațională a Muncii a OIM a adoptat , pe 16 iunie 2011 , Convenția nr 189 ( și Recomandarea nr 201 ) privind munca decentă pentru lucrătorii casnici . Convenția stabilește standarde care oferă o bază pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viața a milioane de lucrători casnici care prestează activități subevaluate , și care sunt ocupate în mod tradițional de femei sau de lucrătorii migranți . În cadrul UE , numai Italia și Germania au ratificat până în prezent Convenția intrată în vigoare la data de 05.09.2013 , în timp ce niciun guvern dintr-o altă țară macar nu și-au anunțat intenția de a o ratifica. Subiectul a fost discutat Grupul de lucru ad hoc al CES, în 2011 .

*Instrument* : Acord-cadru ? Declarația comună ?

#### *21 . Consolidarea " capacity building " și punerea în aplicare a instrumentelor*

Așa cum reiese din studiul Eurofound ( 14/03/2014 ) , reprezentativitatea partenerilor sociali la nivel național , dar , de asemenea, aria de acoperire a acordurilor se afla în recul în mai multe țări , în principal din cauza politicilor europene ( Troika , .. ) . Mai mult decât atât , dacă partenerii sociali au apărut întotdeauna un nivel / o valoare similară pentru acordurile autonome și acordurile traduse în directive , inegalitate / lipsa de transpunere în fapt a slăbit calea autonomă . Angajatorii , de asemenea, au subliniat caracterul voluntar al cadrului de acțiune , în timp ce aceștia insistă să se definească anumite politici ca prioritare pe care partenerii sociali la nivel național se angajează să le respecte . Capacity building este importantă, dar insuficientă . Sunt avute în vedere mai multe piste pentru a consolida punerea în aplicare .

*Instrument* : Proiect Integrat 2014-2016 ( seminarii , training , centru de resurse , fond de traducere ) , o declarație comună , consolidarea dispozițiilor de monitorizare, aranjamentele existente, ca parte a acquis-ului ..

#### *22 . Concediu de educație*

Educația și formarea profesională reprezintă un factor -cheie pentru succesul într-o lume aflată în schimbare din ce în ce mai rapidă . Cu toate acestea , deși în majoritatea statelor membre, procentul de varsta între 25-64 de ani care participă la educație / formare a crescut , doar cinci țări în 2012, și-au atins obiectivele strategiei Europa 2020. Mai mult , media UE a scăzut între 2007-2012 . În cadrul programului de lucru pentru 2006-2008 , CES a propus negocierea unui acord privind formarea pe tot parcursul vieții . Această temă ar putea fi reintrodusă pentru următorul program prin

Întrebarea mai specifică a concediului de studii , care există deja în unele state membre (concediu plătit pentru formare profesională , dar , de asemenea, concediul mai general )

*Instrument* : Acord-cadru

## **Alte subiecte**

### **23 . Învățarea**

În mod evident , statele membre care operează un sistem de dublu de formare au rezistat la criza , în ceea ce privește șomajul, mult mai bine decât altele . Motivul pentru care UE a pus în aplicare o Alianță Europeană pentru învățare este acela ca ar trebui să ajute în lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor , prin creșterea oportunităților de învățare pe întreg teritoriul UE și îmbunătățirea calității acestora printr-un parteneriat larg între părțile interesate ( inclusiv partenerii sociali europeni ) . Alianța își propune , de asemenea, sa schimbe atitudinea față de învățare . Dar realitatea arată o scădere a stagiilor de ucenicie oferite în mai multe țări , ceea ce ar putea fi un obstacol în calea punerii în aplicare a garanției pentru tineret . Prin urmare, angajatorii și CES au convenit să organizeze o dezbatere separată pe această temă în cadrul proiectului integrat 2014-2016 . Va fi organizată o conferință comună .

*Instrument* : Proiect Integrat 2014-2016

### **24 . Frauda / evaziunea fiscală**

Evaziunea fiscală/ fraudă costa în medie 2.000 de euro pe an pentru fiecare cetățean european . Comisia a adoptat recent un pachet de măsuri . Dar în săptămânile care au urmat , reviste de specialitate explică modul în care unele corporații la nivel mondial eludează perfect legal aceste noi dispoziții. Subiectul de impozitare este cuprins în ordinea de zi a negocierilor privind revizuirea analizei comune a pieței forței de muncă în 2007 .

*Instrument* : Declarația comună ?

### **25 . Egalitatea de remunerare**

Diferența de salarizare între bărbați și femei în Europa este în medie de 17 % , variind de la țară la țară , de la 5 % până la 31 % . În multe state membre , diferența nu a scăzut în ultimul deceniu , și în multe dintre ele , ea a crescut chiar și în ciuda progreselor semnificative realizate în ceea ce privește nivelul de experiență de formare / muncă a femeilor . De aceea, Comisia a adoptat, la 03/07/2014 o recomandare " privind consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei , prin transparență . " Recomandarea Comisiei se referă în mod clar în mai multe locuri, la partenerii sociali .

*Instrument* : Recomandarea comună privind transparența plății salariilor

### **26. Schimbarea climaterică și tranziția corectă**

CES continua , de asemenea, orice acțiune care ar putea contribui la dezvoltarea dialogului social la toate nivelurile cu privire la aceste chestiuni , inclusiv pe baza bunelor practici identificate în studiu (2010-2011 și 2012-2013) , pentru a maximiza oportunitățile asociate cu politica în domeniul climei și pentru a asigura o tranziție

corecta catre o societate cu emisii reduse de carbon . Cu toate acestea , se pare ca este prematur să ia în considerare o activitate comuna privind restructurarea și anticiparea acesteia . Poziția angajatorilor cu privire la subiect este aproape caricaturala .

#### *27 . Migrație și mobilitate*

Punctul programelor anterioare 2009-2011 și 2012-2014 privind migrația , mobilitatea și integrarea nu a fost încă abordat , așa cum este indicat . Înainte de a examina o reuniune comună cu privire la acest / aceste aspecte și de a stabili termenii , o reflecție sindicala trebuie continuata, la nivel informal, între BusinessEurope și CES .

#### *28 . Pensie*

Comisia a publicat o propunere legislativă pentru noile norme privind pensiile ocupaționale . BusinessEurope a propus neoficial că acest subiect poate fi găsit în urmatorul program de lucru . Dar ar trebui ca si CES sa-si continue reflecțiile interne .

#### *29 . Altele*

Ca de obicei , programul de lucru va indica faptul că lista nu este exhaustivă și că partenerii sociali vor actualiza programul și vor continua să acționeze la scara bi si tri-partita, pe baza viitoarelor propuneri, consultari și inițiative ale comisiei .

### **VI . Concluzie**

**30 . Secretariatul CES recomandă adoptarea mandatului pentru negocierea următorului program de lucru 2015-2017.**