



Comitetele Europene de Întreprindere ca o platformă de sprijin pentru acordurile-cadru transnaționale (ACT)

Red.

Jan Czarzasty

Publicația elaborată în cadrul Proiectului VS/2015/0405
„Comitetele Europene de Întreprindere ca o platformă de sprijin pentru acordurile-cadru transnaționale (ACT)”
finanțată din fonduri ale Uniunii Europene

Gdańsk 2017

RO

Echipa de autori: Jan Czarzasty (capitolele 1, 4, 9, 10, 11), Łukasz Pisarczyk (capitolul 8),
Barbara Surdykowska (capitolele 2, 3, 5, 6, 7),

Corectură: Diana Chelaru

Editor:

Comisia Națională NSZZ „Solidarność”
Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

Compoziție, așezare în pagină:

Przedsiębiorstwo Prywatne WIB Piotr Winczewski, tel. 58.341 99 89

ISBN: 978-83-85610-28-1

Publicație gratuită:

Publicația finanțată de Uniunea Europeană în cadrul Proiectului nr. VS/2015/0405
„Comitetele Europene de Întreprindere ca o platformă de sprijin pentru acordurile-cadru
transnaționale (ACT)”

Publicația reflectă doar punctul de vedere al autorilor și Comisia Europeană
nu este responsabilă pentru conținutul acesteia.

CUPRINS

Introducere	4
Capitolul 1. Întreprinderile transnaționale în Europa: situația actuală, perspective.....	6
Capitolul 2. Întreprinderile transnaționale în dreptul internațional.....	11
Capitolul 3. Comitetele Europene de Întreprindere (CEÎ): reglementări.....	16
Capitolul 4. Comitetele Europene de Întreprindere (CEÎ) și relațiile industriale naționale.....	21
Capitolul 5. Comitetele Europene de Întreprindere(CEÎ) și rolul sindicatelor.....	25
Capitolul 6. Dezvoltarea ACT și mecanismul de dialogul social european.....	29
Capitolul 7. ACT ca instrument de consolidare a negocierilor colective în Europa: între teorie și practică.....	31
Capitolul 8. Acordurile cadru transnaționale. Starea actuală și propunerile legislației conexe.....	37
Capitolul 9. Impactul ACT în sectoarele selectate: servicii, industria metalurgică și industria alimentară din unele state membre ale Uniunii Europene: o analiză a cazurilor semnificative.....	45
Capitolul 10. Îmbunătățirea comunicării cu scopul de a consolida poziția CEÎ, impactul acestora asupra relațiilor industriale și eficacitatea dialogului social în contextul european.....	75
Capitolul 11. Rezumat și concluzii.....	79
Bibliografie	84

Introducere

Prezentăm raportul care rezumă proiectul de cercetare intitulat „Comitetele Europene de Întreprindere ca o platformă de sprijin pentru acordurile-cadru transnaționale (ACT)”¹. ACT-urile sunt acorduri colective specifice – un anumit tip de acorduri cadru. Scopul lor este de a crea reglementări autonome (bilaterale) ale relațiilor de muncă, în contextual globalizării și al rolului tot mai mare al marilor întreprinderi transnaționale. Acordurile cadru transnaționale există sub mai multe denumiri, cel mai adesea ca *transnational framework agreements* (ACT), dar, și ca *European framework agreements* (acorduri cadru europene, EFA), *international framework agreements* (acorduri cadru internaționale IFA) și *global framework agreements* (acorduri cadru globale GFA). Această diversitate de denumiri nu ascunde diferențe esențiale din conținutul acordurilor, ci se referă în principal la aplicabilitatea teritorială a acordurilor.

Conform unei baze de date speciale a ACT a Comisiei Europene², în anul 2015 au fost identificate 282 de astfel de acorduri. Cu toate acestea, baza de date nu a mai fost actualizată în anul următor, și, prin urmare, datele recente privind dinamica negocierilor și încheierii ACT nu sunt disponibile.

Proiectul a urmărit să pregătească membrii CEÎ din industriile selectate pentru crearea unor condiții favorabile de îndeplinire a unor sarcini în cadrul întreprinderilor internaționale în următoarele domenii:

- ⊙ Inițierea negocierilor privind un ACT
- ⊙ Monitorizarea implementării ACT-urilor existente și perfecționarea cunoștințelor privind o mai bună funcționare a CEÎ luând în considerare ipotezele directivei revizuite privind CEÎ și directivele referitoare la informarea, consultarea și implicarea angajaților.

Obiectivele specifice ale proiectului au fost următoarele:

- ⊙ Extinderea cunoștințelor despre ACT ca un instrument nou al dialogului social european între membrii CEÎ implicați în proiect și consolidarea cooperării lor transnaționale pentru promovarea activă a ACT.

¹ Autorii doresc să mulțumească următoarelor persoane implicate în proiect, datorită cărora prezentul raport a fost realizat: Jerzy Jaworski, Maria Żytko, Karol Nosal, Sławomir Adamczyk (NSZZ „Solidarność” și cercetătorii, care au pregătit studiile naționale de caz, și anume: Igor Samardzija (Croația), Barbara Surdykowska (Polonia), Diana Chelaru (România), Stephane Portet (Marea Britanie), Francesco Lauria și Antonio Famiglietti (Italia). Mulțumiri separate le adresăm lui Daniel Kiewra din Syndex Polonia (fostul S Partner).

²Baza de date se află la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>

- ⊙ Oferirea unei expertize cu privire la analizarea necesității stabilirii unui cadru juridic pentru ACT și a procedurilor de schimb de informații între CEÎ în cadrul fiecărei industrii și transferul de informații de la nivel european la nivel național și viceversa.
- ⊙ Diseminarea și promovarea informațiilor despre ACT ca un instrument al dialogului social în relațiile industriale europene între partenerii sociali și alte părți interesate din țările UE participante la proiect.

În cadrul proiectului au fost efectuate cercetări empirice asupra funcționării ACT-urilor în practică. Au fost realizate 13 studii de caz în țările cuprinse în activitățile proiectului (Croatia, Polonia, România, Marea Britanie, Italia).

Prezentul raport este alcătuit din unsprezece capitole, ale căror autori sunt Jan Czarzasty (capitolele 1, 4, 9, 10, 11), Barbara Surdykowska (capitolele 2, 3, 5, 6, 7) și Łukasz Pisarczyk (capitolul 8).

Capitolul 1 prezintă o scurtă prezentare a situației actuale și a perspectivelor întreprinderilor transnaționale din întreaga lume. Capitolul 2 examinează statutul juridic al întreprinderilor transnaționale. Capitolul 3 prezintă o scurtă istorie și direcțiile actuale de dezvoltare ale comitetelor europene de întreprindere (CEÎ). Capitolul 4 conține o scurtă analiză a interdependențelor și a relațiilor reciproce între comitetele europene de întreprindere (CEÎ) și sistemele naționale de relații industriale. Capitolul 5 se referă la activitățile sindicatelor în cadrul comitetelor europene de întreprindere. În capitolul 6, autorul analizează problema poziției acordurilor transnaționale de întreprinderi (ACT) în dialogul social european. Capitolul 7 conține o analiză a acordurilor transnaționale de întreprinderi (ACT) ca instrument de întărire a mecanismului de negociere colectivă în Europa. Capitolul 8 urmărește să răspundă la întrebarea dacă acordurile transnaționale de întreprinderi (ACT) au nevoie de un cadru juridic. Capitolul 9 prezintă o descriere și o analiză a studiilor de caz ale acordurilor transnaționale de întreprinderi (ACT) colectate de partenerii proiectului pe parcursul cercetărilor empirice. Capitolul 10 conține proiectele a două proceduri de comunicare destinate partenerilor sociali la diferite niveluri. Capitolul 11 conține un rezumat și concluzii.

Capitolul 1.

Întreprinderile transnaționale în Europa: situația actuală, perspective

Atunci când încercăm să descriem poziția actuală a întreprinderilor transnaționale și apoi să estimăm perspectivele lor pentru anii următori, trebuie să ne concentrăm asupra importanței poziției marilor întreprinderilor transnaționale în economia globală, în regiunile individuale ale Triadei globale (mai presus de toate în Europa) și la nivel național. În decursul actualului deceniu, au fost lansate o serie de publicații importante, care indică legăturile profunde și multilaterale dintre cele mai mari companii și demonstrează că ele constituie un sistem de rețea globală de proprietate (Vitali, Glattfelder, Battiston, 2011, 2014) care înconjoară și controlează Economia mondială.

Tabelul 1 Comerțul global cu bunuri și servicii, €miliarde, începând cu 2013.

Țară sau regiune globală	Import	Export
UE	2188	2415
SUA	2079	1688
China	1716	1817
Japonia	750	648
Coreea	468	506

Sursă: <http://ec.europa.eu/trade/policy/eu-position-in-world-trade/>, pe baza datelor din Eurostat, WTO

În primul rând, este necesar să definim subiectul acestui capitol. OCDE definește întreprinderile transnaționale ca întreprinderi care „fac investiții străine directe, sunt proprietari sau controlează active în două sau mai multe țări”.

Conform UNCTAD:

O întreprindere transnațională (TNC) este în general considerată o întreprindere care cuprinde entități din mai multe țări care funcționează în cadrul unui sistem de luare a deciziilor care permite un sistem de politici coerente și o strategie comună. Entitățile sunt atât de legate, prin proprietate sau în alt mod, încâtuna sau mai multe dintre ele pot să exercite o influență semnificativă asupra celorlalte și, în special, în vederea distribuirii cunoștințelor, resurselor și responsabilităților între ele.

Potrivit UNCTAD, relațiile de proprietate într-o întreprindere transnațională pot fi descrise după cum urmează:

Întreprinderile transnaționale (TNC) sunt întreprinderi încorporate sau neincorporate, care cuprind întreprinderi-mamă și filialele lor străine. O întreprindere-mamă este

definită ca o întreprindere care controlează activele altor entități în alte țări decât țara sa de origine, de obicei prin deținerea unei anumite participații la capitalul propriu.

Importanța întreprinderilor transnaționale se datorează, în primul rând, participării lor la comerțul pe piețele globale: cele mai mari 500 de societăți reprezintă 70% din comerțul mondial - o cotă care a crescut constant în ultimele două decenii - în timp ce 40% din valoarea adăugată globală este generată de doar 147 de companii (Czarzasty 2014). Companiile transnaționale sunt principalii actori ai comerțului internațional cu bunuri și servicii, precum și entitățile responsabile pentru investițiile străine directe (ISD).

Există numeroase clasificări cunoscute ale celor mai mari companii din lume. Printre cele mai importante se numără lista celor mai mari companii non-financiare din lume, în funcție de ponderea activelor străine în activele lor globale. Acest clasament, elaborat anual de UNCTAD (agenția ONU specializată în cercetarea și promovarea dezvoltării economice), utilizează indicele de transnaționalitate (TNI) pentru a reprezenta nivelul de internaționalizare a fiecărei companii. Deși este utilizat cel mai bine în combinație cu alte date privind implicarea companiei la scară internațională (de exemplu, numărul de țări în care o companie își desfășoară activitatea), TNI este o măsură care descrie în mod clar nivelul importanței piețelor internaționale pentru companie. Printre primele 50 de companii incluse în această listă, 60% (30) sunt companii din statele membre ale UE (25, dintre care 6 din Germania și Marea Britanie, 5 din Franța, 2 din Spania și Italia, 1 din Belgia, 1 din Olanda, 1 din Irlanda și 1 din Luxemburg) și EEA (5, dintre care 4 din Elveția și 1 din Norvegia).

Dacă luăm în considerare perspectivele globale ale întreprinderilor transnaționale în următorii ani, merită remarcată schimbarea clară a discuțiilor privind rolul companiilor gigantice în economia globală și, în special, relația dintre companii și guverne după izbucnirea Crizei financiare globale din 2008 (transformandu-se rapid într-o serie de crize economice variate). Pe de o parte, a devenit evident că societățile aflate sub amenințare (reprezentând în primul rând sectorul financiar) nu se tem de acceptarea ajutorului public, iar pe de altă parte - că guvernele consideră riscul (economic, politic și social) din falimentarea marilor companii prea mare pentru a rămâne pasive („prea mare pentru a cădea”). Intervențiile statului care utilizează banii contribuabililor au fost considerate controversate și descrise în termeni de „profituri private și pierderi publice”, totuși fără a provoca rezistență socială suficient de puternică pentru a le bloca sau forța guvernul să se retragă. Un alt aspect al interdependenței dintre stat și capitalul mare s-a manifestat după 2008 în deciziile companiilor de a reloca sau de a transfera operațiuni în cadrul lanțurilor lor de valori făcute sub influența guvernelor statelor individuale. În scopul atenuării efectelor recesiunii (în special pe piețele naționale ale forței de muncă), guvernul țării de origine al unei societăți (de obicei, folosind argumente financiare) a

fost convocat de comisiile centrale pentru a face alegeri favorabile filialelor sau unităților sale care operează în această țară, în detrimentul filialelor sau unităților care operează în alte țări. Un exemplu a fost decizia Fiat din 2010 de a construi noul model Panda în unitatea Pomigliano d'Arco din apropiere de Napoli, deși generația anterioară a acestui model (cel mai bine vândut model Fiat la acel moment) fusese făcută în fabrica poloneză din Tychy (Cf. Czarzasty 2013).

Interdependența dintre companiile transnaționale și stat se extinde și într-un alt plan: relativ multe dintre ele sunt companii cu participare de stat la capital, într-o măsură mai mică sau mai mare. . Deși ultimele decenii au fost marcate de scăderea numărului total al întreprinderilor de stat la nivel global, guvernele au avut grijă să mențină controlul în anumite sectoare (strategice), cum ar fi resursele naturale sau telecomunicațiile, iar companiile cu o astfel de structura de proprietate au întreprins cu succes expansiunea pe piețele mondiale (Musacchio, Lazzarini 2014). Potrivit unui raport publicat de Global Watch, statul a avut o poziție dominantă de proprietar în 10% (204) dintre cele mai mari întreprinderi din lume în anul 2000, cu vânzări echivalente cu 6% din PIB-ul global (Corporate Clout 2013: 12). Deși multe dintre aceste companii transnaționale deținute de stat provin din țări unde modelul capitalismului predominant este departe de a fi liberal (China, alte importante economii din Asia de Est, Rusia), chiar și clasamentul UNCTAD include întreprinderii cu participarea statului (uneori dominantă), inclusiv din UE (Airbus, Deutsche Telekom, EDF, Enel, Engie – până de curând cunoscute sub numele de GDF Suez, Eni) și EOG (Statoil).

Relațiile dintre state și marile companii fac obiectul unei examinări critice, care conduce la o reevaluare a opiniilor reproduse mecanic în ultimele decenii în retorica neoliberală: se subliniază rolul statului în modelarea inovațiilor care stimulează creșterea economică, care este adesea însoțită de o tristă reflecție asupra „socializării riscului la privatizarea profitului” (Mazzucato 2013).

Reglementarea relațiilor de muncă în cadrul întreprinderilor transnaționale este un proces complex, în principal din cauza responsabilității diluate care decurge din structura dispersată a proprietății, intersecția pe mai multe niveluri a intereselor separate, uneori evident contradictorii (mai ales conflictul dintre acționar și logica părților interesate) și, în cele din urmă, lipsa de capacitatea de mobilizare (adică puterea de veto) din partea forței de muncă. Formele tradiționale de reprezentare a angajaților (sindicale și de reprezentare a lucrătorilor) au deficiențe similare cu statul, deoarece în ambele cazuri ele sunt condiționate din punct de vedere teritorial, spre deosebire de capitalul mobil, care totuși (așa cum s-a menționat mai sus) are sau poate avea uneori o „naționalitate”. Acest lucru nu este deloc contradictoriu cu existența unei presupuse „clase capitaliste transnaționale” (Sklair 2012), ale cărei interes colectiv este parțial și ocazional aliniat și parțial contradictoriu cu interesele actorilor colectivi

a căror identitate este definită de cadrul statului național. Ca urmare a crizei din 2008+, legăturile dintre marile companii și stat au fost întărite, deși nu permanent. Din perspectiva actuală, se pare că, din partea capitalului, acest pas făcea parte dintr-o tactică oportunistă, care a fost abandonată relativ repede.

Capitalismul are multe fațete, așa cum sunt discutate pe larg în așa numita școală a diversității capitalismului (Cov). Pentru analizele noastre, este important să subliniem că poziția întreprinderilor transnaționale în țările cu economie de piață coordonată (CME) este diferită de cea a statelor cu economie de piață liberă (LME). Motivul este că fiecare din ambele tipuri ale economiei de piață menționate mai sus determină o altă logică instituțională (Hall și Soskice 2001).

Pentru relația capital-forță de muncă, este de o importanță crucială poziția părții angajaților, care este determinată de modalitatea de a stabili interesul individual și colectiv caracteristic unui anumit tip de economie. În economiile liberale predomină orientarea individuală, care duce la descentralizarea negocierilor colective, fragmentizarea relațiilor de muncă și transformarea muncii în marfă (comodificare). În economiile coordonate orientarea către comunitate este puternică, aceasta facilitează agregarea intereselor, iar ca atare este prielnică centralizării negocierilor colective și consolidării relațiilor de muncă. Trebuie adăugat că aceste două tipuri de economii de piață diferă din punctul de vedere al surselor-cheie de proveniență a capitalului. În economiile liberale predomină capitalul, care poate fi atras rapid și ușor (din bursa de valori), prin urmare și rolul important al piețelor financiare, dar și dominația așa-numitei logici a acționarului, ale cărui interese trebuie apărate, oferindu-i randamentul rapid, pe termen scurt la costul unei investiții pe termen lung și apărarea intereselor altor persoane, inclusiv angajaților. În schimb, capitalul în economiile coordonate este obținut în principal din partea băncilor, inclusiv a băncilor cooperative sau a instituțiilor financiare municipale; acesta poate fi asigurat și prin alianțe strategice ale companiilor. Deși nespectaculare pe termen scurt, astfel de investiții promet un randament pe termen lung. Acest lucru face posibilă luarea în considerare a intereselor unui spectru larg de părți interesate (prin urmare, expresia „logica părților interesate”), inclusiv a angajaților. Logica părților interesate amplifică tendința întreprinderilor de gestionare a managementului resurselor umane (MRU) în direcția modelului capitalului uman (opusul modelul „angajează și concediează”). Cea mai bună dovadă pentru caracterul coordonat al economiei germane este acordul din industria de automobile, care a amortizat consecințele prăbușirii economice în anul 2009.³

³ În temeiul lui, angajatorii s-au reținut de la concedieri, partea angajaților a fost de acord cu un timp redus de muncă (*Kurzarbeit*), iar statul ce a stimulat cererea internă prin bonusuri pentru dezmembrarea autovehiculelor vechi (de peste 9 ani) cu scopul de a le înlocui cu altele noi.

În afară de relațiile dintre stat și companii, trebuie luate în considerare și relațiile dintre companii și structurile supranaționale, în special Uniunea Europeană. Bruxelles-ul este capitala cu cel mai mare număr de lobby-iști, ceea ce conduce deseori la o concluzie grăbită cu privire la faptul că procesul de stabilire și aplicare a dreptului comunitar a fost subordonat marelui capital sub forma întreprinderilor transnaționale. Cu toate acestea, acest lucru nu este confirmat de realitate: observăm activitățile autorităților UE (în special Comisia Europeană) vizând practicile corporatiste care dăunează interesului public și implică abuzul de poziție dominantă a companiilor pe piață (de exemplu, serviciile de roaming Taxe, Google) sau manipulări fiscale (de exemplu, Apple). Indiferent dacă aceste acțiuni și direcțiile lor sunt eficiente, prezența lor în sine contrazice opinia indolenței absolute a UE față de companiile globale.

Capitolul 2.

Întreprinderile transnaționale în dreptul internațional

2.1 Problema definirii

Există divergențe considerabile între cercetători în ceea ce privește însăși definiția întreprinderilor transnaționale. În 1960, David E. Liliethal a definit companii transnaționale drept companii care își au domiciliul într-o țară, dar care operează și trăiesc în conformitate cu legile și obiceiurile altor țări (Karski 2009: 330). Definiția întreprinderilor transnaționale conform UNCTAD este prevăzută în capitolul 1. Declarația tripartită a OIM subliniază faptul că societățile transnaționale dețin sau controlează producția, distribuția, serviciile sau alte facilități în afara țării lor de domiciliu. Orientările OCDE pentru întreprinderile transnaționale indică faptul că „acestea pot fi proprietate privată sau de stat sau mixte”.

Acest lucru ar putea fi rezumat printr-o glumă prin amintirea faimoasei frazări „Eu o cunosc atunci când o văd”, care inițial se referea la pornografie și a fost formulată de un judecător al Curții Supreme a SUA, Potter Stewart, în 1964. Urmând această cale, se poate presupune că numai observarea cu atenție a anumitei întreprinderi permite să se determine dacă ea este o companie transnațională. Se pare că este oportună o definiție largă care să precizeze că o companie transnațională este o întreprindere sub orice formă juridică care deține, controlează sau administrează operațiuni, în două sau mai multe țări (în mod independent sau în coordonare cu alte companii) (Deva 2004: 6).

2.2 Companiile transnaționale ca entități de drept internațional

Înainte de a prezenta discuția privind recunoașterea întreprinderilor transnaționale ca subiecte ale dreptului internațional, este necesar să comentăm pe scurt subiecte de drept internațional, altele decât statele. În doctrina contemporană a dreptului internațional conceptul de actori nestatali a câștigat o popularitate uriașă (Perkowski 2012). Acest concept reflectă stadiul actual al dezvoltării teoriei legate de subiectele dreptului internațional⁴. După cum s-a arătat în literatura de specialitate, dreptul internațional a fost deschis subiectelor non-statale prin avizul consultativ revoluționar al Curții Internaționale de Justiție în cauza *Reparație*⁵.

⁴ Compara (Melnic, 2008) și (Perkowski, 2007: 454 și mai departe).

⁵ Avizul consultativ privind despăgubiri pentru daunele suferite în serviciul ONU, ICJ report 1949, pagina 187, 188.

După cum indică M. Perkowski, în acest aviz a fost acceptată subiectivitatea Organizației Națiunilor Unite. Cu toate acestea, nu trebuie să uităm, că subiectivitatea ONU acceptată, deși a determinat categoria idiopatică de clasificare în limitele subiectivității dreptului internațional, s-a bazat, ca principiu, pe nucleul de stat – statele au predat organizațiilor internaționale o parte din planul de subiectivitate al dreptului internațional cedând acele competențe, care se pot realiza mult mai eficient la nivel internațional (Perkowski, 2008).

În acest fel, a fost formulat conceptul organizațiilor internaționale guvernamentale. Între timp, la forumul organizațiilor internaționale, indivizii și grupurile de persoane căutau autodeterminarea, egalitatea și drepturile omului, ceea ce a dus treptat la intrarea persoanelor în sfera dreptului internațional. În urma acestui proces, persoanelor fizice li s-a permis accesul la instituțiile judiciare și cvasi-judiciare internaționale (de exemplu, la Curtea Europeană a Drepturilor Omului), obținând astfel un atribut important al capacității juridice internaționale sub forma capacității internaționale de a participa la procedurile judiciare. După cel de-al doilea război mondial, problema responsabilității individuale a persoanelor a fost adusă în atenția publicului (de exemplu studiile de la Nürnberg). După o perioadă de stagnare, consecințele războaielor din Balcani din anii '90 din secolului XX și crimele din Rwanda și Sierra Leone au contribuit la chemarea ulterioarelor tribunale *ad-hoc*, și în cele din urmă la crearea Curții Internaționale de Justiție Penală⁶. Aceste exemple arată că alte părți decât statele (organizațiile internaționale guvernamentale, indivizii) pot fi subiecți de drept internațional, și deci, acum este posibil să se comenteze recunoașterea (sau, mai degrabă, lipsa lor) întreprinderilor transnaționale ca subiecte de drept internațional.

Doctrina poloneză a dreptului internațional recunoaște problema întreprinderilor ca subiecte de drept internațional. Wojciech Goralczyk și Ștefan Sawicki subliniază că, în principiu, persoanele juridice nu dispun de un *locus stendi* în dreptul internațional și nu exercită drepturile și obligațiile care decurg direct din acest drept. În ultimii ani, a existat o tendință de a admite persoane juridice în domeniile de cooperare internațională guvernate direct de dreptul internațional (Goralczyk, Sawicki 2009: 148-149). Am putea menționa, de exemplu, Acordul de operare privind Organizația Maritimă Internațională prin Satelit, ai cărui semnatari ar putea fi state și organisme de drept public sau privat desemnate de state. Un alt exemplu este statutul Asociației Internaționale a Congresului Feroviar, părțile cărora sunt state, comisiile feroviare și organizațiile feroviare. Recent s-au făcut încercări de a desemna anumite companii publice internaționale, publice, corporatiste, și transnaționale ca subiecte de drept internațional. Există, de asemenea, încercări de a stabili principiile aplicabile acestor entități care funcționează pe scena internațională (Pienkos 2004: 63).

Recunoașterea întreprinderilor în calitate de subiecte ale dreptului internațional ar avea consecințe importante, în primul rând în ceea ce privește responsabilitatea juridică și, astfel, responsabilitatea pentru încălcarea drepturilor omului. Prin urmare, se presupune că companiile ar trebui tratate ca subiecte ale dreptului național, deși exercită anumite drepturi și obligații în temeiul dreptului internațional (Oleszczuk 2013: 27).

⁶ Compară (Mick, 2003: 68 și următoarele).

Pentru a face lucrurile și mai complicate, se poate adăuga că, deși companiile nu sunt tratate ca subiecte ale dreptului internațional, ele se bucură din ce în ce mai mult de protecția oferită de standardele internaționale de protecție a drepturilor omului. Nu este necesar să ne referim la acest subiect, dar putem să ne referim în detaliu la trei „serii” de hotărâri controversate ale Curții Europene a Drepturilor Omului, în care întreprinderilor le-a fost acordată protecția spațiului de afaceri pe baza normelor privind „acasă”; protecția expresiei comerciale pe deplin pe baza reglementărilor privind libertatea de exprimare și dreptul la compensații financiare pentru pierderile necorporale (Emberland 2006). Cel mai vechi dintre primele grupuri de hotărâri se referă la cazul *Société Colas Est Sa împotriva Franței*(2002), unde, în temeiul articolului 8 al Convenției a fost garantată protecția birourilor și altor încăperi utilizate de întreprindere⁷. În hotărârea sa, Curtea a subliniat natura Convenției ca „document viu”. Unul din al doilea grup de hotărâri pronunțate în cauza *Autronic AG împotriva Elveției* (1990) se referă la protecția expresiei pur comerciale în temeiul articolului 10 din Convenție⁸. În al treilea grup al hotărârilor se poate indica cauza *Comingersoll SA v Portugalia* (anul 2001), în care întreprinderea portugheză solicita despăgubiri din cauza încălcării principiului stipulat în art. 6 alin. 1 (dreptul la examinarea cauzei într-un termen rezonabil). Guvernul portughez a afirmat că dreptul de a obține despăgubiri într-o astfel de situație este just din cauza stresului sau a emoțiilor negative, pe care, prin natura lucrurilor, le poate simți o persoană fizică, nu juridică. Curtea nu a împărțit această argumentare, indicând „tensiunea” și inconvenientele, cu care s-a confruntat conducerea întreprinderii sau asociației ei, în urma unui proces excesiv de lung. Există o asimetrie vizibilă, deoarece o companie poate beneficia direct de dispozițiile unui acord internațional fără a fi un subiect de drept internațional.

Astfel, în doctrina de drept internațional este dominant punctul de vedere că, întreprinderile transnaționale nu au obligație directă care ar decurge din dreptul internațional (Cassese 1986: 103; de Brabandere 2010: 66 și 80; Crawford 2012: 122). Nu există multe voci care să indice personalitatea lor în dreptul internațional, pe baza *de facto* a rolului semnificativ pe care companiile îl joacă (Adedayo Ijalaye 1978) sau pe baza etapelor de privatizare a dreptului internațional, care s-a manifestat în dreptul de investiții sau în standardele legate de arbitraj (Zambrana Téva 2012).

Din cauza unei „*governance gap*” care a fost pe larg observată, începând cu anii '70 ai secolului trecut organizațiile internaționale: OIM, OCDE și ONU au făcut încercări de a crea niște obligații în dreptul internațional ale căror adresați ar fi companiile. Niciuna dintre aceste încercări nu s-a finalizat cu un succes complet. În continuare sunt prezentate pe scurt:

⁷ Art. 8 alin. 1 Orice persoană are dreptul la respectul vieții private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței.

⁸ Art. 10 alin. 1 Orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare. Acest drept cuprinde libertatea de opinie și de a primi și de a răspândi informații și idei fără intervenția autorităților publice și indiferent de frontiere (...).

Declarația Tripartită a Principiilor OIM privind Întreprinderile Transnaționale și Politica Socială, Orientările OCDE pentru Întreprinderile Transnaționale, precum și activitățile în cadrul ONU în formă de „*Global Compact*”, precum și Orientările cu privire la Afaceri și Drepturile Omului de a „Proteja, Respecta, Repara” (așa-numitele Orientări ale lui Ruggi).

Toate documentele discutate pe scurt mai jos au caracter neobligatoriu, constituie niște angajamente voluntare. Există autori care consideră că mecanismele de *soft law* sunt potrivite pentru stadiul actual de dezvoltare, și le percep ca „zona prefrontalieră” a acțiunilor care impun niște obligații (Walczak 2010: 643). Sunt și voci, care susțin că reglementările de acest gen sunt mai dăunătoare decât lipsa oricăror reglementări (Chesterman 2011: 324).

2.3 Activitățile OIM orientate spre companiile transnaționale

Declarația Tripartită a OIM a fost creată în anul 1977 (a fost modificată în anul 2000 și 2006) (Cernic 2009) și reprezintă un set de politici și orientări neobligatorii, care acoperă domeniile cum ar fi promovarea ocupării forței de muncă, egalitatea de șanse și de tratament, securitatea muncii, salariul, indemnizațiile și condițiile de muncă, vârsta minimă de angajare, securitatea și igiena muncii, libertatea de sindicalizare și dreptul de organizare, negocieri colective, consultanțe, examinarea plângerilor și soluționarea litigiilor colective de muncă. La punctul 10 este vorba despre faptul că întreprinderile transnaționale trebuie să ia în considerare obiectivele pe care le au statele, în care acestea funcționează. Activitatea lor trebuie să fie conformă cu prioritățile de dezvoltare și obiectivele sociale, precum și structura țării în care funcționează. În acest scop, trebuie să fie desfășurate consultări între întreprinderi internaționale, guvernul și, după caz, organizațiile naționale ale angajatorilor și lucrătorilor interesați. În pct. 46, se indică faptul că, dacă guvernele țărilor gazdă creează stimulente speciale pentru a atrage investiții străine, aceste stimulente nu trebuie să conțină nicio limitare a libertății sindicale a angajaților, nici a dreptului de organizare și de negocieri colective. La punctul 53, Declarația stipulează că în cadrul negocierilor purtate cu bună-credință, cu reprezentanții salariaților, companiile nu trebuie să recurgă la amenințarea de a utiliza posibilitatea de a transfera afacerea lor într-o altă țară. După cum se poate vedea, adresații Declarației sunt atât statele membre, cât și companiile. Declarația are un caracter neobligatoriu, nu conține procedura de depunere a plângerilor, există doar posibilitatea de a se adresa Biroului Internațional al Muncii cu privire la interpretarea prevederilor acesteia⁹.

⁹ Procedura de examinare a litigiilor ce rezultă din aplicarea Declarației Tripartite a Principiilor privind întreprinderile transnaționale și politica socială în modul de interpretare a prevederilor acesteia, adoptată de Consiliul de Administrație al OIM în martie 1986.

2.4 Activitățile OCDE orientate spre întreprinderile transnaționale

Unul dintre cele mai vechi instrumente ce țin de responsabilitate socială corporativă îl constituie Orientările pentru Întreprinderile Transnaționale adoptate în cadrul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Orientările adoptate în anul 1976, modificate de mai multe ori din punct de vedere formal, sunt parte a Declarației cu privire la Investițiile Internaționale și Întreprinderile Transnaționale din 25.05.2011. Documentul este alcătuit din două părți. Prima este formată din regulile și practicile voluntare, iar cea de-a doua, conține un mecanism de implementare a Orientărilor. Mecanismul se bazează pe agențiile naționale de contact, al căror scop este promovarea și asigurarea respectării orientărilor. Agențiile naționale de contact examinează plângeri în caz de încălcare a Orientărilor de către o companie. În Polonia, agenția națională de contact funcționează din anul 2001 pe lângă Agenția Poloneză de Informații și Investiții Străine S.A.

2.5 Acțiunile ONU orientate spre întreprinderile transnaționale: *Global Compact*

Global Compact a fost prezentat de către fostul Secretar General al ONU Kofi Annan, în anul 1999. În prezent, este considerat a fi cea mai mare platformă pentru atragerea afacerilor în scopul dezvoltării durabile. La ea au aderat deja mai mult de 10 mii de participanți din 145 de țări. *Global Compact* constituie 10 reguli referitoare la 4 domenii de activitate: drepturile omului, protecția mediului, protecția drepturilor lucrătorilor, lupta anti corupție.

Capitolul 3.

Comitetele Europene de Întreprindere (CEÎ): reglementări

Directiva 94/45 a fost adoptată de Consiliul UE cu 20 de ani în urmă. Această decizie a fost o încercare de pionierat de includere a angajaților în procesul de control al globalizării și, ca atare, a fost însoțită de multe îndoieli. Acestea nu au dispărut nici astăzi. Au apărut, de asemenea, unele noi. Chiar dacă sunt variate în capacitățile lor și încă mai au probleme cu identificarea sarcinilor proprii față de companie și cei care le reprezintă, comitetele europene de întreprindere constituie un subiect de discuții aprinse în mediul sindicatelor, oamenilor de știință care se ocupă de științe sociale sau conducerilor întreprinderilor transnaționale. Management întreprinderilor a început să se obișnuiască cu gândul că a apărut un nou partener în mecanismul de guvernanță corporativă.

3.1 Motivele care stau la baza adoptării directivei CEÎ

Proiectul directivei, care trebuia să reglementeze drepturile personalului filialelor întreprinderilor europene față de conducerile lor centrale a apărut în anul 1983. Cu toate acestea, directiva a fost acceptată abia în 1994, și inițial nu a cuprins Marea Britanie.

O trăsătură caracteristică a acestei reglementări a fost o abordare flexibilă. Aceasta consta în crearea condițiilor limită pentru aș atinge scopul, și anume acela de a consolida dreptul la informare și la consultare în cadrul întreprinderilor cu raza de acțiune în Europa. Pentru a atinge acest scop, a fost posibil să se creeze CEÎ, dar nu neapărat - s-au permis și alte soluții. Directiva a pus la punct, în măsura necesară, o logistică a acțiunilor, deosebit de importantă dacă ne dăm seama că, de fapt, era vorba de reconcilierea unor sisteme naționale de reprezentare a salariaților, uneori foarte diferite. Detaliile soluțiilor adoptate, de asemenea cele de fond, urmau să fie convenite între părțile implicate. Cu toate acestea, pentru ca angajatorii să nu se simtă prea încrezători, a fost creată protecția în formă de prevederi auxiliare, care urmau să fie folosite în caz de neajungere la un acord. S-a dat, de asemenea, posibilitatea de a se retrage complet de la crearea CEÎ – în cazul în care angajatorii și angajații de comun acord consideră drept nejustificată introducerea mecanismelor europene de dialog. A fost o soluție pionieră, care a marcat calea pentru următoarele reglementări ale comunității în domeniul social – primirea directivelor cu caracter de directive-cadru, cu un accent mai mare pe caracterul liber al conturării deciziilor finale. Dar fiecare sabie are două tăișuri. În cazul Directivei privind CEÎ această abordare a devenit, de asemenea, sursa unor neînțelegeri grave în aplicarea acesteia.

În acest punct trebuie să se menționeze soluția care a fost întâmpinată cu o primire călduroasă din partea angajatorilor. Directiva a dat prin articolul 13 un bonus tuturor celor care doreau să intensifice calitatea dialogului, înainte de expirarea timpului acordat pentru intrarea sa finală în vigoare. Timp de doi ani a fost posibil să se negocieze acordurile, care nu trebuiau să fie conforme cu prevederile directivei, și, care, după 22 septembrie 1996 au continuat să-și mențină forța. O parte a întreprinderilor transnaționale a profitat cu bucurie de această ocazie, ieșind cu inițiativa de negociere. În această perioadă au fost create aproape 400 de CEÎ, bazate pe art. 13 al directivei. Este de remarcat faptul că și sindicatele au intrat rapid în acest tip de negocieri - s-au desfășurat fără formalități inutile, fără a fi necesară numirea unui organism special de negociere sau respectarea regulilor rigide care au devenit obligatorii în perioada ulterioară. În ceea ce privește calitatea acestui tip de acorduri, opiniile sunt diferite. În această perioadă au apărut și CEÎ care au fost „făcute” de angajatori, cât și comitete de calitate superioară în raporturile lor cu managementul.

3.2 Revizuirea Directivei (*recast*)

În Directiva 94/45/CE s-a stipulat că peste 5 ani va fi efectuată revizuirea ei, care ar servi și unei eventuale modificări. S-a dovedit, însă, că acest lucru nu a fost atât de simplu. Organizațiile angajatorilor din UE au încercat cu toate forțele să amâne aceste acțiuni. Un progres semnificativ s-a realizat abia în decembrie 2008. Acest lucru s-a întâmplat datorită presiunilor sindicatelor și abordării președinției franceze, care acorda o mare importanță finalului pozitiv al dezbaterilor în jurul viitorului CEÎ. Ca urmare, a avut loc revizuirea (*recast*) reglementărilor existente în formă de Directiva 2009/38/CE.

Directiva actualizată indică în mod direct obligația membrilor CEÎ de a transmite informațiile dobândite către angajați. Sunt importante, de asemenea, prevederile care consolidează rolul federațiilor europene de specialitate, prin indicarea directă a posibilității participării reprezentanților acestora în procesul de negociere al CEÎ¹⁰, precum și obligația de a informa federația cu privire la stabilirea procesului de creare a CEÎ¹¹.

¹⁰ Art. 5 alin. 4 - Pentru scopurile legate de negocieri, grupul special pentru negocieri poate solicita desemnarea unor experți selectați de acesta, care pot fi reprezentanții sindicatelor relevante recunoscute, care activează la nivel comunitar. Experții și reprezentanții sindicatelor pot, la cererea specială a grupului pentru negocieri, participa la ședințele de negociere cu un rol consultativ.

¹¹ Art. 5 alin. 2, lit. c – conducerea centrală și locală, precum și organizațiile europene competente care reunesc angajați și angajatori sunt informate despre componența grupului special pentru negocieri și despre începerea negocierilor.

3.3 Situația actuală a CEÎ – informații generale

Cercetările și monitorizarea, efectuate de către Institutul European al Sindicatelor ne permit să obținem o imagine destul de precisă a funcționării curente a CEÎ¹².

În prezent funcționează 1071 de CEÎ active. În ultimii 5 ani au fost create, în medie, 25 de CEÎ pe an. Evident, crearea de noi CEÎ-uri a încetinit. Dacă ne uităm la evaluările disponibile cu privire la numărul de companii transnaționale (trebuie subliniat că acestea sunt aproximative și ultimele disponibile sunt din anul 2005) vom vedea că potențiale CEÎ ar putea fi create în 2200 de entități. Odată cu revizuirea Directivei privind CEÎ (2009/38/CE), în anul 2009, a fost creată posibilitatea de a încheia în perioada 2009-2011 unele acorduri voluntare, cum s-a întâmplat în perioada 1994-96, dar de această dată nu a fost observată nicio creștere radicală a numărului de CEÎ. 240 de CEÎ au încetat să mai existe, în majoritatea cazurilor (74%) a fost rezultatul unor schimbări în structura întreprinderii (fuziuni, achiziții etc.), 39% din CEÎ sunt stabilite pe baza articolului 13 din directivă și, prin urmare, nu sunt acoperite integral de dispozițiile sale (directiva nu constituie un standard minim pentru aceste CEÎ).

Datele arată că, printre CEÎ care funcționează, cel puțin 35% au renegociat măcar o dată acordul lor. Majoritatea acordurilor renegociate sunt acordurile încheiate „înainte de directivă”, deoarece acestea sunt cele mai vechi. Cu toate acestea, aproximativ jumătate din CEÎ de acest tip nu și-au renegociat încă acordurile, ceea ce pare a fi extrem de discutabil ținând cont de perioada îndelungată de la încheierea acestora.

Defalcarea pe sectoare a CEÎ se prezintă după cum urmează:

- 373 – industria de prelucrare a metalelor
- 239 - servicii
- 190 - industria chimică
- 95 - industria alimentară, ospitalieră, servicii de catering
- 79 - industria de construcții și de lemn
- 37 – transporturi
- 26 – industria textilă
- 20 – servicii publice
- 12 - alte industrii/ nu există posibilitatea de a determina industria

Cu alte cuvinte, trei sferturi de CEÎ funcționează în industria de metale, industria chimică și de prestarea de servicii.

Dimensiunea companiei din punctul de vedere al numărului de angajați este o caracteristică importantă a CEÎ. Majoritatea CEÎ au fost înființate în marile întreprinderi

¹² Mai multe informații pe baza (de Spiegelaere & Jagodzinski, 2016)

transnaționale. Mai mult de 47% din CEÎ funcționează în întreprinderile cu un efectiv de personal de peste 5.000 de angajați (32% în întreprinderile cu mai mult de 10.000 de angajați, 15% în întreprinderi cu 5.000-10.000 angajați și 35% sub 5.000 de angajați).

3.4 Competențele CEÎ

Mai puțin de unul din zece CEÎ are competențe care depășesc informarea, consultarea și emiterea de avize. În 40% din acordurile cu privire la înființarea CEÎ, se menționează în mod expres că reprezentanții federațiilor sindicale europene au dreptul să participe la reuniunile CEÎ.

Este rar ca un CEÎ să aibă drepturi care depășesc dreptul la informare și consultare garantate direct în acord. Cu toate acestea, ar trebui să se țină cont de faptul că unele dintre CEÎ care nu dețin competența extinsă în practică desfășoară activități de negociere.

CEÎ din Solvay este un exemplu al unui organism care deține drepturi oficiale de a purta negocieri. Această prevedere nu este doar teoretică: începând cu 1999, Solvay a semnat deja mai multe ACT privind sănătatea și siguranța la locul de muncă și dezvoltarea durabilă. Acesta din urmă a introdus un sistem care permite angajaților să beneficieze de o schemă de participare la profitul întreprinderii¹³.

În mod similar, competențele de negociere directe sunt acordate CEÎ în temeiul acordurilor din cadrul unor companii cum ar fi: Allianz SE¹⁴, Credit Lyonnais, Danone și Danske Bank¹⁵.

Analizând textele acordurilor care stabilesc CEÎ trebuie remarcat faptul că:

În mai mult de 60% dintre acorduri sunt indicate următoarele domenii:

- situația economică și financiară a întreprinderii
- situația ocupării forței de muncă și previziuni în acest domeniu
- dezvoltarea companiei, producția și vânzările
- modificări în modelele de lucru/ organizare

¹³ Solvay este parte la următoarele ACT

- Group 's practices for Subcontracting, 1999 (parte este CEÎ)
- Group' practices on health and safety of the personnel 2002 (parte este CEÎ)
- Guidelines on Social Policy in Joint Ventures, 2003 (parte este CEÎ)
- Charter on sustainable development and corporate social responsibility, 2008 (parte este CEÎ)
- Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriAll Global Union, 2013, (parte este IndustriAll Global)

¹⁴ Allianz este parte la următoarele ACT:

- Agreement concerning the participation of employees in Allianz SE, 2006 (parte este un organ de negocieri special)
- Agreement on guidelines concerning work related stress, 2011, (parte este CEÎ)
- Agreement on guidelines concerning Lifelong Learning (parte este CEÎ)

¹⁵ Danske Bank este parte la ACT:

- Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group, 2013 (parte sunt sindicatele naționale)

În cazul unui procent de 40 - 60% dintre acorduri, se indică:

- structura întreprinderii
- politica în domeniul noilor tehnologii
- fuziuni și achiziții
- delocalizări
- concedieri colective
- reorganizarea producției

În mai puțin de 40% dintre acorduri se indică:

- igiena și securitatea în muncă
- protecția mediului
- formări profesionale
- practici în managementul resurselor umane
- egalitatea drepturilor
- politica în domeniul cercetării și dezvoltării
- timpul de lucru
- responsabilitate socială corporativă.

Trebuie reținut faptul că aceste analize ale conținutului acordurilor nu dau o imagine completă, deoarece, în practica funcționării CEÎ problematicile de foarte multe ori sunt extinse.

În acordurile cu privire la funcționarea CEÎ, alături de indicarea problematicilor, apar prevederi cu privire la „domenii excluse”. Acestea sunt: cazurile unor lucrători individuali 8%, condițiile de muncă 8%, negocierile 11%, competențele în domeniul de informare și consultare ale organismelor de reprezentare naționale 14%, salariile și alte remunerații 15%, drepturile și obligațiile consiliului de administrație 16%, negocierile colective 22%.

Majoritatea (70%) CEÎ au o singură ședință plenară pe an, 23% - două și 3% mai mult decât două.

În ceea ce privește conținutul cursurilor de formare, în rândul CEÎ cărora li se acordă acest drept, este de obicei menționat „dreptul la formare” general, dar uneori este menționat și dreptul la cursuri pentru limbi străine.

Capitolul 4.

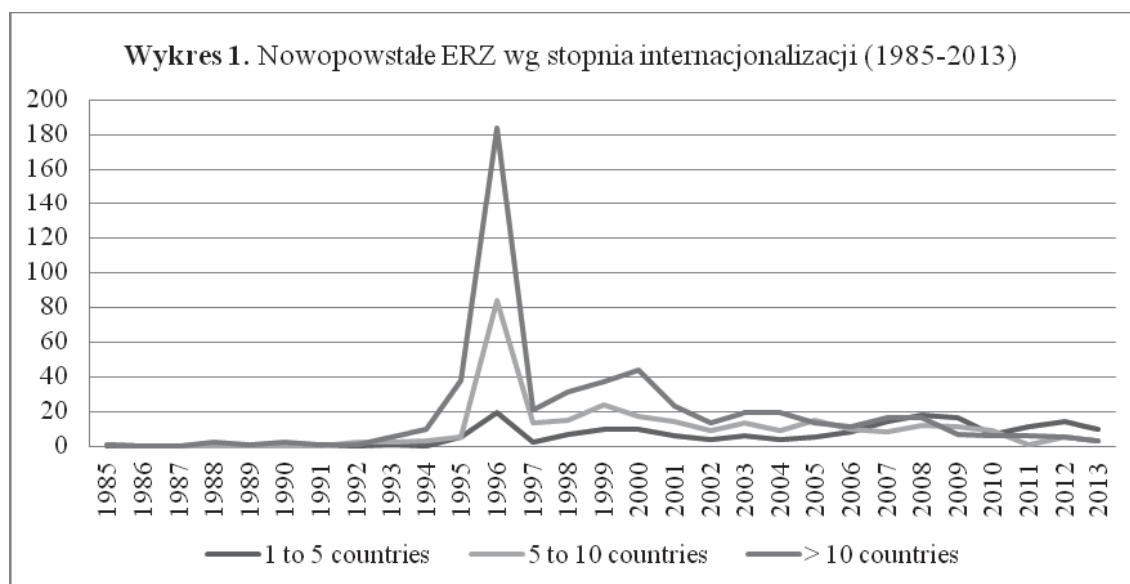
Comitetele Europene de Întreprindere(CEÎ) și relațiile industriale naționale

Eficiența reală și potențialul CEÎ drept al unei platforme de articulare a intereselor colective ale angajaților întreprinderilor transnaționale este evaluată în mod diferit (de exemplu, Jagodziński 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer și Hertwig 2017). În anii care au precedat adoptarea Directivei 94/45 (anii 1983-1994) și imediat după aceasta, existau mari speranțe legate de dezvoltarea acestei instituții (a se vedea Mueller și Platzer 2003, Lecher et al. 2001). Aceste așteptări erau însoțite, însă, și de voci sceptice, conform cărora CEÎ au fost amenințate de ritualism și dominarea angajatorilor, și în același timp subminau poziția sindicatelor în reprezentarea angajaților (de exemplu, Schulten 1996, Streeck 1997).

Cu trecerea timpului, practica părea să confirme poziția pesimistă. Rezumând experiența de trei decenii de prezență a acestei instituții, cercetătorii au subliniat principalele sale puncte slabe: probleme în exercitarea atribuțiilor dreptului la informare și consultare, resurse limitate la dispoziția delegaților, programul de lucrări al CEÎ format în principal de către angajatori, precum și bariere culturale (în frunte cu cele lingvistice), care împiedicau funcționarea activităților membrilor CEÎ (Koehler, Gonzalez Begega 2010). Importanța CEÎ pentru relațiile industriale tinde să fie văzută mai degrabă în influența lor simbolică decât în practică (Waddington 2011). Realizările mai concrete, deși nemăsurabile, pot include adoptarea cu succes de către CEÎ a funcției de informare și de educație, adică a mecanismului de formare, prin care delegații pot – inclusiv într-un cadru informal – să facă un transfer reciproc de informații (Czarzasty 2014). Cu toate acestea, stabilirea și menținerea unui astfel de mecanism necesită încredere reciprocă (Timming 2006). Acest proces este inhibat nu numai de barierele culturale (de limbă), dar, de asemenea, cele cognitive (delegații din diferite țări privesc aceleași fenomene în mod diferit, prin prisma propriilor sisteme naționale ale relațiilor de muncă) (Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005), și, în cele din urmă, cele economico-politice (care distrug solidaritatea transfrontalieră a angajaților, legate de divergențe de interese particulare în interiorul companiei, uneori, trecând peste divergențe în relațiile de muncă, de exemplu, prin crearea coalițiilor, care se opun relocalizării producției sau atragerii noilor investiții în așa-numitele „concursuri de frumusețe”) (Banuyls et al 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014). Există o corelație pozitivă între internaționalizarea companiilor și stabilirea CEÎ: mai mult de jumătate din CEÎ active funcționează în companii prezente în mai mult de 10 țări și mai mult de un sfert - în întreprinderi prezente în cel puțin 5 țări (Koehler, Gonzalez Begega și Aranea 2015). Dinamica apariției noilor CEÎ a menținut o astfel de rată timp de aproape treizeci de ani (Diagrama 1). Autorii menționați mai sus explică creșterea bruscă din

anii 1994-1996 și (mai puțin rapidă) din perioada 1997-1999 prin schimbările legislației care creează prin adoptarea Directivei 96/45 și extinderea, prin Directiva 97/75, posibilitatea extinderii dreptului la informare și consultare, la scară europeană, și asupra angajaților companiilor britanice. În schimb, adoptarea Directivei rectificate 2009/38 nu a reușit să sporească procesul de internaționalizare a CEÎ.

Diagrama 1. CEÎ nou-înființate după gradul de internaționalizare (1985-2013)

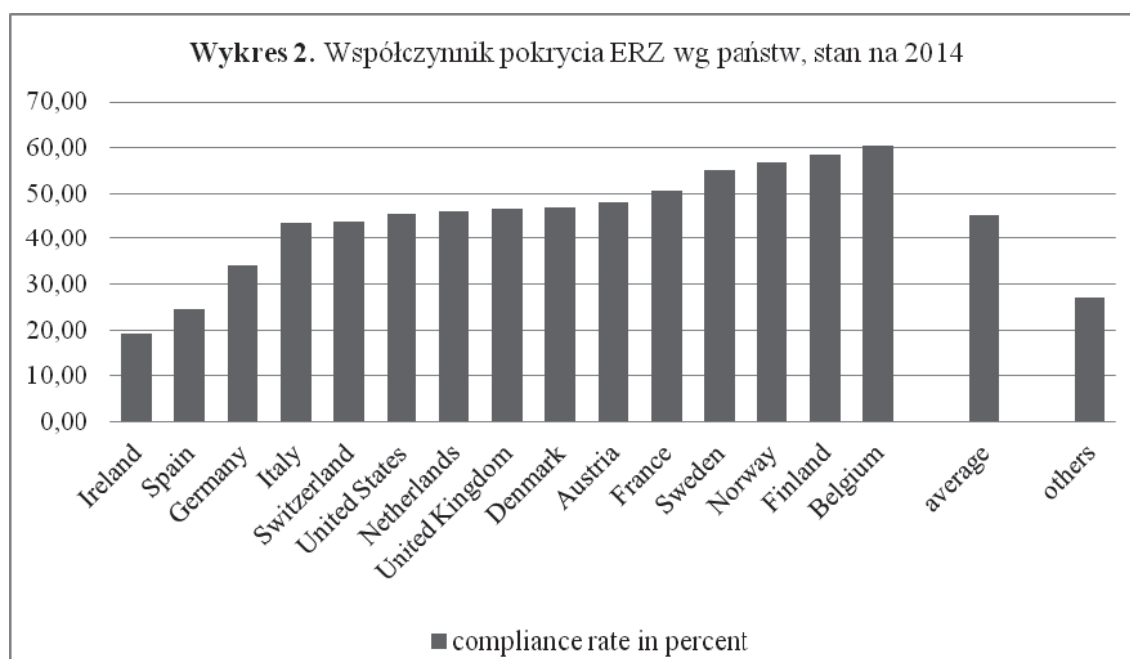


Sursa: Koehler, Gonzalez Begega și Aranea (2015)

Cele mai mari trei economii europene: Germania, Regatul Unit și Franța sunt țările cu cel mai mare număr de întreprinderi cu CEÎ (respectiv: 260, 158 și 142). Cu toate acestea, deja a patra cea mai mare economie, Italia (44) și a cincea, Spania (12) - sunt în această clasificare mai jos decât țările cu un potențial economic mai mic.

Valorile absolute nu prezintă imaginea completă și trebuie completate cu rata de acoperire a CEÎ, care exprimă ponderea întreprinderilor cu CEÎ care fac obiectul directivei (Diagrama 2)

Diagrama 2. Rata de acoperire a CEÎ pe țări, în anul 2014.



Sursa: Koehler, Gonzalez Begega și Aranea (2015)

Rezultatele obținute, la prima vedere, sunt destul de surprinzătoare: principalele economii de piață liberale (LME), Marea Britanie și SUA arată o acoperire mai bună (respectiv 47% și 46%) decât exemplul emblematic al economiei de piață (CME), care este Germania (34%). Factorul al doilea, adică relațiile industriale naționale și infrastructura instituțională a acestora are, prin urmare, o influență decisivă, dar acesta acționează altfel decât am presupune, pornind de la reprezentările stereotipe ale sistemelor colective specifice relațiilor de muncă. Angajații germani au mai multă încredere în instituțiile autohtone de reprezentare a angajaților, în comitetele de întreprinderi, pe care le consideră un canal mai eficient de articulare a intereselor sale decât CEÎ (Whittal, Lücking și Trinczek 2009).

Cu toate acestea, ce se întâmplă în cazul țărilor în care nu există organe atât de puternice (și, prin urmare, atractive ca platformă pentru negocieri) cum sunt exemplul comitetelor germane de întreprindere? Valoarea adăugată a CEÎ este văzută drept una mai mare, și, prin urmare, este mai puternică motivația de a participa la lucrările comitetului. Există o mulțime de publicații, care demonstrează că țara de origine a companiei afectează formula de activitate a CEÎ. Așa-numitul efect al țării de origine, înseamnă o „distorționare” a percepției relațiilor de muncă în cadrul întreprinderii, prin exagerarea importanței problemelor specifice țării de origine, în detrimentul problemelor de importanță relativ mai mare pentru țările în care sunt situate filialele (Streeck 1997). De asemenea, pune într-o poziție privilegiată delegații din țara de origine, ceea ce nu trebuie neapărat să se înțeleagă în mod direct favorizarea lor de către consiliul de administrație sau manifestarea etnocentrismului (conceptul de 'etnopol', utilizate cu referire la unul dintre comitetele cercetate, a se vedea Bicknell 2007), ci, mai

degrabă, ca o mai mare încredere în relațiile cu consiliul de conducere, care rezultă cel puțin din cauza lipsei barierei lingvistice Gold și Reese (2013). În analiza lor cu privire la CEÎ în întreprinderile suedeze, Huzzard și Docherty (2005) critică rolul conducerii, care transferă modelele de relații industriale dezvoltate în țara de origine la operațiunea CEÎ, chiar dacă nu chiar în mod deliberat. Tendințe similare sunt indicate de exemplu Royle, Cavallini, Gold și Senatori (2016), în studiul lor asupra întreprinderilor italiene.

În toate țările acoperite de cercetarea noastră în teren, CEÎ sunt prezente în sens de participare a reprezentanților împuterniciți ai salariaților, în timp ce doar în două cazuri (Marea Britanie și Italia), putem observa existența unor societăți care fac obiectul directivei relevante, în care au fost înființate CEÎ¹⁶. În cele două cazuri, există 158 și, respectiv, 44 de CEÎ, cu rata de acoperire de 47% și 43%. Experiență legată de funcționarea CEÎ originare în cele două țări (Marea Britanie și Italia) este documentată. Hall, Hoffmann, Marginson și Mueller (2003) susțin că au găsit dovezi ale impactului CEÎ asupra proceselor de luare a deciziilor de management, dar impactul se limitează, de obicei, la punerea lor în aplicare, mai degrabă decât la modificarea conținutului lor. Exemplul CEÎ din companiile britanice (și americane) este interesant, în principal, pentru că necesită o examinare aprofundată a mecanismelor care modelează modul de funcționare a CEÎ, rezistând tentației de a căuta o explicație simplă cum este cea precum „ceea ce contează este țara de origine și deci modelul său de relații industriale este predominant”.

Întreprinderile provenite din Italia care au CEÎ sunt mult mai puține. Datele din cercetare și literatură dedicată acestora sunt, de asemenea, foarte limitate. Pe lângă articolul menționat mai sus, de Royle, Cavallini, Gold și Senatori (2016), care analizează funcționarea CEÎ UniCredit, dominat de delegații italieni, și o colecție de studii de caz, despre patru cazuri italiene (Telljohann 2011), practic nu este nici o publicație care se ocupă direct de subiectul „CEÎ exclusiv italian”. CEÎ-urile formate în companiile italiene sunt totuși examinate ca parte a cercetării orientate spre industrie. Un exemplu este cazul „FIAT”, la care se face referire de către Rymkevich (2013) sau Da Costa (2015) în contextul sectorului automobilelor.

Nu se poate determina cu precizie, în ce măsură contextul național al relațiilor industriale determină modul de funcționare a CEÎ. Fără îndoială, acesta joacă un rol important - ținând cont de influența țării de origine și a țării / țărilor de destinație - dar există și alți factori specifici cu privire la întreprindere, care au un impact mare.

¹⁶ Dacă este vorba despre alte țări, incluse în studiu (Croatia, Polonia, România), la acest moment nu a fost înregistrat, în conformitate cu legislația în oricare dintre aceste state, niciun CEÎ. Între timp, se pot specifica întreprinderile care îndeplinesc criteriile definite de Directivă, și, prin urmare, s-ar putea crea CEÎ în – una dintre ele este, de exemplu, PKN Orlen.

Capitolul 5.

Comitetele Europene de Întreprindere(CEÎ) și rolul sindicatelor

Deși sindicatele au fost susținătorii ideii de a crea un organism de reprezentare a angajaților în companiile transnaționale, rolul lor în crearea și funcționarea CEÎ nu este clar reflectat în legislația UE. Este de remarcat faptul că, în directiva inițială 94/45/CE nu a fost nicio mențiune cu privire la sindicate. Referirea la ele a apărut doar după o modificare semnificativă a directivei (așa-numitul *recast*), care a fost realizată în anul 2009¹⁷, și a fost primită cu antipatie de către organizațiile patronale din UE. Această situație se poate explica, prin analizarea obiectivelor care stau la baza „proiectului european”. Tratatul de constituire a Comunității Economice Europene (CEE), nu a identificat libertatea de asociere drept unul dintre principiile sale fundamentale, cum ar fi, de exemplu, libertatea de circulație a capitalului, mărfurilor, serviciilor, forței de muncă și de creare a întreprinderilor. Nu a fost adoptată prezumpția că angajații se pot organiza în sindicate, care își exercită atribuțiile, indiferent de granițele statelor membre ale CEE. Legiitorului comunitar nu a luat în considerare crearea unor reglementări care ar face posibilă crearea sindicatelor europene (ca structuri separate de la organizațiile sindicale internaționale, federațiile și confederațiile internaționale), care ar opera în întreaga Uniune (Sanetra 2012: 68).

În versiunea sa originală, tratatul nu a făcut nicio referire la sindicate, cu excepția articolului 118, destul de puțin semnificativ (art. 156 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene, după actuala numerotare), care menționa că obiectivul Comisiei este de a încuraja o cooperare strânsă între statele membre în domeniul asocierii și al negocierilor colective între salariați și angajatori¹⁸. Astfel, aceasta nu prevedea nimic asemănător cu „libertatea de mișcare a reprezentării angajaților,.. Sindicatele nu au fost privite ca un element de integrare, ceea ce a fost, probabil, o manifestare de mare neîncredere, care decurge din convingerea că consolidarea lor ar fi în conflict cu ideile extrem de liberale și ideii de înțelegere a pieței libere, ce se află la baza reglementării juridice, adoptate în soluțiile prezentate în Tratat (Sanetra 2012: 67).

Drept urmare, competențele acordate sindicatelor în cadrul CEÎ nu sunt foarte extinse. Și trebuie subliniat faptul că practica întreprinderilor transnaționale implicând lansarea continuă a programelor de restructurare și presiunea competitivității între operațiunile

¹⁷ Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind înființarea comitetului european de întreprindere sau modul de informare a lucrătorilor și de consultare a acestora în întreprinderi sau grupuri de întreprinderi în cadrul comunității (versiune transformată)

¹⁸ Celelalte domenii în care Comisia propune, de asemenea, consolidarea cooperării între statele membre, după cum indică articolul 156 TFUE sunt – ocuparea forței de muncă, dreptul muncii și condițiile de muncă, formarea și dezvoltarea profesională, securitatea socială, protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale, protecția muncii.

individuale din aceeași țară are un impact imediat și asupra relațiilor din interiorul CEÎ. Ca urmare, reprezentanții naționali ai salariaților au tendința de a apela la protejarea, în primul rând, a intereselor naționale sau locale (Mueller, Rubb 2007: 206). Acest lucru duce ca un astfel de comitet să nu mai fie o platformă de construire a cooperării europene a sindicatelor pentru apărarea intereselor angajaților. Acesta devine, mai degrabă, un instrument care întărește modelul concurenței între sucursalele locale ale companiilor (Adamczyk, 2011). Sunt, de asemenea, destul de dese încercările de a instala CEÎ în structura internă a culturii corporative a întreprinderii ca element care legitimizează realizarea strategiilor transfrontaliere de gestionare a personalului. Niciunul dintre aceste scenarii nu este favorabil pentru sindicate. Astfel, reprezentarea angajaților în companiile transnaționale nu trebuie să aibă întotdeauna interese comune cu sindicatele. Merită să amintim cuvintele lui Walerian Sanetra, care a observat că legiuitorul UE a subminat poziția sindicatelor la nivel de întreprindere prin promovarea reprezentării angajaților non-sindicali și sprijinirea dreptului la consultare și informare, mai degrabă decât să promoveze sindicatele ca piatră de temelie a relațiilor industriale dezvoltate corect (Sanetra 2012: 74).

5.1 Rolul coordonatorilor sindicali

Având în vedere cele menționate mai sus, este clar că mișcarea sindicală europeană trebuie să își dezvolte instrumentele proprii de influență asupra CEÎ. Un rol decisiv ar trebui să joace coordonatorii sindicali care sunt numiți de federațiile sectoriale europene. Prezența lor este esențială pentru a asigura influența sindicală în CEÎ. Mai jos este o prezentare generală a regulilor elaborate de federația sindicală europeană IndustriAll, a cărei sferă de impact include mai mult de jumătate din CEÎ existente.

Rolul coordonatorilor este acela de a se asigura că CEÎ câștigă un profil de activitate cu adevărat „european”, ceea ce înseamnă eforturi pentru realizarea unei reprezentări transnaționale coerente a angajaților și îmbunătățirea cooperării între sindicatele prezente în întreprindere. În caz de restructurare, coordonatorii IndustriAll Europe oferă CEÎ consultanță și asistență în dezvoltarea unei strategii comune, asigurând în același timp că interesele salariaților din toate țările sunt reprezentate și exprimate în mod corespunzător, și că nicio țară nu realizează propriile ei interese în detrimentul celeilalte. Este esențial rolul de coordonator în situația în care în cadrul întreprinderii apare inițiativa de purtare a negocierilor cu caracter transnațional. Aceasta implică garantarea că va fi aplicată procedura internă a IndustriAll cu privire la astfel de negocieri.

Nominalizarea coordonatorilor are loc în cadrul unui proces amplu de consultare cu sindicatele naționale implicate și cu CEÎ. În esență, coordonatorul ar trebui să provină din țara

în care se află conducerea centrală a întreprinderii, precum și să fie angajat al sindicatului cu cunoștințele corespunzătoare despre specificul de funcționare a companiei sau a sectorului în care acesta funcționează.

Dacă, în timpul restructurării structurii transnaționale, CEÎ se dovedește a fi inadecvat în ceea ce privește reprezentarea eficientă a intereselor lucrătorilor din Europa, afectând procesul în cadrul companiei, IndustriAll Europe poate crea grupuri de coordonare ad-hoc suplimentare. Reguli similare au fost adoptate și în alte federații sindicale europene care se ocupă de companiile transnaționale.

Poate părea că poziția sindicatelor a fost într-o oarecare măsură consolidată prin reformarea Directivei 2009/38 / CE. Trebuie, totuși, remarcat faptul că această referire legală la rolul sindicatelor se referă doar la procesul de creare a CEÎ. Posibilitatea de participare a organizațiilor sindicale în funcționarea curentă a comitetelor depinde exclusiv de calitatea relațiilor dintre CEÎ și conducerea centrală.

5.2 Rezultatele cercetărilor empirice

Atunci când se scrie despre rolul sindicatelor în contextul funcționării CEÎ, ar trebui să se facă referire la rezultatele cercetării pentru a arăta că, ceea ce este îngrijorător este faptul că o parte din CEÎ nu îndeplinesc sarcinile care îi sunt atribuite prin directivă și în legislațiile naționale care o implementează. Cercetarea efectuată de Waddington și echipa sa (Waddington, Pugliano, Turk și Swerts, 2016) arată că, în 72% din cazurile CEÎ investigate, informațiile referitoare la restructurare au fost transmise către CEÎ în momentul transferului către terți. În 15% din cazuri top-managerii chestionați, responsabili de cooperarea cu CEÎ au indicat că informația a fost transmisă către CEÎ mai târziu decât entităților terțe și doar în 13 % din cazuri informația a fost transmisă înainte de a lua decizia strategică cu privire la acțiunile de restructurare. Aceste studii arată că, în majoritatea cazurilor, CEÎ este consultat cu privire la procesului de desfășurare a restructurării dar nu participă la luarea deciziei în sine. Concluziile din datele de cercetare citate sunt compatibile cu un studiu anterior, efectuat în rândul membrilor CEÎ (Waddington 2011: 103). Studiile arată, de asemenea, că, în acele companii, în care CEÎ se bazează pe articolul 6 din Directivă, spre deosebire de CEÎ „dinaintea directivei”, bazate pe articolul 13, conducerea centrală, este înclinată în mai mare măsură să includă CEÎ în procesul de consultare și de luare a deciziilor.

Citarea acestor concluzii succinte care rezultă din cercetările empirice arată că însuși instituția de CEÎ are nevoie de consolidare. Una dintre măsuri ar fi modificarea Directivei în direcția ca toate CEÎ care funcționează (inclusiv CEÎ, care acționează pe baza art. 13) să fie nevoite să își adapteze standardul său de activitate la cerințele Directivei.

Nu este suficient să reamintim că CEÎ sunt instituții dinamice a căror activitate depinde în mare măsură de propriile practici dezvoltate (mai degrabă decât de „litera legii” conținută în acord), de nivelul de încredere și capacitatea de a construi instrumente eficiente de comunicare. Prin urmare, împreună cu modificările legislative greu de realizat în directivă, este nevoie de măsuri privind schimbul de bune practici și de experiență.

Sindicatul ar trebui să asculte cu atenție ceea ce spun reprezentanții conducerii centrale. Cercetările arată că adesea se indică aspecte aparent minore care, de fapt, au o mare importanță practică; de exemplu se spune că „absența unui număr maxim specific de mandate pe care o persoană ar putea să o reprezinte în cadrul CEÎ reprezintă o problemă”. Managerii indică faptul că, în calitate de reprezentant, pentru un termen excesiv de lung conduce, în unele cazuri, la pierderea de către persoana respectivă a activităților în desfășurare ale societății, astfel încât rolul său să se realizeze doar „simbolic”.

Un aspect important este, de asemenea, construirea unor canale de comunicare între, comitetele de dialog social sectoriale și membrii sindicali ai CEÎ în sectorul dat. Disponibilitatea cunoștințelor despre procesele care au loc în cadrul dialogului european sectorial, poate fi o sursă de inspirație pentru acțiunile în cadrul CEÎ. Cercetările lui J. Waddington arată că majoritatea reprezentanților CEÎ supuse studiului, nu au avut nicio idee despre acțiunile întreprinse în cadrul comitetelor sectoriale de dialog social, prin urmare, întrebarea cu privire la impactul activităților acestora asupra funcționării CEÎ a fost inutilă. Nu este teamă însă că un sondaj în rândul reprezentanților sindicali din cadrul CEÎ ar indica un grad de conștientizare în privința dialogului social european nesatisfăcător.

Capitolul 6.

Dezvoltarea ACT și mecanismul de dialog social european

În prezent acordurile transnaționale semnate între managementul întreprinderilor și CEÎ sau alte organisme de reprezentare europeană a lucrătorilor (federații sectoriale europene și federații profesionale naționale) sunt încheiate fără bază legală. Din punct de vedere juridic se poate utiliza formularea că aceste documente există în paralel sau pe lângă legislația care este în vigoare (Jagodziński, 2011a: 28). În cazul acordurilor cadru europene, este important contextul în care acestea sunt încheiate, și, prin urmare, este tot mai evidentă asimetria între dimensiunea economică și socială a integrării europene (Scharpf, 2010: 21). Negocierile colective transfrontaliere devin unul dintre instrumentele cu ajutorul cărora sindicatele încearcă să restabilească un echilibru corect în raporturile cu conducerile întreprinderilor. Merită, totuși, să se remarce faptul că comitetele europene au participat la semnarea majorității acordurilor cadru transnaționale identificate până în prezent, semnându-se și în mod individual – fără participarea sindicatelor (Adamczyk, Surdykowska 2016). Prin urmare, sindicatele încep tot mai des să își formuleze propriile temeri legate de „creșterea independenței” CEÎ.

Întrebarea la care se încearcă să se răspundă în ultimul timp, în mod repetat este dacă viitorul ACT poate fi reglementat în cadrul mecanismului dialogului social european. Răspunsul nu este simplu. De la început, BUSINESSSEUROPE, principala organizație patronală europeană, s-a opus ferm stabilirii cadrului legal pentru încheierea EFA-urilor, chiar opționale (Dufresne 2012: 116). O altă organizație patronală europeană, CEEP (The European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services), care reprezintă angajatori din sectorul public și servicii de interes economic general, are o atitudine mai rezervată față de această problemă, deși nu este diferită de poziția BUSINESSSEUROPE. Mediul angajatorilor europeni este destul de reticent în a răspunde la orice încercare de a începe discuții mai concrete referitoare la negocierile transfrontaliere.

Reprezentanții organizațiilor patronale de multe ori își exprimă opinia că acordurile încheiate în întreprinderile transnaționale sunt doar o expresie a înțelegerii comune și articularea valorilor comune, și nu sunt menite să aibă un caracter obligatoriu din punct de vedere juridic. O abordare atât de „rece” la acest subiect poate aduce anumite rezultate. A. Dufresne atrage atenția asupra cazului Cartei Verzi privind responsabilitatea socială a întreprinderilor, în care Comisia intenționa inițial să stabilească un cadru legal pentru codurile de bune practici, dar, întâmpinând rezistența mediului de afaceri, s-a limitat la promovarea acestora (Dufresne 2012).

Dialogul social european (atât cel trans-sectorial, cât și cel sectorial) poate juca rolul de stimulent sau de inspirație pentru negocierile cu managementul întreprinderilor transnaționale. De exemplu, în anul 2004 partenerii sociali europeni au semnat un acord cu privire la stresul asociat cu munca. Acest acord a fost completat în anul 2007 cu acordul cu privire la hărțuirea și violența la locul de muncă. Această tematică (amenințări psihologice) este, de asemenea, reflectată în conținutul ACT existente. Se pot indica astfel de exemple, cum ar fi: acordul semnat la Allianz în luna mai 2011 (Agreement on guidelines concerning work related stress); acordul semnat în Danone în luna octombrie 2011 (Danone / IUF Agreement on health, safety, working conditions and stress). Fără îndoială, relațiile dintre dialogul social european și ACT necesită o analiză suplimentară. Ar trebui, totuși, să subliniem că, în ultimii ani, dialogul social european întâmpină tot mai mari obstacole. Acest lucru este evidențiat, printre altele, de absența unor acorduri pe care părțile ar putea să le solicite în comun pentru a fi transformate într-o directivă (Adamczyk, Surdykowska 2014). Ultimul acord transformat în directivă a fost semnat în 2009 și, ce trebuie subliniat, a fost o revizuire a acordului prealabil din anul 1996 (acordul privind concediul de creștere a copilului).

Pentru a rezuma, trebuie să se constate cu certitudine că fără presiunea din partea Comisiei Europene nu există nicio șansă pentru o discuție constructivă cu privire la viitorul ACT în cadrul dialogului social european. Ar putea fi de remarcat faptul că, deja de la începutul apariției acestui mecanism – în 1992, angajatorii europeni în mod decisiv au renunțat la negocierile privind constituirea cadrului legislativ pentru Comitetele Europene de Întreprindere. Astfel, au stabilit o limită privind negocierea oricărei probleme legate de relațiile industriale, pe care nu au permis niciodată să se depășească.

Capitolul 7.

ACT ca instrument de consolidare a negocierilor colective în Europa: între teorie și practică

7.1 Care este scopul negocierii ACT?

Negocierile în cadrul transnaționalelor sunt în multe cazuri tratate ca fenomene „străine” de către sindicate sau chiar văzute ca o amenințare a poziției lor naționale de negociere.

Opiniile critice susțin că ACT este parte din procesul de descentralizare a negocierilor colective. Aceasta este o afirmație serioasă deoarece experiența istorică a sindicatelor arată că puterea de negociere este cea mai mare la nivel sectorial. Este această afirmație dovedită în vreun fel? **Acest lucru este destul de îndoielnic.**

În contextul descentralizării spontane a negocierilor colective în UE și al incapacității de a dezvolta un nivel de negociere sectorial în altul, dezvoltarea ACT, în acest pustiul corporativ, pare să aibă un efect stimulatoriu pentru sindicate demonstrând capacitatea acestora de a se adapta la noul mediu. Acest lucru necesită cu siguranță niște schimbări de paradigmă a sindicatelor. Care este rolul actual al ACT? Acestea sunt utilizate pentru crearea standardelor corporative în domeniul problemelor "moale", cum ar fi probleme de egalitate, politica de formare, responsabilitatea socială în cadrul afacerilor desfășurate. TCA sunt, de asemenea, obiectul negocierii, având pentru scop fie negocierea măsurilor de siguranță în timpul procesului de reorganizare fie creșterea "acordului" exprimat de angajați în acest proces.

7. TCA ca un instrument de consolidare a negocierilor colective în Europa: între teorie și practică

7.1 Care sunt obiectivele de negociere a TCA?

Negocierile la nivel transnațional în cadrul companiilor transnaționale sunt în multe cazuri tratate ca fenomene „străine” de către sindicate sau chiar văzute ca o amenințare a poziției lor naționale de negociere. Opiniile critice susțin că ACT este parte din procesul de descentralizare a negocierilor colective. Aceasta este o afirmație serioasă deoarece experiența istorică a sindicatelor arată că puterea de negociere este cea mai mare la nivel sectorial. Este această afirmație dovedită în vreun fel? Acest lucru este destul de îndoielnic. În contextul descentralizării spontane a negocierilor colective în unele state membre UE și a incapacității de a obține un nivel sectorial adecvat în alte state membre, dezvoltarea TCA, în acest vid corporativ, pare să aibă un efect stimulatoriu pentru sindicate, arătând capacitatea acestora de a se adapta la noul mediu. Cu toate acestea, acest lucru ar necesita, niște schimbări de paradigmă

a sindicatelor. Ce rol îndeplinesc în prezent TCA? Acestea sunt utilizate pentru crearea standardelor corporative în domeniul problemelor „soft”, cum ar fi problemele de egalitate, politica de formare, responsabilitatea socială corporativă. ACT sunt, de asemenea, negociate ca o acțiune menită să negocieze măsuri de protecție în timpul procesului de restructurare sau să obțină o mai mare acceptare a acestui proces de către lucrători.

Poziția Federației Europene a Sindicatelor (ETUC) față de ACT, pare să sugereze destul de clar faptul că, pe de o parte, este observată nevoia pentru a crea cadrul normativ suplimentar pentru funcționarea lor, deoarece starea de vid juridic, în care funcționează ACT, este nesatisfăcătoare și în mod obiectiv creează probleme la punerea lor în aplicare, pe de altă parte ACT nu sunt percepute ca un instrument care ar trebui promovat sau care să încurajeze în vreun fel organizațiile membre să lanseze acțiuni care ar duce în cele din urmă la un acord cu conducerea centrală a societății. Acest lucru se datorează în principal rezistenței vizibile din partea sindicatelor din vechile state membre, în special din țările scandinave, împotriva transferării la nivel transnațional al negocierii problemelor „hard” care constituie „nucleul” negocierilor clasice purtate de sindicate, cum ar fi salarizarea, timpul de muncă sau măsuri de protecție legate de procesul de restructurare (cum ar fi beneficiile pentru plecare benevolă și alte măsuri de compensare a pierderii locurilor de muncă). Această atitudine pare a proveni din două ipoteze, una cu privire la puterea suficientă de negociere prin intermediul negocierilor sectoriale naționale, care includ, de asemenea, întreprinderile transnaționale, și a doua cu privire la atingerea în aceste negocieri a rezultatelor satisfăcătoare. Transferarea „nucleului de negocieri” la nivel transnațional ar crea o amenințare pentru nivelul național de negociere prin posibilitatea managementului de a ocoli anumite aspecte ale negocierilor. De asemenea, este specificat clar dreptul la grevă efectivă la nivel național, dar nu și la cel transnațional.

Se pare că așteptările sindicatelor din noile state membre, sunt, cu siguranță, mult mai ambițioase – acestea se referă la abordarea în negocierile transnaționale a problemelor specifice, care constituie *trade unions' core business* (cum ar fi salariile și timpul de lucru), astfel încât să se ducă la apropierea standardelor de muncă ale filialele întreprinderilor transnaționale din vechile și noile state membre UE (Adamczyk & Surdykowska 2012). Acest lucru este legat de conștientizarea privind existența restricțiilor de negociere la nivel național. Aici se poate cita, de exemplu, opinia unui sindicalist polonez dintr-o companie cu practica dialogului dezvoltată: „este greu să se negocieze la nivel local majorarea salariilor în situația în care deciziile strategice sunt luate în Paris” (Adamczyk, Surdykowska 2012a).

7.2. Ce se întâmplă cu implementarea ACT?

Problema principală cu care se confruntă semnatarii, în multe cazuri, este că acordul cadru, după semnarea acestuia, este abandonat. Nu există „proprietar” din partea angajaților (Adamczyk, Surdykowska 2016). Administratorul întreprinderii a obținut ceea ce a vrut, adică, consolidarea imaginii unui angajator responsabil social. Sindicatele din țările cu un sistem de negocieri colective puternic (în principal, din vechile state membre) au avut grija să nu fie încălcată autonomia lor de negociere și în ACT nu sunt incluse prevederile care ar afecta competența lor (ceea ce înseamnă nu mai puțin decât faptul că prevederile sunt „suficient de vagi”). Pe lângă aceste aspecte, este de menționat că rolul principal al CEÎ nu este de a veghea asupra implementării acestui tip de acord. Sindicatele din filialele întreprinderilor în noile state membre, în cazul în care există, nu cunosc prea bine cum se poate constrânge managementul local să aplice prevederile ACT.

Cercetările menționate în capitolul 9 au arătat că implementarea acordurilor este chestiunea cea mai problematică. Concomitent, aceasta este chestiunea și cea mai importantă, pentru că numai acordul implementat poate influența indirect un anumit mediu de muncă și condițiile acestuia.

Se pare că chestiunea cheie este să se construiască canale de comunicare foarte eficiente și deschise de la bun început - în faza inițială de formulare a necesității de a negocia TCA, pe tot parcursul procesului de negociere și în momentul luării deciziei de încheiere din acord. Informarea tuturor sindicatelor naționale existente în anumite locații din cadrul întreprinderii permite ca acestea să joace un rol activ în procesul de implementare.

Este important ca în etapa de încheiere a ACT să fie incluse mecanisme pentru punerea în aplicare a evaluărilor periodice privind nivelul și corectitudinea implementării. Trebuie să fie menționată obligarea conducerilor locale de a traduce actul în limba țării și de a comunica faptul de încheiere a acestuia. Din păcate, studiul de caz Suez Environment arată că, chiar și în cazul încheierii unui astfel de tip de reglementări, procesul de implementare poate fi inexistent.

7.3 ACT vs. renașionalizarea negocierilor

Creșterea importanței ACT este direct legată de orice acțiuni care pot fi întreprinse cu privire la puterea federațiilor sindicale europene. Dar trebuie ținut cont și de susținerea lor din punct de vedere financiar, de către organizațiile membre. Acest lucru poate duce la posibilitatea reală de a iniția negocierile și, de a utiliza în cele din urmă capacitatea maximă a ACT. Acest raport conține câteva sugestii privind necesitatea introducerii anumitor proceduri de comunicare fixă care ar lărgi cunoștințele despre ATC-urile negociate în prezent (și

soluțiile conținute în acestea), precum și despre procesul de negociere în sine. Este esențial să se consolideze federațiile sindicale europene, deoarece majoritatea acestora nu sunt în măsură să se implice în mod eficient în procesele legate de TCA.

Conform unor cercetări recente efectuate printre responsabili din partea managementului pentru relația cu CEÎ, motivul principal invocat de aceștia pentru că nu au fost încheiate ACT este că reprezentanții salariaților niciodată nu au solicitat acest lucru. Nu a existat nicio inițiativă de lansare a negocierilor (Waddington, Pulignano, Turk, Swerts 2016). Acest lucru demonstrează în mod clar necesitatea de a dezvolta cunoștințe despre TCA, aspectele potențiale care pot fi incluse în acestea și schimbul de practici privind dispozițiile individuale și implementarea acestora.

De asemenea, ar trebui analizată temeinic scăderea recentă a numărului de ACT încheiate. Desigur, această scădere este dificil de evaluat din cauza lipsei unei baze de date actualizată permanent (în baza de date a Comisiei Europene nu pot fi efectuate înregistrările noi și în ultimul an ea a căpătat un caracter doar istoric). Cu toate acestea, indiferent de lipsa de date empirice, există anumite ipoteze cu privire la această tendință. Teoria mai conservatoare presupune că avem de-a face cu un efect întârziat al crizei. Cea de-a doua ipoteză este însă mult mai îngrijorătoare - sugerează posibilitatea renașionalizării relațiilor industriale asociate cu dezbaterile privind viitorul Europei și, prin urmare, UE cu două viteze, inclusiv în sfera socială.

Este posibil ca dialogul social european să fie stimulat sub influența pilonului european al drepturilor sociale. Poate fi un impuls pentru următorul „val” de europeanizare a relațiilor industriale, totuși această problemă rămâne în prezent complet deschisă.

7.4 Necesitatea de schimbare a paradigmei față de negocierea europeană a salariilor

Indiferent dacă ACT-urile reprezintă o posibilitate reală de a promova egalizarea condițiilor de angajare în diferite locații deținute de o întreprindere transnațională, această problemă trebuie analizată într-o perspectivă mai largă. Rețineți că autorii tuturor analizelor problemei dumpingului social reiterează întotdeauna că stabilirea nivelului de remunerare este responsabilitatea statelor membre individuale și, ca atare, este exclusă din competența Uniunii Europene. Se citează textul art. 153 alin. 5 al Tratatului și în acest fel discuția este încheiată. Fără îndoială, articolul 153, alin. 1 al Tratatului indică domeniile în care Uniunea susține și completează activitățile statelor membre. Cu privire la domeniile menționate la alin. 1 art. 153 literele a-i, Parlamentul European și Consiliul pot adopta, prin intermediul directivei, recomandări minime aplicabile dreptat, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre. Astfel cum prevede alin. 5 art. 153, dispozițiile

prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out.

Se pare, însă, că posibilitatea de a folosi „o porțiță generală de urgență” cuprinsă în Tratatul în art. 352¹⁹ nu este analizată în mod prea extins. Articolul respectiv stipulează în alin. 1: „În cazul în care o acțiune a Uniunii ar trebui să se dovedească necesară, în cadrul politicilor definite în tratate, pentru atingerea unuia dintre obiectivele prevăzute în tratate, iar tratatele nu au conferit competențele necesare, Consiliul, hotărând în unanimitate cu privire la propunerea Comisiei și după obținerea aprobării Parlamentului European, adoptă măsurile corespunzătoare. În cazul în care măsurile în cauză sunt adoptate de Consiliu în conformitate cu o procedură legislativă specială, aceasta hotărăște, de asemenea, în unanimitate, la propunerea Comisiei și după obținerea aprobării Parlamentului European.”. În conformitate cu alin. 3, măsurile întemeiate pe prezentul articol nu pot implica armonizarea actelor cu putere de lege și a normelor administrative ale Statelor Membre în cazul în care Tratatul exclud o astfel de armonizare. Comisia europeană a decis să utilizeze această posibilitate, întrucât art. 352 a fost prevăzut pentru a constitui baza legală pentru emiterea așa-numitului regulament Monti II privind gestionarea chestiunilor de prestațiile convenite lucrătorilor detașați²⁰. Dacă este așa, trebuie să analizăm dacă această posibilitate poate fi aplicată în cazul armonizării principiilor de remunerare în cadrul unei companii transnaționale. Aceasta ar putea fi justificată prin referire la prevederile art. 136 al Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, astfel încât să se asigure alinierea lor, concomitent cu menținerea progresului) sau art. 2 al Tratatului privind Uniunea Europeană (economia socială de piață, progresul social).

Chiar dacă nu este momentul pentru a dezvolta acest aspect, punerea în evidență a acestei posibilități de reglementare transfrontalieră a problemelor angajaților care, până în prezent, s-au considerat a fi excluse din competența UE, ar putea intensifica în mod radical rolul ACT ca instrumente de negociere pentru dezvoltarea politici de remunerare a angajaților corporațiilor transnaționale. Acest lucru este important mai ales dacă luăm în considerare un fragment important din rezoluția ETUC privind o strategie comună cu referire la salariile minime și mici, adoptată de această organizație în data de 27 martie 2017 și, care precizează, că „este necesar să se obțină convergența salariilor, pentru a elimina diferențele existente între ... țările din Est și Vest” (ETUC 2017). La solicitarea confederației sindicale NSZZ

¹⁹ Comparați note privind articolul 352 în contextul dreptului la grevă, (Boto, 2016).

²⁰ Acest proiect a declanșat primul „cartonaș galben” și, spre deosebire de propunerile referitoare la modificările directivei privind lucrătorii detașați, Comisia a decis să retragă propunerea respectivă.

Solidarność, în acest document a fost inclus un fragment important unde este precizat faptul că aceasta privește „în special, întreprinderile transnaționale, care operează în ambele zone”.

Cu toate acestea, o posibilă alternativă pentru ACT-urile care s-au dovedit a fi viabile ca o parte legitimă a negocierilor colective va fi extinderea clauzelor de derogare și a scutiilor de la prevederile acordurilor sectoriale din Vest (*concessional bargaining*), care va fi însoțită de concurența din partea țărilor cu un cost scăzut al forței de muncă din Est.

Capitolul 8.

Acordurile cadru transnaționale. Starea actuală și propunerile legislației conexe

Cele mai importante instituții ale dreptului muncii care au apărut și s-au dezvoltat în ultimele decenii sunt fără îndoială acordurile-cadru transnaționale încheiate pentru societăți și grupuri de companii de natură transfrontalieră. Dispozițiile lor sunt adesea adresate antreprenorilor și furnizorilor care formează o rețea larg definită împreună cu întreprinderea în sine²¹. Cel mai adesea, acordurile creează condiții unice de muncă pentru persoanele care prestează muncă în diferite țări (între care pot apărea diferențe destul de semnificative în ceea ce privește standardele de ocupare a forței de muncă).

Schimbările în domeniul economic, inclusiv procesele de globalizare, sunt însoțite de o transformare în dreptul muncii. Acestea și-au găsit expresia în normele create la nivel comunitar și la nivel național (lucrătorii detașați, legea aplicabilă). Noilor condiții trebuie să se adapteze, de asemenea, partenerii sociali. Entitățile care reprezintă angajații, în mod natural vor să depună eforturi pentru a crea soluții unice pentru structurile organizatorice complexe. Rezultatul unor astfel de efecte pot fi actele unilaterale create de întreprinderi sau grupuri (coduri de bune practici), dar, mai presus de toate, contractele (acordurile) încheiate la nivel de organizație. În acest al doilea caz, se poate vorbi despre o instituție, care este rezultatul dialogului social, care poate constitui o expresie a unui compromis între cerințele angajatorilor și așteptările angajaților. Domeniul de aplicare teritorial al acestor acorduri va fi determinat de domeniul de activitate al întreprinderii sau grupului de societăți. În unele cazuri, acesta se poate limita la teritoriul Uniunii Europene. De multe ori, însă, va produce efecte juridice, de asemenea, pe teritoriul statelor care nu sunt membre ale UE, inclusiv și state non-europene. De altfel, chiar în afara UE, din cauza nivelului scăzut de standarde de ocuparea forței de muncă, rolul acordurilor cadru se poate dovedi a fi, în special, foarte important. Confirmarea semnificației practice a acordurilor este numărul de cca. 300 de acorduri, care au fost încheiate până acum.

În timp ce acordurile-cadru transnaționale ridică așteptări mari, ele reprezintă, de asemenea, o sursă de dificultăți practice în ceea ce privește construcția lor. În prezent, apar îndoieli, în special din lipsa reglementărilor referitoare la încheierea și funcționarea acordurilor. Partenerii sociali nu dispun de instrumente juridice, pe care le-ar putea folosi la negocierea acordului sau, la o încercare de a rezolva conflictele care apar pe baza acestuia. Acest lucru duce la întrebarea dacă trebuie să se întreprindă o încercare de a crea cadrul juridic

²¹ Nucleul grupului de întreprinderi constituie o entitate dominantă și entitățile dependente, între care apar relații cu caracter corporativ. Unitățile care aparțin grupului colaborează cu entități terțe, de exemplu, furnizori. În acest sens, relațiile au caracter de contract.

pentru acorduri transnaționale, ce structură juridică ar trebui să fie utilizată, precum și care ar putea fi forma de reglementare. Această chestiune a fost subiectul de interes al doctrinei dreptului muncii (Ales et. al. 2006; Papadakis 2008; Rodriguez et. al. 2011; Jaspers 2012; Adamczyk, Surdykowska 2012a; Marassi 2016). Rezultatul cercetărilor este o serie de rapoarte care conțin propuneri de soluții (inclusiv așa-numitul Raportul Sciarry, Sciarra, Fuchs, Sobceak 2014). Ultimul raport, elaborat în cadrul proiectului „*Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between Trade unions and multinational companies*”²² (ETUC 2016), implementat de Confederația Europeană a Sindicatelor include un proiect de decizie care prevede un cadru legal voluntar pentru acordurile cadru transnaționale²³.

Din cauza lipsei cadrului legal uniform pentru funcționarea acordurilor transfrontaliere, evaluarea stării actuale se poate realiza, în primul rând, referindu-se la acordurile care au fost încheiate și funcționează. Este discutabil, înainte de toate, caracterul lor juridic (Orlandini 2016). Acesta poate fi diferit în funcție de circumstanțele în care acordul a fost încheiat, și de acțiunile ulterioare ale părților acestuia (și ale altor persoane implicate). Acordul poate produce efecte juridice, tot așa ca și acordurile tipice sau contractele colective de muncă, în special, poate avea un caracter normativ, dacă a fost încheiat în conformitate cu procedura care este în vigoare în ordinea juridică dată. Scenariul de mai sus ar trebui, totuși, considerat drept excepțional. Mai mult decât atât, de obicei, va lipsi un temei juridic pentru extinderea eficacității acordului în alte jurisdicții. O altă posibilitate este transferul prevederilor acordului cadru cu ajutorul acordurilor (contractelor) colective încheiate la nivel național. Caracterul acordurilor (contractelor) de implementare trebuie să fie conform cu standardele naționale. Problema, însă, constă în necesitatea de a lua măsuri suplimentare - de obicei, la nivel de filiale, care nu sunt întotdeauna interesate în îmbunătățirea standardelor de ocupare a forței de muncă²⁴. În cele din urmă, drept o situație tipică poate fi considerată încheierea acordului cadru care din cauza lipsei de temei juridic, va constitui un contract eficace între părțile acestuia. Caracterul lui juridic, și, în special, impactul asupra situației salariaților, va depinde de înțelegeri între părți. Nu este exclus că acordul va constitui un fel de declarație de valori, fără a fi un temei pentru pretențiile individuale ale salariaților²⁵ (dacă acordul ca atare nu va

²² Raportul reprezintă principala bază a concluziilor și a propunerilor prezentate în această lucrare.

²³ Obiectul de reglementare ar fi, în primul rând, acordurile cadru europene. Proiectul într-o anumită măsură se referă la propunerile aflate în așa-numitul Raportul Sciarry.

²⁴ De asemenea, trebuie să ținem cont de diferențele principiale, atunci când vine vorba de natura acordurilor colective în sisteme juridice distincte. Ele pot avea caracter normativ, introducerea directă bază cerințele de lucru (toți angajații sau doar muncitori, uniți într-o organizație, care este de o parte) sau a fi eficiente în acordurile inter producție într-un litigiu *inter partes*.

²⁵ Din punctul de vedere al întreprinderii, consecințele nu mai puțin grave în domeniul de imagine pot apărea deja în urma acuzației privind încălcarea acordului.

prevedea, de exemplu, un mecanism de soluționare a eventualelor litigii)²⁶. Lipsa unor garanții în ceea ce privește natura juridică a acordului afectează, fără îndoială, eficacitatea și eficiența acestei forme de formare a condițiilor de muncă.

Problema-cheie este latura subiectivă a acordurilor cadru. Acest lucru este valabil atât pentru partea angajaților, cât și pentru a angajatorilor. În ceea ce privește angajații, se poate observa o mare varietate de entități care încheie astfel de acorduri. Acestea nu sunt numai sindicate, ci și comitete europene de întreprindere (și chiar, deși relativ rar, organisme de reprezentare a lucrătorilor selectate la nivel național). Selectarea entității care reprezintă lucrătorii poate depinde de mulți factori, inclusiv de natura relațiilor în cadrul organizației (grupului) date (dat) sau de tradiția din țara dată în care se află entitatea dominantă. Nu se pot exclude, în cele din urmă, diversele forme de interacțiune a sindicatelor și reprezentanților salariaților. Principala îndoială, în cazul reprezentanților aleși se referă la mandatul lor pentru desfășurarea negocierilor colective. Comitetele europene de întreprindere sunt create, în principal, cu gândul de participare la procedurile de informare și de consultare, în timp ce în cazul sindicatelor, dreptul la negocieri colective ar trebui să fie considerat ca fiind unul dintre elementele de bază ale libertății de întrunire. În același timp, trebuie avut în vedere faptul că partenerii sociali au libertate substanțială la încheierea negocierilor privind acordul-cadru, iar participarea acestora la negocieri se bazează de obicei pe recunoașterea reciprocă. La fel ar trebui să se evalueze mandatul de negociere al sindicatelor (Zimmer 2016) și al conducerii centrale, care, de obicei, negociază în numele filialelor sale (deși nu întotdeauna dispune de o împuternicire formală). Prin participarea la negocieri și încheierea acordului, această entitate constată că este în măsură să asigure executarea acordului. În cazul managementului central, argumentarea o poate constitui instrumentele corporative convenite în raport cu filialele.

În ceea ce privește domeniul de subiecte abordate în acord, sunt folosite formulele deschise (acordul este încheiat pentru toate entitățile care intră în componența grupului, eventual pentru toți lucrătorii din întreprindere sau grup) sau tehnica listei, ce determină cercul persoanelor care cad sub incidența acordului. Lista nu trebuie să includă toate unitățile din componența grupului, ceea ce, cu toate acestea, va naște o întrebare cu privire la motivele unei astfel de restricții. Acordul poate, de asemenea, să introducă restricții teritoriale (geografice). Cea mai complicată pare a fi problema de aplicare a standardelor ocupaționale pentru actorii externi (colaboratori). În cazul lor, acordul poate, de exemplu, să condiționeze stabilirea relațiilor comerciale cu aplicarea condițiilor de muncă și de salarizare (verificarea practică, cu toate acestea, se poate dovedi a fi destul de dificilă). Entitățile care aparțin grupului, trebuie, de

²⁶ O problemă aparte este problema legii aplicabile. Pot apărea îndoieli semnificative privind faptul că acordurile cadru trebuie să fie considerate pur și simplu ca niște contracte.

exemplu, să verifice politica (standardele), utilizate de colaboratorii potențiali sau să solicite angajamentul față de respectarea acestor standarde. În unele acorduri există doar obligația de a informa colaboratorii cu standardele în vigoare în grup.

Progresul negocierilor, forma acordului, precum și durata acestuia depind de părțile interesate. Acestea pot determina, de asemenea, principiile de anunțare și de distribuire a textului acordului, și pot crea un mecanism de evaluare a funcționării sale. De părți depinde, în cele din urmă, conținutul în sine al acordului. Partenerii sociali pot garanta respectarea drepturilor fundamentale. Aceștia pot, de asemenea, crea diferite tipuri de mecanisme de apărare în legătură cu transformările care au loc de partea angajatorului (acorduri de restructurare). Părțile acordului pot, de asemenea, specifica mecanismul autonom de soluționare a eventualelor litigii, cauzate, de exemplu, de acuzații de nerespectare a prevederilor acordului, adresate angajatorilor care intră în componența grupului. O modalitate de soluționare a litigiilor este apelarea la proceduri de mediere. În toate domeniile menționate anterior, partenerii sociali exercită o libertate considerabilă, care poate fi limitată în cazul unui conflict cu prevederile legislației UE sau necesitatea de a aplica dispoziții naționale (de exemplu, dacă acestea sunt obligatorii) într-un anumit caz. Pe de o parte, libertatea de care dispun entitățile care negociază acordul corespunde cu natura dialogului public și permite acordului să se adapteze la circumstanțele în care acesta a fost încheiat. Pe de altă parte, acest lucru duce la o diferențiere semnificativă a acordurilor. Nivelul de protecție garantat în acestea nu este uniform. Unele dintre ele se limitează la niște prevederi destul de generale (pentru a nu spune obscure). O problemă și mai mare este lipsa unor mecanisme eficiente de informare cu privire la conținutul acordurilor și de eliminare a eventualelor încălcări. Ca urmare, nu toate entitățile, teoretic, cuprinse în domeniul de aplicare a acordului cunosc conținutul său (acest lucru se aplică, în mare măsură, exterioare acestuia, precum și a persoanelor din grup). Apare și întrebarea dacă, în cazul nerespectării acordului sunt posibile pretențiile angajaților interesați – sau pretențiile sunt disponibile numai pentru părțile acordului, sau dacă răspunderea entității care îl încalcă are, în principal, caracter moral (un impact negativ asupra imaginii angajatorului). Lipsesc și instrumente care ar sprijini procesul de negociere și de utilizare a acordului.

Observațiile de mai sus demonstrează că absența unei reglementări generale a acordurilor cadru transnaționale a avut un impact negativ asupra statutului și dezvoltării acestei importante instituții a dreptului muncii. Funcționarea acordurilor-cadru depinde în primul rând de buna voință a partenerilor sociali, care, din păcate, nu dispun de sprijin conceptual și organizatoric. Acest lucru demonstrează necesitatea creării unui cadru formal adecvat.

Întrebarea care apare în acest moment se referă la natura actului juridic care ar reglementa, într-o oarecare măsură, aspectele acordurilor-cadru (ETUC 2016: 14-16). Utilizarea instrumentului din domeniul *soft law* pare a nu fi suficientă din punctul de vedere al scopurilor de reglementare semnalate. Așa că rămân instrumentele pur juridice. Însă acestea pot introduce soluții, care ar fi obligatorii pentru parteneri sau ar lăsa celor din urmă libertatea, atunci când vine vorba de posibilitatea de a beneficia de mecanismele și procedurile prevăzute. Luând în considerare caracterul negocierilor purtate la nivel supranațional (nivelul ridicat de autonomie a partenerilor sociali), precum și faptul că scopul principal ar trebui să fie dorința de a facilita negocierile care vizează încheierea acordurilor cadru, trebuie suportată această a doua opțiune: crearea unor mecanisme juridice, de care partenerii sociali vor putea beneficia, dacă consideră că acest lucru poate avea un impact pozitiv asupra încheierii acordului și funcționării ulterioare a acestuia (cadrul legal voluntar). Decizia cu privire la utilizarea lor trebuie să fie, totuși, obligatorie, în sensul că niciuna dintre părți nu trebuie să aibă posibilitatea de a se retrage ulterior de la mecanismul juridic utilizat. Lipsesc temeiurile juridice suficiente pentru a conferi cadrului juridic proiectat forma unei ordonanțe sau a directivei. Prin urmare, se propune aplicarea formei de decizie, care va fi obligatorie în întregime și nu ar indica adresații (ETUC 2016: 64; Sciarra, Fuchs, Sobczak 2014). Drept bază pentru emiterea deciziei ar fi art. 152 TFUE. Conceptul propus, deși permite să se evite problemele asociate cu utilizarea tehnicii de regulament sau de directivă, aceasta ridică numeroase dubii juridice..

Predomină opinia că negociatorul principal al acordurilor pe partea angajaților trebuie să fie sindicatele, ceea ce corespunde împărțirii competențelor de bază între sindicate și reprezentanții aleși. Se observă, cu toate acestea, rolul celor din urmă, inclusiv implicarea lor în coordonarea diferitelor tipuri de aranjamente. Se pare că comitetele europene de întreprindere trebuie să fie informate de negocieri, în care, de asemenea, ar putea să participe într-o oarecare măsură. Comitetele ar avea un anumit rol și în faza de funcționare a acordurilor (ETUC 2016: 66). În cazul sindicatelor, mai rămâne de rezolvat problema mandatului lor de negociere. Ar trebui să fie stipulat (impus) în decizia în sine. Se indică două soluții. Federațiile sindicale europene ar putea de fiecare dată să primească autorizație pentru desfășurarea negocierilor. Mandatul de negociere ar putea rezulta, de asemenea, din statutele lor, care în prealabil ar stipula participarea la negocierea acordurilor transnaționale (Zimmer 2016: 18). Când vine vorba de o întreprindere sau de un grup, care ar trebui să devină o parte a acordului, acestea ar trebui să aibă caracter transnațional, în sensul că au angajați în cel puțin două state membre. Având în vedere faptul că este vorba despre un cadru juridic voluntar, care trebuie să promoveze dialogul social, nu există niciun motiv pentru a introduce criterii suplimentare privind numărul de salariați (cum este în cazul comitetelor europene de întreprindere) sau

relațiile corporative. Drept temei pentru participarea la negocieri va fi recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali, care la începutul negocierilor prezintă mandatul pentru desfășurarea acestora, ETUC 2016: 66-68, 79-80). Conducerea centrală ar putea negocia acordul în numele tuturor filialelor, apoi, asumându-și responsabilitatea pentru punerea în aplicare a acordului.

Reglementarea considerată trebuie să identifice cerințele formale, care trebuie să le îndeplinească acordul (data încheierii, durata, procedura de renegociere, modificare și dizolvare) (ETUC 2016: 80). Acordul trebuie să fie semnat în mod corespunzător. Acesta trebuie și să indice limba (limbile) oficiale, inclusiv pentru soluționarea unor eventuale litigii. Nu se planifică totuși ca reglementarea viitoare să afecteze substanțial partea de fond a acordurilor. Obiectul acestora va depinde de decizia părților. Însă trebuie să se garanteze că acordurile (în conformitate cu esența lor) vor contribui la promovarea condițiilor corespunzătoare de muncă. Prin urmare, ar trebui să se introducă clauza că în caz de conflict al prevederilor acordului cu alte acte care formează condițiile de muncă și de salarizare, este necesar să se aplice dispozițiile mai favorabile pentru lucrători. În schimb, apare îndoială, dacă este permisă aplicarea clauzelor, care ar indica prevederile aplicabile în cazul unui posibil conflict (ETUC 2016: 70-71, 81).

Este important, în cele din urmă, să se definească domeniul de aplicare a acordului (lista de companii afiliate, care vor cădea sub incidența garanțiilor și condițiilor) precum și mecanismul de verificare al acordului. Decizia poate să indice regulile pentru a modifica lista, și chiar poate să creeze un mecanism automat de extindere a acordului asupra entităților care îndeplinesc anumite condiții (de exemplu, dependența corporativă). Această ultimă soluție, se pare, totuși, puțin probabilă. Se poate indica cel puțin trei soluții potențiale referitoare la colaboratorii externi. În primul rând, decizia în acest sens ar putea aparține părților la acord. În al doilea rând, poate exista obligația de a informa colaboratorii cu privire la standardele, care decurg din acord (și de a îi încuraja la aplicarea acestor standarde). Această soluție va permite să se ajungă la anumite rezultate; în același timp, este realistă. În al treilea rând, se poate prevedea în mod clar că o condiție pentru stabilirea relațiilor comerciale va fi respectarea acordului. Acest mecanism ar fi totuși dificil de implementat și de executat, chiar din cauza problemelor legate de verificarea activității entităților externe.

Cea mai amplă protecție ar fi garantată prin recunoașterea faptului că acordurile cadru produc aceleași efecte juridice ca și contractele colective, prevăzute în cadrele legale naționale. Aceasta ar însemna, însă, schimbarea semnificativă a întregului sistem de negociere colective, și chiar și a surselor de drept. Ar fi greu să se accepte o intervenție atât de mare, în special în ceea ce privește excluderea dreptul de asociere din competența legislativă a Uniunii Europene. O formulă mult mai probabilă pare a fi un memorandum, care, în sine, nu constituie baza

revendicărilor individuale ale angajaților, deoarece necesită transpunere. Cu toate acestea, este necesară o anumită formă de înregistrare a acordului, pentru a spori transparența sistemului prin facilitarea distribuției informațiilor privind conținutul acordurilor încheiate. Acest lucru va servi ca protecție atât pentru entitățile incluse în domeniul de aplicare al acordului, cât și pentru terțe persoane. Mecanismul de înregistrare ar putea fi stabilit de Comisia Europeană, de comun acord cu partenerii sociali europeni. Cea mai bună soluție pare a fi un site accesibil publicului, în formă de baze de date. Ar trebui să se stabilească procedura de furnizare a datelor și să se garanteze că acestea vor fi ușor accesibile. Este importantă introducerea cerinței de indicare a versiunilor lingvistice oficiale ale acordului. Este important de remarcat faptul că înregistrarea nu poate fi condiția eficienței juridice a acordului (ETUC 2016: 74, 81).

Problema-cheie este un mecanism de soluționare a litigiilor care pot apărea pe baza acordului. Un astfel de mecanism ar trebui să fie într-o oarecare măsură independent de natura acordului în sine, garantând o anumită procedură, indiferent dacă sistemul poate fi considerat o sursă de lege sau doar ca un contract. Această condiție este îndeplinită de procedura de mediere. Forma sa ar putea fi definită de Comisia Europeană, în coordonare cu partenerii sociali europeni. Se propune crearea a trei liste de intermediari, pentru a asigura participarea reprezentanților salariaților, reprezentanților angajatorilor și a intermediarilor neutri. Pe fiecare listă ar trebui să fie cuprins un intermediar din cel puțin un stat membru (ETUC 2016: 72-73, 81).

O problemă separată este faptul, că membrilor delegațiilor angajaților ar trebui să se asigure protecția corespunzătoare, adică protecție la un nivel similar cu cel garantat reprezentanților salariaților în dreptul național, dacă un nivel mai ridicat de protecție nu rezultă din legislația statului în care își are sediul conducerea centrală sau pe teritoriul căruia sunt purtate negocierile. Acest lucru este valabil, de asemenea, pentru facilitățile în îndeplinirea funcției (de exemplu timpul liber pentru a participa la ședințele cu angajatorul) (ETUC 2016: 81-82).

În concluzie, lipsa cadrului normativ, este un obstacol în dezvoltarea acordurilor cadru transnaționale. Prin urmare, este justificată oferirea soluțiilor juridice, pe care partenerii sociali le-ar putea utiliza atât în etapa de negociere a acordului, cât și în etapa de aplicare a acestuia. O mare problemă este alegerea unui tip de act juridic, care ar introduce reglementările propuse. În prezent, predomină conceptul de decizie, obligatorie în întregime și care nu indică adresații acesteia. Această soluție evocă, totuși, îndoieli juridice semnificative. În ceea ce privește conținutul reglementării, ar trebui să se propună modelele care vor facilita purtarea negocierilor și informarea despre conținutul acordului, precum și să se creeze un mecanism de soluționare a conflictelor potențiale. Cu toate acestea, nu este necesar să se determine natura

juridică a acordurilor care, ca și în prezent, pot fi încheiate în împrejurări diferite și pot provoca o varietate de efecte juridice. Adoptarea unei astfel de formule de intervenție, pe de o parte, va elimina o parte din problemele identificate în prezent, iar pe de altă parte este realistă, lăsând speranța pentru continuarea lucrărilor.

Capitolul 9.

Impactul ACT în sectoarele selectate: servicii, industria metalurgică și industria alimentară din unele state membre ale Uniunii Europene: o analiză a cazurilor semnificative

În acest capitol sunt prezentate rezultatele cercetărilor empirice asupra funcționării ACT în practică. Studiile au fost efectuate de organizațiile partenere implicate în proiect. Metodologia de cercetare a presupus efectuarea de interviuri semi-structurate cu reprezentanții părților raporturilor de muncă (reprezentanți ai consiliului de administrație, precum și reprezentanți ai angajaților) cu ajutorul unui chestionar elaborat de coordonatorul proiectului. Cercetătorii care au realizat studiile naționale de caz²⁷, au făcut o alegere conștientă a obiectului de cercetare, în trei etape: 1) identificarea ACT cunoscute de Comisia Europeană (potrivit situației finale a listei acestora) semnate de întreprinderilor transnaționale, care își desfășoară activitatea pe teritoriul statului dat (nu a fost importantă, în acest caz, țara de origine a întreprinderii transnaționale, condiția suficientă a fost desfășurarea operațiunilor de cel puțin o filială), adică determinarea unei „liste extinse”, 2) identificarea în „lista extinsă” a întreprinderilor, care reprezintă cele trei sectoare alese pentru studiu (de servicii, metalurgie și industrie alimentară), adică definirea „listei reduse”, și 3) selectarea listei reduse a cazurilor pe care cercetătorii – pe baza experienței lor, a experienței de cercetare și a cunoștințelor despre mediul local– prin decizia proprie le-au considerat drept optime. În fiecare dintre țările cuprinse în studiu, au fost desfășurate trei studii de caz, și fiecare dintre ele se referea la o întreprindere individuală, cu excepția Croației, în care, din cauza dimensiunii și structurii economiei s-au limitat la un singur studiu (în sectorul de servicii), cu toate acestea, în acest caz, au fost cercetate cele trei 3 ACT care sunt în vigoare. În cele din urmă eșantionul a fost următorul:

Tab. 4. Studii de caz în funcție de amplasare și sector

Țară	Caz
Croația	UniCredit
Rusia	Alstom
	Pernod Ricard
	Suez Environment
România	ArcelorMittal

²⁷ Studiile naționale de caz au fost realizate de: Igor Samardzija (Croația), Barbara Surdykowska (Polonia), Diana Chelaru (România), Stephane Portet (Marea Britanie), precum și Francesco Lauria și Antonio Famiglietti (Italia).

	Carrefour
	UniCredit
Marea Britanie	EDF
	Sodexo
	Unilever
Italia	Ferrero
	Inditex
	Whirlpool

În acest capitol vor fi abordate următoarele studii de caz.

9.1 Croația, Zagrebačka Banka, UniCredit

În cazul Croației pentru cercetare au fost selectate trei ACT semnate în UniCredit Group S. p. A., provenit din Italia. Grupul Unicredit funcționează în 17 țări și are în total mai mult de 142,000 de angajați. Au fost analizate trei acorduri:

- ⊙ Declarația comună privind formarea și dezvoltarea profesională din 16 decembrie 2008, încheiată între Comitetul European UniCredit, precum și reprezentanți ai departamentului de resurse umane al Grupului UniCredit.
- ⊙ Declarația comună privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării din 14 mai 2009, încheiată între Comitetul European UniCredit, precum și reprezentanți ai departamentului de resurse umane al Grupului UniCredit.
- ⊙ Declarația comună privind vânzările responsabile din 27 mai 2015, încheiată între Comitetul European UniCredit, precum și reprezentanți ai departamentului de resurse umane al Grupului UniCredit.

Această companie în Croația controlează banca Zagrebačka, are 4100 de angajați și controlează 27,6% din piața bancară locală. Zagrebačka este, de asemenea, proprietar al UniCredit Bank d.d. Mostar, în Bosnia și Herțegovina, care deține 24% din cota de piață.

Relațiile de muncă în banca Zagrebačka sunt caracterizate ca fiind bune, în cadrul companiei funcționând o organizație sindicală, Sindicatul Angajaților din Sectorul Financiar și Bancar din Croația (SBF ZABA). SBF aparține celei mai mari confederații sindicale croate „Nezavisni hrvatski sindikati” și UniFinance. SBF ZABA are 1300 de membri, ceea ce înseamnă rata de sindicalizare de 31%. În bancă este în vigoare un contract colectiv de muncă, semnat în 2002, care este primul acord de acest tip în sectorul bancar croat. Acordul este supus revizuirii anual.

Relațiile de muncă în sectorul bancar sunt descentralizate, se desfășoară doar la nivel de întreprindere. Nu există un contract colectiv de muncă sectorial. SBF ZABA îndeplinește rolul de consiliu de întreprindere. Cele trei ACT în vigoare la UniCredit au fost încheiate în următoarele circumstanțe: partea care le-a încheiat în numele angajaților este UCEÎ (UniCredit's CEÎ), adică CEÎ creat conform legislației italiene și cu referire la Directiva 94/45/UE în 2007. În componența CEÎ intră 44 de membri din 22 de țări. Toate cele trei ACT au fost încheiate la inițiativa consiliului de administrație. Declarația comună privind formarea și dezvoltarea profesională (2008) se referă la două documente: declarația comună a partenerilor sociali europeni în sectorul bancar privind învățarea pe tot parcursul vieții (2003) și Recomandarea Nr. 195 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind dezvoltarea resurselor umane: formarea, pregătirea și instruirea pe parcursul întregii vieți (2004). Declarația comună privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării (2009) se referă la declarația comună a partenerilor sociali europeni din sectorul bancar privind ocuparea forței de muncă și problemele sociale în sectorul bancar european: aspectele alese ce țin de CSR (2005). Declarația comună privind vânzările responsabile (2015), a fost acceptată de către grupul de control al UNI Finance în data de 9 iunie 2010.

Obiectul Declarației comune privind formarea și dezvoltarea profesională se concentrează în jurul întrebărilor „de învățare pe parcursul întregii vieți”. Declarația comună privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării se concentrează pe gestionarea diversității, trebuie să servească ca un „sistem de referință în formarea culturii corporative”. Ambele declarații au un caracter de o reglementare ușor de abordat care se înscrie în domeniul Responsabilității Sociale Corporative (CSR). Cea mai recentă Declarație comună privind vânzările responsabile este un acord cu un subiect mai mult concretizat și o gravitate mai mare. Aceasta atinge problema reală cu care se confruntă sectorul bancar, în special în segmentul de retail, și care este o consecință a procesului de intensitate financiară și a efectelor sale socio-economice negative. În acest document se poate citi că „în condițiile schimbării rapide a mediului global, UniCredit și Reprezentanții Salariaților în UCEÎ au o viziune comună privind rolul-cheie al serviciului clienți excelent și competent pentru realizarea de către Grup a succesului sustenabil și de lungă durată”. Principiile de bază menționate în Declarație, cuprind: concentrarea pe clienți; dezvoltarea personalului; produse sustenabile; managementul organizațional (*governance*), și, de asemenea, cultura echitabilă și transparentă a companiei. Deși realizarea a două declarații mai vechi nu este supusă observării și evaluării sistematice, procesul de implementare a Declarației privind vânzările responsabile aduce efecte în forma creării reglementărilor autonome specifice, cum ar fi, de exemplu, adoptarea, în aprilie 2016 în Italia de către sindicatele locale și consiliul de administrație al UNiCredit S. p. a. a

„Protocolului cu privire la îndemnizațiile sociale la locul de muncă și politicile de marketing”. Trebuie remarcat faptul că, în Croația, la nivelul băncii Zagrebačka sindicatele (SBF ZABA) și departamentul de managementul resurselor umane au semnat în aprilie 2017 acordul privind implementarea prevederilor Declarației. Procesul de negociere s-a limitat la două întâlniri la care s-a ajustat cuprinsul Declarației la condițiile de pe piața din Croația. Conținutul declarațiilor urmează să fie notificat personalului Zagrebačka. Angajații nu sunt familiarizați cu conținutul celor două declarații mai vechi, fapt care este justificat prin „lipsa de motivație, criza financiară și modificările în cadrul Grupului”.

9.2.1 Polonia, Alstom

În Polonia, dintre cele trei cazuri selectate pentru cercetare, pentru industria metalurgică a fost selectată compania Alstom. Alstom, în forma sa actuală, există din anul 2000, după preluarea întregului control asupra ABB creat prin joint-venture sub denumirea de ABB Alstom Power. De atunci corporația și-a specializat profilul de activitate, în special, prin eliminarea șantierului naval (2006) și a segmentului de energie (2015), ceea ce și-a avut consecințele asupra numărului angajaților care a scăzut în mod semnificativ.

Alstom a apărut în Polonia în anul 1997, când a achiziționat fabrica Konstal din Chorzow – producătoare de vehicule pe șine. În anul 2000, starea de proprietate s-a extins la Zamech din Elblag și Dolmel din Wrocław, procurate de la stat la începutul anilor '90 ai secolului XX de către ABB. În prezent, Alstom în Polonia are peste 1000 de angajați la fabrica din Chorzow și în centrul de service Pendolino din Varșovia. Konstal este o întreprindere specializată, care produce tramvaie și trenuri de metrou.

În general, relațiile industriale din cadrul operațiunilor Alstom din Polonia sunt descrise ca fiind satisfăcătoare de către sindicaliști, deși mai rău decât la nivelul întregului companie, care este un sistem de referință important - atât comparativ, cât și normativ. Acest lucru este demonstrat de următoarele declarații: „Negocierile, de obicei, se termină cu un compromis. Asupra succesului negocierilor naționale au un impact semnificativ negocierile transnaționale” (Liderul sindical Alstom Konstal), sau: „Climatul general la nivelul companiei este mai bun decât la nivel național, unde consiliul de administrație evită negocieri reale și aplică trucuri juridice pentru a slăbi, de exemplu, prevederile Contractului Colectiv de Muncă” (Liderul sindical Elblag).

Alstom în Polonia a semnat Declarația de Afaceri Responsabile a membrilor Camerei Franceze de Comerț și Industrie din Polonia. Alstom în Polonia este, de asemenea, membru al The Global Compact Network Poland.

Obiectul de cercetare este ACT intitulat *Acordul privind schimbările prognozate sau dezvoltarea în Alstom*, semnat la 24 februarie 2011 de către consiliul de administrație al ALSTOM și Federația Europeană a Metalurgiștilor (European Metalworkers' Bucharest, EMF). Acordul a fost încheiat pentru o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea prelungirii de comun acord, fapt care nu s-a întâmplat, în principal, din cauza achiziției unei părți din companie (Alstom Power), de către General Electric (GE). ACT a fost semnat în contextul restructurării, iar inițiativa a venit din partea sindicatelor. Având în vedere amploarea restructurării, a fost important să se negocieze un acord privind anticiparea viitoarelor evoluții, astfel încât lucrătorii să nu fie puși în fața faptului împlinit. Negocierile au fost conduse de EMF, iar delegația sindicală a fost aleasă în conformitate cu normele interne ale EMF (reprezentanți ai sindicatelor din țările cu cel mai mare număr de angajați ai întreprinderi transnaționale). Negocierile au constat din 6 întâlniri.

Scopul acordului a fost:

- ⊙ creșterea competitivității întreprinderii și dezvoltarea durabilă
- ⊙ continuarea dialogului cu angajații și reprezentanții sindicali ai acestora
- ⊙ dezvoltarea competențelor angajaților, în conformitate cu strategia companiei
- ⊙ creșterea „capacității de angajare”(employability) a lucrătorilor

Scopul principal al acordului este de a asigura ca fiecare angajat, indiferent de poziția ocupată în structură, să aibă dreptul la modalități de dezvoltare profesională. Acordul indică faptul că toate acordurile colective sau acordurile sau memorandumurile locale au prioritate atunci când sunt mai favorabile angajaților.

Acordul cuprinde mențiunea ca orice restructurare care afectează ocuparea forței de muncă ar trebui negociată cu sindicatele cu bună-credință și cu scopul principal de a evita concedierile. Cu toate acestea, și alte măsuri trebuie luate:

- ⊙ promovarea mobilității voluntare a personalului între diferite unități,
- ⊙ programe de plecări voluntare
- ⊙ sprijinirea proiectelor individuale ale angajaților pentru a-și crea propriile companii
- ⊙ sprijinirea altor proiecte ale angajaților
- ⊙ finanțarea cursurilor de formare, a căror absolvire va ajuta angajatul să găsească un nou loc de muncă, la o altă întreprindere
- ⊙ sprijinirea personalului în găsirea unui loc de muncă alternativ
- ⊙ promovarea transferurilor voluntare la alte întreprinderi situate în apropiere (definiția proximității geografice a trebuit să fie negociată la nivel local)

Acordul prevede (clauzele 5.1 și 5.2) că fiecare lucrător are dreptul la o întâlnire anuală cu supraveghetorul său direct pentru a discuta despre nevoile sale de carieră, calificare și

competență, precum și despre așteptările lucrătorului în acest sens. La cererea lucrătorului, la întâlnire poate participa un reprezentant al sindicatului. Supraveghetorii trebuie instruiți în organizarea unor astfel de întâlniri. La întâlnire, lucrătorul ar trebui să-și comunice concluziile privind mobilitatea internă.

Partea sindicală a efectuat monitorizarea implementării acordului până în momentul în care Alstom Power a fost achiziționată de către compania GE. După această achiziție monitorizarea s-a oprit, din cauza faptului că GE nu a fost interesat de continuarea (renegocierea) acordului. În opinia activiștilor sindicali, Acordul a fost o valoare adăugată pentru raporturile industriale la nivel național. Dar trebuie remarcat faptul că efortul principal de difuzare a informațiilor privind acordul a fost depus de partea sindicală. Liderul sindical Elblag constată „Eu, ca membru al CEÎ, am făcut traducerea și am distribuit-o printre toate organizațiile sindicale Alstom din Polonia”. De asemenea, acesta comentează eforturile angajatorului de a spori gradul de conștientizare al angajaților cu privire la ACT: „Nu s-a făcut prea mult, cred că a existat doar un mesaj în acest sens”.

9.2.2 Polonia, Pernod Ricard

Al doilea studiu de caz realizat în Polonia se referă la Acordul European privind Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR) în Pernod Ricard, semnat la 7 noiembrie 2014 de către Directorul general și Vice-președinte al Consiliului Pernod Ricard, precum și secretarul general al Federației Europene a Lucrătorilor din Industria Alimentară, Agricultură și Turism (EFFAT).

Pernod Ricard a fost creat în 1975. În prezent, aceasta este a doua după DIAGEO cea mai mare companie din lume în industria alcoolului. Are 101 de unități de producție în 24 de țări ale lumii (inclusiv în 11 țări UE), are un total de 18,500 de angajați, inclusiv 10 271 în statele din Zona Economică Europeană (EEA).

Pernod Ricard a apărut pe piața poloneză în anii '90 ai secolului al XX-lea, înființând o companie care distribuia propriile produse. În anul 1999 a preluat controlul asupra Agros Holding – obținând astfel dreptul de a vinde în străinătate majoritatea brandurilor poloneze de alcool, înregistrate la Agros. În anul 2001 a achiziționat pentru o sumă echivalentă cu cca. 82 de milioane de euro 80% din acțiunile întreprinderii Wyborowa SA din Poznan. În 2008, datorită achiziționării companiei V & S din Suedia, compania a devenit proprietarul companiei Luksusowa SA din Zielona Gora, unde a fost mutată principala parte a producției în 2013. A treia filială în Polonia o constituie Wyborowa Pernod Ricard Varșovia, care se ocupă de marketingul și vânzarea tuturor brandurilor internaționale ale Grupului Pernod Ricard pe piața poloneză.

Pernod Ricard subliniază în rapoartele sale anuale angajamentul față de responsabilitate socială (CSR). La fiecare doi ani conducerea centrală comandă un audit pentru a determina nivelul de satisfacție a angajaților. Potrivit studiului din anul 2013, 83% din angajații sunt conștienți de existența modelului S&R²⁸, iar 90% consideră că lucrează într-o organizație social responsabilă. Începând cu anul 2003, corporația este semnatară a UN Global Compact. Acesta subliniază, de asemenea, angajamentul față de principiile sale în relațiile cu subcontractanții în cadrul politicii de achiziții responsabile (Responsible Procurement Policy).

În ceea ce privește relațiile colective de muncă la nivel european, contactele sindicale sunt percepute ca fiind slabe. După cum a subliniat coordonatorul sindical al EFFAT, o parte semnificativă a membrilor comitetului european de întreprindere (CEÎ) care există încă din 1999, nu sunt membri ai sindicatelor. Relațiile industriale diferă între filialele poloneze. Cea mai mare organizație sindicală este NSZZ Solidaritatea din Zielona Gora care reunește cca. 30% din 160 de persoane din colectiv. Aproximativ 20% din muncitori aparțin sindicatului OPZZ; există, de asemenea, 2 organizații sindicale mici și nereprezentative în această unitate. Fabrica din Poznań are foarte puțini angajați (cel mult 30), motiv pentru care structurile sindicale au încetat să funcționeze acolo (totuși un reprezentant al lucrătorilor din această unitate este membru al CEÎ). În anul 2001, la fabrica din Poznan a început restructurarea ocupării forței de muncă pe baza programului de plecări voluntare (PDO), 400 din 650 de muncitori au participat la acest program. În 2005, conducerea a încercat să concedieze încă 60% din forța de muncă, solicitând în același timp suspendarea convenției colective timp de 3 ani. Ca urmare a grevei sindicatelor (inclusiv a grevei de foame) disponibilizările de grup au fost înlocuite cu extinderea PDO. În prezent, centrul de greutate din punctul de vedere al conducerii filialelor poloneze se află în centrul comercial și de distribuție din Varșovia, angajând cca. 150 de persoane. Nu există un sindicat acolo, dar conform informațiilor obținute de la EFFAT, cel de-al doilea reprezentant al lucrătorilor polonezi în CEÎ provine de la această filială; ea este, de asemenea, membră a consiliului de administrație al Asociației de Antreprenori „Polska Wodka (Vodca Poloneză)”. În ciuda experiențelor traumatiche legate de conflictele de la Poznań, liderul NSZZ Solidarność din Zielona Gora consideră că dialogul actual este condus de conducere într-o manieră responsabilă. Sindicatele sunt în curs de negocieri referitoare la contractul colectiv de muncă (ianuarie 2017). Îngrijorător este faptul că liderii sindicali nu au cunoștințe despre cine reprezintă interesele salariaților în CEÎ. Nu este clar, de asemenea, modul de desemnare a actualilor reprezentanți.

Inițiatorul negocierilor ACT a fost consiliul central de administrație al Pernod Ricard. Tematica se înscria în politica companiei de implementare activă a principiilor CSR. Inițial,

²⁸ R&S "Responsibility and sustainability" (responsabilitatea și sustenabilitatea).

invitația la negocieri a fost trimisă către CEÎ, acesta nu s-a simțit în drept să poarte astfel de discuții, în special, din cauza reprezentativității slabe a sindicatelor menționate la punctul precedent și rolul de negociator din partea personalului l-a preluat EFFAT. Este de remarcat faptul că federația a participat cu drepturi depline și la negocierea acordului privind stabilirea CEÎ în anul 1999, ceea ce indică o continuitate a abordării deschise din partea companiei.

Delegația salariaților a fost alcătuită din două persoane, de asemenea, au participat 2 membri ai CEÎ în calitate de observatori. Negocierile au avut loc în trei sesiuni. În plus, au fost numeroase consultări scrise. În cele din urmă, acordul a fost semnat de Directorul general și Directorul de Resurse Umane din partea consiliului de administrație și Secretarul General EFFAT și un reprezentant al salariaților.

Textul inițial prezentat de către consiliul de administrație a fost extins. EFFAT a fost un adept al pregătirii unui text mult mai scurt. Ca urmare, textul final este tot lung, dar EFFAT a obținut consolidarea rolului sindicatelor și salariaților. În plus, procedura de implementare a acestui acord au fost definită precis și consecvent. Părțile la acord se reunesc cel puțin o dată pe an, pentru a vorbi despre succesele și problemele legate de implementarea acordului în vigoare în filialele europene individuale. Acordul a fost încheiat pe o perioadă de patru ani, iar cu trei luni înainte de expirarea acestuia, părțile ar trebui să înceapă procedura de renegociere.

Acordul descrie o serie de acțiuni întreprinse de companie, cum ar fi sprijinirea implicării angajaților în activități în domeniul voluntariatului, susținerea tinerilor artiști sau propagarea consumului responsabil de alcool. În plus, acesta cuprinde o prevedere cu privire la necesitatea implementării planurilor menite să îmbunătățească bunăstarea mentală a angajaților.

Acordul are regulile de implementare precis descrise. Consiliile de administrație ale filialelor sunt obligate să traducă textul și să îl distribuie în rândul angajaților. În fiecare an, atât CEÎ, cât și EFFAT, trebuie să fie informate printr-un raport anual cu privire la rezultatele implementării în unitățile individuale. În ciuda faptului că pe site-ul companiei transnaționale este postată informația despre semnarea ACT, lipsește informația despre modul în care progresează punerea sa în aplicare în anumite unități naționale. Mai mult decât atât - textul acordului nu poate fi găsit pe site-ul web, chiar și în secțiunea referitoare la CSR. Acesta nu a fost, de asemenea, postat pe site-ul EFFAT. Este prezent doar în baza de date a Comisiei Europene.

Potrivit coordonatorului sindical al CEÎ, EFFAT încearcă să încurajeze conducerea centrală a Pernod Ricard să se consulte cu privire la problemele acoperite de ACT. În anul 2015, se refera la următoarele întrebări: informarea și consultarea cu lucrătorii, negocierile colective, desemnarea membrilor CEÎ, stresul la locul de muncă, angajarea tinerilor, asigurarea

în caz de deces. Reacția din partea firmei, cu toate acestea, a fost lentă. În anul 2016 au fost abordate din nou primele cinci din subiectele enumerate mai sus, și, de asemenea, probleme de restructurare și situația persoanelor angajate de subcontractanți.

Din discuțiile cu liderii sindicali din Zielona Gora rezultă că aceștia nu au cunoștințe despre existența ACT, și, ca rezultat, până în prezent nu l-au amintit în discuțiile cu conducerea locală. În evaluarea sindicatelor, conducerea locală (în Zielona Góra) nu a luat măsuri pentru a crește gradul de conștientizare al angajaților asupra acordului.

Liderii sindicale consideră că este necesar să se consolideze organizațiile sindicale naționale care, dacă sunt afiliate la nivel european, au o influență mai mare asupra membrilor CEÎ din țara lor, chiar și a celor care nu sunt membri ai sindicatelor, comunicarea cu coordonatorii sindicali ai CEÎ fiind considerată o problemă de o importanță deosebită, deoarece, în cursul pregătirii studiului de caz, membrii CEÎ de la sucursala din Varșovia nu au răspuns la întrebările adresate acestora. La fel s-a comportat și departamentul polonez de resurse umane

9.2.3 Polonia, Suez Environment

Cel de-al treilea studiu de caz realizat în Polonia se referă la „Acordul Grupului privind egalitatea profesională a bărbaților și femeilor” încheiat în corporația Suez Environment, semnat la 31 martie 2015. Acesta a fost semnat de CEO-ul Suez Mediu și reprezentanți ai EPSU și IndustriAll în numele angajaților.

Suez Environment furnizează servicii publice, în special gestionarea aprovizionării cu apă potabilă a populației și gestionarea cuprinzătoare a deșeurilor menajere și industriale. Are peste 80.000 de angajați din întreaga lume, dintre care 37,3% în Europa (cu excepția Franței) și 42,2% în Franța (împreună cu departamentele sale de peste mări).

Grupul există sub denumirea prezentă din anul 2003, în urma separării organizatorice a acestuia din conglomeratul *SUEZ Lyonnaise des Eaux*, ale cărui rădăcini se întind până la 1858 (crearea de către Ferdinand Lesseps a companiei de construcție a Canalului Suez). Până în anul 2015, Suez Environment a activat în peste 70 de țări ale lumii sub 40 de mărci diferite (în Polonia a fost SITA). În prezent, funcționează sub o singură denumire proprie. Grupul efectuează operațiunile sale, în primul rând, în Europa (35% din venituri), precum și în Franța (34% din venituri).

Compania a apărut în Polonia în 1992, preluând companiile de servicii publice municipale privatizate care oferă servicii de colectare a deșeurilor și spații verzi în orașe și municipalități sau înființând societăți mixte cu administrațiile locale. Inițial, compania a lucrat sub brandurile ASMA și ASMABEL, mai târziu, ca SITA, iar în prezent sub denumirea

proprie. Este cel mai important operator de pe piața de management al deșeurilor (deșeuri industriale și periculoase), și de menținere a curățeniei în 22 de orașe din Polonia. Începând cu anul 2000, grupul investește semnificativ în activități legate de managementul deșeurilor industriale. În total, în Polonia lucrează peste 2,600 de angajați²⁹.

După părerea EPSU, compania are un dialog cu sindicatele la nivel european. În perioada 2007-2014, în Suez, iar apoi în GDF Suez au fost semnate 11 ACT, cu privire la diferite subiecte. Aproape imediat după separarea companiei Suez Environment de la conglomeratul nativ, a fost creat un CEÎ separat în anul 2013. Reprezentanții lucrătorilor polonezi au fost invitați să participe la lucrările comitetului, păstrând în același timp o formulă foarte flexibilă și avantajoasă pentru sindicate. Acest lucru este deosebit de important, având în vedere faptul că în unitățile din Polonia, reprezentanța sindicală este slab dezvoltată (nu are lideri sindicali angajați cu o normă întreagă), aceasta apare în puține filiale și nu are structuri organizate la un nivel mai mare decât întreprinderea. Negocierea acordului a fost o inițiativă comună a consiliului de administrație central și EPSU, a rezultat din semnarea unui ACT similar în anul 2012 în GDF Suez și din dorința de a menține aceleași standarde în Suez Environment, acum independent.

Obiectul „Acordului Grupului privind egalitatea profesională a bărbaților și femeilor”:

- ⊙ egalitatea de șanse pentru femei și bărbați;
- ⊙ egalitatea de salarii pentru femei și bărbați, ținând cont de toate componentele de salarizare în aceleași condiții de muncă;
- ⊙ un echilibru mai bun între viața profesională și personală, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

Acordul indică, de asemenea, obiectivele de referință care trebuie atinse:

- ⊙ până la sfârșitul anului 2018 femeile ar trebui să constituie cel puțin 25% din numărul total al persoanelor angajate anual la locul de muncă pe bază de contract pe durată nedeterminată. Unitățile care au atins deja obiectivul specificat în domeniul recrutării trebuie să monitorizeze ca indicii lor proprii să crească cu 5% în termenul stabilit
- ⊙ până la sfârșitul anului 2018, femeile care lucrează în funcții de conducere trebuie să constituie cel puțin 25% din manageri (luând în considerare directorii societății).

Părțile se referă direct la prevederile codului muncii francez cu privire la posibilitatea de reziliere a acordului (articolul 18), iar acordul în sine a fost depus în cancelaria instanței de judecată competentă pentru problemele dreptului muncii din Nanterre.

Acordul nu a fost implementat în Polonia. Lipsesc informațiile despre procesul de implementare a acestuia. La fel, nu există informații cu privire la informarea salariaților cu

²⁹ <http://www.sitapolska.pl/fakty-i-liczby.html>

privire la conținutul acestuia de către angajatorii locali. Lipsesc, de asemenea, informațiile cu privire la acord pe pagina a site-ului din Polonia. Rezumatul implementării nu a fost efectuat nici de CEÎ, fapt confirmat și de președintele părții angajaților.

Așa cum declară reprezentanții polonezi în CEÎ, angajatorul nu a întreprins nicio măsură pentru a informa angajații cu privire la încheierea acordului și la conținutul său. În evaluarea interlocutorilor, acordul este bine-cunoscut numai sindicatelor, dacă acestea au participat direct la încheierea acestuia. În conformitate cu cunoștințele interlocutorilor, nu au realizate niciun fel de acțiuni de implementare a acordului, în ciuda faptului că, în conformitate cu punctul 3.1. societățile grupului cu mai mult de 150 de angajați, în termen de 15 luni de la semnarea acordului elaborează bilanțul activităților desfășurate în domeniul egalității profesionale. Persoanele intervievate au subliniat că este imposibil să crească ocuparea forței de muncă a femeilor în activitățile operaționale (datorită naturii locului de muncă). Ei au remarcat de asemenea că sindicatele, cu majoritatea membrilor de sex masculin, nu tratează egalitatea de gen ca o prioritate.

9.3.1 România, ArcelorMittal Galati

Studiul de caz pentru sectorul metalurgic din România este ilustrat prin ACT încheiat în cadrul societății siderurgice ArcelorMittal. Documentul în discuție constituie acordul intitulat „Gestionarea și anticiparea schimbării și prognozarea acesteia la ArcelorMittal” (Managing and Anticipating Change at ArcelorMittal), semnat în data de 9 noiembrie 2009 de către membrii consiliului de administrație general (GMB) ArcelorMittal, precum și de Secretarul General Adjunct al Federației Europene de Metalurgiști (European Metalworkers Bucharest, EMF).

ArcelorMittal este cel mai mare producător de oțel din lume. Este prezent în 60 de țări, are mai mult de 310,000 de angajați în patru continente și produce cca. 10% din producția mondială de oțel. Corporația a fost înființată în anul 2006, în urma absorbției companiei Arcelor Mittal Steel, costul operațiunii este estimat la 33 de miliarde USD. Sediul ArcelorMittal se află în Luxemburg. În România ArcelorMittal are șase întreprinderi de producție în care lucrează în total circa 10.000 de persoane.

Compania de producție de bază a întreprinderii (capacitatea de producție de cca. 3 milioane de tone de oțel) este combinatul siderurgic ArcelorMittal Galați, în care lucrează cca. 7.000 de persoane. Totuși, începând cu anul 2011, nivelul de ocupare a forței de muncă a scăzut constant (până în anul 2015 cu peste ¼).

În industria siderurgică românească lipsește contractul colectiv de muncă sectorial, dar fiecare dintre fabricile deținute de ArcelorMittal își are un acord propriu negociat de către

organizațiile sindicale reprezentative. Deși fiecare aspect a fost negociat separat și sunt diferențe mari între ele, în ceea ce privește conținutul, sunt vizibile unele efecte ale eforturilor în domeniul standardizării prevederilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Actualul acord al ArcelorMittal Galați, în vigoare până la sfârșitul anului 2017, a fost semnat de sindicatul reprezentant (50% +1 lucrători din unitate) numit Siderurgist A.M.G. Acordul a fost încheiat în anul 2016 pentru doi ani (deși legea permite, în general, o durată de un an), în vederea stabilizării situației interne a întreprinderii care se confruntă cu dificultăți în mediul economic local și global. Conform acestui acord, angajaților li se acordă majorări de salariu și un adaos pentru vechime la muncă în mărime de 25% din salariul de bază.

În afară de Siderurgist A. M. G. în cadrul unității activează două sindicate nereprezentative: Sindicatul Metalurgiștilor din ArcelorMittal și Forumul Sindicatelor ArcelorMittal Galați.

În anul 2007 a fost înființat CEÎ. Acordul cu privire la înființarea CEÎ a fost prelungit în anul 2015 pe o perioadă de patru ani. La sfârșitul anului 2009, la inițiativa consiliului de administrație care a avertizat anterior cu privire la reducerea personalului necesară din cauza crizei economice și a comenzilor în scădere, după trei luni de negocieri a fost semnat ACT, sub titlul „Gestionarea și anticiparea schimbării la ArcelorMittal“. Din partea lucrătorilor acordul a fost semnat de EMF. ACT a cuprins doar întreprinderile europene ale grupului. Acordul are caracter de contract de restructurare, al cărei scop este adaptarea la noile condiții de funcționare a întreprinderii în contextul de criză, pregătirea pentru schimbări viitoare și creșterea competitivității, precum și a capacității de angajare a lucrătorilor.

Acordul specifică un set minim de obligații în domeniul CSR, explică în mod clar intenția întreprinderii de a menține rata de ocupare a forței de muncă, dotarea tehnică și întreprinderile de producție. Întreprinderea a fost de acord să introducă ore de lucru reduse și să ofere instruire lucrătorilor afectați de consecințele crizei pentru a evita disponibilizările cât mai mult posibil. Cu toate acestea, în cazul în care concedierile sunt inevitabile, atunci întreprinderea s-a angajat să depună eforturi pentru a minimiza consecințele lor pentru angajați. Mai mult, compania a promis să nu închidă complet niciuna dintre întreprinderi, iar orice întreruperi în producție ar fi trebuit să aibă doar un caracter temporar. Acordul a constituit un organism special sub conducerea EMF cu scopul de a supraveghea executarea prevederilor ACT, numit Grupul European de Dialog Social (ESDG). Pe lângă monitorizarea curentă, ESGD a avut și sarcina să prevadă posibilele modificări, dar în primul rând să servească ca un mecanism instituțional permanent de dialog al consiliului de administrație cu angajații. ESGD trebuia să se întâlnească de trei-patru ori pe an, iar prima ședință a avut loc în ianuarie 2010. La nivelul întreprinderii, în fiecare locație europeană au fost create agențiile

ESDG cu sarcina de a promova ACT și de a monitoriza modul de implementare a acestuia. ESGD trebuia format din reprezentanți sindicali ai angajaților din 10 țări cele mai importante (din cauza dimensiunii ocuparea forței de muncă, câte unul delegat din fiecare) și trei reprezentanți ai consiliului de administrație, inclusiv persoana delegată din departamentul european de resurse umane. În plus, în cadrul negocierii acordului au participat, de asemenea, trei reprezentanți ai IndustriAll.

ACT în cadrul ArcelorMittal prevede ceea ce urmează:

- ⊙ Întreținerea mașinilor și echipamentelor în stare bună de funcționare și eforturile de îmbunătățire a acestora; menținerea și adaptarea competențelor competitive ale lucrătorilor la cererea de pe piață;
- ⊙ În timpul perioadelor de inactivitate în producție, reducerea timpului de lucru prin concedierea temporară și desfășurarea programelor de formare;
- ⊙ Evitarea concedierilor forțate, dacă sunt necesare reduceri de personal; Angajamentul reciproc din partea conducerii și a sindicatelor că, în astfel de situații, soluțiile sunt atinse prin negocieri și sunt adaptate la particularitățile fiecărei filiale;
- ⊙ Căutarea de soluții în favoarea menținerii puterii de cumpărare a salariaților, Limitarea pierderilor salariale în cazul reducerii timpului de lucru;
- ⊙ Informarea în mod corespunzător cu privire la strategia întreprinderii și principalele direcții de dezvoltare ale acesteia, în scopul de a înțelege corect nevoile de formare a personalului;
- ⊙ Crearea unei politici active de formare disponibilă pentru toți angajații, în fiecare filială ar trebui, în colaborare cu sindicatele, să fie întocmit planul anual de formare profesională;
- ⊙ Definirea standardelor minime pentru dialogul social, aplicabile tuturor filialelor, pentru a asigura conținutul și frecvența adecvată pentru întâlnirile dintre reprezentanții conducerii și ai sindicatelor; aceste standarde pot fi îmbunătățite la nivel local și trebuie revizuite anual;
- ⊙ Recunoașterea și consolidarea rolului CEÎ și al structurilor de reprezentare a salariaților în toate filialele; coordonarea proceselor de informare și consultare la nivel de grup și local;
- ⊙ Crearea unui comitet însărcinat cu analiza activităților economice și sociale ale companiei la nivel european și monitorizarea implementării acordului; Comitetul să fie compus din 12 reprezentanți ai conducerii și 12 reprezentanți ai sindicatelor; desemnarea unor astfel de comitete echivalente la nivel național;

- ⊙ Potențialele conflicte legate de implementarea prevederilor prezentului acord se soluționează de către o comisie specială, formată din reprezentanți ai ambelor părți;
- ⊙ Comunicarea conținutului acordului tuturor angajaților ArcelorMittal, în conformitate cu procedurile din fiecare filială;
- ⊙ Durata nedeterminată a acordului și procedurile de modificare sau revocare a acestuia.

În anul 2012 consiliul de administrație, de comun acord cu IndustriAll a suspendat activitatea ESGD, care a fost asociată cu negocierile purtate la nivel local referitoare la închiderea fabricilor în Florange (Franța) și Liège (Belgia) și cu lichidarea locurilor de muncă care a devenit inevitabilă în aceste două locații.

Când negocierile în Florange (Franța) și Liège au fost finalizate, consiliul de administrație și IndustriAll au întreprins în toamna anului 2014 încercările de a reactiva ESGD. În pofida diferențelor pe fondul interpretării prevederilor acordului, părțile au decis să mențină existența comitetului în numele continuării dialogului social. Cu toate acestea, de-a lungul timpului au devenit din ce în ce mai numeroase – în opinia părții sindicale – devieri de la prevederile ACT, în special, în problemele-cheie cum ar fi salvarea combinatelor și protecția forței de muncă, precum și în aspectele, cum ar fi formarea. Potrivit reprezentanților consiliului de administrație, precum și Secretarului General Adjunct al CEM, prevederile de bază ale acordului au fost îndeplinite până la mijlocul lunii februarie 2010: nu s-a închis definitiv nicio fabrică, nu s-au realizat, de asemenea, disponibilizări mari, mai mult, întreprinderea, treptat, a deschis din nou întreprinderile sale și a comunicat o recuperare a unei părți semnificative a producției pierdute (75% din Europa și 80% din lume). Părțile la ACT intenționează să reînceapă negocierile cu privire la reluarea producției la întreprinderile temporar oprite și, în special, să vorbească despre termenii și condițiile de angajare. În opinia respondenților studiului, în România, ArcelorMittal și-a ales o strategie de adaptare la condițiile de criză care s-a manifestat prin reducerea sistematică a ocupării forței de muncă și eliminarea segmentelor activității de producție care generează pierderi, în același timp menținând investițiile.

9.3.2 România, Carrefour

Cel de-al doilea studiu de caz realizat în România se referă la acordul intitulat *„Acordul Internațional privind Promovarea Dialogului Social și a Diversității, precum și Respectarea Drepturilor Fundamentale ale Salariaților* (International Agreement for the Promotion of Social Dialogue and Diversity and Respect for Basic Employees Rights) încheiat în rețeaua de retail Carrefour, cu sediul central în Franța. Acordul a fost semnat în luna octombrie 2015:

conducerea centrală a Carrefour - pentru angajator și UNI Global - pentru angajați. Semnarea acordului a avut loc în prezența lui Guy Ryder, Directorul General al OIM. Inițiatorul acordului a fost UNI Global.

Carrefour este una dintre cele mai importante rețele de retail din lume: în anul 2015 a înregistrat o cifră de afaceri de 100,5 miliarde de EURO și a avut 381 de mii de angajați. În România, rețeaua este prezentă din anul 2001, în prezent are 281 magazine (sub propria denumire, precum și Artima și Billa), și are aproape 8 mii de angajați. După o perioadă de stagnare, asociată cu o dinamică mică de consum din cauza crizei economice, începând cu anul 2015 s-a observat o revigorare, care, în cazul Carrefour, și-a găsit expresia nu numai în creșterea vânzărilor, ci și în creșterea ocupării forței de muncă (cu aproape 1,300 de lucrători mai mult începând cu 2013, după o perioadă de declin în anii 2011-2013).

Relațiile industriale în Carrefour din România pot fi descrise, bazându-se pe opiniile respondenților studiului din partea sindicală ca fiind foarte bune, deși încă necesită îmbunătățiri. În magazinele sub denumirea Carrefour funcționează contractul colectiv de muncă (magazinele Artima și Bill au organizații sindicale individuale la nivel de întreprinderi, precum și propriile contracte colective, dar colaborează cu sindicatele din Carrefour). Nivelul ratei de sindicalizare în Carrefour este de peste 70%. Nu există un contract colectiv de muncă sectorial, consecință a descentralizării în anul 2011 a sistemului de negocieri colective în România. Lipsa lui, ca și lipsa unui contract colectiv la nivel național este considerat ca fiind unul dintre motivele precarizării progresive a forței de muncă în comerț.

ACT în vigoare în prezent nu este primul încheiat în Carrefour. În anul 2001, UNI Global Union și consiliul de administrație al Carrefour au semnat așa-numitul acord cadru global (Global Framework Agreement, GFA), foarte succint (având o singură pagină) și care se limitează la declarația de respectare a prevederilor Convenției OIM nr. 87, 98 și 135. În companie există tradiția dialogului transnațional: în anul 1996 a apărut CEÎ, denumit Comitetul European pentru Problemele de Informare și Consultare (European Information and Consultation Committee, din franceză CICE). CICE cuprinde delegați sindicali din șase țări europene (Belgia, Franța, Spania, Polonia, România, Italia). Acordul CEÎ a fost revizuit, pentru a fi în conformitate cu termenii *revizuiți* din anul 2009. În anul 2015 UNI Global și Carrefour au semnat un nou GFA, alcătuit din 16 pagini, care constituie obiectul prezentului studiu. Acesta s-a dezvoltat pe baza acordului preliminar. Obiectul acestui acord este: promovarea dialogului social, libertatea de întrunire, respectul diversității și a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. Reglementările detaliate se referă, între altele, la faptul că părțile au stabilit că se vor întâlni de două ori pe an pentru a monitoriza implementarea prevederilor GFA, au introdus proceduri speciale de soluționare a conflictelor și a diferențelor de opinii (conform opiniei

respondenților din partea sindicală acestea sunt funcționale și sunt utilizate). În plus, s-au stabilit regulile detaliate pentru crearea organizațiilor sindicale la nivel local în cadrul Grupului, inclusiv garanția dreptului sindicatelor pentru a desfășura activitatea sindicală în spațiul unităților de lucru și de a transmite angajaților, inclusiv celor nou-angajați, informația cu privire la avantajele care decurg din calitatea de membru al sindicatului, angajatorul are obligația de a se abține de la intervenția în întâlnirile organizate de sindicate (după părerea respondenților din partea sindicală acestea sunt respectate). Trebuie subliniat faptul că GFA se extinde, de asemenea, în afara activității de bază ale companiei, adică în afara propriilor ei operațiuni, acoperind și furnizorii, subcontractanții și francizorii. S-a decis ca reprezentanții Carrefour și UNI Global Union să se întâlnească o dată pe an cu scopul de evaluare a comportamentului francizorilor din afara UE în domeniul respectării drepturilor lucrătorilor și drepturilor omului. Carrefour s-a angajat să exercite persuasiunea asupra furnizorii și subcontractanții săi pentru ca aceștia să promoveze drepturile omului și principalele acte normative ale ILO. Acest angajament se traduce în monitorizarea globală a respectării prevederilor GFA de către furnizori și subcontractanți, realizată de către UNI Global, IndustriALL și Uniunea Internațională a Angajaților din Industria Alimentară (International Union of Foodworkers, IUF), deoarece ultimele două federații reprezintă angajații lanțului de aprovizionare Carrefour. În România, cu toate acestea, până în prezent nu au fost întreprinși pașii în acest domeniu. GFA conține, în sfârșit, prevederi referitoare la protecția muncii, combaterea discriminării și promovarea diversității (în special sub aspectul egalității de gen la locul de muncă, ceea ce este deosebit de important în cazul filialei române, unde 66% din angajați sunt femei). Trebuie remarcat faptul că în România femeile reprezintă majoritatea managerilor de nivel superior și mediu.

9.3.3 România, UniCredit Țiriac Bank SA.

Al treilea studiu de caz realizat în România este axat pe Declarația Comună privind formarea și dezvoltarea profesională din 16 decembrie 2008, încheiată între Consiliul European UniCredit și reprezentanți ai departamentului de resurse umane al Grupului UniCredit. Pe acest fond sunt menționate, de asemenea, celelalte două ACT semnate în Grup, adică Declarația Comună privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării (2009), precum și Declarația Comună privind vânzările responsabile (2015). Așadar, avem de-a face cu același obiect de analiză, ca în Croația.

UniCredit Group S. p. A. a intrat pe piața românească în anul 2001, achiziționând o filială a companiei turcești Demirbank. În data de 1 iunie 2007, UniCredit România a fuzionat cu HVB Țiriac, ca rezultat s-a format UniCredit Țiriac Bank SA. În august 2013, UniCredit

România și RBS România au declarat că fac transferul unei părți a operațiunilor (serviciile bancare retail și persoane fizice) ale RBS România în UniCredit și UniCredit Consumer Financing IFN. UniCredit este printre primele cinci cele mai mari bănci din România, cu 208 sucursale și cca. 3,500 de angajați. La sfârșitul anului 2015, banca a avut cca. 600.000 de clienți activi. În anul 2016, consiliul de administrație a anunțat intenția de a efectua reducerea locurilor de muncă.

Rata de sindicalizare în UniCredit România este mare (47%), dar în lumina normelor legislației românești această valoare nu este suficientă pentru ca Sindicatul UniCredit România să se bucure de statutul unui sindicat reprezentativ (pragul este de 50% + 1 angajat). Datele disponibile public nu menționează ca în cadrul companiei din România să existe în prezent contract colectiv de muncă. Sindicatul UniCredit România este membru al Federației Sindicatelor din Asigurări și Bănci (FSAB), afiliată cu UNI Global. La rândul său, în cadrul companiei UniCredit Business Integrated Solutions Romania, care este sucursală a UniCredit Țiriac Bank, funcționează un reprezentant sindicatul U. P. A Romania. Este singura organizație sindicală la nivel de întreprindere și a semnat în martie 2017 contractul colectiv de muncă.

CEÎ din UniCredit Group S. p. A. poartă denumirea de UCEÎ (UniCredit's CEÎ), a fost înființat în anul 2007 pe baza legislației italiene și în raport la Directiva 94/45/EC. În componența lui intră 44 de participanți din 22 de țări. UCEÎ, în numele părții angajaților a semnat în decembrie 2008 GFA intitulat Declarația comună privind formarea, instruirea și dezvoltarea profesională. Inițiativa încheierii acordului a venit de la UCEÎ.

Ceea ce este important este faptul că în anul 2009 în Grup a fost creată, de asemenea, o platformă sindicală transnațională, care poartă numele Alianței Sindicatelor din UniCredit (UniCredit Trade Union Alliance).

Declarația privind formarea a fost încheiată pe o durată nedeterminată. Ea are scopul de a oferi angajaților posibilitatea de formare la locul de muncă, de obicei, organizată în timpul programului de lucru. Implementarea ei trebuie să fie monitorizată periodic, în cadrul întâlnirilor obișnuite ale UCEÎ. România este un caz special al impactului pozitiv al reglementării transnaționale la nivel național, deoarece aceasta a devenit un model, prin includerea în contractul colectiv de muncă încheiat pentru UniCredit Țiriac în anul 2009 a prevederilor referitoare la formarea profesională.

Declarația privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării vorbește explicit despre faptul că tratamentul egal trebuie să fie asigurat angajaților cu cetățenia diferitelor țări, de diferite confesiuni, cu dizabilități, dar nu menționează egalitatea între femei și bărbați,

care, în opinia reprezentanților salariaților din UCEÎ trebuie să fie exprimată în mod explicit, însă provoacă - în opinia delegaților - rezistență din partea consiliului de administrație.

Toate cele trei Declarații au fost traduse în limbile naționale ale țărilor, acest lucru s-a considerat rezonabil. Cuprinsul declarației a fost distribuit printre angajați prin intranet, a fost transmis, de asemenea, organizațiilor sindicale naționale, care trebuie să monitorizeze realizarea prevederilor Declarației. Membrii UCEÎ, de asemenea, sunt încurajați să observe progresele înregistrate în punerea în aplicare a Declarației. Niciuna dintre Declarații nu are caracter obligatoriu, ceea ce este un subiect de controversă în rândul membrilor UCEÎ. Pe de o parte, caracterul facultativ face aceste aranjamente flexibile (este relativ ușor de modificat conținutul lor), totuși pe de altă, implementarea acestora necesită o bună voință a părților, deoarece nu există posibilități legale de a impune utilizarea prevederilor lor. Sindicatele ar prefera să includă anumite clauze, cum ar fi cele referitoare la formare, egalitatea de șanse, în convențiile colective naționale, ceea ce le-ar face legal executorii.

9.4.1. Marea Britanie, EDF

În Marea Britanie, dintre cele trei studii de caz selectate pentru cercetare, industria de servicii este reprezentată de concernul energetic EDF și de *Acordul în Grupul EDF privind Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR)* (Agreement on EDF Group Corporate Social Responsibility) din cadrul acestuia. Acordul a fost încheiat în data de 25 ianuarie 2009, între consiliului de administrație reprezentat de președintele acestuia și directorul general (CEO), și de partea lucrătorilor de către reprezentanții sindicatelor care activează în statele și regiunile, în care este prezent EDF: FNME-CGT, FCE - CFDT, FNEM- FO, CFE-CGC, CFTC-CMTE (Franța); GMB, Unison, Prospect and Unite-Amicus (Marea Britanie); EVDSZ (Ungaria), NSZZ „Solidarność” (Polonia); SOZE (Slovacia); ICEM (International Confederation of Energy, Mining & General Workers Unions), PSI (Public Services International), IFME (International Federation of Mining & Energy), precum și delegații aleși de Comitetul de Consultanță Asia-Pacific (Asia-Pacific Consultation Committee, APCC).

EDF Group este unul dintre cele mai mari concerne energetice din lume, cu un număr total de angajați de peste 159 de mii de persoane, dintre care peste 13 mii în Marea Britanie (2016). Pe piața din Marea Britanie, întreprinderea se bucură de o poziție puternică: are 20% din cota pe piața de energie electrică și este principalul producător din segmentul energiei nucleare. În Marea Britanie EDF Group funcționează ca EDF Energy Customers, a cărui proprietar este în întregime întreprinderea de stat franceză EDF (Électricité de France). Întreprinderea a fost creată în anul 2002, ca urmare a unei serii de fuziuni și achiziții de companii, cum ar fi SEEBOARD Plc (fostul the South Eastern Electricity Board), London

Electricity Plc (fostul the London Electricity Board or LEB), SWEB Energy Plc (fostul the South Western Electricity Board) și două centrale electrice de cărbune și o centrală electrică de gaze naturale. În anul 2009, EDF Energy, după achiziționarea părților sociale de la stat, a preluat controlul asupra British Energy, producătorul de energie nucleară, devenind astfel principalul actor în acest subsector energetic. Compania de distribuție a EDF, Energy Networks, a fost vândută la sfârșitul anului 2010 către Cheung Kong Group (CKG) care provine din Hing Kong și a fost redenumită în UK Power Networks.

EDF Energy Customers este o întreprindere cu rată de sindicalizare foarte mare, organizațiile reprezentative fiind: Unite, Prospect și GMB. Dialogul social este caracterizat ca fiind „destul de puternic”, care poate fi explicat prin originea întreprinderii (fostele întreprinderi de stat britanice), prin specificul societății-mamă (curent, o întreprindere de stat) și prin sector (întreprinderi mari). Acesta include elemente inovatoare, cum ar fi, de exemplu, „Hinkley Point C Civil Engineering Sector Agreement and Common Framework Agreement” din anul 2013, semnat de UCATT, Unite și GMB, EDF Energy și antreprenorul general Bouygues Laing O'Rourke pentru necesitățile de gestionare a relațiilor de muncă în timpul construcției unei noi centrale nucleare.

Negocierile colective sunt destul de centralizate, se desfășoară între consiliul de administrație și reprezentanții structurilor naționale reprezentative ale organizațiilor sindicale. Rezultatul lor este un bloc al contractelor colective de muncă aplicabile. Sindicatele se bucură de accesul suficient la informații, de asemenea, pot profita de experți externi din contul angajatorului. Dezacordul principal în timpul negocierilor ține de problemele legate de salariu, însă nu s-a întâmplat niciodată ca negocierile să fie rupte din această cauză. Cu toate acestea, întreprinderea respinge cerințele sindicatelor referitoare la introducerea primei de participare la profit, în ciuda faptului că acest tip de activitate a fost prevăzut în Acordul care constituie obiectul prezentei analize.

Acordul nu este primul ACT, orientat spre responsabilitate socială, semnat în cadrul EDF. A fost precedat de semnarea în anul 2005 a unui Acord privind Responsabilitatea Socială în Grupul EDF ("Agreement on EDF group Social Responsibility"), iar anterior, în anul 2003, întreprinderea a emis Codul de Etică. În anul 2009 ACT a fost renegociat, inițiativa a aparținut părții angajatorului, care aspiră la consolidarea imaginii companiei de responsabilă social. Dacă în anul 2005 echipa sindicală de negocieri s-a bazat pe organizațiile de la nivel național, în anul 2009 structurile transnaționale (PSI și Industrial Global) au jucat un rol important. CEÎ în EDF nu a participat la procesul de negocieri referitoare la ACT din punct de vedere instituțional, dar membrii săi au fost implicați în discuții. În plus, CEÎ are un loc garantat în comitetul care se ocupă de monitorizarea Acordului, Comitetul Consultativ al

Grupului EDF pe probleme de Responsabilitate Socială Corporativă (Consultation Committee on EDF Group Corporate Social Responsibility, CCSR).

Partea sindicală, văzând că angajatorul ține la menținerea ACT, a încercat să prezinte în mod activ în procesul de negociere propriile cereri avantajoase pentru ea, care își găsesc expresia în conținutul prezentului Acord. Principalele sale domenii tematice sunt următoarele:

- ⊙ Respectarea drepturilor omului și a standardelor de muncă internaționale, descrise, în special, în convențiile OIM, Orientările OCDE pentru Întreprinderile Transnaționale, Global Compact, cu un accent deosebit pe libertatea de întrunire, interzicerea utilizării muncii forțate și a copiilor și combaterea discriminării;
- ⊙ Siguranță și igienă la locul de muncă;
- ⊙ Adaptarea salariaților în procesul vieții profesionale;
- ⊙ Îndemnizațiile sociale, în special cele legate de maternitate, accidentele la locul de muncă, boală și plecarea la pensie;
- ⊙ Combaterea discriminării, în special, prin asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați, integrării angajaților cu handicap, egalității, având în vedere statutul social (originea), dreptul de a fi membru de sindicat;
- ⊙ Prevederea restructurării și gestionarea, în special, într-o situație de concedieri de grup inevitabile, beneficiile pentru angajații care pleacă trebuie să depășească un nivel minim stabilit prin lege;
- ⊙ Participarea salariaților la profit, intenția de a introduce astfel de soluții la nivelul fiecărei întreprinderi din Grup;
- ⊙ Relațiile cu furnizorii și subcontractanții, în aspectul solicitării de la ei de a proceda în conformitate cu legea, regulile de protecție a muncii, de a trata în mod etic clienții, precum și de a respecta mediul înconjurător;
- ⊙ Punerea la dispoziție a informațiilor veridice, complete și în timp util către părțile interesate (inclusiv personalului);
- ⊙ Relații industriale, în special, să respecte autonomia și independența sindicatelor, dreptul angajaților de a aparține organizațiilor în funcție de propria alegere, de a alege pe alții și de a fi aleși în funcțiile legate de reprezentarea intereselor salariatului și de a exercita dreptul universal recunoscut la libertatea de asociere, preferința pentru dialog social ca o cale de rezolvare a problemelor legate de interesele întreprinderii și ale personalului, precum și de soluționare a litigiilor.

Monitorizarea punerii în aplicare a dispozițiilor ACT este realizată de către Comitetul Consultativ al Grupului EDF pe probleme de Responsabilitate Socială Corporativă (Consultation Committee on EDF Group, Corporate Social Responsibility, CCSR). În

componenta sa intră reprezentanții statelor semnatare ale Acordului, precum și un reprezentant al CEÎ, la ședințele sale, la rândul său, poate participa coordonatorul CCSR. Comitetul este prezidat de președintele consiliului de administrație și directorul general al EDF. Serviciile administrative continue pentru CCSR sunt furnizate de Biroul său. Comitetul trebuie să se întâlnească o dată pe an. Regulile de monitorizare se stabilesc în mod individual, în fiecare întreprindere din Grup, dar, de asemenea o cerință minimă este întocmirea procesului-verbal, în formă scrisă, care trebuie să ajungă la reprezentanții salariaților responsabili de monitorizarea Acordului, și apoi să devină parte a raportului pentru întregul Grup (așadar acesta este, de fapt, o compilare a rapoartelor locale). Raportul anual este tradus în limbile naționale ale tuturor membrilor CCSR. Sarcina de informare a angajaților, a managerilor la nivelul întreprinderii și al furnizorilor/subcontractanților aparține semnatarilor. Textul acordului este disponibil online. Majoritatea membrilor CEÎ și a sindicatelor a luat la cunoștință existența Acordului. Conținutul său este comunicat atât de către consiliul de administrație, cât și de către membrii sindicatelor, în același timp partea angajatorului evidențiază avantajele care decurg din ACT, iar partea angajaților explică ce este CSR, și ce semnificație are pentru angajați. A avut loc o încercare din partea sindicală să se aplice soluția împrumutate de la EDF-ul polonez, și anume să se desemneze un reprezentant sindical, a cărui sarcină a fost de a transmite informații colegilor la nivel de întreprindere, dar această soluție nu s-a dovedit eficientă la întreprinderile unde nu există dialog social, sau este slab, iar canalele de comunicare nu funcționează.

Documentul în sine este excepțional în ceea ce privește faptul că o listă extinsă de angajamente asumate de întreprindere este însoțită de soluțiile proiectate în mod precis din domeniul implementării și supravegherii acestui proces, cu care se ocupă CCSR, având deplină siguranță financiară, asigurată de către întreprindere, precum și baza administrativă în formă de Birou. Biroul îndeplinește atribuțiile Comitetului în perioadele dintre sesiunile acestuia. În plus, CCSR este strâns legată de CEÎ pe plan personal, deoarece majoritatea membrilor Comitetului sunt, în același timp, membrii CEÎ. Secretarul CCSR a fost până în prezent întotdeauna un reprezentant al unuia dintre sindicatele franceze, ceea ce constituie o premisă favorabilă pentru menținerea bunelor relații cu societatea-mamă. Persoanele care îndeplinesc această funcție au fost sau sunt implicate în CEÎ. În Marea Britanie, membrii locali ai CEÎ fac demersuri active pentru a implementa pe deplin și nu parțial, cum este cazul până în prezent, a prevederilor ACT.

Din păcate, impactul real al ACT asupra relațiilor de muncă în Grup este limitat. Deși s-au făcut pașii descriși în articolul 6 (prognozarea modificărilor), nu există dovezi pentru implementarea art. 7 (participarea la profit). Principiile restructurării responsabile social au fost

stabilite mai devreme, la fel ca și art. 8 (accentul pe comportamentul social responsabil în lanțul de aprovizionare). Art. 1 a fost implementat. Art. 18-20 nu au apărut în afara Chinei. Art. 10 și 11 (dreptul la energie) sunt promovate prin intermediul sindicatelor, în colaborare cu organizații neguvernamentale (de exemplu, Electricienii fără Frontiere), dar cu efecte moderate. Acordul a ajutat să se consolideze, la nivel local, sindicatele. În China, în mare măsură datorită Acordului, s-a reușit să se încheie contractul colectiv de muncă, unul dintre puținele contracte colective de muncă autentice în această țară. În anul 2009, CCSR a condamnat lipsa de punere în aplicare a Acordului la nivel local (în special, s-a menționat restructurarea în Polonia). Delegații sindicali au criticat tratarea ACT doar ca un instrument de relații cu publicul. S-a menționat o slabă cunoaștere a ACT la nivel local, în special în Asia. Este vizibilă o corelație puternică între angajamentul puternic al EDF în promovarea ACT și extinderea dinamică internațională a companiei. În prezent, acest proces a încetinit și s-a stins, de asemenea, entuziasmul companiei în ceea ce privește implementarea Acordului, cel puțin atunci când acesta devine un obstacol în realizarea profitului. ACT și monitorizarea acestuia nu mai este o prioritate, ceea ce se reflectă în tăierea cheltuielilor pentru funcționarea CCSR. Un exemplu pot fi doi ani de așteptare pentru soluționarea pozitivă a cererii (fostului) secretar al Comitetului privind deplasarea de serviciu în China. De fapt lipsa bugetului înseamnă dependența CCSR de bunăvoința consiliului de administrație sau lipsa acesteia. Întreprinderea, mergând mai departe, a anunțat că nu intenționează să prelungească Acordul, ci, mai degrabă, ar dori să-l înlocuiască cu unul ACT nou, „reduc”. Acest lucru este motivat de neimplementarea prevederilor prezentului ACT în mai mult de o jumătate din filiale. Sindicatele la nivel național se opun faptului că federațiile internaționale ar negocia noul Acord, la care sunt încurajate de către consiliul de administrație. Contractul colectiv de muncă chinez, care pentru o anumită perioadă a fost obiectul laudei, nu a fost respectat și va fi reziliat. Membrul de sindicat, care a acordat un interviu pentru acest studiu, a rezumat acest lucru astfel: „Iată cât de ușor se negociază, dar cât de greu se implementează un acord internațional”.

9.4.2. Marea Britanie, Sodexo

Al doilea studiu de caz din Marea Britanie este acordul încheiat în compania Sodexo, intitulat *Acordul-Cadru Internațional dintre Sodexo și IUF* ("Sodexo – IUF" International Framework Agreement) din data de 12 decembrie 2011. Părțile acestui ACT sunt consiliul de administrație al Sodexo, reprezentat prin Directorul General (CEO) și Uniunea Internațională a Asociațiilor de Salariați din Industria Alimentară, Agricultură, Hoteluri, Restaurante, Catering, Industria Tutunului și Asociația Angajaților Afiliați, precum și toate uniunile sale afiliate (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied

Employees' Associations and all of its affiliate unions, IUF), reprezentată prin Secretarul General.

Sodexo are 425,000 de angajați în lume, din care aproximativ 35,000 de persoane în 2,300 de companii pe teritoriul Marii Britanii (2016). Sodexo, fondat în 1966, este o companie de outsourcing, care operează în 80 de țări din întreaga lume și oferă o gamă largă de servicii subcontractate. Mai mult de 86% din veniturile Sodexo sunt generate în afara Franței, iar Marea Britanie este una dintre cele mai importante piețe.

În Marea Britanie, compania are rata de apartenență la sindicate mare, sindicatele reprezentative fiind Unite și Unison.

ACT a fost semnat mai presus de toate pentru a permite companiei să evite publicitatea proastă cu sindicatele, ale căror recomandări sunt adesea de o importanță critică pentru asigurarea contractelor de către Sodexo. Acest lucru a fost, în esență, un demers defensiv față de o intensă campanie lansată împotriva Sodexo în anul 2009 în SUA de către Service Employees International Union (SEIU). Această campanie a reproșat întreprinderii că aplică practici lipsite de etică în domeniul ocupării forței de muncă, că are un comportament antisindical și că platește salarii mici. Semnarea ACT a avut ca scop consolidarea relațiilor între întreprindere și sindicatele „tradiționale”, care, semnând prin IUF acest Acord, au convenit: „să nu întreprindă și să nu sprijine niciun fel de boicot internațional, publicitate ostilă, campanii corporative, și nici orice alte forme de activitate ostilă față de Sodexo, dacă este continuat dialogul asupra problemelor, cuprinse în acest Acord.”

ACT confirmă că Grupul Sodexo recunoaște drepturile fundamentale la locul de muncă, adică, libertatea de asociere în sindicate și dreptul la negocieri colective. Este important să subliniem că acest ACT este primul acord în această industrie. Cu un an înainte de a încheia ACTS, directorul general al Sodexo pentru Marea Britanie și Irlanda a semnat un contract colectiv de muncă sectorial la nivel național cu cele mai importante organizații sindicale, Unite, UNISON și GMB.

În ACT se regăsesc numeroasele declarații privind respectarea drepturilor omului, drepturilor muncii, inclusiv a libertății de asociere și de negociere colectivă, de promovare a dialogului social constructiv la nivel local și la nivel internațional (este interesant că, „în cazul în care acest lucru nu împiedică dezvoltarea întreprinderii”), egalității de tratament (inclusiv în domeniul salariilor), combaterii discriminării în toate formele și protecției muncii. Obligațiile detaliate asumate de Sodexo includ, între altele: respectarea prevederilor Global Compact, ale Declarației Universale a Drepturilor Omului și Declarației OIM privind principiile fundamentale și drepturile la locul de muncă din anul 1998, precum și Orientările OCDE pentru Întreprinderile Transnaționale. Implementarea Acordului este programată să se

efectueze din contul întreprinderii în cooperarea bilaterală a Sodexo și IUF, în formă de „contacte periodice între conducerea Sodexo responsabilă pentru resurse umane și Secretariatul IUF”, întâlnirii anuale cu participarea reprezentanților de rang înalt ai consiliului de administrație, conducerii companiei Sodexo responsabile pentru resurse umane și delegației IUF, precum și vizite locale ale reprezentanților conducerii responsabile pentru resurse umane și IUF. În mod clar este subliniat faptul că sesiunea anuală nu poate avea caracter de negocieri colective. Obiectul ei poate fi soluționarea litigiilor apărute în procesul de implementare a prevederilor Acordului.

Din relatările primite de la partea sindicală rezultă că monitorizarea ACT este pur formală, acesta nu este cunoscut pe larg în rândul angajaților, nu a existat, de asemenea, nicio colaborare cu CEÎ în contextul implementării Acordului.

9.4.3. Marea Britanie, Unilever

Un al treilea studiu de caz din Marea Britanie ține de Acordul privind Restructurarea Responsabilă (Agreement on Responsible Restructuring), semnat în anul 2001 de către consiliul de administrație al întreprinderii Unilever și CEÎ.

Unilever este o companie olandezo-britanică cu sediul divizat între Rotterdam și Londra. Se numără printre cele mai vechi companii transnaționale din lume. Are un total de aproape 170 de mii de angajați, dintre care cca. 8 mii în Marea Britanie și Irlanda. În ciuda faptului că, formal, a fost înființată în anul 1929, compania își are rădăcinile în secolul al XIX-lea, când în Marea Britanie și-a început activitatea societatea Lever and Co.

În Marea Britanie, compania are rata de sindicalizare mare, reprezentative fiind sindicatele Unite, GMB și USDAW.

Geneza acestui ACT cade pe o perioadă de intensă restructurare, rezultând o serie de soluții nefavorabile pentru lucrători: restructurarea, închiderea întreprinderilor, concedieri și reducerea beneficiilor sociale. În anul 2001, CEÎ a reușit să cadă de acord cu privire la așa-numita agendă de la Barcelona, care definește o strategie de ocupare a forței de muncă sustenabilă în Europa, indicând următoarele domenii de activitate: cursuri de formare sustenabile, sănătate, diversitate, regulile generale și siguranța locurilor de muncă.

Documentul privind restructurarea responsabilă din anul 2001 a avut un caracter destul de vag, nu este cert dacă acesta îndeplinea atunci condițiile formale, care i-ar permite să fie considerat un ACT (declarația bilaterală), sau dacă a fost doar o declarație, publicată în mod unilateral de către consiliul de administrație, consultat cu CEÎ. În anul 2004 a fost anunțată o „declarație comună” a consiliului de administrație și CEÎ cu privire la protecția datelor cu caracter personal a salariaților, și, în cele din urmă, în anul 2014 părțile au renegociat

documentul din anul 2001. Astfel, acesta are, în prezent, dincolo de orice îndoială, statutul de acord, adică ACT.

Domeniul de subiecte abordate de ACT este următorul:

- ⊙ Evitarea concedierilor: mobilitatea pe piața internă a forței de muncă și suport în formă de relocare; în caz de închidere a fabricii: vânzarea și reindustrializarea, în caz de vânzare sau de transfer al activității în afară (outsourcing): obținerea garanției respectării principiilor și condițiilor de muncă, conforme cu standardele Unilever.
- ⊙ Din partea procedurală, implementarea ACT trebuie să fie monitorizată, după cum urmează: revizuire la fiecare cinci ani, informarea CEÎ în mod continuu, restructurările desfășurate la nivel local să fie realizate în conformitate cu legislația locală și contractele colective, acordul trebuie să se refere la acordul cu privire la stabilirea ACT.

În opinia respondenților studiului din partea sindicală, ACT este puțin cunoscut. Nu se știe dacă revizuirea o dată la cinci ani prevăzută în text a avut loc vreodată. Participarea sindicatelor la lucrările CEÎ este descrisă de către aceștia ca fiind „periferică”, iar coordonatorul sindical, care trebuie să intermedieze comunicarea între membrii CEÎ și federațiile sectoriale europene, cum ar fi European Mine, Chemical and Energy Workers (EMCEF) sau European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism (EFFAT) nu manifestă niciun angajament.

9.5.1. Italia, Ferrero

Primul caz analizat din Italia este neobișnuit, pentru că nu se referă la ACT *per se*, ci la un acord cu privire la înființarea CEÎ. Cu toate acestea, acest document, are multe caracteristici care îl fac similar acordurile cadru transnaționale. Acesta este cel mai avansat Acord din punctul de vedere al conținutului cu privire la funcționarea CEÎ, care poate fi identificat în sectorul industriei alimentare italiene, realizat pe fundamentul inițiativei comune a consiliului de administrație și a reprezentanților lucrătorilor, precum și al activității social responsabile dezvoltate a întreprinderii. Acordul privind înființarea CEÎ a fost încheiat în data de 7 octombrie 2015 de către Societățile Europene ale Grupului Ferrero, precum și de reprezentanții lucrătorilor la nivel de întreprindere, cu participarea EFFAT și a următoarelor organizații sindicale: NGG, CSC și FGTB, CFR-CGC³⁰ Agro și CSFV-CFTC³¹, SIPTU, Fai-Flai-Uila.

³⁰ Confédération générale des cadres.

³¹ Fédération CFTC des commerces, du service et de la force de vente.

Ferrero este un exemplu rareori întâlnit al unei întreprinderi transnaționale, care până în prezent rămâne o societate familială. Unul dintre cele mai importante concerne alimentare din lume până la sfârșitul secolului al XX-lea s-a dezvoltat în Europa, în acest secol, și-a extins expansiunea, de asemenea, și în afara Europei, cum ar fi America de Sud, Canada, Rusia, Turcia sau China. În așa-numitul Sud Global, Ferrero se implică în economia socială (creând cooperative în Camerun, India sau Africa de Sud). Din cauza specificului de producție, expansiunea globală a companiei este legată în mai mică măsură de dorința de minimizare a costului forței de muncă, și mai mult de dorința de a se stabili pe această piață: sunt vândute produse alimentare „proaspete”, așaadar, se presupune că ar trebui să fie produse pe loc. La sfârșitul anului 2015, Ferrero a avut 33 de mii de angajați, 40 de mii inclusiv alte tipuri de forță de muncă. Cea mai mare rată de ocupare a forței de muncă la scara anumitor țări apare în Italia (7,439), Germania (5,369), India (4,560), Marea Britanie (3,239) și Polonia (2,777).

În ciuda faptului că rata de sindicalizare în Italia nu este deosebit de mare (30%), relațiile de muncă nu au o natură conflictuală. Caracterul familial al companiei se traduce într-o natură consensuală a relațiilor industriale, care se reflectă în existența Comitetului Director al Consiliului Lucrătorilor (Esecutivo della RSU) propus inițial de conducere, format din reprezentanți ai celor trei sindicate care operează în cadrul întreprinderii, iar rolul lui este de a preveni concurența dintre sindicate. Ceea ce facilitează dialogul social este faptul că societatea nu a trebuit niciodată să reducă locurile de muncă. Dialogul social a creat în nucleul întreprinderii, adică în fabrica din Alba, o rețea de instituții: Grupurile Mixte de Proiect ale Consiliului de Administrație și ale Lucrătorilor pe probleme de Instruire și Calificare, Comitetul Mixt pe probleme de Salarizare Legată de Rezultate, Comitetul Mixt pe probleme de Securitate și Comitetul Mixt pe probleme de Îndemnizații Sociale.

În anii '90, la inițiativa CISL au început să fie organizate întâlniri ale reprezentanților salariaților din diferite fabrici Ferrero europene. A fost munca organică, a cărei rezultat a devenit mai târziu înființarea CEÎ, iar față de această instituție, inițial (în anul 1996, adică, înainte de adoptarea legii italiene care a oferit baza pentru funcționarea CEÎ) întreprinderea a rămas reținută. Acordul cu privire la stabilirea CEÎ a fost încheiat prima dată în anul 1996 la Bruxelles, apoi a fost prelungit în anul 1999, 2004 și în anul 2007, iar, în cele din urmă, acordul nou, amendat a fost semnat în anul 2015. Activități comune de intergare, întreprinse cu mulți ani în urmă, au permis a se crea o cultură a dialogului în cadrul întreprinderii, bazată pe încredere, de care conducerea nu abuzează, evitarea concedieri colective, orientarea exclusiv pe maximizarea profitului, sau implicarea în antreprenoriatul social.

Președintele CEÎ este nominalizat de către consiliul de administrație, în prezent acest post este ocupat de Directorul pentru resurse umane din Ferrero italian, iar Secretarul CEÎ este

nominalizat de către partea angajaților. Numărul de locuri acordate în consiliul depinde de volumul ocupării forței de muncă, și, prin urmare, în acesta sunt câte patru delegați din Germania și Italia, câte doi din Belgia, Franța și Polonia, precum și un delegat din Irlanda. De obicei CEÎ se întâlnește o dată pe an, elementele programului sesiunii fiind atelierele intitulată „Dialog Public și Sistemul de Relații Industriale”, „Sănătate și Securitate în Muncă”, „Politica de CSR și Dezvoltare Durabilă” și „Scenariile de Concurență Relevante pentru Grupul Ferrero”. Cheltuielile sunt suportate de întreprindere, se asigură traducere în cinci limbi.

Dinamica dialogului social în Grupul Ferrero se prezintă în așa fel încât avem de-a face cu un efect de răspândire (*spillover*) a culturii și modelelor de dialog din nucleul întreprinderii, adică din fabrica din Alba.

În CEÎ a fost creat postul de „delegat pe probleme de comunicare”, ale cărui atribuții cuprind „răspândirea experienței din lucrările CEÎ la nivel local”. Una dintre sarcinile acestui delegat este întocmirea newsletterului „Euronotes”, dedicat activității CEÎ și „subiectelor de importanță europeană”. Newsletterul este tradus în cinci limbi și este disponibil pentru toți angajații.

9.5.2. Italia, Inditex

Al doilea caz din Italia se referă la compania de origine spaniolă, Inditex, care este mai larg recunoscută prin marca sa emblematică Zara și acordul privind implementarea drepturilor fundamentale la locul de muncă și munca decentă (Global Agreement for Implementation of Fundamental Labour Rights and Decent Work), încheiat între conducerea Inditex (Industria de Diseno Textil) și UNI Global în data de 2 octombrie 2009. Acordul a fost semnat de vicepreședinte al consiliului de administrație și de directorul general al Inditex, precum și de Secretarul General al UNI Global.

Rădăcinile companiei Inditex datează din 1963, când a fost creat un mic atelier de croitorie, care a crescut acum la dimensiunea unei companii globale, cu mai mult de 7 mii de magazine în lume și mai mult de 150 de mii de angajați, dintre care aproximativ 4 mii în Italia (2016). În anul 1975 s-a deschis primul magazin Zara, care astăzi este însoțită de astfel de branduri, cum ar fi Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home și Uterqüe.

Strategia întreprinderii este centralizată și se concentrează în jurul așteptărilor clienților, ceea ce se reflectă în structura organizatorică, precum și în politicile de mediu și de dezvoltare durabilă a întreprinderii, iar acest lucru a fost, la rândul său, important în timpul formulării conținutului ACT.

Relațiile industriale în Inditex Italia s-au îmbunătățit, după șapte ani de negocieri s-a reușit recent să se semneze contractul colectiv de munca. ACT nu le afectează. După ani de pregătire în primăvara anului 2017, au început, de fapt, negocierile asupra înființării CEÎ, a cărui inaugurare este preconizată pentru sfârșitul anului 2017.

Inițiatorul semnării ACT a fost UNI Global, cu participarea a două importante federații ale sindicatelor spaniole. Principalele prevederi ale ACT sunt următoarele:

- ⊙ Politica de CSR: criteriile sustenabile și axate pe solidaritate ale dezvoltării sociale;
- ⊙ Interesele comune în cadrul creșterii sustenabile a întreprinderii și promovarea bunelor practici în domeniul relațiilor industriale;
- ⊙ Principiile de cooperare pentru implementarea eficientă a drepturilor fundamentale la locul de muncă și munca decentă în Grup;
- ⊙ Drepturile fundamentale la locul de muncă: Convenția OIM nr. 105; 100 și 111; 138 și 182; 87 și 98;
- ⊙ Timpul de lucru: Convenția OIM nr. 1 și 47, Recomandarea nr. 116;
- ⊙ Sănătatea și securitatea muncii, Convenția OIM nr. 155
- ⊙ Acțiuni comune: cursuri de formare comune pentru manageri de nivel local și pentru angajați, orientate spre conținutul și implementarea ACT, pentru a consolida respectarea libertății de asociere și negocierile colective;
- ⊙ Drepturile sindicatelor la accesul autorizat la locul de muncă, Convenția OIM nr. 135;
- ⊙ Acordul se referă doar la standardele minime la întreprindere;
- ⊙ Cel puțin o reuniune pe an, dedicată implementării Acordului;
- ⊙ Garanție de traducere a textului Acordului de către întreprindere în orice limbă, care va fi necesară;
- ⊙ Acordul a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată.

Orientările OCDE pentru Întreprinderile Transnaționale nu au fost incluse în ACT.

UniGlobal a înființat Alianța Globală a Sindicatelor UNI în Inditex (UNI INDITEX Global Union Alliance), organism care are sarcina să se întâlnească o dată pe an pentru a evalua progresul înregistrat în implementarea ACT și starea relațiilor industriale. Au avut loc situații când reprezentanții consiliului de administrație au fost invitați la o întâlnire a Alianței, pentru a participa la discuții asupra implementării ACT (de exemplu, întâlnirea din 25-26 septembrie 2014, în La Coruna). ACT nu este pe larg cunoscut, sindicatele sunt conștiente de existența lui, dar nu și angajații. Inditex nu tratează diseminarea ACT ca fiind prioritară.

9.5.3. Italia, Whirlpool

Al treilea caz din Italia se referă la compania Whirlpool, un producător cunoscut de aparate de uz casnic și la *Acordul-cadru privind noul Comitet European al Angajaților Whirlpool* (Framework Agreement for the new Whirlpool European Employee Committee) semnat în data de 18 martie 2016. Semnatarii Acordului au fost: pentru angajator - conducerea centrală a Whirlpool și pentru angajați - IndustriAll Global și IndustriAll Europe. Acordul, din punct de vedere teritorial, se referă la regiunea EMEA, adică Europa, Orientul Mijlociu și Africa (Europe, Middle East and Africa).

Întreprinderea fondată la începutul secolului al XX-lea își are sediul principal în SUA. Are 93 de mii de angajați, din care în regiunea EMEA - 24 de mii în 15 întreprinderi, situate în opt țări. O relație specială a Whirlpool cu Italia rezultă din faptul că în anul 2014 de către această companie a fost achiziționată societatea Indesit, un alt producător de aparate de uz casnic bine-cunoscut.

Relațiile industriale în întreprinderea italiană sunt rezultatul unei contopiri a întreprinderilor anterior independente și având propriile modele de relații între angajați și angajator. Rata de sindicalizare este mare (50%); sunt în vigoare contractele colective de muncă.

Istoricul semnării Acordului este următorul: proprietarul Indesit (întreprinderea Merloni) a arătat o mare atenție la problemele de responsabilitate socială, o confirmare fiind semnarea, în anul 2002, a unuia dintre primele IFA și stabilirea, la cererea sindicatelor, a CEÎ înainte de intrarea în vigoare a Directivei. În activitatea CEÎ au fost incluși reprezentanți ai lucrătorilor din întreprinderile din afara UE (Rusia, Turcia și Polonia). În anul 2013, CEÎ din Indesit a fost transformat în Comitetul Internațional al Angajaților (Works International Committee, IWC). Reprezentanții salariaților din Rusia și Turcia au intrat în acesta cu aceleași drepturi ca reprezentanții din țările UE (Italia, Franța, Marea Britanie și Polonia).

După achiziționarea companiei Indesit de către Whirlpool în anul 2014, sindicatele au luat decizia privind fuziunea IWC din Indesit cu Comitetul European al Angajaților Whirlpool (creat în 1996). Acest lucru s-a întâmplat datorită acordului, care este obiectul acestui studiu. Un nou Comitet European al Angajaților Whirlpool include 25 de reprezentanți din țările UE (Italia, Polonia, Franța, Slovacia, Germania), trei din Rusia, câte unul din Turcia și Africa de Sud. Acordul nu este un ACT sau un IFA în adevăratul sens al cuvântului. IndustriAll Global în mod neoficial a solicitat ca Whirlpool Corporation să pregătească un ACT mondial, dar a întâlnit rezistența întreprinderii, ale cărei fabrici din America nu au sindicate. Cu toate acestea, Whirlpool EMEA a primit lumina verde pentru a negocia un nou acord referitor la CEÎ, luând în considerare bunele practici elaborate în perioada companiei Indesit, inclusiv: participarea

reprezentanților din țările non-UE, traducerea simultană în toate limbile, organizarea întâlnirilor anuale ale CEÎ în diferite țări.

Deși este dificil să se spună ceva despre adevăratul impact al actualului Acord asupra formei raporturilor de muncă, acordul anterior și EWC în Indesit au avut unele realizări,, de exemplu, în ceea ce privește Polonia, unde au ajutat Sindicatul „Solidaritatea” să intre în unitățile fabricilor Indesit.

În aspect de comunicare, ideea de a crea un site web pentru CEÎ a apărut la un moment dat, dar încă nu a fost implementat.

Acest studiu de caz se ocupă de situația creată în urma fuziunii a două întreprinderi mari. Posibilitatea semnării unui nou acord cu trăsăturile unui ACT a fost examinată de IndustriAll Global, însă a fost împiedicată de absența sindicatelor în unitățile americane Whirlpool. Whirlpool a emis documentele intitulate Orientările Globale în materie de Muncă și Ocuparea Forței de Muncă (Global Labour and Employment Guidelines), precum și Codul de Etică al Furnizorului (Supplier Code of Conduct), dar acestea au fost acte unilaterale.

Capitolul 10.

Îmbunătățirea comunicării cu scopul de a consolida poziția CEÎ, impactul acestora asupra relațiilor industriale și eficacitatea dialogului social în contextul european.

Analiza conținutului anumitor studii de caz arată că una dintre problemele cu care se confruntă de cele mai multe ori părțile interesate în procesul de implementare a prevederilor ACT este lipsa unei bune comunicări între anumite structuri implicate direct sau indirect în procesele de negociere și de monitorizare. Ca urmare, potențialul de reglementare al ACT nu este pe deplin utilizat.

Obiectivele generale ale proiectului sunt puternic concentrate pe problematica de comunicare, cuprinzând:

- ⊙ Pregătirea membrilor CEÎ pentru noile provocări legate de ACT, ca un element al dialogului social european care încă este în curs de dezvoltare
- ⊙ Îmbunătățirea comunicării și informării reciproce a CEÎ la nivel sectorial
- ⊙ Deblocarea fluxului de informații din CEÎ la nivel național, și vice-versa
- ⊙ Stimularea membrilor CEÎ pentru o comunicare activă cu structurile sectoriale europene (negociatorii principali ai ACT)
- ⊙ Îmbunătățirea cunoștințelor membrilor CEÎ despre recomandările UE, conținute în documentele și Directivele Comisiei Europene, legate de funcționarea CEÎ.

În afară de funcția descriptivă și analitică, acest proiect, de asemenea, își are scopul aplicativ, care este de a dezvolta procedurile de comunicare care ar canaliza fluxul de informații. Aceste proceduri datorită caracterului lor universal (posibilitatea de a fi utilizate de către toți membrii CEÎ) creează o valoare adăugată a proiectului. Următoarele soluții sunt menite să servească drept model sau sistem de referință pentru crearea de soluții originale pentru schimbul de informații între reprezentanții angajaților din întreprinderile transnaționale cu ACT în vigoare la nivel local și global, precum și cu mijloacele lor imediate, adică structurile sindicale de la nivel european și sectorial.

10.1. Procedura de comunicare pentru CEÎ în cadrul sectorului dat

Prima dintre procedurile discutate se referă la schimbul de informații între mai multe CEÎ în cadrul aceluiași sector. Această procedură este după cum urmează:

- ⊙ **Metoda** – utilizarea unei platforme de comunicare disponibile în mod universal și utilizate pe scară largă, Facebook, pe care se poate crea un grup restrâns (la invitație). Acest grup va include, în cele din urmă, toți delegații care sunt membri ai

- CEÎ într-un anumit sector, iar administratorul acestuia (moderatorul) va fi persoana responsabilă cu problemele CEÎ din acest sector (din partea Federației Europene).
- ⊙ **Membrii grupului** – Moderatorul, reprezentanții federațiilor industriale sindicale la nivel național, membrii CEÎ;
 - ⊙ **Lansarea și moderarea grupului** – Funcționarea zilnică a grupului ar trebui să se bazeze pe interacțiunea proceselor de comunicare paralelă, inițiate la nivel central și dezvoltate de jos în sus; activitatea grupului ar începe de la distribuirea de către Moderatorul grupului a invitațiilor către federațiile sectoriale sindicale, acestea, la rândul lor, după ce ar identifica membrii sindicali ai CEÎ din sectorul dat, ar transmite lista lor Moderatorului, iar în pasul următor Moderatorul ar trimite invitații acestor persoane, concomitent, federația sectorială europeană și federațiile sectoriale la nivel național ar trebui să depună eforturi pentru a determina dacă în sectorul dat activează CEI fără participarea sindicatului în cadrul industriei, cine reprezintă partea angajaților și – după evaluarea individuală a fiecărui caz și profilarea unui delegat care nu este membru al sindicatului – să depună eforturi pentru a stabili contact cu aceste persoane, și, în cele din urmă, pentru a le include în grup;
 - ⊙ **Modul de colectare a informațiilor** – după fiecare reuniune a CEÎ, delegații trebuie să o rezume, folosind un formular standard de raportare (Anexa nr.....), pe lângă formular trebuie să fie pregătit un raport de activitate o dată pe an, pe baza informațiilor colectate în cursul perioadei de raportare;
 - ⊙ **Modul de diseminare a informațiilor** – federațiile sectoriale la nivel național trebuie să distribuie informațiile colectate cu privire la activitatea CEÎ în structurile sale organizaționale existente sau celor cu care au contact în întreprinderi, care, formal, se pot alătura (pot delega un reprezentant) CEÎ existent sau pot lua măsuri în favoarea înființării unui CEÎ nou.
 - ⊙ **Domeniile de interes de bază ale Grupului** – Grupul de pe Facebook, are în primul rând sarcina de a căuta bune practici utilizate în CEÎ, punând accent pe cele care sunt legate de negocierea ACT, indiferent din inițiativa cui au fost întreprinse (atât consiliul de administrație, cât și partea angajaților), persoanele responsabile de funcționarea grupului (Moderatorul în principal) trebuie în mod clar și descifrabil să comunice membrilor că atenția grupului se concentrează doar pe probleme legate de activitatea CEÎ, și nu pe probleme economice, ale căror dezvoltare în afara forumului CEÎ dat ar putea provoca consecințe problematice, din cauza clauzei de confidențialitate care este obligatorie pentru delegați.

Instrumente pentru colectarea informațiilor

⊙ Formularul de raportare de completat după ședința CEÎ:

- ⊙ Denumirea companiei;
- ⊙ Data ședinței CEÎ;
- ⊙ Punctele de bază ale programului ședinței;
- ⊙ În momentul de față este în vigoare sau este negociat vreun ACT? Dacă da, este de dorit să se specifice informații detaliate;
- ⊙ Comentariul referitor la procesele de bază la nivel național: desfășurarea negocierilor colective, negocierea salariilor, rezultatele acestora etc. Cantitatea și detalierea – urmează să fie stabilite de autorul raportului

2) Raportul anual;

- ⊙ Principalele puncte ale activității CEÎ în acest an;
- ⊙ Evaluarea caracterului adecvat al principiilor de funcționare a CEÎ față de condițiile actuale.
- ⊙ În termen de un an a apărut vreo bună practică care merită să fie răspândită?
- ⊙ În termen de un an a apărut vreo situație sau un eveniment care pot fi considerate drept alarmante, de exemplu, nefurnizarea informațiilor, lipsa de consultare, tensiuni între delegați din diferite țări etc.?

3) Alertă cu privire la începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor referitoare la ACT

- ⊙ Din a cui inițiativă au fost începute negocierile?
- ⊙ Care a fost obiectul lor?
- ⊙ Care a fost componența echipei de negociere din partea angajaților?
- ⊙ Care sunt principalele probleme care au apărut?
- ⊙ Cum va arăta procesul de monitorizare și de implementare a prevederilor?
- ⊙ Conținutul ACT

10.2. Procedura de comunicare care face legătura între nivelul UE și cel național

A doua dintre procedurile discutate se referă la schimbul de informații între federațiile sectoriale europene și structurile naționale în cadrul sectorului dat. Structurile naționale pot fi situate la nivel de întreprindere, sector, teritoriu, în funcție de modelul de activitate al sindicatelor în statul dat.

Această procedură este după cum urmează:

- **Metodă** – utilizarea unui grup restrâns menționat mai sus („la invitație”) pe Facebook ca sursă de informații, difuzate apoi printr-un newsletter, pregătite de persoana

responsabilă în federația sectorială europeană numită pentru comunicarea cu CEÎ (Editor), a cărui adresați vor fi coordonatorii CEÎ din sectorul dat. Editorul va publica în newsletter informațiile obținute de la Moderatorul grupului de membrii CEÎ participanți la grup (comunicarea de jos în sus), și informații de la nivelul UE (comunicarea de sus în jos).

- **Conținut:** newsletter, în afară de conținutul „standard” referitor la CEÎ (adică știri despre CEÎ, înființarea unor CEÎ noi etc.), trebuie să conțină, de asemenea, informații cu privire la probleme cum ar fi:
 - Ce ACT sunt în prezent în curs de negociere?
 - Cum progresează procesul de negocieri?
 - În cazul în care negocierile sunt reușite, care este efectul lor (conținutul ACT)?
 - Sfaturi și recomandări referitoare la domeniile de negociere, pe baza experienței Comitetelor Europene de Dialog Social.

Pentru a implementa cu succes această procedură de comunicare și pentru a fi o soluție cu adevărat funcțională, este esențială asigurarea traducerii sistematice a conținutului newsletterului de către organizațiile membre în limbile naționale. Lipsa lui va însemna repetarea uneia dintre principalele greșeli făcute de prea multe ori în procesele de comunicare transfrontalieră atât între, cât și în interiorul organelor de reprezentare a angajaților în Uniunea Europeană.

Capitolul 11.

Rezumat și concluziile

Treisprezece cazuri de ACT, acumulate în cadrul prezentului studiu și descrise în raport ne furnizează cunoștințe empirice despre funcționarea în practică a regimului de reglementare autonomă a raporturilor de muncă în spațiul global, dominat de întreprinderi transnaționale. Eșantionul cuprins în studiu este suficient de mare și divers, atât în dimensiunea națională (cinci state), cât și în cea sectorială (trei sectoare), pentru a permite formularea unui număr de concluzii pe baza datelor obținute.

Analiza studiilor de caz prezentate ar trebui să se înceapă cu selectarea unei anumite scheme de comportament. Putem fi ghidați de defalcarea după subiect, în conformitate cu clasificarea utilizată în baza de date aACT a Comisiei Europene. Există următoarele categorii de acorduri, clasificate în funcție de zona de interes::

1. Dezvoltarea carierei și calificărilor;
2. Egalitatea de șanse, diversitatea și combaterea discriminării;
3. Drepturile fundamentale, sindicatele;
4. Protecția muncii și condițiile de muncă;
5. Mobilitate;
6. Protecția datelor cu caracter personal și politica privind Internetul;
7. Recrutarea/politica ocupării forței de muncă;
8. Restructurarea/impactul asupra forței de muncă;
9. Dialogul social, participarea salariaților și a managementului;
10. Dezvoltarea durabilă, management și etică;
11. Transferuri, subcontractarea și externalizarea;
12. Salariile și indemnizațiile.

O altă defalcare o constituie distingerea între acordurile procedurale și substanțiale. Cele dintâi constau în clauze generale, care se aplică în situațiile care se așteaptă să apară în viitor. De aceea, acestea au mai degrabă un caracter declarativ și confirmă intențiile și voința părților în ceea ce privește un anumit comportament. Al doilea tip de acorduri sunt alcătuite din prevederi cu un conținut mult mai precis și categoric exprimat, cu caracter de soluții pentru probleme specifice.

Deși o astfel de defalcare inițial se referea la un anumit tip de acorduri, distinse din cauza obiectului lor, și anume al restructurării (Rehfeldt 2015: 35), nu există, cu toate acestea, obstacolele, pentru a extinde programul și la alte categorii ale ACT.

Cele treisprezece cazuri ACT analizate în acest raport (cincisprezece, dacă luăm în considerare cele două acorduri în contextul studiului de caz croat), sunt:

1. Declarația comună privind formarea, instruirea și dezvoltare profesională în Grupul Unicredit (RO, HR)
2. Declarația comună privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării în Grupul UniCredit (HR)
3. Declarația comună privind vânzările responsabile în Grupul UniCredit (HR)
4. Acordul privind modificările sau dezvoltarea preconizate în Alstom, semnat în data de 24 februarie 2011 în ALSTOM (PL)
5. Acordul European privind Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR) în Pernod Ricard, (PL)
6. Acordul Grupului privind egalitatea profesională a bărbaților și femeilor în Suez Environment (PL)
7. Acordul „Gestionarea și anticiparea schimbării la ArcelorMittal” în ArcelorMittal (RO)
8. Acordurile Internaționale privind Promovarea Dialogului Social și a Diversității, precum și Respectarea Drepturilor Fundamentale ale Salariaților în Carrefour (RO)
9. Acordul în Grupul EDF privind Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR) (UK)
10. Acordul Cadru Internațional dintre Sodexo și IUF (UK)
11. Acordul privind Restructurarea Responsabilă în Unilever (UK)
12. Acordul privind crearea CEÎ în Grupul Ferrero (IT).
13. Acordul privind punerea în aplicare a drepturilor fundamentale la locul de muncă și munca decentă în Inditex (IT)
14. Acordul Cadru privind noul Comitet European al Angajaților Whirlpool (IT).

Trei acorduri se înscriu în domeniul CSR (Declarația privind vânzările responsabile în UniCredit, Pernod Ricard, EDF), trei au caracter de restructurare (Alstom, ArcelorMittal, Unilever), două țin de domeniul egalității de șanse, diversității și combaterii discriminării (Declarația privind egalitatea de șanse și combaterea discriminării în UniCredit și Suez Environment), câte unul în domeniile de: formare, educație și dezvoltare profesională (Unicredit) și drepturile fundamentale și sindicatele (Inditex). Un acord conține elemente din domeniul egalității de șanse, diversității și combaterii discriminării, drepturilor fundamentale și sindicatelor, dialogului social, reprezentării salariaților și managementului, transferurilor, subcontractării și externalizării (Carrefour). Trei nu intră în clasificarea utilizată, dar conțin elementele întâlnite în ACT.

Analizând aspectul implementării prevederilor ACT pe baza studiilor efectuate la nivel național (trebuie avute în vedere concluziile formulate în funcție de situația unei filiale

specifice a unei companii transnaționale specifice), este posibil să se identifice mai presus de toate problemele întâlnite în proces. În acest sens, se remarcă în special cazurile a două acorduri (EDF și Suez Environment) - inovatoare oficial și care garantează drepturi contractuale de anvergură pentru angajați. În realitate, dispozițiile lor sunt efectuate doar într-o mică măsură. În primul caz, impresia copleșitoare este că managementul central a tratat negocierile care au dus la încheierea ACT într-o manieră oportunistă și instrumentală (acordul a fost necesar în faza de extindere internațională intensivă a companiei prin achiziții și a încetat să mai fie util când expansiunea a scăzut). Cel de-al doilea caz este particular, deoarece implică un acord cu un mare potențial, dar necorespunzător caracterului specific al companiei (structura de angajare dominată de bărbați). Există mai multe ACT tratate în mod instrumental, după cum sugerează datele colectate - acestea pot include acordurile încheiate la Sodexo, Pernod Ricard, eventual și Inditex

Cu toate acestea, există, de asemenea, exemple pozitive de ACT care par să producă o valoare adăugată autentică în relațiile de muncă - acestea includ acordurile încheiate în Carrefour, ArcelorMittal și, într-o anumită măsură, și cele din Alstom și Unilever. Ceea ce urmează să fie evaluat este declarația recent adoptată privind vânzările responsabile la UniCredit - inovatoare și referitoare atitudinea corectă și etică a companiilor față de clienți. Cazul Ferrero este extrem de interesant (deși, din motive oficiale, plasat în paralel cu analiza), arătând o combinație aparent eficientă de paternalism tipic pentru o afacere de familie și participarea angajaților, promovat de acordul semnat.

Cele mai multe dintre ACT-urile investigate au fost adoptate ca rezultat al negocierilor întreprinse la inițiativa conducerii. Acesta a fost cazul acorduri încheiate în UniCredit, în Pernod Ricard, în ArcelorMittal în EDF și în Sodexo. Sindicatele (fedații sindicale europene) au inițiat negocieri în următoarele cazuri: Alstom, Carrefour, Inditex, Whirlpool (în parte). CEÎ a fost inițiatorul negocierilor în cazul Unilever, deși originea documentului rezultat are un aspect destul de complex. Uneori acordul a fost semnat în urma eforturilor comune ale părților - de ex. în Suez Environment, unde conducerea centrală și EPSU au prezentat împreună propunerea de încheiere a acordului.

Problema cea mai dificilă a acordurilor a constat în implementarea și supravegherea (monitorizarea) acestui proces. Este, de asemenea, un domeniu sensibil, generând (în funcție de cazul în cauză) dificultăți și tensiuni care aruncă o umbră asupra evaluării generale a importanței acestor acorduri pentru relațiile industriale de zi cu zi în companiile la nivel național. În cele mai multe cazuri, putem observa poziția dominantă a angajatorului, a cărui bună voință sau lipsa acesteia afectează în mod direct progresul punerii în aplicare a

dispozițiilor, în timp ce partenerii sociali - fie sindicatele sau CEÎ - nu dispun de forță pentru a depăși indiferența sau strategia de evitare utilizată de consiliul de administrație.

Eficacitatea CEÎ depinde în mare măsură de propriile practici (mai degrabă decât de „litera legii” conținută în acord), nivelul specific de încredere și capacitatea de a construi instrumente eficiente de comunicare. Prin urmare, împreună cu modificările legislative greu de realizat în directivă, este nevoie de măsuri implacabile privind schimbul de bune practici și de experiență.

Conducerea întreprinderilor transnaționale se bucură de o mare libertate în alegerea angajamentelor lor și a împlinirii lor selective. Acest lucru se datorează, în mare parte, statutului juridic, capitalist și organizațional neclar, încetșosat, și, prin urmare, multitudinea de opinii cu privire la identitatea lor juridică, după cum a subliniat Barbara Surdykowska, care consideră că „nu există niciun consens între cercetători în ceea ce privește definierea întreprinderilor transnaționale”(acest volum: 13). Dar înseamnă acest lucru că ar trebui să se recurgă doar la acte normative *soft law* (voluntare), sau, în ciuda îndoielilor și obstacolelor, să avansăm în direcția stabilirii unor standarde obiective (*hard*)? Nu putem da un răspuns clar. Cu toate acestea, ținând seama de toate circumstanțele identificate în cursul anchetei, merită să se pună întrebarea dacă ACT-urile au nevoie de un cadru juridic sau poate că negocierile care duc la încheierea lor ar trebui lăsate la discreția părților interesate. Menținerea stării actuale pare a fi contraproductivă, Łukasz Pisarczyk constată că „lipsa cadrului legal constituie un impediment în dezvoltarea acordurilor cadru transnaționale” (acest volum: 58). Întrebarea privind alegerea formei cadrului juridic este foarte sensibilă. În prezent, cel mai popular concept al unei decizii, obligatoriu în întregime precum și neidentificarea destinatarilor acesteia, poate ridica anumite îndoieli. În ceea ce privește conținutul regulamentului, este necesar să se propună dispoziții care să faciliteze negocierile și comunicarea conținutului acordului, precum și să se creeze un mecanism de soluționare a eventualelor conflicte. Natura juridică a acordurilor nu trebuie strict definită.

Dar însăși propunerea trebuie să fie articulată de către partea angajaților, în primul rând, de către mișcarea sindicală, iar prin această de către federațiile sectoriale europene, deoarece funcționarea TCA în practică depinde în mare măsură de bunăvoința partenerilor sociali, în prezent lipsiți de baza conceptuală și organizatorică.

Ceea ce, fără îndoială, poate contribui la o mai bună utilizare de către partea angajaților a instrumentelor de influență, puse la dispoziție de ACT, este deblocarea fluxului de informații. Construirea canalelor de comunicare eficiente și deschise este necesară deja în faza de identificare a nevoilor de negociere a ACT, a procesului de negociere și de luare a deciziilor cu privire la semnarea acestuia. Informarea tuturor sindicatelor naționale din întreprinderea

transnațională permite desfășurarea procesului de implementare. O mai bună disponibilitate a cunoștințelor despre procesele dialogului din industria europeană poate fi cu siguranță utilă. Waddington și partenerii săi (2016) au demonstrat că managerii majorității CEÎ studiate nici nu știau despre activitatea comitetelor sectoriale de dialog social.

Un obstacol serios care încetinește fluxul de informații rezultă din diferențele lingvistice. CEÎ pot solicita ca angajatorii să transmită traducerile în cea mai mare măsură posibilă - atât în cursul discuțiilor, cât și în documentele rezultate - în limbi cunoscute reprezentanților angajaților. Cu toate acestea, partea angajaților ar trebui să își maximizeze eforturile de îmbunătățire a comunicării. De ajutor pot fi procedurile elaborate în cadrul proiectului și descrise în prezentul raport.

Bibliografie

- Adamczyk, S. (2011). Dla kogo europejskie rady zakładowe? *Dialog. Pismo dialogu społecznego* (2), 17-22.
- Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2016). European Framework Agreements – underestimated opportunity for the trade unions to avoid the trap of globalisation. W J. Carby-Hall, & R. M., *Trade unions and non-union employee representation in Europe - the current state of play and prospects*. Warszawa.
- Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2012a). Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych. Polska perspektywa. *Dialog. Pismo dialogu społecznego* (3), 38-46.
- Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2014). Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej. Trudne czasy, niejasna przyszłość. W J. Czarzasty, *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* (strony 58-78). Warszawa: Scholar.
- Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2014). S. Adamczyk, B. Surdykowska, Niewykorzystany potencjał europejskiego dialogu społecznego. *Roczniki Administracji i Prawa Wyższej Szkoły Humanitas*, XIV (1).
- Adamczyk, Surdykowska (2012a), Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1.
- Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2012b). The importance of Transnational Company Agreements from the perspective of industrial relations in the new member states: the Polish case. W S. Leonardi, *Transnational Company Agreements. A stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* Rome: Edesse.
- Adedayo Ijalaye, D. (1978). *The Extension of Corporate Personality in International Law*. Oceana.
- Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A., Valdés Dal-Ré F. (2006), *Transnational collective bargaining: past, present and future*, Brussels: European Commission.
- Banyuls, J., Haipeter, T., Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: Bargaining efficiency in regime competition?, *Industrial Relations Journal*, 39(6): 532–547.
- Bicknell H (2007). Ethno-, poly- and Eurocentric European Works Councils: How does German involvement influence their identity? In Whittall M, Knudsen H and Huijgen F (eds) *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*. London: Routledge, pp.111-131.
- Boto, J. (2016). The competence of the EU concerning the right to strike. *Hungarian Labour law e- journal* (2).
- Cassese, A. (1986). *International Law in the Divided World*. Clarendon.
- Cata Backer, L. (2011). On the Evolution of the United Nations’ „Protect- Respect- Remedy” Project: The State, the Corporation and Human Rights in a Global Governance Context. *Santa Clara Journal of International Law* (9).
- Cernic, J. (2009). Corporate Responsibility for Human Rights: Analyzing the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. *Miskolc Journal of International Law* (6), 24-34.
- Chesterman, S. (2011). Lawyers, Guns, and Money: The Governance of Business Activities in Conflict Zones. *Chicago Journal of International Law* (11).
- Corporate Clout 2013 (2013). Time for responsible capitalism.
- Crawford, J. (2012). *Brownlie’s Principles of Public International Law*. Oxford.
- Czarzasty, J. (2013). Job cuts at FIAT despite union opposition, EurWORK European Observatory of Working Life, <https://www.eurofound.europa.eu/pl/observatories/eurwork/articles/other/job-cuts-at-fiat-despite-union-opposition>, dostęp: 18.07.2017

- Czarzasty, J. (2014). Korporacje ponadnarodowe. Znaczenie, rozwój, strategie. W J. Czarzasty, *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* (strony 14-25). Warszawa: Scholar.
- Da Costa, I. (2015). *European Unions and American Automobile Firms: From European Works Councils to World Councils*. Members-only Library
- de Brabandere, .. (2010). Human Rights and Transnational Corporations: The Limits of Direct Corporate Responsibility. *Human Rights and International Legal Discourse* (4).
- de Spiegelaere, S., & Jagodzinski, R. (2016). *Europejskie Rady Zakładowe i Rady Zakładowe SE w 2015. Fakty i Liczby*. Brussels: ETUI.
- Deva, S. (2004). Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where from Here? *Connecticut Journal of International Law* (19(1)).
- Dorssemont, F. (2006). Contractual governance by manager and labour. W A. van Hoel, O. Jansen, P. Rijpkema, & R. Widdershoven, *Multilevel Governance in Enforcement and Adjudication* (strony 285-312). Antwerp.
- Dufresne, A. (2012). Trade union support and political blockage: the actors' viewpoint. *European Journal of Industrial Relations* (18(2)).
- Emberland, B. (2006). *The Human Rights of Companies: Exploring the Structure of ECHR Protection*. Oxford.
- ETUC (2016). Tworzenie warunków sprzyjających dobrowolnym i niezależnym, ponadnarodowym negocjacom związków zawodowych i przedsiębiorstw międzynarodowych. Sprawozdanie końcowe, European Trade Union Confederation, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/160905_ACT_final_report_pl_final.pdf
- ETUC (2017). Resolutio for a common strategy on low and minimum wages adopted by the Executive Committee, Malta 15-16 March 2017.
- ETUC (2012). Resolution on 6-7 March 2012: "Collective bargaining: The ETUC priorities and working program".
- ETUI (2014). *Benchmarking Working Europe*. Brussels: ETUI.
- European Commission. (2012). *Commission Staff Working Document: Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue, SWD(2012) 264 final, Brussels, 10.09.2012*.
- European Commission. (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gold, M., Rees, C (2013), What makes an effective European works council? Considerations based on three case studies, *Transfer: European Review of Labour and Research* 19 (4), 539-551
- Góralczyk, W., & Sawicki, S. (2009). *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*. Warszawa.
- Hall, M., Hoffmann, A., Marginson, P., & Müller, T. (2003). National influences on European Works Councils in UK-and US-based companies. *Human Resource Management Journal*, 13(4), 75-92.
- Hall, P., Soskice, D. (2001), *Varieties of capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.
- Hillemanns, C. (2003). UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights. *German Law Journal* (10).
- Huzzard, T., Docherty, P. (2005). Between global and local: eight European Works Councils in retrospect and prospect. *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 541-568.
- Jagodziński, R. (2011b). Europejskie negocjacje zbiorowe. Nowe formy dialogu na poziomie UE. *Dialog. Pismo dialogu społecznego* (1)
- Jagodziński, R. (2011b). CEĀs after 15 years—success or failure?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2), 203-216..
- Jaspers, T. (red.), (2012) *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, Brussels: ETUI.

- Karski, K. (2009). *Osoba prawna prawa wewnętrznego jako podmiot prawa międzynarodowego*, Warszawa 2009. Warszawa: WUW.
- Köhler, H. D., & Gonzalez Begega, S. (2010). The European works council as a multidimensional contested terrain. *Employee Relations*, 32(6), 590-605.
- Köhler, H. D., González Begega, S., & Aranea, M. (2015). Three decades of European Works Councils: a quantitative evaluation. In *Warsaw Forum of Economic Sociology* (Vol. 6, No. 1 (11), pp. 49-74).
- Lecher, W., Platzer, H. W., Rüb, S., & Weiner, L. P. (2001). *European Works Councils. (Developments, types and networking)*.
- Mählmeyer, V., Rampeltshammer, L., Hertwig, M. (2017). European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation, stagnation or disintegration?. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680116685951 (early view)
- Marassi, S. (2016), *European Framework Agreements at Company Level and the EU 2020 Strategy*, w: de Zwaan, J., Lak, M., Makinwa, A., & Willems, P. (red.), *Governance and Security Issues of the European Union: Challenges Ahead*. Springer.
- Mazzucato, M. (2013). *The Entrepreneurial State: debunking private vs. public sector myths*. Anthem, London.
- Meardi, G. (2013). Zbiorowe stosunki pracy w Europie pod presją międzynarodową: porównanie sześciu krajów. *Polityka Społeczna* (9), 15-22.
- Mielnik, B. (2008). *Kształtowanie się pozapaństwowej podmiotowości w prawie międzynarodowym*. Wrocław.
- Mik, C. (2003). Międzynarodowa osobowość prawna i zdolność prawna Międzynarodowego Trybunału Karnego. *Państwo i Prawo* (9).
- Muller, T., & Rubb, S. (2007). Coming of age. The development of a collective identity in European Works Councils. W M. Whittal, H. Knudsen, & F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: the case of the European Works Council*. London-New York.
- Musacchio, A., Lazzarini, S. G. (2014). *Reinventing state capitalism*. Harvard University Press.
- Müller, T., & Platzer, H. W. (2003). *European Works Councils: a new mode of EU regulation and the emergence of a European multi-level structure of workplace industrial relations. The Europeanization of Industrial Relations: Trans-and Supra-National Developments And Prospects*, Hampshire, UK, Burlington, Ashgate Publishers.
- Müller, T., Platzer, H., & Rüb, S. (2010). Transnational company policy and coordination of collective bargaining: New challenges and roles for European industry federations. *Transfer* (16(4)), 509-524.
- OECD. (2017). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Oleszczuk, K. (2013). Odpowiedzialność korporacji transnarodowych za naruszenie prawa człowieka w świetle prawa międzynarodowego. W K. Lankosz, & G. Sobola, *Wybrane problemy współczesnego prawa międzynarodowego*. Kraków.
- Orlandini, G. (2016), Bezpośrednie skutki prawne ACT: jaki jest obecny stan, a do jakiego dążymy? w: Tworzenie warunków sprzyjających dobrowolnym i niezależnym, ponadnarodowym negocjacom związków zawodowych i przedsiębiorstw międzynarodowych. *Sprawozdanie końcowe*.
- Papadakis, K. (red.) (2008), *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework*, Geneva: ILO.
- Perkowski, M. (2012). Koncepcja „Non- State Actors” a umiędzynarodowienie regionów. *Białostockie Studia Prawnicze* , 95-103.
- Perkowski, M. (2007). Kształtowanie się podmiotowości prawa międzynarodowego. W: J. Menkes, *Prawo międzynarodowe. Księga pamiątkowa prof. Renaty Szafarz*. Warszawa.
- Perkowski, M. (2008). *Podmiotowość prawa międzynarodowego współczesnego uniwersalizmu w złożonym modelu klasyfikacyjnym*. Białystok.

- Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2014). When does solidarity end? Transnational solidarity during and after the crisis—the GM/Opel case revisited. In Paper for the IREC 2014 conference.
- Pienkos, J. (2004). *Prawo międzynarodowe publiczne*. Kraków.
- Rodriguez R., Ahlberg, K., Davulis, T., Fulton, L., Gyulavári, T., Humblet, P., Valdés, F. (2011). Study on the Characteristics and Legal Effects of Agreements between Companies and Workers' Representatives.
- Royle, A., Cavallini, M., Gold, M., Senatori, I. (2016). The effects of national institutional contexts and the recast directive on the European Works Council at UniCredit. *European Journal of International Relations*, 115-130.
- Rymkevich, O. (2013). International Trade Union Solidarity in the Automobile Sector: The Case of Fiat-Chrysler. *European Labour Law Journal*, 4(4), 272-291.
- Sanetra, W. (2012). Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego. W Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. Warszawa.
- Scharpf, F. (2010). The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a “social market economy”. *Socio- Economic Review*, 8(2), 211-250.
- Schulten, T. (1996). European works councils: prospects for a new system of European industrial relations. *European journal of industrial relations*, 2(3), 303-324.
- Sklair, L. (2012). Transnational capitalist class. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sciarra, S., Fuchs, M. Sobczak, A. (2014). Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements. Report to the European Trade Union Confederation.
- Streeck, W. (1997). Neither European nor works councils: a reply to Paul Knutsen. *Economic and industrial democracy*, 18(2), 325-337.
- Surdykowska, B. (2014). Traktatowy mechanizm europejskiego dialogu społecznego. *Monitor Prawa Pracy* (1)
- Telljohann, V. (2011). European Works Councils, Case Studies.
- Timming, A. R. (2006). The problem of identity and trust in European works councils. *Employee Relations*, 28(1), 9-25.
- Vitali S., Glattfelder JB, Battiston S. (2011). The Network of Global Corporate Control. *PLoS ONE* 6(10)
- Vitali, S., Glattfelder, J. B., Battiston, S. (2014). The network of global corporate control. 2011. Cited on, 43.
- Waddington, J. (2011). European works councils. A transnational industrial relations institution in the making. New York/Abingdon: Routledge.
- Waddington, J., Pugliano, V., Turk, J., & Swerts, T. (2016). *J. Waddington, V. Pulignano, J. Turk, T. Swerts, Managers, Business Europe and the development of European Work Councils, ETUI 2016*. Brussels: ETUI.
- Walczak, A. (2010). Coming to the Table: Why Corporations Should for Legal Norms for the Protection of Indigenous Rights. *The George Washington International Law Review* (42)
- Whittall, M. (2000). The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism?. *European Journal of Industrial relations*, 6(1), 61-83.
- Whittall, M., Lücking, S., & Trinczek, R. (2009). The frontiers within: why employee representatives fail to set up European works councils. *Industrial Relations Journal*, 40(6), 546-562.
- World Investment Report 2016 (2016). UNCTAD.
- Wouters, J., & Hachez, N. (2009). *Business and Human Right in EU External Relations. Making the EU a Leader at Home and Internationally -Study for the European Parliament*. Directorate-General for External Policies of the Union.
- WTO (2014). Trade liberalisation statistics, http://www.gatt.org/trastat_e.html [dostęp: 28.07.2014].
- Zambrana Téva, N. (2012). Shortcomings and Disadvantages of Existing Legal Mechanism to Hold Multinational Corporations Accountable for Human Rights Violations. *Cuadernos de Derecho Transnational* (4)

Zimmer, R. (2016), *Umocowanie: mandat oraz sygnatariusze – strona związków zawodowych*
w: Tworzenie warunków sprzyjających dobrowolnym i niezależnym, ponadnarodowym
negocjacom związków zawodowych i przedsiębiorstw międzynarodowych. Sprawozdanie
końcowe..