

Pentru



European Federation of Food,
Agriculture and Tourism Trade Unions

**CONSOLIDAREA DIALOGULUI SOCIAL ÎN SECTORUL AGROALIMENTAR -
„DSCONSOLIDATAGROALIMENTAR”**

Proiect EFFAT SOCPL-2023-SOC-DIALOG -101145621

Rezumat

Consolidarea dialogului social și extinderea negocierilor colective în sectorul agroalimentar: bune practici, bariere/provocări și soluții posibile pentru a le aborda

REZUMAT

Secretariatul **Federației Europene a Sindicatelor din Alimentație, Agricultură și Turism (EFFAT)** a dispus realizarea unui studiu în cadrul proiectului „**Consolidarea dialogului social în sectorul agroalimentar – „DSConsolidatAgroAlimentar”** de către **Areté**. Proiectul are ca obiectiv întărirea dialogului social¹ în cadrul sectorului agroalimentar din UE prin urmărirea, printre altele, a următoarelor obiective: i) consolidarea partenerilor sociali, în special sindicatele, și asigurarea transpunerii echitabile a [Directivei UE privind salariile minime adecvate](#); ii) consolidarea capacității partenerilor sociali prin eliminarea barierelor în calea unui dialog social eficient și a negocierilor colective; iii) îmbunătățirea calității locurilor de muncă, incluzând condiții echitabile de angajare și de muncă, protecție socială și sănătatea și securitatea la locul de muncă. Studiul oferă informații despre gradul de reprezentativitate a partenerilor sociali, dialogul social sectorial, acoperirea negocierilor colective și reglementarea salariilor în sectorul agroalimentar. Analiza s-a bazat pe dovezi și opinii colectate prin cercetare documentară, un sondaj online dedicat și interviuri detaliate cu reprezentanți ai sindicatelor și cercetători independenți.

Rezultate cheie ale studiului

Analiza **reprezentativitatea partenerilor sociali**² a relevat că ratele densității sindicale în sectorul agricol sunt încă destul de scăzute în mai multe state membre (denumite în continuare SM), similar cu situația prezentată pentru perioada 2004-2005 în [studiul Eurofound 2007](#)³. S-a dovedit că ratele densității sindicale în sectorul alimentară și al băuturilor sunt în general comparabile cu cele din 2020 (raportate în [studiul Eurofound 2022](#)) în anumite SM, deși alte SM au încă rate scăzute⁴. În ceea ce privește acoperirea negocierilor colective (denumită în continuare ANC), în sectorul agricol s-a constatat că aceasta depășește pragul de referință de 80% stabilit de [Directiva \(UE\) 2022/2041](#) privind salariile minime adecvate (denumite în continuare SMA) în Belgia, Cipru, Cehia, Finlanda, Franța, Italia, Slovenia și Spania; iar în sectorul alimentară și al băuturilor s-a constatat că aceasta depășește pragul de 80% în Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Italia, Malta, Spania, Suedia.

Studiul a reliefat câteva **inițiative de succes destinate creșterii participării uniunilor patronale în sectorul agroalimentar**:

- Unele inițiative au reușit să extindă afilierea la sindicate în rândul *lucrătorilor migranți din sectoarele agricol și alimentară prin implicarea lucrătorilor sindicalizați care dețin competențele lingvistice necesare - de obicei, tot lucrători migranți* - în acțiunile întreprinse de sindicate.
- Alte inițiative au reușit să crească afilierea sindicală în rândul *lucrătorilor temporari/sezonieri din sectorul agricol* (care sunt adesea reticenți să plătească întreaga cotizație pentru o calitate de membru sindical complet) prin intermediul unor scheme de afiliere „*facilitate*” care au la bază taxe reduse, durata temporară a calității de membru și facilități și/sau beneficii suplimentare pentru lucrătorii care își reînnoiesc cererea de aderare la schema „*facilitată*” în ani consecutivi.

Studiul a mai identificat și exemple de parteneriate de succes între sindicate, care au contribuit la consolidarea protecției asigurate lucrătorilor migranți.

¹ În conformitate cu definiția dată pe [pagina web dedicată](#), a Comisiei Europene, „dialogul social” cuprinde „toate tipurile de negocieri, consultări sau schimburi de informații între reprezentanții guvernelor, ai angajatorilor și ai lucrătorilor, sau în rândul acestora, pe teme de interes comun legate de politica socială, economică sau în domeniul muncii”.

² măsurată în termeni de densitate, adică *proporția din numărul total de salariați dintr-un sector reprezentată de partenerii sociali relevanți (sindicate și asociații patronale)*.

³ Cifre mai mici de 20% au fost calculate, printre altele, pentru Bulgaria, Croația, Ungaria, Lituania și Slovacia în rândul statelor membre din centru și est, iar pentru Franța, Germania și Portugalia în rândul celorlalte state membre.

⁴ Cifre mai mici de 20% au fost calculate, printre altele, pentru Bulgaria, Polonia, Slovacia și Slovenia în rândul statelor membre din centru și est, iar pentru Austria în rândul celorlalte state membre.

Majoritatea părților interesate și a cercetătorilor consultați au considerat introducerea [condiționalității sociale în cadrul Politicii Agricole Comune \(PAC\)](#)⁵ ca o realizare remarcabilă destinată să protejeze lucrătorii din sectorul agricol din UE. Aceștia au observat, de asemenea, că potențialul condiționalității sociale este încă departe de a fi pe deplin exploatat, în special în ceea ce privește *posibila sa utilizare ca stimulent pentru ca angajatorii din sectoarele agricol și alimentar să încheie contracte colective de muncă (denumite în continuare CCM) la nivel de companie și de sector.*

Studiul a identificat câteva **bariere în calea consolidării dialogului social în sectorul agroalimentar**:

1. *limitări ale resurselor și capacității disponibile sindicatelor;*
2. *barierele rezultate din structura fragmentată a sectoarelor, în principal din cauza prezenței ridicate a IMM-urilor și a microîntreprinderilor, care sunt în multe cazuri și afaceri de familie;*
3. *numărul ridicat de muncitori temporari/sezonieri, migranți și lucrătorii în forme atipice de angajare;*
4. *atitudine nefavorabilă față de sindicate a angajatorilor și uneori chiar și a factorilor naționali de decizie politică și autorităților;*
5. *stimulente limitate pentru ca lucrătorii să se afilieze la sindicate în statele membre în care standardele privind condițiile de muncă și salariile minime sunt stabilite în principal prin legislație sau în statele membre în care contractele colective de muncă sunt extinse „erga omnes” prin legislație⁶ (așa-numita problemă „free riding”).*

De asemenea, au fost identificate și câteva bariere semnificative în calea extinderii negocierilor colective în sectorul agroalimentar:

1. *Reprezentativitatea scăzută a sindicatelor și/sau a organizațiilor patronale* (în principal din cauza structurii fragmentate a sectoarelor agricol și alimentar) poate limita posibilitatea încheierii unor contracte colective de muncă, în special în statele membre în care trebuie atinse niveluri minime de reprezentativitate pentru ca părțile să poată încheia un contract colectiv de muncă.⁷ Mai mult de atât, în multe țări, sindicatele și, chiar mai frecvent, organizațiile patronale fie nu există, fie acționează ca asociații de afaceri. Aceasta înseamnă că le lipsește mandatul care să le permită să se angajeze în negocieri colective, fapt care reprezintă o barieră uriașă în calea extinderii domeniului de aplicare al negocierilor colective.
2. Problema „free riding” discutată mai înainte: în statele membre în care standardele privind condițiile de muncă și salariile minime sunt stabilite în principal prin legislație sau în statele membre în care contractele colective de muncă sunt extinse *erga omnes* prin legislație, există stimulente limitate pentru ca lucrătorii și angajatorii să adere la sindicate și, respectiv, la asociații patronale, ceea ce limitează eficacitatea negocierii colective ca instrument de organizare.⁸

⁵ În esență, Condiționalitatea socială implică faptul că plățile PAC sunt condiționate de respectarea anumitor standarde de muncă ale UE; beneficiarii acestor plăți, și anume fermierii, fiind, prin urmare, stimulați să îmbunătățească condițiile de muncă din exploatarea lor.

⁶ Această extindere implică aplicarea condițiilor convenite în contractele colective de muncă (CCM) lucrătorilor și companiilor care nu sunt afiliate la partenerii sociali responsabili de negocierea acestora, indiferent dacă este vorba de sindicate sau organizații patronale. Studiul a constatat existența unor mecanisme de extindere în vigoare în sectorul agroalimentar în cel puțin 17 state membre: Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Cehia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Italia, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia.

⁷ S-a constatat că această abordare este aplicată în sectorul agroalimentar în cel puțin 16 state membre: Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania, Suedia.

⁸ Problema este discutată pe larg și în literatura științifică care se ocupă de relațiile industriale, deși nu cu o atenție specifică acordată sectorului agroalimentar din UE. Consultați, de exemplu, Anxo (2024), [Directiva UE privind salariul minim adecvat: Evaluare preliminară a impacturilor potențiale](#). Institutul Suedez pentru Studii Politice Europene

Recomandări de soluții pentru consolidarea dialogului social și extinderea negocierilor colective în sectorul agroalimentar

Prin analiza critică a rezultatelor studiului și a contribuțiilor sindicatelor și cercetătorilor consultați, echipa studiului a redactat trei seturi de recomandări, conform următoarelor principii generale:

- Să se inspire din exemple concrete de inițiative și bune practici care s-au dovedit a fi eficiente pentru obținerea unor rezultate tangibile în ceea ce privește consolidarea dialogului social și/sau extinderea ANC în sectorul agroalimentar al UE.
- Să se elaboreze niște recomandări suficient de generale pentru a fi potrivite pentru implementarea la nivelul întregii UE sau cel puțin pentru implementarea în sectorul agroalimentar din majoritatea statelor membre.
- În absența unor exemple concrete de aplicare în sectorul agroalimentar, să se propună soluții cel puțin similare cu cele testate și adoptate în sectorul respectiv.

Fiecare recomandare este integrată printr-o **scurtă explicație a relevanței sale** și – acolo unde este cazul – de câteva **sugestii operaționale pentru implementarea sa practică**, bazate pe elementele apărute în urma studiului și pe expertiza echipei studiului.

Recomandări pentru acțiuni generale

Recomandarea 1.1 – EFFAT și sindicatele membre ar putea lua în considerație **intensificarea eforturilor lor** pentru:

- a. **Sensibilizarea părților interesate relevante din UE și de la nivel național** (în special în ceea ce privește: i) factorii de decizie și instituțiile; și ii) asociațiile patronale) cu privire la **importanța unui dialog social consolidat și a unei negocieri colective extinse**.
- b. **Informarea lucrătorilor și a publicului larg +n legătură cu beneficiile dialogului social consolidat și ale negocierilor colective extinse**.
- c. **Introducerea unei protecții semnificative a lucrătorilor și a reprezentanților sindicatelor împotriva concedierii/discriminării și sancționarea acțiunilor antisindicale și a desființării sindicatelor**.

O atitudine mai favorabilă față de dialogul social și rolul sindicatelor, precum și o mai bună conștientizare a importanței acestora în rândul publicului larg sunt condiții esențiale pentru alte acțiuni recomandate.

Recomandarea 1.2 – EFFAT și uniunile sindicale membre pot lua în considerație **intensificarea eforturilor pe care le depun de a discuta în cadrul forurilor relevante ale UE și naționale - în special în ceea ce privește cele instituționale** - importanța pe care o au:

- a. Sprijinirea sindicatelor **să acceseze li resurse financiare decât cotizațiile de membru**, ca sursă de finanțare pentru a dobândi capacitate operațională.
- b. Acordarea de **sprijin politic și logistic** sindicatelor.
- c. Sprijinirea sindicatelor în a asigura **accesul și creșterea capacității lor de operare în locuri de muncă** cu o prezență importantă a lucrătorilor temporari/sezonieri, a lucrătorilor migranți și a lucrătorilor cu forme atipice de angajare.

Disponibilitatea resurselor financiare și a unei capacități operaționale adecvate pentru sindicate este esențială pentru a asigura fezabilitatea și eficacitatea celorlalte acțiuni recomandate.

Recomandări pentru consolidarea reprezentativității sindicale în sectorul agroalimentar

Recomandarea 2.1 – Sindicatele ar putea lua în considerare implementarea unor acțiuni destinate să **promoveze creșterea numărului de membri sindicali în rândul lucrătorilor migranți**.

Aceste acțiuni ar putea avea ca scop: i) abordarea, în limbile materne corespunzătoare, a lucrătorilor migranți nesindicalizați; și ii) informarea acestora, în limbile corespunzătoare, cu privire la beneficiile aderării la un sindicat, pentru a-i încuraja să devină membri. Pe lângă comunicarea orală, aceste acțiuni ar putea cuprinde și distribuirea de materiale informative (de exemplu, pliante) în limbile materne corespunzătoare.

Recomandarea 2.2 – Sindicatele ar putea să ia în considerație implementarea unor acțiuni destinate să **promoveze creșterea numărului de membri sindicali în rândul lucrătorilor temporari/sezonieri**.

Aceste acțiuni ar putea fi sub forma unor scheme de aderare sindicală „facilitate”, bazate pe: i) taxe de membru reduse; ii) durata temporară a calității de membru; iii) facilități și/sau beneficii suplimentare pentru lucrătorii care își reînnoiesc cererea de aderare la schema „facilitată” în ani consecutivi.

Recomandarea 2.3 – La nivel de UE, EFFAT ar putea să ia în considerație discutarea în forurile relevante posibilitatea de a elabora **inițiative la nivelul UE destinate să promoveze crearea de parteneriate între sindicate și/sau sprijinirea activităților acestora**. La nivel național, sindicatele ar putea să ia în considerație posibilitatea de a **crea parteneriate cu sindicate din alte SM și/sau țări non-UE de interes deosebit**.

În statele membre care utilizează în principal forță de muncă migrantă în sectorul agroalimentar, sindicatele și-ar putea concentra eforturile pe crearea de parteneriate cu sindicatele din statele membre și/sau țările din afara UE care furnizează cea mai mare parte a forței de muncă migrante. Sindicatele din statele membre care sunt în principal furnizori de forță de muncă migrantă și-ar putea concentra eforturile pe crearea de parteneriate cu sindicatele din statele membre care angajează lucrători migranți.

Recomandări pentru extinderea negocierilor colective în sectorul agroalimentar

Recomandarea 3.1 – EFFAT și/sau sindicatele membre ar putea lua în considerare posibilitatea de a **acționa la nivel de UE și național** pentru a **explora posibila utilizarea a condiționalității sociale pentru a promova acoperirea extinsă a contractelor colective de muncă** în sectorul agroalimentar, în cadrul: i) planurilor naționale de acțiune în scopul atingerii pragului de 80% de contracte colective de muncă stabilit în set SMA; ii) [planuri strategice PAC](#) naționale.

În acest sens există două opțiuni principale de acțiune: i) Doar angajatorii care aderă la contracte colective de muncă ar fi eligibili pentru finanțare publică, inclusiv în cadrul PAC. Această abordare „dură” la condiționalitatea socială este aplicată în prezent în cadrul [PAC 2023-2027](#), unde este însă limitată la respectarea anumitor standarde de muncă ale UE. Ar fi aliniată și cu pozițiile EFFAT față de [revizuirea PAC post-2027](#) și cu revizuirea [Directivei privind achizițiile publice](#). Din perspectiva sindicatelor, aceasta a apărut ca o abordare eficientă, dar este probabil să se confrunte cu o opoziție puternică din partea angajatorilor și, eventual, și cu reticența unor factori de decizie politică. ii) ANC extinsă ar putea fi promovată printr-un sistem de stimulente (abordare „soft”) care să recompenseze angajatorii care aderă la ANC-uri cu un scor și un clasament mai mari în procesele de selecție bazate pe merit pentru finanțare publică, inclusiv în cadrul PAC (în special sprijinul acordat prin intermediul [Politicii de dezvoltare rurală](#) a UE, așa-numitul „al doilea pilon” al PAC). Din perspectiva sindicatelor, aceasta poate avea unele limitări în ceea ce privește eficacitatea, însă în același timp poate fi abordată mai puțin nefavorabil de către angajatori.