

## PREMISELE UNUI DIALOG SOCIAL EFICIENT

Îmi exprim satisfacția că am fost invitat de Domniile Voastre la dezbateră cu tema propusă. Ea este în mod evident una majoră, necesară pentru o evoluție firească a societății noastre. Nu pot decât să vă mulțumesc, să apreciez inițiativa și să urez mult succes echipei care o realizează. Menționez că intervenția mea este una de principiu problematica nefiind circumscrisă activității mele cotidiene nici profesional, nici legislativ.

Vin în fața Domniilor Voastre cu o serie de precizări legate de tema propusă pentru dezbateră.

Pornesc de la titlu. Cred că mult mai relevant ar fi să înlocuiți termenul real cu un altul: eficient. Opinia mea este că exprimă mult mai exact ceea ce doriți să realizați. Real are o mare doză de relativitate pe când eficient subliniază cu acuratețe scopul pe care doriți să îl atingeți: optimizarea dialogului social.

Dialogul social este absolut necesar în orice țară deci și în România. El exprimă o serie de raporturi între diversele grupuri de interese din societate, armonizarea acestora și, nu în ultimul rând, corelarea intereselor de grup cu cel național. Democrația presupune, în ansamblul său, dialogul pe diverse paliere, deci și cel social. Este de fapt un modus vivendi al ontosului nostru în integralitatea sa. Lipsa dialogului social eficient poate determina dezechilibre care pot deveni majore și pot duce la un moment la însuși dispariția societății. Calea dialogului este modul de existență al unei societăți democratice. Nici o altă metodă nu poate fi acceptată.

Cadrul legislativ nu cred că este cel mai adecvat cu putință. Sunt absolut necesare pentru acest demers trei norme legislative care să reglementeze problematica: o lege a patronatelor, o lege a sindicatelor și, nu în ultimul rând, o lege cadru a dialogului social. Eu nu îmi desfășor activitatea în acest domeniu deci nu o cunosc în detaliu.

Din câte cunosc eu relația angajator/angajat are foarte multe lacune fie din motive de neclaritate a legislației, fie din motive de nerespectare a acesteia. Personal nu cred că toți angajatorii sunt neprihăniți așa cum și reciproca este

valabilă, nu toți angajații sunt neprihăniți, evident din cauze diferite. Întrebarea a treia are lacune de logică pentru că nu poate nimeni să afirme că nu este necesar un echilibru în acest sens. Cred că mai eficientă ar fi fost o întrebare care să ceară opinii privind modul de realizare a acestui echilibru.

Dacă suntem corecți cu noi înșine recunoaștem că este absolut necesar un sindicat pentru optimizarea relației angajator/angajat dar, ca o continuare, să observăm că sindicatele au exacerbât lupta pentru drepturile angajaților depășind adeseori limitele firescului, nu doar din punct de vedere legislativ. Și în acest context trebuie să dăm Cezarului ce-i al Cezarului și lui Dumnezeu ce-i al lui Dumnezeu.

În consecință eu sunt adeptul optimizării dialogului social pentru armonizarea intereselor angajatorilor cu cele ale angajaților. Pe de altă parte nu putem susține acele cereri care să faciliteze inactivitatea sau o recompensă peste quantumul activității desfășurate.

NOTĂ: Textul reprezintă punctul meu de vedere la invitația primită de la Coaliția „Pentru un dialog social real”, alcătuită de Cartel Alfa Hunedoara, BNS Hunedoara, CNSLR-FRĂȚIA Hunedoara și Sindicatul Învățământ Preuniversitar Hunedoara în vederea participării la audierea publică ce va avea loc sâmbătă, 26 noiembrie 2011, orele 11, în sala Spiru Haret de la sediul Inspectoratului Școlar Județean Hunedoara.

21.11.2011

Gheorghe FIRCAK

Deputat - Uniunea Culturală a Rutenilor din România