

“DOAR BAZELE REALE SUSTIN PROGRESUL”

IOAN GAITA consilier juridic – cursant ACADEMIA DE ADVOCACY

23.11.2011

"Mai este nevoie de dialog social real?"

Raspunsul la intrebarea pusa de comisia de initiere este categoric „DA”. Mereu, in orice sistem , in orice stadiu de dezvoltare economico-sociala este nevoie de dialog social real. Acesta reprezentand singura modalitate de a aranja societatea pe baze solide, de a-i jalona o dezvoltare fara sincope. In primul rand este nevoie de dialog, in acceptiunea larga a termenului care marcheaza faza de nceput, de pregatire a dialogului social.

In viata reala sunt acceptate diverse definitii ale dialogului social cum ar fi: Toate formele de negociere, de consultare sau simplul schimb de informatii intre partenerii sociali, Guvernul, Sindicatele si Patronatele, asupra unor chestiuni de interes comun, legate de politicile economice si sociale . Adeseori, drept definiție a dialogului social este folosita definitia care face referire la relatiile si cooperarea dintre partenerii sociali si guvernare.

Dialogul social reprezinta „o metoda de gestionare” a problemelor legate de munca, economice si sociale prin intermediul consultarii si acordului dintre autoritatea publica si grupuri reprezentand angajatii si angajatorii. Trebuie asadar constientizata existenta multiplelor laturi ale dialogului social. Dialogul social bipartit, in particular, poate fi exercitat la nivel industrial, sectorial si la inter-profesional, ultima situatie fiind in special importanta la nivel european unde problema opiniilor nationale divergente nu poate fi controlata.

Ca orice proces, si dialogul social a beneficiat de o evolutie in pas cu reorganizarea socio-economica europeana. In aceasta ordine de idei, dialogul inter-industrial a fost primul lansat la sfarsitul lui ianuarie 1985 la Summit-ul de la Val Duchesse, cu participarea activa si sprijinul lui Jacques Delors, presedintele de atunci al Comisiei Europene. De atunci, partenerii sociali au fost capabili sa produca un numar de “opinii comune” in sectoarele inter-industriale cum sunt training-ul, motivarea, informarea si consultarea salariatilor, strategii de angajare, educatia primara, training-ul initial si cel vocational pentru adulti, tranzitul de la scoala la adult si salariat, noi tehnologii si organizatii muncitoresti, oportunitati egale, sanatate, siguranta, libertate de miscare, dialogul social in sine. Mult mai important, dialogul intre partenerii sociali a fost responsabil pentru includerea in Tratatul de la Maastricht a articolelor 138 si 139 care au pregatit terenul pentru recunoasterea oficiala a dialogului social. Dialogul social inter-industrial s-a intensificat dupa intrarea in vigoare a Tratatului de la Maastricht si, dupa cativa ani, a Tratatului de la Amsterdam. Doua posibile evaluari pot fi facute asupra dialogului social de la Val Duchesse. In primul rand, noul fel de dialog a promovat pentru prima data “o trambulina pentru angajarea in dialog, conducerea catre rezultate” In al doilea rand, initiativele comune derivate din prima intalnire de la Val Duchesse si din multele dialoguri sociale “au ajutat la faurirea unei culturi europene a relatiilor industriale si au permis partenerilor sociali sa testeze la nivel european capacitatea de a negocia strategiile de cooperare economica, training-ul vocational, rasismul,

adaptabilitatea la piața muncii, strategia europeană de angajare și integrarea invalizilor în lumea muncii”.

La nivelul sectorial se manifestă adevăratele probleme sociale și economice, indiferent dacă ele sunt restructurarea industrială, introducerea de noi tehnologii, schimbarea profilelor ocupaționale, schimbarea politicii comunitare ori liberalizarea și competiția liberă”.

Eficiența activității unei organizații depinde în mare măsură de modul în care conducerea acesteia reușește să organizeze și să întretină permanent dialogul social. Resursele umane ale unei întreprinderi nu reprezintă doar o totalitate de indivizi; ele constituie în același timp un ansamblu de grupuri eterogene ce cuprind persoane cu interese specifice, obiective și puncte de vedere proprii. Drept urmare, managementul firmei nu trebuie să ignore existența acestora, ci să organizeze structuri instituționale care să permită un dialog social activ și participativ în vederea prevenirii sau reducerii riscului de conflict.

Dialogul social reprezintă ansamblul organizat de contacte și acțiuni prin care anumite grupuri (de salariați, conducere, patronat, sindicate, organizații profesionale etc.) participă la elaborarea celor mai bune soluții pentru problemele economice și sociale cu care acestea se confruntă, la amortizarea intereselor și la prevenirea conflictelor.

Dialogul social poate fi desfășurat la nivelul economiei naționale, actorii principali fiind guvernul, patronatul și sindicatele sau organizațiile profesionale, de tineret etc. În cadrul întreprinderii, dialogul social se desfășoară între echipa de conducere și salariați, prin intermediul reprezentanților acestora. În ambele cazuri există anumite reglementări juridice și organizatorice menite să sprijine eficiența dialogului social.

Participarea salariaților la dialogul social din întreprindere este o cale de întărire a managementului firmei care devine astfel mai consistent și mai credibil, ceea ce contribuie la atenuarea sau chiar prevenirea conflictelor și, în consecință, la îmbunătățirea climatului psihosocial.

Pot fi evidențiate mai multe niveluri ale participării salariaților la dialogul social, și anume: a) locul de muncă al fiecărui lucrător, b) relațiile interumane, c) cointeresarea material-financiară a salariaților, d) asocierea la putere, respectiv participarea salariaților la capitalul social al întreprinderii. Astfel se reduc antagonismele dintre salariați și conducere și sporește gradul de antrenare-motivare în munca angajaților.

Dialogul social în cadrul întreprinderii se bazează, în mare măsură, pe organizarea și funcționarea unor structuri instituționale adecvate. Cele mai cunoscute sunt: a) delegații personalului, b) secțiile sindicale, c) comitetul de întreprindere.

Alături de actorii relațiilor de tip industrial, autoritățile publice reprezintă cel de-al treilea actor, prin crearea unor structuri instituționale solide, clare, eficiente, care să ghideze dialogul social la toate nivelurile: local, regional, național.

Sindicatele reprezintă o formă a libertății de expresie, a democrației. Ele sunt organizații fără caracter politic, constituite în scopul apărării intereselor profesionale, economice, sociale și culturale ale

membrilor lor si a drepturilor acestora, prevazute in legislatia muncii si in contractele colective de munca. Forta sindicatelor, manifestata pe plan intern (in cadrul organizatiei) sau in exterior (prin afilierea la structuri sindicale superioare, precum uniunile profesionale, de ramura sau teritoriale), consta in presiunea pe care acestea o pot exercita asupra conducerii si departamentului de resurse umane, in scopul apararii intereselor si drepturilor membrilor sai.

Obligatiile sindicale urmaresc, in general, doua obiective:
- asigurarea locurilor de munca pentru toti angajatii (securitatea posturilor) si
- constituirea ca partener egal in raporturile cu patronatul si conducerea.

Democrația presupune, în ansamblul său, dialogul pe diverse paliere, deci și cel social.

Din cand in cand structurile cooperarii sunt suspendate , iar partenerii sociali se aseaza pe pozitii diferite existand riscul declansarii conflictelor sociale sau de munca. Salariatii au o serie de alternative de actiune si rezolvare a nemulțumirilor prin declansarea conflictelor care depind de o serie de factori variabili.

Dialogul social este indispensabil într-o societete democratică precum cea românească, întrucât pluralismul opiniilor, libertatea de exprimare a opiniilor și rațiunea sunt necesare în luarea unor decizii care implică întreg sistemul economic, implicit sistemul de învățământ din România.

Lipsa dialogului social real si eficient poate determina dezechilibre care pot deveni majore și pot duce la un moment la însăși dispariția societății. Calea dialogului este modul de existență al unei societăți democratice.

In situatia noastra de cetateni ai Uniunii ni se recomanda modelul social european avand ca trasatura distincta **dialogul social** , iar rolul organizatiilor reprezentative in reforma si evolutia economica pe piata muncii , consta in constructia de politici pe baza participarii , solidaritatii si responsabilitatii sociale.

Pentru ca dialogul social sa fie real, obligatoriu trebuie sa ne ancoram in realitate, inaintea demararii lui, sa ne informam cu toate detaliile si implicatiile momentului privind problematica pe care o vom aborda, sa ne ingrijim ca si partenerii de discutie sa detina aceleasi informatii. Doar in aceste conditii dialogul poate sa promoveze conceptul cel mai eficient si care aduce beneficiile cele mai mari si implicit creaza stabilitate.

In situatia in care dialogul social este generatorul de promovare, de evidentiere a valorilor reale, sunt eliminate nonvalorile si astfel se poate realiza scara reala a valorilor partenerilor sociali, aceasta in fapt reprezinta baza, garantia oricarui dialog social real.