



COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

[1]

MAI ESTE NEVOIE DE DIALOG SOCIAL REAL?

SINTEZA AUDIERII PUBLICE

COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

DEVA, 26 NOIEMBRIE 2011

[Sinteza audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?"]





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

[2]

CONTEXTUL PROBLEMEI

Dialogul social este un concept politic prin care toate părțile interesate convin să garanteze că interesele specifice ale fiecăruia sunt luate în considerare în procesul de luare a deciziilor.

Conceptul de dialog social acoperă, în mod normal, dialogul bipartit dintre patronate și organizațiile salariaților. În acest caz, suntem în fața unui proces care permite salariaților să formuleze opinii cu referire la adoptarea deciziilor manageriale. La nivel macro-economic, dialogul social include un proces tripartit care oferă atât angajatorilor cât și muncitorilor posibilitatea de a-și exprima opiniile, atunci când sunt formulate cu privire la politica națională sau regională, la muncă sau alte probleme sociale (sau economice). În ambele cazuri, **dialogul social în sine constituie expresia unei societăți democratice, materializând dreptul salariaților de a se organiza și negocia colectiv.**

Angajat în 1985 și prevăzut cu o baza juridică grație *Actului unic european*, **dialogul social european** are ca obiectiv asocierea partenerilor sociali în construirea pieței interne europene. Pentru a întări rolul organizațiilor sindicale, tratatul de la Maastricht impune, încă din 1992, obligativitatea consultării partenerilor sociali asupra problemelor sociale și introduce totodată posibilitatea acestora de a negocia între ei acorduri-cadru.

Realizarea dialogului social în România a suferit modificări importante în anul 2011, odată cu adoptarea legii nr. 62/2011 a dialogului social. Astfel, acest nou act normativ introduce transformări substanțiale în ceea ce privește condițiile de derulare a dialogului social, cadrul legal de constituire și funcționare a organizațiilor sindicale, precum și condițiile de stabilire a reprezentativității organizațiilor sindicale.

Punctual, este vorba în primul rând de **poziționarea prin legea nr. 62/2011** a dialogului social în România, prin cele două forme de manifestare, bi- și tripartite, **în afara contextului european stabilit prin tratatele Uniunii Europene și convențiile Organizației Internaționale a Muncii, în sensul asigurării dreptului garantat la negocieri colective.**

De asemenea, prin noul act normativ s-a realizat suprimarea *Contractului Colectiv de Muncă la Nivel Național*, totodată **tergiversându-se adoptarea unei reglementări privind stabilirea sectoarelor de activitate**, ceea ce semnifică imposibilitatea obținerii reprezentativității partenerilor sociali și, implicit, **imposibilitatea negocierilor colective la toate nivelurile** (în primul rând la nivel de unitate, pentru angajatorul care nu este deja parte la un contract colectiv de muncă la nivel de unitate dispărând obligația inițierii negocierii).

Condițiile de dobândire a reprezentativității la nivelul unei unități/instituții, la rândul lor, au fost modificate substanțial în raport cu vechile prevederi legale. Precedent modificărilor legislative aduse de legea nr. 62/2011, legea nr. 130/2006, republicată, privind contractul colectiv de muncă prevedea în cadrul art. 17, alin. (1), lit. c) următoarele condiții pentru stabilirea reprezentativității unei organizații sindicale la nivel de unitate:

- are statut legal de organizație sindicală;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității.

Totodată, reprezentativitatea se putea stabili la nivel de unitate, în virtutea art. 18 alin. (3) din aceeași lege, în condițiile afilierii la o organizație sindicală reprezentativă la nivel național.

Modificarea adusă de **legea nr. 62/2011 a dialogului social** stabilește următoarele condiții în ceea ce privește reprezentativitatea la nivelul unității/instituției (art. 51 alin. (1) pct. C):

- are statut legal de sindicat;
- are independență organizatorică și patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

A fost eliminată, de asemenea, posibilitatea dobândirii reprezentativității la nivel de unitate în baza afilierii la o organizație sindicală reprezentativă la nivel național.

Consecințele imediate estimate ale acestor modificări sunt **reducerea drastică a posibilităților de reprezentare a salariaților prin intermediul organizațiilor sindicale** (la nivelul unei unități putând exista cel mult o organizație sindicală reprezentativă), **imposibilitatea demarării proceselor de negociere colectivă** și, în ansamblu, **anularea oricărui gen de dialog social.**

Unul dintre cei mai importanți promotori ai modificării legislației din domeniul sindical a fost *Consiliul Investitorilor Străini din România*, în raportul publicat în 2009 [Menținerea creșterii, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor Străini, București, 2009] formulând, pentru menținerea creșterii economice, următoarea propunere (p. 8):

"FIC recomandă reformarea legislației actuale privind sindicatele și contractul colectiv de muncă, astfel încât să se

[Sinteza audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?"]





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

introducă obligația ca un sindicat să includă cel puțin o treime din forța de muncă a întreprinderii înainte ca acesta să poată fi considerat reprezentativ."

De asemenea, în cadrul raportului din 2006 al aceleiași organizații non-guvernamentale [Soluții imediate de creștere a investițiilor străine directe în România, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor străini, București, 2006] se recomandă ca "numai sindicatele care reprezintă cel puțin 50% din forța de muncă ar trebui înregistrate" (p. 6).

Aceste inițiative/proponeri sunt singurele care au putut fi identificate ca motivații ale declanșării procesului de modificare legislativă în ceea ce privește condițiile de stabilire a reprezentativității la nivel de unitate.

Avându-se în vedere acest context, în încercarea de a identifica efecte deja prezente ale modificărilor legislative, precum și posibilitățile de intervenție dezirabile în sensul unei îmbunătățiri a condițiilor de desfășurare a dialogului social, a fost constituită **Coaliția "Pentru un dialog social real"**. În cadrul acesteia, s-a apreciat că cea mai bună soluție la care se poate recurge în contextul actual este aceea a audierii publice.

Comisia de inițiere a audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?" a fost constituită din membrii Coaliției "Pentru un dialog social real":

- | | |
|--------------------------|---|
| Vasile Bujor | – Secretar General Cartel "Alfa" Hunedoara |
| Ovidiu Morcan | – Președinte Blocul Național Sindical Hunedoara |
| Lăcrămioara Bolca | – Președinte C.N.S.L.R. "Frăția" Hunedoara |
| Paul Rusu | – Președinte S.I.P. Județul Hunedoara |

Comisia de inițiere a transmis invitații către 38 de specialiști, instituții publice, partide politice etc. Efectiv, au fost înaintate 25 de depoziii, dintre acestea 12 fiind susținute și în plenul audierii publice.

Totodată, a fost constituită Comisia de experți a audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?":

- | | |
|------------------------|--|
| Roșu Claudia | – prof. univ. dr. la Facultatea de Drept, Universitatea de Vest; arbitru la Curtea de arbitraj de pe lângă Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Timișoara; avocat în cadrul Baroului Timiș |
| Naubauer Ștefan | – director executiv adjunct al Institutului Național de Pregătire și Perfecționare a Avocaților București; lector univ. drd. la Facultatea de Drept din cadrul Universității "Nicolae Titulescu" București; redactor șef Editura Wolters Kluwer România; avocat în cadrul Baroului București |
| Cristian Sorin | – decan al Consiliului Baroului Hunedoara; avocat în cadrul Baroului Hunedoara |
| Miertoiu Marin | – avocat în cadrul Baroului Hunedoara; judecător (pensionar) |
| Kutaș Iuliu | – avocat în cadrul Baroului Hunedoara; doctor în drept |
| Radu Florin | – avocat în cadrul Baroului Hunedoara |
| Victor Bratu | – profesor științe socio-umane la Colegiul Național "I.C. Brătianu" Hațeg; vicepreședinte S.I.P. Județul Hunedoara; expert evaluator calitatea educației |





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

[4]

SINTEZA DEPOZIȚIILOR

1. *Martor:* lect. univ. dr. **Andrei E. SĂVESCU**

Titlu depoziție: **Un sindicat reprezentativ poate fi reprezentat la încheierea și negocierea contractului colectiv de muncă...**

Sinteza:

Pentru a facilita negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, legislația prevede o procedură specială de reprezentare a salariaților, fie prin intermediul sindicatului reprezentativ, fie prin desemnarea unora dintre aceștia în calitate de "reprezentanți ai salariaților".

Reprezentarea salariaților revine, în cazul sindicatului reprezentativ, exclusiv acestuia, care este persoană juridică distinctă. Desemnarea persoanelor care reprezintă persoana juridică sindicat în exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege pentru sindicate este la discreția sindicatului, a cărui libertate de decizie nu este și nu poate fi țărnută. Cu alte cuvinte, **reprezentarea sindicatului reprezentativ se poate face de către orice persoană, fizică sau juridică, fără nici o condiționare**, inclusiv o federație sindicală fără reprezentativitate.

2. *Martor:* președinte CNS Cartel "Alfa" Hunedoara **Vasile Bujor**

Titlu depoziție: **Dialogul social între necesitatea principiilor și normalitatea relațiilor civice și de tip industrial**

Sinteza:

Dialogul social este instrumentul cel mai important în prevenirea și soluționarea conflictelor, iar atunci când acestea funcționează, dezacordurile sunt depășite, nemaifiind necesară intervenția concilierii, medierii sau arbitrajului.

Din păcate, Guvernul României nu ține cont de prevederile Tratatului European (Lisabona) – art. 138 și art. 139 - și de convențiile OIM ratificate, eliminând de la masa dialogului social al consultărilor și negocierilor, partenerii sociali: patronate, sindicate și membri ai societății civile.

În urma plângerii susținute în Comisia de experți a OIM, au fost formulate următoarele **obligații pentru România: reluarea dialogului cu partenerii sociali, în vederea modificării și armonizării Legii nr. 62/2011; abrogarea textelor care sunt contrare Convențiilor OIM ratificate de țara noastră; acceptarea unei misiuni de asistență tehnică care să medieze dialogul social tripartit ce se va derula pe această temă.**

3. *Martor:* deputat **Gheorghe FIRCAK**

Titlu depoziție: **Premisele unui dialog social eficient**

Sinteza:

Ar fi mult mai relevant dacă, în titlul depoziției, s-ar înlocui "real" cu "eficient", exprimând cu mai mare acuratețe scopul urmărit: optimizarea dialogului social.

Lipsa dialogului social eficient poate determina dezechilibre care pot deveni majore și pot duce la un moment dat la însăși dispariția societății. Călea dialogului social este modul de existență al societății democratice. Nici o altă metodă nu poate fi acceptată.

4. *Martor:* profesor Împărat Narghita Floarea

Titlu depoziție: **O lege a dezechilibrului social**

Sinteza:

Dialogul social este indispensabil într-o societate 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 sau sistemul de învățământ din România.

Noile condiții legislative nu încurajează însă dialogul social, ci mai curând îl obstrucționează. Ca atare, este **necesară modificarea legii dialogului social**, dar acest lucru în urma unei dezbateri reale cu toate grupurile de interese. De asemenea, este **necesară negocierea unui contract colectiv de muncă unic la nivel național**, care să stabilească condiții unitare, inclusiv un salariu minim pe economie.

[Sinteza audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?"]





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

[5]

[Sinteza audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?"]



5. Martor: președinte CNIPMMR Lucian Moldovan

Titlu depoziție: Poziția CNIPMMR privind proiectul legii dialogului social inițiat de MMFPS

Sinteza:

Dintre propunerile înaintate de organizațiile patronale în ceea ce privește cadrul legislativ al dialogului social nu au fost luate în discuție și nu și-au găsit rezolvarea 22, cele mai importante vizând:

- eliminarea principiului recunoașterii reciproce, în condițiile reglementării unei proceduri legale de constatare a reprezentativității partenerilor sociali;
- completarea activităților organizațiilor patronale;
- eliminarea publicării pe site-ul MMFPS a dosarului în întregime a patronatelor și procedură similară cu sindicatele pentru constatarea reprezentativității
- definirea criteriilor de constituire a patronatelor;
- reglementarea aceluiași facilități privind sediile, similare cu sindicatele și partidele politice;
- procedură specială pentru înregistrarea federațiilor și confederațiilor patronale;
- completarea domeniilor de competență ale Consiliului Economic și Social și a Comisiilor;
- reglementarea obligativității participării inițiatorilor de acte normative la dezbaterile proiectului atât în comisiile de specialitate, cât și în plenul Consiliului Economic și Social;
- constituirea de Comisii de dialog social la nivelul celor 8 Regiuni de dezvoltare.

6. Martor: vicepreședinte ADPRU Daniel MOGOȘANU

Titlu depoziție: Dialogul social în cadrul irmei (relația angajator-angajat și relațiile de muncă)

Sinteza:

Poziția conflictuală dintre angajator și angajat generează ineficiență, frustrare, stres și atmosferă neplăcută. Managementul firmei și organizațiile profesionale au interese comune legate de finalitatea proceselor desfășurate în cadrul firmei.

Tradițional, **misiunea de bază a sindicatelor este de a promova și proteja interesele membrilor săi**. Rațiunea lor de a fi constă în refacerea echilibrului de putere între angajatori și angajați. Baza raporturilor de muncă o reprezintă **contractul de muncă. Acesta nu este însă un contract între parteneri egali. Aproape în toate cazurile, angajatorii se situează pe poziții mai avantajoase decât angajații individuali**, având puterea de a dicta asupra condițiilor contractului (orele de muncă, salariul, concediile, disponibilizările, problemele disciplinare, etc.).

Este astfel **necesară și determinantă reechilibrarea relației angajator-angajat, sindicatele fiind principalul "motor" de asigurare a acestui echilibru, singura punte de legătură pentru armonizarea intereselor celor două părți implicate.**

7. Martor: președinte Uniunea Județeană CNSLR "Frăția" Lăcrimioara BOLCA

Titlu depoziție: România – destructurarea sindicatelor

Sinteza:

Legea Dialogului Social a modificat substanțial cerințele pentru constatarea reprezentativității unei organizații sindicale la nivelul unității, în sensul că **a eliminat criteriul afilierii sindicatului la o organizație sindicală reprezentativă la nivel superior (ramură), menținând doar criteriul numeric, acesta fiind majorat la 50% plus 1 din numărul total al salariaților.**

Mai mult, **după modificarea Codului Muncii în sensul eliminării interdicției concedierii liderilor sindicali aleși pentru motive care nu țin de persoana lor 2 ani după încetarea mandatului, în Legea Dialogului Social nu se mai regăsesc nici prevederile art. 10 din legea 54/2003 care interzicea concedierea sau modificarea contractelor de muncă ale liderilor de sindicat pe perioada mandatului.**

Dezinteresul Guvernului pentru mișcarea sindicală, în sensul susținerii acesteia ca partener de dialog social, este dovedit și de **ignorarea repetată a solicitărilor făcute de organisme internaționale din domeniul muncii** cu privire la raportarea privind discriminarea contra sindicatelor.



COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

Totuși, în măsura în care opțiunea este încă pentru democrație, se impune aducerea pe ordinea de zi modificări ale legislației care să privească cel puțin:

1. **Modificarea art. 51 punctul C litera c) privind stabilirea reprezentativității la nivel de unitate în sensul diminuării numărului de angajați care trebuie să fie membri de sindicat la 1/3 și prevederea posibilității ca reprezentativitatea să poată fi dobândită prin afiliere la o federație reprezentativă.**
2. **Modificarea art. 128 din Legea nr. 62/2011 în sensul acordării posibilității de negociere colectivă indiferent de nivel, în funcție de voința părților.**
3. **Asigurarea unei protecții minime a liderilor sindicali**, cu atât mai mult în sistemul bugetar unde presiunea politică este deosebită, prin reintroducerea prevederilor relative la interdicția concedierii liderilor sindicali și a modificării contractelor lor individuale de muncă, exceptând situațiile de reorganizare judiciară, faliment sau dizolvare a unității.
4. **Introducerea obligativității susținerii activității sindicale de către angajatori**, prin asigurarea facilităților necesare desfășurării activității (spațiu, mobilier etc.).

8. Martor: primar municipiul Hunedoara **Ovidiu Marius HADA**

Titlul depozității: **Dezvoltarea țării noastre depinde de dialogul social real!**

Sinteza:

Reunirea într-un singur instrument juridic – *Legea Dialogului Social* – a actelor normative care reglementau părți a ceea ce înseamnă dialogul social, precum și organizarea și funcționarea instituțiilor și organismelor cu competențe în această problematică reprezintă un pas înainte către un dialog social real, evitându-se astfel referirea la multiple acte normative. Totuși, sunt numeroase aspecte relative la Legea nr. 62/2011 care comportă discuții. De altfel, este cel puțin ciudat faptul că **adoptarea Legii Dialogului Social nu a avut la bază tocmai dialogul.**

Amestecul organelor administrației publice locale în dosarul de reprezentativitate, așa cum este prevăzut la art. 52 și la 53, respectiv la art. 73 și 74 din lege, **nu face altceva decât să restricționeze libertatea organizațiilor sindicale și patronale.**

Prevederea articolului 51 lit. d) din legea în discuție, care condiționează reprezentativitatea organelor sindicale la nivel național de existența structurilor teritoriale ale acestora în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București, **limitează în mod vădit activitatea sindicală.**

în contextul economico-financiar actual european și mondial, pentru a diminua efectele crizei care zdruncină lumea întregă și Uniunea Europeană în mod special, **partenerii sociali din România trebuie să își fixeze ca principal obiectiv dezvoltarea și consolidarea unui dialog social real.**

Dialogul social este oarecum blocat de condițiile pe care organizațiile sindicale și cele patronale trebuie să le îndeplinească pentru a fi reprezentative, recomandarea fiind ca **alegerea reprezentanților să se facă prin cooperare și consens.**

9. Martor: deputat **Bogdan Radu ȚÎMPĂU**

Titlul depozității: **Dialogul social**

Sinteza:

Dialogul social între angajat și angajator sau între populație și autoritățile centrale și locale este un lucru absolut necesar, dar din păcate **în ultima perioadă a lipsit cu desăvârșire.**

Noua lege a dialogului social a distrus practic dialogul social din România, viitorul comunicării între părți fiind și acesta compromis în momentul de față. Acest fapt va duce inevitabil la instabilitate legislativă pentru că legea rezultată nu este produsul unor consultări deschise și coerente între părțile implicate.

Prevederile actuale conțin o serie **de nereguli care trebuie corectate** în perioada următoare prin modificarea legislației în vigoare:

- **impunerea unor limitări exprese ale libertății de asociere** fiind nesocotite în mod flagrant prevederile constituționale referitoare la garantarea libertății sindicale;





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

- **modificarea reglementării Consiliului Economic și Social** în sensul că scopul său va fi pe viitor realizarea dialogului tripartit la nivel național, iar nu realizarea dialogului social;
- o serie de prevederi din Legea Dialogului Social sunt de natură să aducă **atingeri grave dreptului la negociere colectivă**: a fost **eliminată posibilitatea de negociere la nivel național**; a fost **suprimat dreptul organizațiilor sindicale de a dobândi reprezentativitate prin afiliere**; eliminarea unor garanții ale respectării dreptului la negociere colectivă (**a fost înlăturată obligația angajatorului de a iniția negocierea colectivă, a fost înlăturată prevederea care stabilea conținutul minimal al obiectului negocierii colective**).

Actualul Cod al Dialogului Social nu respectă principiul al echilibrului, dar nici pe cel al consultării permanente, fiind incorect, lipsit de viziune și părtinitor în fața intereselor politice. În lipsa unui dialog permanent există pericolul ca orice putere să își impună discreționar voința și astfel, să afecteze relațiile normale din piața muncii.

10. Martor: inspector școlar general adjunct **Mate MARTA**

Titlul depoziției: Dialogul social în perspectiva descentralizării

Sinteza:

Într-o societate democratică, chiar și în cea românească, sau mai cu seamă la noi, **este nevoie de un dialog social real, constructiv, lipsit de orice interes politic sau material.**

Noua lege a dialogului social asigură cadrul democratic pentru exprimarea opiniilor și a problemelor datorate nerespectării actelor normative pe care se bazează relația angajator – angajat.

Este de dorit ca în sistemul de învățământ să existe o unitate în ceea ce privește mișcarea sindicală, **o singură organizație sindicală la nivel de unitate având darul de a reprezenta mai bine interesele angajaților.** Înființarea a două sau trei sindicate la nivel de unitate de învățământ ar fi redundantă, având în vedere faptul că hotărârile consiliului de administrație sunt valabile unitar pentru toți angajații.

Rămâne de rezolvat problema includerii într-o organizație sindicală a angajaților din unitățile de învățământ cu personalitate juridică cu un număr mai mic de 15-20 de angajați. **Posibilitatea afilierii la o federație reprezentativă poate fi luată în calcul.**

Eficientizarea dialogului social constă în extrapolarea acestuia de la nivelul mass-mediei la nivelul unității, primul loc unde discuțiile se pot materializa în acțiuni concrete. Păstorirea discursului academic la nivel de județ sau la nivel național abstractizează conceptele vehiculate, și mai grav, diminuează responsabilitatea factorilor locali în rezolvarea conflictului. **Negocierea unui contract colectiv de muncă trebuie să se realizeze astfel la nivel de unitate**, cele două părți având prin aceasta posibilitatea asumării integrale a sa.

11. Martor: președinte PDL Hunedoara **Dorin GLIGOR**

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

Faptul că **legea nr. 62/2010 nu mai prevede existența unui contract colectiv de muncă unic la nivel național nu constituie un impediment în echilibrarea relațiilor de muncă angajator-angajat.** Și anterior acestei prevederi, în relațiile de muncă au prevalat contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură și/sau unitate. Modificările survenite în acest sens, consfințesc o practică deja existentă.

Termenii legii nu aduc constrângeri în ceea ce privește constituirea și reprezentativitatea sindicatelor. Dimpotrivă, restabilesc un echilibru reclamat imperios de mediul privat, dar și de cel de stat. **Noua legislație creează premisele unei prezențe echilibrate pe eșichierul dialogului social a tuturor partenerilor sociali angrenați.**

12. Martor: prefect județul Hunedoara **Attila DÉZSI**

Titlul depoziției: Dialogul social, încotro?

Sinteza:

Conceptul de "dialog social" reflectă trecerea de la o cultură de conflict la o cultură de parteneriat și luare în considerare a intereselor comune ale partenerilor sociali implicați în cadrul unui proces mai larg de "concertare socială".





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

Până la mijlocul anului 2011 relațiile între partenerii sociali, modalitățile de constituire și organizare a organizațiilor sindicale și patronale, precum și derularea dialogului social instituționalizat, negocierea contractelor colective de muncă și soluționarea conflictelor de muncă au fost reglementate prin acte disparate, elaborate și emise în perioade și contexte socio-economice diferite.

O noutate a Legii nr. 62/2011 este constituirea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social cu rolul de a menține continuitatea mecanismului de consultări tripartite, Guvern – Sindicate – Patronate, ca urmare a modificării structurii Consiliului Economic și Social.

O altă noutate este eliminarea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel național, care prin efectele sale se suprapune reglementărilor legale în vigoare generând în cascadă dezechilibre economice prin aplicare exhaustivă asupra tuturor unităților economice, indiferent de afilierea acestora.

Nihilismul juridic – care ar pune în discuție în sens critic neobiectiv – modificarea Codului muncii și reglementarea dialogului social prin Legea nr. 62/2011 nu ar folosi nimănui. De aceea este corect a spune că o bună parte a noilor reglementări au fost necesare și sunt utile, după cum o altă parte sunt discutabile.

13. Martor: președinte Sindicatul Electrocentrale Mintia Ionel TICULA

Titlul depozității: **România și legiferarea absenței dialogului social**

Sinteza:

Prin modificarea/apariția noii legislații din domeniul dialogului social se poate afirma că, în acest moment și ținând cont de evoluțiile înregistrate din momentul adoptării acestor legi, dialogul social în România este pe cale să fie desființat.

Potrivit principiului negocierii colective libere și voluntare cuprins în articolul 4 al Convenției nr. 98/1949, ratificate de România, determinarea nivelului de negociere este lăsată la discreția părților. În consecință, **nivelul de negociere nu ar trebui să fie impus prin lege**, așa cum se întâmplă prin noile prevederi legislative.

Memorandumul tehnic al BIT, trimis partenerilor sociali în luna ianuarie se constată că, în ceea ce privește **criteriile de reprezentativitate** care trebuie îndeplinite pentru ca să poată avea loc negocieri colective la nivel de unitate, în cea mai mare parte **acestea „nu concordă cu Convențiile ratificate nr. 98, nr. 154 și nr. 135”**. În respectul document tehnic, Biroul anticipează că ar putea fi dificil să se atingă aceste noi praguri de reprezentativitate și că, de aceea, aceasta va însemna că, în realitate, „negocierea colectivă se va desfășura mai ales cu reprezentanții lucrătorilor, subminând astfel sindicatele înființate în unitate. Aceasta nu ar permite promovarea negocierii colective în sensul art. 4 al Convenției nr. 98”. De altfel în *Sinteza de principii și decizii* din anul 2006 a *Comitetului privind libertatea de asociere*, la alin. 988 se consacră faptul că **nivelul de negociere și implicit reprezentativitatea nu trebuie impuse prin lege**.

În condițiile legislative actuale se impune:

1. **Modificarea art. 128 din Legea nr. 62/2011 în sensul eliminării restricțiilor cu privire la nivelul de încheiere a contractelor colective de muncă** și acordarea posibilității de negociere colectivă indiferent de nivel, în funcție de voința părților.
2. **Modificarea art. 51 punctul C litera c)** privind stabilirea reprezentativității la nivel de unitate **în sensul diminuării numărului de angajați care trebuie să fie membri de sindicat la 1/3 și prevederea posibilității ca reprezentativitatea să poată fi dobândită prin afiliere la o federație reprezentativă.**
3. **Eliminarea prevederii cu privire la obligativitatea unei confederații de a avea structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unul dintre județele României**, prevăzută la art. 51 punctul A litera d.
4. **Completarea Titlului IX Sancțiuni al Legii nr. 62/2011 în sensul încadrării la contravenții/infrațiuni a situațiilor de nerespectare a contractelor colective de muncă aflate în vigoare.**

14. Martor: vicepreședinte S.I.P. Județul Hunedoara Gavril VINCZI

Titlul depozității: **Educația – un domeniu fără sindicate?**

Sinteza:

Practic, în condițiile unei schimbări radicale a condițiilor de funcționare a organizațiilor sindicale în sistemul educativ – în măsura în care prin noua lege a educației a fost schimbat angajatorul, în prezent unitatea școlară, anterior inspectoratele școlare, **noua legislație destructurează aproape în totalitate mișcarea sindicală din învățământ**. Noua situație nu este în concordanță nici cu Convenția privitoare la reprezentanții salariaților, nr.





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

135/1971 și nici cu Convenția privind negocierea colectivă nr. 154/ 1981, ambele ratificate de România, care conțin prevederi explicite care garantează că "atunci când în aceeași unitate există și reprezentanți ai sindicatului și reprezentanți aleși, trebuie să se ia măsurile convenite astfel încât să se asigure că existența reprezentanților aleși nu este folosită ca să submineze poziția sindicatelor existente".

că o continuare a existenței dialogului social în cadrul sistemului educativ depinde esențial de modificări legislative precum:

1. **Modificarea articolului 1 litera k din Legea nr. 62/2011 în sensul introducerii unei excepții pentru sistemul de învățământ în definirea termenului de "unitate", astfel încât prin acesta să se desemneze și Inspectoratele școlare județene.**
2. **Admiterea, în cadrul sistemului de învățământ, a constituirii organizațiilor sindicale la nivel județean, cu posibilitatea recunoașterii reprezentativității acestora în măsura în care sunt membri de sindicat ai respectivei organizații sindicale cel puțin 1/3 din numărul salariaților.**
3. **Modificarea art. 128 din Legea nr. 62/2011 în sensul introducerii posibilității de negociere colectivă indiferent de nivel, în funcție de voința părților.**

15. Martor: președinte Consiliul Județean Hunedoara Mircea MOLOȚ

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

Legea nr. 62/2011 determină o reducere a dialogului social, prin restrângerea numărului de sindicate care pot exista la nivel de unitate, condițiile de stabilire a reprezentativității la nivel de unitate solicitând de asemenea o solidaritate mai accentuată din partea salariaților.

În relația angajator-angajat este necesar un echilibru, în absența acestuia pericolul fiind acela al diminuării drepturilor cetățenești.

16. Martor: parlamentar european Iuliu WINKLER

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

Dialogul social tripartit continu să fie șchiop, mai ales prin faptul că **organizațiile patronale nu au reușit să devină un partener credibil și reprezentativ și prin faptul că interesele angajatorilor din domeniul public, diferite de cele ale celor din domeniul privat, nu au ajuns să fie instituționalizate.**

Practic, **în societatea românească lipsește exercițiul compromisului și capacitatea realizării consensului social** care să țintească obiective realizabile într-o perioadă mai îndelungată.

17. Martor: consilier juridic Ioan GAIȚĂ

Titlul depoziției: Doar bazele reale susțin progresul

Sinteza:

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 armonizarea intereselor și la prevenirea conflictelor.

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 și chiar la prevenirea conflictelor și, în consecință, la îmbunătățirea climatului psihosocial.

În situația în care dialogul social este generator de promovare, de evidențiere a valorilor reale, sunt eliminate nonvalorile și astfel se poate realiza **scara reală a valorilor partenerilor sociali, aceasta reprezentând în fapt garanția oricărui dialog social real.**

18. Martor: președinte executiv FSI "Spiru Haret" Marius NISTOR

Titlul depoziției: Pentru actuala putere politică, dialogul social nu este o necesitate, ci un moft

Sinteza:

Dialogul între partenerii sociali – sindicate și patronat, între aceștia și factorii guvernamentali reprezintă o realitate a lumii contemporane, o necesitate care nu mai poate fi contestată, deoarece s-a dovedit în repetate rânduri modalitatea cea mai convenabilă, mai eficientă de armonizare a intereselor salariaților cu cele patronale, de rezolvare a unor situații conflictuale, de la nivel de unitate economică sau bugetară până la cel național.





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

Reprezentanții O.I.M., ai altor foruri europene și internaționale au specificat faptul că dialogul între partenerii sociali are trei roluri esențiale: **acționează pentru prevenirea conflictelor, determină părțile cu interese divergente să ajungă la un acord și reconstruiește pacea socială post-conflict.**

În România, actuala putere politică a considerat criza drept un bun prilej de a restrânge drepturile sindicale, prin adoptarea Legii nr. 62/2011 și a ignora în totalitate dialogul social. Argumentele pentru susținerea acestei afirmații sunt, din păcate, foarte multe: legea nr. 62/2011, numită „a dialogului social”, **a fost adoptată prin asumarea răspunderii de către guvern; noua lege încalcă flagrant dreptul la asociere în sindicate a unui număr semnificativ de salariați, prin impunerea ca organizația sindicală să fie constituită din minim 15 membri, salariați în aceeași unitate; legea dialogului social anulează contractul colectiv de muncă la nivel național și îl introduce pe cel la nivel de sector de activitate etc.**

Soluția este, în primul rând, modificarea cadrului legislativ astfel încât să existe o structură reală de desfășurare a dialogului social. Pasul al doilea este ca **această structură să devină și funcțională, ori, aceasta presupune ca puterea politică să fie obligată să accepte că dialogul social este o necesitate, nu un moft sau o formă de manifestare a presiunii sindicatelor și patronatelor.**

19. Martor: deputat Iosif Veniamin BLAGA

Titlul depozitiei: **Ultimul lucru care trebuie să moară este speranța unui dialog social eficient**

Sinteza:

Dialogul social reprezintă **reflectarea trecerii de la o cultură de conflict la o cultură de parteneriat** și luarea în considerare a intereselor comune ale partenerilor sociali implicați în cadrul unui proces mai larg de „concertare socială”.

În condițiile economice, sociale și politice actuale dialogul social, în întregul concept, este singurul concept acceptabil. **Noul cod pune bazele dialogului adaptat la noile condiții.** Chiar dacă fiecare parte consideră că mai pot fi aduse îmbunătățiri, doar dialogul este cel care poate rezolva conflictul.

Nu mai este timp de pierdut cu recuzări de parteneri pe motiv de incapacitate, incompatibilitate sau alte criterii mai puțin obiective. Toți actorii implicați trebuie să se pregătească pentru nivelul pe care îl reprezintă, dar cel mai important este să își prezinte punctul de vedere fără să țină cont de interese meschine sau individuale.

20. Martor: președinte CLDPS Marius CIREȘ

Titlul depozitiei: **Dialogul social trebuie să redevină o prioritate pentru România**

Sinteza:

Potrivit unei opinii populare în unele segmente ale câmpului politic și numai, munca sindicalizată și mai ales formele de negociere colectivă situate deasupra firmei ar fi obstacole în calea dezvoltării. În numele acestui principiu se cere tot mai mult **îngrădirea dreptului la liberă asociere în sindicate și mutarea negocierii la nivel de firmă, ceea ce s-a și întâmplat prin noul cadru legislativ.**

Cercetări realizate în mai multe state-membre ale Uniunii Europene arată însă cu evidență o „complementaritate între sistemele de relații industriale și alte instituții de protecție a mâinii de lucru, de ocupare și de protecție socială care par esențiale”. De altfel, **acolo unde există o puternică sindicalizare și un grad înalt al negocierilor colective, indicatorii macroeconomici au valori mai favorabile decât în alte țări:** șomajul este mai scăzut și are o durată mai scurtă, salariile sunt mai mari, inegalitatea veniturilor este mai redusă, posibilitățile de formare profesională sunt mai numeroase etc.

Cu alte cuvinte, **dialogul social oferă cadrul pentru identificarea nemulțumirilor** care divizează firma și pentru căutarea soluțiilor negociate, care să garanteze realizarea intereselor fiecăruia dintre partenerii sociali. Pentru ca dialogul social și negocierile colective să își realizeze funcțiile sociale, este nevoie de mai mult decât instituționalizarea sa în firmele cu peste 20 de salariați. Este nevoie ca, atât salariații, cât și angajatorii, să împărtășească **valorile care susțin dialogul social:** respect reciproc, încredere, deschidere, sinceritate, responsabilitate, implicare etc. **O cultură a dialogului social** este un proiect de durată, mai ales că valorile pe care le propune sunt diferite și opuse chiar ideilor tradiționale despre muncă, disciplină, supunere, formate în deceniile anterioare.





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

Dezvoltarea dialogului social trebuie să redevină o prioritate pentru România, în următorii ani, o construcție democratică a societății românești nefiind posibilă în absența acestuia.

[11]

21. Martor: primar municipiul Deva **Mircia MUNTEAN**

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

Este nevoie de un dialog social "de anvergură", atât din punctul de vedere al numărului participanților la acesta, cât și al calității dezbaterilor sau al temelor puse în discuție.

Reducerea sau chiar dispariția dialogului social, posibile consecințe ale noii legislații în domeniul dialogului social, la nivel macro-economic sau la nivel de unitate **înseamnă întreruperea comunicării** și de aici poate rezulta o stagnare a dezvoltării și deci, **lipsa progresului.**

22. Martor: senator **Dorin PĂRAN**

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

Dialogul social este necesar în orice societate democratică cu atât mai mult în România zilelor noastre. **Legislația actuală încurajează dialogul social,** cu respectarea drepturilor și libertăților garantate de Constituția României.

Legea 62/2011 a dialogului social și noul Cod al Muncii, categoric permit și recomandă înființarea organizațiilor sindicale.

23. Martor: președinte S.I.P. Județul Olt **Ionel BARBU**

Titlul depoziției: Ce șanse mai are dialogul social în România?

Sinteza:

Din punct de vedere instituțional dialogul social din România există, dar din păcate, **acesta nu este unul real ci mai degrabă unul formal,** de cele mai multe ori instituțiile publice mimând existența dialogului social.

Noua legislație limitează comunicarea dintre angajator și organizația sindicală. Conform Legii nr. 54/2003 angajatorul avea, printre altele, și obligația de a comunica sindicatelor informații "privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale" precum și informații ce vizează probleme de interes cultural și sportiv (art.3), aceste obligații ale angajatorului fiind eliminate din noua lege.

Prin noul act normativ **s-a statuat eliminarea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național** și a apărut cel la nivel de sector de activitate, tergiversându-se totodată adoptarea unei reglementări privind stabilirea sectoarelor de activitate, ceea ce semnifică imposibilitatea dobândirii reprezentativității de către partenerii sociali și, implicit, imposibilitatea negocierilor colective la toate nivelurile.

Consecințele imediate ale acestor modificări constau în reducerea dramatică a posibilităților de reprezentare a salariaților prin intermediul organizațiilor sindicale, întrucât la nivelul unei unități/instituții nemaiputând exista decât o singură organizație sindicală reprezentativă, precum și imposibilitatea demarării de negocieri colective și, în ansamblu, anularea oricărui gen de dialog social.

Totodată **se consfințește pierderea drepturilor din contractul individual de muncă pe perioada grevei.** Dacă în vechea lege, la art. 54, se prevedea: " Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale ". În noua lege se prevede la art. 195 că « Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate ».

Modificarea, prin Legea nr. 62/2011, a condițiilor de realizare a dialogului social și a condițiilor privind dobândirea statutului de organizație sindicală reprezentativă va genera consecințe dintre cele mai grave, și anume: **reducerea numărului de organizații sindicale reprezentative; reducerea gradului de sindicalizare; reducerea/dispariția dialogului social la nivel de unitate.**

24. Martor: deputat **Viorel ARION**

Titlul depoziției: Dialogul social

Sinteza:

[Sinteza audierii publice "Mai este nevoie de dialog social real?"]





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

Sindicalizarea este condiția sine qua non a economicului. Cu cât sindicatul este mai puternic cu atât crește potențialul managerial al patronatului.

Totuși, de pe același palier al negocierilor, sunt legitime, colegial, în problematica rezolvării cerințelor sindicale, câteva sugestii: informare obiectivă; concretețe; palapabilitate în discuții și nu voci în decibeli; spirit de lucru în echipă, în parteneriat.

25. Martor: deputat **Maria CÂMPEANU**

Titlul depoziției: Mai este nevoie de dialog social real?

Sinteza:

Conform definiției propuse de Organizația Internațională a Muncii, dialogul social este un act voluntar de informare, consultare și negociere de acorduri sociale între parteneri, precum și de negociere a contractelor colective de muncă.

Modificările aduse de Legea 61/2011 - Codul de Dialog Social creează blocaje la nivelul utilizării constructive a mecanismului dialogului social de la desemnarea participanților la el, până la capacitatea acestora de negociere.

Dispariția contractului unic la nivel național - singurul izvor de drept care stabilea criteriile de protecție a unor categorii de salariați în caz de concediere colectivă – este doar unul din exemple.

Există diferențe majore între legislația precedentă și cea actuală, **diferențe care schimbă ireversibil principiile libertății organizațiilor sindicale și patronale** dar și a echilibrului de forțe între partenerii sociali care se repercutează asupra raportului de forțe la nivelul negocierii individuale angajat-angajator, având multiple consecințe economice și sociale, ce ne vor afecta pe fiecare dintre noi: **dispariția contractului colectiv de muncă unic la nivel național; implicarea administrației publice în dosarul de reprezentativitate al organizațiilor sindicale și patronale; negocierea salariului minim de către un nou organism: Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social condus de primul-ministru; acordarea ministrului muncii a dreptului de a putea extinde la nivel național prevederile unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate etc.**





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Toți martorii prezenți în cadrul audierii publice prin depozitiile depuse au fost de acord că dialogul social este o necesitate pentru orice societate care se dorește a fi una democratică, dialogul social fiind apreciat ca o expresie definitorie a democrației.

Totodată, necesitatea dialogului social a fost subliniată prin prisma unei treceri de la o cultură a conflictului la o cultură a dialogului, a compromisului între grupurile de interese manifeste în România, doar prin această trecere utându-se aprecia o evoluție pozitivă a societății românești actuale.

De altfel, așa cum a rezultat din numeroase luări de poziție, sindicatele sunt singura "instituție" a societății civile al cărei scop definitoriu este acela de a apăra drepturile angajaților, mai ales în contextul în care angajatorul are o poziție superioară în contractul de muncă, raportul de muncă funcționând astfel ca o relație asimetrică.

Cu excepția reprezentanților actualei puteri politice, toți ceilalți vorbitori, reprezentanți ai sindicatelor, patronatelor, partidelor politice, societate civilă etc., au subliniat faptul că noua legislație care reglementează dialogul social (legea nr. 62/2011) a instituit o serie de restricții în calea înființării și funcționării organizațiilor sindicale, în sensul destrucurării acestora, implicit a instituit o serie de blocaje în ceea ce privește dialogul social, astfel încât întrebarea sub care a fost pusă această audiere publică pare pe deplin justificată. Astfel, în noile condiții legislative reprezintă deja o problemă existența dialogului social, abordarea problematicii eficientizării sale fiind, pentru moment, doar o speranță.

În acest sens, în scopul readucerii dialogului social între posibilitățile democrației din România, martorii au adus în discuție necesitatea modificării cadrului legislativ prin:

1. Acordarea legislației din domeniul dialogului social cu legislația europeană și internațională în domeniu, în special cu convențiile OIM la care România este parte, în sensul încurajării și susținerii unui dialog social real;
2. Modificarea art. 128 din legea nr. 62/2011 în sensul acordării posibilității de negociere colectivă indiferent de nivel, în funcție de voința părților;
3. Stabilirea drept criterii pentru recunoașterea reprezentativității a afilierii la o federație/confederație reprezentativă și/sau diminuarea nivelului la nivel de unitate la 1/3 din numărul angajaților;
4. Eliminarea prevederii cu privire la obligativitatea unei confederații de a avea structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unul din județele României
5. Reintroducerea obligativității încheierii unui contract colectiv de muncă unic la nivel național, definit drept cadrul minimal de negociere la celelalte nivele;
6. Asigurarea unei protecții minime a liderilor sindicali;
7. Introducerea obligativității susținerii activității sindicale de către angajatori;
8. Eliminarea prevederii potrivit căreia salariații, pe durata desfășurării grevei, își pierde drepturile prevăzute de contractul individual de muncă;
9. Completarea Titlului IX Sancțiuni al legii nr. 62/2011 în sensul înădrării la contravenții/infrațiuni a situațiilor de nerespectare a contractelor colective de muncă aflate în vigoare;
10. Modificarea articolului 1 litera k din Legea nr. 62/2011 în sensul introducerii unei excepții pentru sistemul de învățământ în definirea termenului de "unitate", astfel încât prin acesta să se desemneze și Inspectoratele școlare județene.
11. Admiterea, în cadrul sistemului de învățământ, a constituirii organizațiilor sindicale la nivel județean, cu posibilitatea recunoașterii reprezentativității acestora în măsura în care sunt membri de sindicat ai respectivei organizații sindicale cel puțin 1/3 din numărul salariaților.

Cu alte cuvinte, este nevoie ca atât salariații, cât și angajatorii, dar mai ales puterea politică, să împărtășească **valorile care susțin dialogul social**: respectul reciproc, încrederea, deschiderea, sinceritatea, responsabilitatea, implicarea etc. **O cultură a dialogului social** este un proiect de durată, mai ales că valorile pe care le propune sunt diferite și opuse chiar ideilor tradiționale despre muncă, disciplină, supunere, formate în deceniile anterioare, dar un proiect enesar pentru societatea românească.





COALIȚIA "PENTRU UN DIALOG SOCIAL REAL"

COMISIA DE EXPERTI:

Roșu Claudia

Naubauer Ștefan

Cristian Sorin

Miertoiu Marin

Kutaș Iuliu

Radu Florin

Victor Bratu

