

# **DIALOGUL SOCIAL ÎN ROMÂNIA**

**Document suport pentru consultare, analiză și dezbateri**

**în vederea elaborării unui**

**Plan de Dezvoltare în Domeniul Dialogului Social**

Prezentul document a fost realizat  
cu asistența financiară a Uniunii Europene

**București, 2002**

## Cuprins

### **1. Secțiunea I – Contextul politic, legislativ, economic și social**

1.1 Contextul politic

1.2 Contextul economic

1.3 Contextul social

1.4 Baza normativ-legislativă în domeniul dialogului social

### **2. Secțiunea II – Rolul părților în relațiile industriale**

2.1 Sindicatele

2.2 Patronatele

2.3 Guvernul

### **3. Secțiunea III – Sistemul tripartit al relațiilor industriale**

3.1 Prezentare generală

3.2 Instituții tripartite. Prezentare detaliată

3.3 Parteneriate sociale

3.4 Alte consultări tripartite

### **4. Secțiunea IV – Negocieri colective și raporturi bipartite**

4.1 Contractele colective de muncă

4.2 Consolidarea capacității partenerilor sociali

4.3 Instituții și structuri bipartite

### **5. Secțiunea V – Informarea și consultarea salariaților**

5.1 Cadrul legislativ

5.2 Structuri la nivelul unităților

### **6. Secțiunea VI – Soluționarea conflictelor de muncă**

6.1 Cadrul legislativ

6.2 Evoluția domeniului

### **7. Secțiunea VII – Concluzii și recomandări**

7.1 Cadru general

7.2 Inventarul problemelor

7.3 Propuneri de îmbunătățire și dezvoltare

7.4 Cadrul strategic al integrării europene

7.5 În loc de concluzii

## **Secțiunea 1. Contextul politic, legislativ, economic și social**

### ***1.1 Contextul politic***

În conformitate cu Constituția adoptată în 1991, România este o republică parlamentară, bicamerală. Președintele țării, deputații și senatorii sunt aleși la fiecare patru ani prin vot universal secret. România este un stat cu mai multe partide politice, cele mai importante fiind reprezentate în Parlament. Minoritățile etnice sunt de asemenea reprezentate la nivel parlamentar. La nivelul anului 2002 există în România cinci partide importante: Partidul Social Democrat, Partidul Democrat, Partidul Național Liberal, Uniunea Democratică a Maghiarilor din România și Partidul România Mare. Partidul Social Democrat este partidul de guvernământ și provine din fuziunea realizată în luna iunie 2001, între Partidul Democrației Sociale din România și Partidul Social Democrat Român. În urma alegerilor de la sfârșitul anului 2000, Partidul Democrației Sociale din România a obținut 44,93% din mandate în Camera Deputaților, Partidul România Mare – 24,35%, Partidul Democrat – 8,99%, Partidul Național Liberal – 8,70%, Uniunea Democratică a Maghiarilor din România – 7,83%, Minoritățile naționale – 5,22%. Procente asemănătoare au fost obținute pentru Senatul României.

Procedura de adoptare a legilor este aceeași în ambele Camere ale Parlamentului. Parlamentul României adoptă legi, moțiuni și hotărâri. Legile adoptate de forul legislativ sunt legi constituționale (prin care se modifică Constituția), legi organice și legi ordinare. Inițiativa legislativă aparține Guvernului, deputaților, senatorilor, precum și unui număr de minimum 250.000 de cetățeni cu drept de vot, în condițiile prevăzute de Constituție. Etapele principale ale procedurii legislative sunt: Inițiativa legislativă, examinarea proiectelor de lege în comisii parlamentare, dezbaterile în ședințe plenare, votul, procedura de mediere, controlul constituționalității legilor și promulgarea acestora de către Președintele României. Procesul legislativ întâmpină dificultăți în special datorită numărului ridicat de etape și proceduri care trebuie parcurse de un proiect de act normativ. O optimizare a acestui proces este necesară.

Guvernul Adoptă ordonanțe de urgență, ordonanțe simple și hotărâri. Reglementarea legislativă prin ordonanțe de urgență rămâne o practică comună și a fost frecvent utilizată fără o justificare clară. Totuși se observă o tendință de reducere a utilizării acestor instrumente legislative pentru realizarea anumitor

reglementări. Încă există cazuri de decizii guvernamentale luate fără consultarea tuturor ministerelor implicate, iar Consiliul Economic și Social nu este sistematic consultat. Pentru îmbunătățirea relațiilor dintre executiv și legislativ a fost numit un ministru pentru relația cu Parlamentul, iar fiecare minister are un secretar de stat responsabil de relația cu Parlamentul.

Mediul politic din România poate fi considerat un mediu stabil cu un grad ridicat de maturitate, dovedit de ansamblul partidelor aflate pe spectrul politic. Dezbaterile și confruntările politice sunt generatoare de rezultate benefice societății românești. Cu toate că există raporturi între partidele politice și organizațiile sindicale și patronale, nu se poate constata o punte de dialog sistematic între partenerii sociali și Parlamentul României. Lobby-ul partenerilor sociali la nivelul acestei instituții este încă destul de slab, avizelor CES acordându-se o importanță destul de redusă.

## ***1.2 Contextul economic***

În România la nivelul anului 2002 se observă o instituire treptată a regulilor de bază ale competiției, bazate pe piață și pe libera inițiativă. România a înregistrat în anul 2001, o creștere economică de circa 5%, care s-a realizat într-un context internațional mai puțin favorabil, caracterizat printr-o încetinire a creșterii economice a economiei mondiale. Acest rezultat pozitiv este determinat în special de sprijinirea exporturilor, stimularea sectorului productiv al economiei și a IMM-urilor, precum și de îmbunătățirea legislației în domeniul investițiilor – acțiuni care au început deja să producă efecte, cu consecințe favorabile asupra creșterii economice și îmbunătățirii ocupării forței de muncă. Cu toate acestea, datorită ezitărilor și întârzierilor în realizarea reformelor, România a pierdut teren în procesul de reducere a decalajului față de UE. PIB/locuitor (calculat la standardul puterii de cumpărare – PPS), ca procent din media comunitară, a scăzut în ultimii 5 ani, de la 32% în 1995 la sub 27% în 2000, cu disparități regionale moderate (de la 20% în cea mai săracă regiune la 40% în regiunea Bucureștiului).

Pentru asigurarea unui mediu de afaceri favorabil și deschis, se pot identifica la nivelul ultimilor ani acțiuni de realizare a reformei reglementărilor diferitelor piețe, concomitent cu acțiuni de completare a sistemului legislativ și cu asigurarea unui cadru instituțional adecvat și operațional, armonizat cu prevederile *aquis*-ului comunitar. Rezultatul implementării efective a regulilor economiei de piață au determinat schimbări în economia României, în special prin creșterea continuă a rolului inițiativei private, atât ca pondere în Produsul Intern Brut, cât și ca ocupare a resurselor umane. Sectorul privat a devenit o sursă de creștere economică și a contribuit la crearea de structuri economice competitive. În această direcție este necesară o accelerare a proceselor de

restructurare/privatizare a întreprinderilor cu capital majoritar de stat și, în același timp, de identificare de soluții pentru funcționarea pe principii de competitivitate a serviciilor controlate de monopoli. Persistența unei rate înalte a inflației, de circa 30% la nivelul anului 2001, a fost una din cauzele principale ale unei rate investiționale reduse, menținând în același timp un risc ridicat în cadrul mediului de afaceri românesc, afectat totodată de numeroase dificultăți legate de instabilitatea legislativă, de un sistem administrativ de tip birocratic și de amplificarea economiei necontabilizate. Același efect negativ îl are și potențialul scăzut de economisire, generat de veniturile reale mici ale populației și de nivelul ridicat al dobânzilor active. În situația actuală a României, încadrarea în anumite exigențe dure macro și micro economice, constituie singurul mijloc de a păși către o creștere economică durabilă. Printre constrângerile cele mai importante în care se urmărește a se încadra politica economică și socială la nivelul resurselor existente, în special la nivel bugetar, mărirea salariilor numai în corelare cu creșterea productivității muncii, eliminarea activităților cu pierderi. În ciuda procesului de dezinflație avansat, expectațiile inflaționiste sunt încă puternice, generând o presiune semnificativă către creșterea veniturilor nominale; sărăcia extinsă implică o mare sarcină socială a bugetului consolidat și face mai dificilă restructurarea sectoarelor neviabile. În același timp, indisciplina financiară este încă mare, arieratele continuă să se mențină la un nivel ridicat, ele reprezentând un procent important din PIB. În anul 2001, deficitul comercial a atins proporții mari, iar reticența capitalului privat extern de a investi în România nu a fost încă depășită.

Rămân multe de făcut pentru îmbunătățirea transparenței politicii bugetare, sporirea calității managementului cheltuielilor publice și creșterea sustenabilității pe termen mediu a finanțelor publice. Aceste probleme sunt acute mai ales la nivelul autorităților locale, iar rezolvarea lor este necesară pentru a permite creșterea cheltuielilor legate de aderare. Guvernul nu a rezolvat încă provocările fiscale pe termen mediu, și anume reforma sistemelor de pensii și de sănătate. În contextul economic, corupția este o problemă serioasă, care a afectat dezvoltarea sectorului privat. Eficiența legislației în materie de faliment este limitată, procedurile fiind deseori îndelungate și dificile. Sectorul agricol suferă o serie de probleme dificile, inclusiv existența unui stoc de capital învechit, productivitate scăzută și instituții slabe ale pieței.

Se observă o tendință de creștere a competitivității exporturilor românești, atât datorită modificărilor structurale ale ramurilor industriale, cât și datorită deprecierei monedei naționale în termeni reali. Pentru completarea resurselor financiare necesare realizării rapide și în condiții de viabilitate economică a procesului de restructurare și de privatizare, se pot identifica noi acțiuni și transformări legislative menite să asigure condiții atractive pentru investițiile străine, nediscriminatorii în raport cu cele autohtone, acțiuni care pot contribui

la creșterea performanțelor și competitivității industriei și la integrarea economiei României în economia europeană și în cea mondială. Schimbările structurale care au avut loc în ultimii 12 ani, datorate trecerii economiei românești de la economia centralizată la cea de piață, au avut un impact major și asupra evoluției industriei. În această perioadă, industria prelucrătoare a înregistrat un declin destul de accentuat, determinat, în primul rând, de modificarea substanțială a structurii piețelor externe de desfacere și de asigurare cu materii prime și de scăderea puterii de absorbție a pieței interne, atât la bunuri de capital, cât și la bunuri de consum. Structura întreprinderilor după numărul de salariați s-a modificat, crescând numărul de întreprinderi mici și mijlocii, atât ca urmare a divizării marilor întreprinderi de stat, cât și ca urmare a înființării de noi întreprinderi mici și mijlocii în sectorul privat. Ponderea sectorului privat în valoarea adăugată brută din industrie a cunoscut o evoluție ascendentă. Numărul cel mai mare de agenți privați din industrie aparține industriei prelucrătoare, în principal industriei alimentare și de băuturi, industriei ușoare, industriei de prelucrare a lemnului, industriei construcțiilor metalice și a produselor din metal, industriei de mobilier. Industria prelucrătoare prezintă, în continuare, unele puncte tari care îi conferă oportunități reale pentru relansare, în special datorită faptului că România deține un important potențial productiv, incomplet utilizat și uzat fizic și moral, angajând forță de muncă bine calificată și la costuri reduse, adresându-se unei piețe interne cu o capacitate potențială ridicată de absorbție, a doua ca mărime în Europa Centrală și de Est, după Polonia, folosind într-o proporție însemnată resurse materiale interne și funcționând într-o zonă geostrategică favorabilă dezvoltării fluxurilor comerciale și de prelucrare.

În ceea ce privește investițiile din industrie realizate în anul 2001, ponderea cea mai mare o dețin încă întreprinderile mari, gradul de reinvestire din întreprinderile mici și mijlocii fiind încă redus. Consolidarea dezvoltării activității industriale în România impune întărirea disciplinei financiare, eliminarea evaziunii fiscale, reducerea corupției și a economiei subterane și implicarea mai puternică a sectorului bancar în restructurarea economiei. Pe fondul instaurării normelor și instituțiilor statului de drept, al activării și organizării societății civile, al creării cadrului normativ al noilor mecanisme-liberalizarea prețurilor, piața bancară și bursieră, piața financiară, monetară, a asigurărilor etc., România a înregistrat pași importanți în direcția formării sistemului funcțional al economiei de piață. Apariția unui semnificativ sector de operatori realmente competitivi, atât pe plan intern, cât și în mediul de afaceri extern, este dovada incontestabilă a acestui progres.

Procesul de transpunere a *aquis*-ului comunitar a determinat apariția unui ansamblu de norme și reglementări care conduc la o consolidare a cadrului instituțional și a diferitelor mecanisme de piață, deși există încă un anumit risc ca acest proces să depășească capacitatea economiei de a absorbi reglementările

care impun costuri ridicate la nivelul agenților economici. În acest sens, procesul trebuie să fie bine controlat și, în anumite cazuri, să fie identificate măsuri complementare de susținere a agentului economic, prin diferite măsuri legislative. Procesul de integrare europeană atrage concomitent o transpunere a standardelor sociale, care afectează decisiv relațiile industriale și de muncă din România. În acest sens, noul Cod al Muncii, care va fi adoptat de Parlament până la sfârșitul anului 2002, va transpune peste 8 acte normative comunitare, care au în vedere informarea și consultarea salariaților, protecția salariaților în cazul concedierilor colective sau în cazul insolvenței patronului.

Structura proprietății rămâne factorul decisiv care determină relațiile industriale din România. Cu peste 55% din capitalul întreprinderilor din economia românească în proprietatea statului, organizațiile patronale nu dispun de întreaga platformă potențială pentru susținerea și construcția lor, ceea ce conduce la o defavorizare în raport cu organizațiile sindicale, care își construiesc sistemul preponderent pe salariații din întreprinderile cu capital majoritar de stat, din regiile autonome și din administrația publică. În raport cu această realitate, rolul statului se suprapune cu cel de patron și angajator, fapt care conduce la o pondere ridicată a tripartitismului în defavoarea raporturilor bipartite. Statul va trebui în continuare să renunțe la centralismul ridicat și să transfere noi pârghii și competențe partenerilor sociali. Se poate observa o orientare din ce în ce mai accentuată a confederațiilor sindicale către problemele economice, depășind în acest fel cadrul tradițional al orientării sociale. Sindicatele sunt interesate din ce în ce mai mult de instituirea competiției loiale, de atragerea investițiilor străine și de alte domenii similare.

### ***1.3 Contextul social***

Piața muncii din România a fost afectată de numeroase dezechilibre, la nivelul raportului dintre populația activă și populația inactivă și al ratei de ocupare. Diminuarea populației ocupate în economie s-a produs îndeosebi în sectorul industrial, iar populația ocupată în agricultură are încă o pondere ridicată (circa 38%) din totalul populației ocupate. Evoluția pieței muncii este caracterizată prin modificări în structura ocupării forței de muncă, urmare a pierderilor nete de locuri de muncă, în principal la unitățile cu capital de stat, care au disponibilizat personal prin concedierile colective în procesele de restructurare, reorganizare, de închidere operațională, de privatizare sau lichidare.

Rata șomajului înregistrată la începutul anului 2002 a fost de 12,4%. Numărul total de șomeri înregistrați este de 1.193.721, ponderea femeilor în structura acestora fiind de 44,4%. Șomajul este mai ridicat în zonele urbane.

Șomajul pe termen lung reprezintă aproape jumătate din totalul populației neocupate.

Câștigul salarial mediu brut în luna ianuarie 2002 a fost la o valoare echivalentă cu 183 Euro, iar cel net a fost la o valoare echivalentă cu 131 Euro. Nivelul redus al veniturilor a creat greutatea populației, iar infrastructura socială, educațională și de îngrijire a sănătății s-a deteriorat, provocând serioase obstacole în calea dezvoltării capitalului uman.

Numărul pensionarilor din sistemul public de pensii este de circa 6.200.000 de persoane, 4.500.000 fiind pensionari în cadrul asigurărilor sociale de stat și 1.700.000 în cadrul asigurărilor sociale pentru agricultori. În cadrul sistemului public de pensii, pensia medie corespunzătoare asigurărilor sociale de stat este de aproximativ 50 Euro, iar pensia medie a agricultorilor este de 12 Euro. Evoluția din ultimii ani a sistemului de asigurări sociale a demonstrat necesitatea și urgentarea reformării acestuia, avându-se în vedere completarea cadrului legislativ, cât și instituțional, printr-o reformă sistemică.

Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale a intrat în vigoare la data de 1 aprilie 2001. Principalele direcții de reformă introduse prin Legea nr. 19/2000, sunt legate de cuprinderea obligatorie în sistemul public a tuturor persoanelor fizice care desfășoară activități aducătoare de venituri sau care, în funcție de un anumit statut, realizează venituri peste un anumit nivel; creșterea treptată a vârstelor standard de pensionare, în perioada 2001 – 2014, pentru bărbați până la 65 de ani și pentru femei până la 60 de ani; a stagiilor de cotizare, minime – de la 10 la 15 ani – și complete – de la 30 la 35 de ani pentru bărbați, respectiv de la 25 la 30 de ani pentru femei; introducerea unei noi formule de calcul a pensiei prin luarea în considerare a întregii perioade de contribuție; reactualizarea automată a pensiilor în cursul execuției bugetare prin indexare trimestrială și recorelarea pensiilor pentru eliminarea unor discriminări create de sistem.

În ceea ce privește pilonul II al sistemului public de pensii, în prezent se lucrează la proiectul unei noi legi care se dorește a fi adoptată la sfârșitul anului 2002.

În domeniul asistenței sociale a fost adoptată Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat. Actul normativ conține prevederi privind stabilirea de quantumuri lunare pentru nivelul minim garantat în funcție de structura familiei; instituirea unui sistem de stimulare pentru angajare, prin majorarea cu 15% a quantumului ajutorului social în situația în care cel puțin un membru de familie face dovada că lucrează iar persoanele apte de muncă din familiile beneficiare de venit minim garantat sunt obligate să desfășoare, la solicitarea primarului,



activități sau lucrări în interesul comunității. În caz de refuz, se suspendă dreptul persoanei la ajutor social. Se estimează că începând din anul 2002 vor beneficia de venitul minim garantat circa 750.000 familii și persoane singure.

Baza socială actuală a economiei române induce presiuni permanente asupra relațiilor industriale dintre partenerii sociali și impune o dezvoltare a capacității organizațiilor patronale și sindicale de a răspunde la problemele specifice ale cetățenilor, în special în ceea ce privește locurile de muncă și veniturile aferente acestora.

#### ***1.4. Baza normativ-legislativă***

Preocupările principale privind perfecționarea legislației muncii pot fi grupate în două etape: într-o primă etapă, principala caracteristică a actelor normative adoptate a constat în eliminarea unor inechități și anomalii, acumulate de-a lungul timpului, care au afectat interesele majorității populației și au restrâns drepturile salariaților. Au fost abrogate acele dispoziții din legislația muncii care îngrădeau libertatea de mișcare a salariatului și îi știrbeau unele drepturi fundamentale. Au fost acordate unele drepturi de personal noi sau au fost lărgite alte drepturi existente. Cea de-a doua etapă a fost caracterizată prin elaborarea unor acte normative noi, care asigură cadrul juridic al economiei de piață, reglementând negocierile colective ca modalitate de stabilire a drepturilor și obligațiilor și fixând, prin conciliere, procedura de soluționare a conflictelor de interese, în opinia liderilor de sindicat dar creând anumite limitări asupra exercitării dreptului la grevă a sindicatelor. În această perioadă de înnoire a sistemului de drept, caracterizată, în ceea ce privește dreptul muncii, de asigurarea democratizării raporturilor de muncă, de plasare a acestora în sfera economiei de piață, s-au făcut pași importanți prin adoptarea unor legi de bază precum: legea privind contractele colective de muncă, legea privind soluționarea conflictelor de muncă, legea sindicatelor.

Codul Muncii este legea cadru în România în domeniul muncii, exprimând principiile generale care guvernează relațiile de muncă, drepturile și obligațiile persoanelor încadrate în muncă. Cerința legată de corelarea și sistematizarea actelor normative din domeniul muncii și protecției sociale a ridicat problema modului în care se va continua procesul de actualizare a legislației muncii prin adoptarea unei singure legi, un nou Cod al Muncii, care urmează a fi adoptat până la sfârșitul anului 2002 și a unui set de acte normative speciale pentru fiecare domeniu reglementat de Cod.

Actele normative naționale care determină relațiile industriale din România se pot încadra în patru categorii:

- a) acte normative prin care se **ratifică instrumente internaționale în domeniul dialogului social și al informării și consultării salariaților:**
- Legea nr. 96/1992, care ratifică Convenția OIM nr. 144 privind consultările destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii;
  - Legea nr. 112/1992, care ratifică Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective;
  - Legea nr. 74/1999, ratifică Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996;
- b) acte normative care reglementează **organizarea și funcționarea partenerilor sociali:**
- organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale este reglementată prin Legea nr. 54/1991 cu privire la sindicate;
  - organizarea și funcționarea organizațiilor patronale este reglementată prin Legea nr. 356/2001 – Legea patronatelor;
- c) acte normative care reglementează **raporturile dintre sindicate și patronate:**
- negocierea, încheierea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă este reglementată prin Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă și prin Legea protecției muncii nr. 90/1996;
  - Declanșarea și soluționarea conflictelor de muncă este reglementată prin Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă și prin Ordonanța de Urgență nr. 138/2000 pentru modificarea și completarea Codului de procedură civilă;
- d) acte normative care reglementează organizarea și funcționarea unor **instituții și structuri bipartite:**
- Legea nr. 215/1997 reglementează organizarea și funcționarea Casei Sociale a Constructorilor;
  - Contractul colectiv de muncă unic la nivel național încheiat în anul 2001 care reglementează constituirea comisiilor paritare între

sindicate și patronate, pentru rezolvarea problemelor care derivă din implementarea contractului;

- organizarea și funcționarea Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă la nivelul unităților este reglementată prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 187/1998 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

- Comisia Națională de Dialog Social din cadrul Secretariatului de Stat pentru Handicapați este reglementată prin Ordinul nr. 124/1999 al acestei instituții;

- Hotărârea Guvernului nr. 1086/2001 reglementează organizarea și funcționarea comisiilor paritare în cadrul administrației publice;

- Hotărârea Guvernului nr. 1083/2001 reglementează organizarea și funcționarea comisiilor de disciplină din cadrul administrației publice;

e) acte normative care reglementează organizarea și funcționarea unor **instituții și structuri tripartite:**

- Legea nr. 109/1997 reglementează organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social;

- Organizarea și funcționarea Casei Naționale de Asigurări de Sănătate este reglementată prin Legea nr. 145/1997 – Legea asigurărilor sociale de sănătate;

- Legea 145/1998 reglementează organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă;

- Legea nr. 132/1999 reglementează organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților;

- Hotărârea Guvernului nr. 779/1999 reglementează organizarea și funcționarea Consiliului pentru Standarde Ocupaționale și Atestare;

- Organizarea și funcționarea Casei Naționale de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale reglementată prin legea nr. 19/2000 – Legea privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări de sănătate;

- Prin Hotărârea nr. 39/2000 pentru acordarea încrederii Guvernului s-a stabilit cadrul legal pentru înființarea în cadrul ministerelor a unor direcții de specialitate cu sindicatele și patronatele conduse de secretari de stat coordonatori;

- Hotărârea Guvernului nr. 314/2001 reglementează organizarea și funcționarea Comisiilor de Dialog Social de la nivelul Ministerelor și de la nivelul Prefecturilor;

- Înființarea și funcționarea Comisiei Naționale de Promovare a Ocupării Forței de Muncă este reglementată prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
  - Hotărârea nr. 276/2002 reglementează organizarea și funcționarea Comitetului Maritim Național Tripartit,
- f) legislație care reglementează organizarea și funcționarea altor **instituții și structuri cu responsabilități în domeniul relațiilor industriale și de muncă:**
- Prin Legea nr. 108/1999 se reglementează organizarea și funcționarea Inspecției Muncii, organ de specialitate în controlul modului de aplicare a reglementărilor legale și normative în domeniul relațiilor de muncă;
  - Prin Hotărârea nr. 4/2001 s-a reglementat organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, instituție responsabilă cu coordonarea relației Guvernului cu partenerii sociali – patronat, sindicate.

## **Secțiunea 2. Rolul părților în relațiile industriale**

### ***2.1 Sindicatele***

Organizațiile sindicale, spre deosebire de organizațiile patronale, au cunoscut un proces de continuitate în existența lor, aceste organizații existând, sub o altă concepție, și înainte de anul 1989. Legislația care reglementează organizarea și funcționarea sindicatelor a fost adoptată în 1991, la un an de la schimbarea regimului. Baza legislativă și experiențele acumulate, au conferit organizațiilor sindicale, încă de la începutul anilor 90, un impuls puternic în dezvoltarea lor și avantaje net superioare în raport cu patronatele.

Conform legii 54/1991, sindicatele sunt organizații constituite în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora. În baza prevederilor acestei legi, sindicatele se pot înființa la nivel de unitate, la nivel de ramură sau la nivel național. În prezent, în România sunt reprezentative, conform Legii nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă, 5 confederații sindicale: Blocul Național Sindical, Confederația Națională Sindicală Cartel „Alfa”, Confederația Sindicatelor Democratice din România, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „Frăția” și Confederația Sindicală „Meridian”.

**Confederația Sindicală Cartel Alfa** este o confederație sindicală cu reprezentativitate națională având în componența sa 36 de federații profesionale, 3 centrale sindicale naționale (Centrala Națională Confederativă a Sindicatelor Miniere din România, Centrala CERES din agricultură și Centrala Sindicală Națională ALFA-METAL din domeniul metal) și 39 de uniuni sindicale regionale, inter-profesionale (filiale județene). În structura CNS CARTEL ALFA intră federații sindicale reprezentative pentru ramurile:

- ramuri primare (industria extractivă și de prelucrare, industria minieră, metalurgie feroasă și neferoasă și produse refractare);
- agricultură (agricultură, piscicultură și pescuit, industria alimentară, a băuturilor și a tutunului);
- ramuri intermediare (industria chimică și petrochimică, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie, construcții de mașini);
- ramuri producătoare de bunuri de larg consum (industria textilă și a produselor textile, industria pielăriei și încălțăminte, industria electrotehnică, mecanică fină și utilaje);
- educație și cultură (învățământ, mass-media, cultură);
- servicii, transporturi (transporturi rutiere, feroviare și aeriene, gospodărie comunală locativă, transporturi locative, sănătate, activități financiare, bancare, de asigurări, turism, hotel, restaurant, funcționari publici și administrație publică).

Printre activitățile confederației se pot menționa susținerea diferitelor reglementări legislative, instruirea și perfecționarea membrilor de sindicat. În această direcție, CNS CARTEL ALFA a creat patru centre sindicale de educare-formare, în cooperare cu Confederația Sindicatelor Creștine (CSC/ACV) și guvernul flamand (Belgia), cu Confederația Sindicală Creștină (CNV) și guvernul olandez și cu Fundația de Educare a Lucrătorilor (SAH) și guvernul elvețian la Snagov, Baia Mare, Piatra Neamț și Hunedoara. În aceste centre se organizează, la nivel intern și internațional, seminarii și cursuri de formare profesională a membrilor de sindicat, cu lectorii confederației sau cu lectori invitați de la organizațiile membre.

Actualmente, CNS CARTEL ALFA participă la proiectul Organizației Internaționale a Muncii pentru România, intitulat „Promovarea principiilor fundamentale și drepturilor salariaților și întărirea organizațiilor sindicale în România” ce urmează să se desfășoare pe o perioadă de trei ani. În domeniul relațiilor internaționale, CNS CARTEL ALFA cooperează cu organizații sindicale, dar și cu alte organizații neguvernamentale, la nivel european și mondial. La nivel mondial, organizația este interesată cu prioritate în dezvoltarea unor relații cu confederațiile creștin-democrate afiliate la Confederația Mondială a Muncii (CMT). La nivel european, pregătind

integrarea europeană, CNS CARTEL ALFA colaborează cu sindicate din toate țările Uniunii Europene, membre ale Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC). La acest nivel, de o importanță majoră sunt problemele legate de drepturile muncii, asistență juridică, securitate socială, formare profesională continuă, organizare sindicală, protecția mediului. În decembrie 1995 confederația a creat Fundația Națională CORESI, care are ca domeniu de activitate problemele educaționale ale cetățenilor. Împreună cu alte opt organizații neguvernamentale, Fundația CORESI a constituit Asociația pentru Integrarea României în Uniunea Europeană (AIRUE).

**Blocul Național Sindical** este o confederație sindicală cu reprezentativitate națională, care are în componența sa 36 de filiale județene și 39 de federații sindicale, acoperind astfel 11 ramuri de activitate. Principalele ramuri acoperite de confederație sunt: prelucrare metal, transporturi, construcții materiale de construcții, ceramică fină-sticlă, sănătate, energie, administrație publică. Este afiliată, de asemenea, la Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC), precum și la Confederația Internațională a Sindicatelor Libere (ICFTU). Principalele activități desfășurate de această confederație în plan intern, în 2001, s-au concentrat pe acțiuni în justiție împotriva unor agenți economici pentru încălcări ale legislației, ale Contractelor Colective de Muncă la nivel național, de ramură, sau de unitate precum și ale drepturilor sindicale și salariale ale unor membri; participarea la negocieri la diferite nivele, organizarea și participarea la seminarii, colocvii și întruniri pe teme de interes economic, social și sindical; derularea de programe sociale și economice cu diverși parteneri autohtoni și străini; organizarea de acțiuni de protest, mitinguri și pichete. În plan extern se pot identifica acțiuni privind participarea în rețeaua mondială anticorupție sub auspiciile OECD; participarea la Comitetul Executiv al Confederației Europene a Sindicatelor; participarea la Forumul Globalizării Economiei Mondiale și la reuniunea de la Doha a Organizației Mondiale a Comerțului.

**CNSLR „Frăția”** este o organizație sindicală cu reprezentativitate națională, afiliată la Confederația Europeană a Sindicatelor - ETUC, precum și la Confederația Internațională a Sindicatelor Libere (ICFTU). Are în componență 36 de federații de ramură și profesionale și 41 de uniuni județene, cu statut de filiale. Principalele ramuri acoperite vizează domeniul sanitar, petrolier, servicii publice, construcții de mașini, cercetare, comerț, telecomunicații, turism, industria lemnului. La nivelul anului 2001, Confederația a derulat mai multe activități internaționale, în special în cadrul Confederației Europene a Sindicatelor, în cadrul Confederației Internaționale a Sindicatelor Libere, a Academiei Sindicale Europene, în cadrul Pactului de Stabilitate în Balcani. În plan intern, sunt de remarcat programe de educație și formare profesională, seminarii și conferințe regionale. Confederația are patru

reprezentanți aleși în Camera deputaților precum și consilieri județeni, municipali sau locali. Confederația sindicală a participat în cadrul Acordului Social pe anul 2001 și a încheiat un nou Acord Social pe anul 2002, alături de alte două confederații sindicale și de 7 confederații patronale.

**Confederația Sindicatelor Democratice din România (C.S.D.R.)** este o confederație cu reprezentativitate națională afiliată la Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC) și la Confederația Mondială a Muncii (C.M.T.). Confederația are în componență 20 de federații profesionale și de ramură, acoperind domenii ca: învățământ, industria alimentară, industria cimentului, industria textilă și a produselor textile, exploatarea și prelucrarea lemnului, sănătate și asistență socială, industria minieră, agricultura, transporturi și altele.

În anul 2001, activitatea confederației în plan intern s-a axat în principal pe negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și de unitate și pe programe de formare și educație în domeniul integrării europene – pe teme sindicale și sociale. Un obiectiv esențial al confederației l-a constituit armonizarea legislației muncii cu Convențiile Internaționale ale OIM ratificate de România. Confederația a demarat acțiuni de sprijinire și lobby în vederea modificării legislației privind soluționarea conflictelor de muncă și a instituirii completelor de judecată în domeniul muncii. În plan extern, Confederația a desfășurat acțiuni în calitate de membru al Confederației Europene a Sindicatelor și al Confederației Mondiale a Muncii. Confederația sindicală a participat în cadrul Acordului Social pe anul 2001 și a încheiat un nou Acord Social pe anul 2002, alături de alte două confederații sindicale și de 7 confederații patronale.

**Confederația Sindicală „Meridian”** este o confederație sindicală cu reprezentativitate națională care acoperă următoarele ramuri ale economiei naționale: minerit, agricultură, pielărie, încălțăminte, textile și produse textile, chimie și petrochimie, construcții de mașini, aparataje, reciclare de materiale de construcții, comerț, turism, cercetare, transporturi, mineralurgie și alte activități și servicii. Confederația are structuri confederative, uniuni teritoriale și sindicate independente, în toate județele țării.

Toate confederațiile sindicale au participat în cadrul diferitelor instituții și structuri tripartite, precum și la negocierea și derularea contractului colectiv de muncă la nivel național. O realizare remarcabilă în domeniul sindical o constituie înființarea Uniunii Naționale Sindicale pentru Integrare Europeană, asociație nonprofit constituită de patru confederații sindicale – BNS, Cartel Alfa, CNSLR Frăția și CSDR, în scopul asigurării unei implicări mai accentuate a sindicatelor și membrilor acestora în procesul de integrare europeană.

Legea nr. 54/1991 conferă calitatea de membru al unui sindicat salariaților, persoanelor care exercită în mod individual o profesie, sau care sunt asociate în cooperative. În acest sens, o persoană poate face parte dintr-un singur sindicat.

Sunt excluși de a face parte din sindicate: salariații care dețin funcții de conducere sau care implică exercitarea autorității de stat în aparatul Parlamentului, Guvernului, ministerelor, altor organe centrale ale administrației de stat, prefecturilor și primăriilor, funcții de procuror sau judecător, personalul militarizat din unitățile aflate în subordinea Ministerului Justiției. De asemenea, personalul Ministerului Apărării Naționale și Ministerului de Interne și al unităților din subordinea acestor ministere – cu excepția personalului civil – nu se poate constitui în sindicate. Prin prevederile legii se mențin anumite reglementări care contravin cerințele Uniunii Europene și ale Organizației Internaționale a Muncii. În acest sens, în cadrul organelor de conducere pot fi aleși numai cetățeni români, membri ai sindicatului, care au deplină capacitate de exercițiu, lucrează în unitate și nu execută una din pedepsele complementare prevăzute de legea penală. În vederea realizării scopului pentru care sunt create, sindicatele au dreptul să folosească mijloace specifice cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva. În contextul dialogului social, organizațiile sindicale de tip confederație, la nivel național, trebuie să fie consultate la elaborarea proiectelor de acte normative care privesc raporturile de muncă, contractele colective de muncă, protecția socială, precum și privind oricare reglementări referitoare la dreptul de asociere și la activitatea sindicală.

În ceea ce privește consultarea salariaților, consiliile de administrație ale unităților au obligația de a invita delegații aleși ai sindicatelor să participe în consiliile de administrație pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural.

Experiența celor peste 10 ani de aplicare a Legii nr. 54/1991 cu privire la sindicate a evidențiat carențele existente în textul legii. Transformările care s-au produs în acești ani în viața economică și socială, precum și evoluția societății în ansamblul ei, și-au pus amprenta și asupra lumii sindicale, producând schimbări care trebuie să se reflecte într-o nouă formulă legislativă de reglementare a sindicatelor. Experiența acumulată și activitatea practică în relațiile dintre partenerii sociali au demonstrat că există disfuncționalități în aplicarea legii, atât la nivelul organizațiilor sindicale, cât și în fața autorităților.

Un argument important, avut în vedere de organizațiile sindicale naționale pentru solicitarea modificării Legii nr. 54/1991, este acela al neconcordanței unor prevederi ale legii cu convențiile O.I.M. ratificate de România, în special cu prevederile Convenției nr. 98/1949 și ale Convenției nr. 135/1971. Principiul de bază adoptat la elaborarea Legii nr. 54/1991 a fost acela că sindicatele sunt organizații ale salariaților, toate soluțiile legislative cuprinse în această lege sunt subsumate acestui principiu și nu mai pot fi menținute fără a se aduce o atingere importantă unui drept fundamental al cetățenilor, prevăzut în Constituție – dreptul la liberă asociere. Procesul de restructurare – economică și instituțională – a condus la apariția unui număr ridicat de lucrători neocupați, de lucrători neocupați, de lucrători care lucrează pe cont-propru, de lucrători care muncesc



în unități mici și foarte mici sau în baza unui alt tip de contract decât contractul de muncă pe durată nedeterminată și care, în temeiul actualei reglementări, nu au posibilitatea de a constitui sindicate sau de a se afilia la organizații existente deja, care să le promoveze interesele și să le apere drepturile.

Această reglementare nu este în concordanță cu prevederile Convenției OIM nr. 87/1948, la care România este parte, și care prevede că lucrătorii, fără nici un fel de distincție, au dreptul de a constitui organizații la alegerea lor sau de a se afilia la aceste organizații, singura condiție fiind aceea de a respecta statutele organizațiilor. O altă neconcordanță a actualelor prevederi legale în raport cu prevederile Convenției OIM nr. 87/1948 o constituie impunerea îndeplinirii condiției de a lucra în unitate, pentru cei aleși în funcțiile de conducere a sindicatelor. Astfel de dispoziții pot îngreuna dreptul organizațiilor sindicale de a-și alege liber reprezentanții, ridicându-le posibilitatea de a alege persoane calificate, cum ar fi persoane din afara unității sau pensionarii.

În raport cu aceste deficiențe legislative, confederațiile sindicale au făcut propuneri de amendamente care au fost încorporate într-un proiect de act normativ, inițiat de MMSS, adoptat de Guvern și înaintat spre legiferare Parlamentului. Prin noul proiect de lege se urmărește recunoașterea dreptului la asociere în sindicate al tuturor lucrătorilor și va elimina prevederile care limitau exercitarea acestuia de către lucrătorii care nu au calitatea de salariat, conducând la armonizarea prevederilor legii naționale cu reglementările de principiu cuprinse în Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical și în Convenția OIM nr. 98/1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă. Totodată, prin reglementările propuse se asigură posibilitatea ca dintr-un sindicat să facă parte și persoane din afara unității sau care lucrează la unități diferite din aceeași ramură sau profesie. Astfel, se vor putea constitui sindicatele pe meserii, care să antreneze salariați cu același tip de meserie și care sunt încadrați în diferite întreprinderi.

Noul proiect elimină și criteriile de discriminare pe bază de cetățenie, armonizându-se în acest fel cu prevederile *aquis*-ului comunitar.

În spațiul relațiilor industriale, rolul sindicatelor se concretizează în principal prin:

- participarea la negocierea, încheierea și executarea contractelor colective de muncă;
- participarea în cadrul structurilor de dialog social, în vederea consultării și informării reciproce și a identificării de soluții la problemele ridicate de administrație, patronate sau sindicate;
- participarea în cadrul instituțiilor cu construcție tripartită cu responsabilități în domeniul diferitelor politici sociale;
- implementarea de servicii specifice pentru membri acestora, predominând prin excelență programele de formare, educație, informare sau

forumuri de dezbateri, precum și asistența juridică necesară în raporturile cu administrația, patronatul sau instanțele judecătorești.

La nivel de ramuri și subramuri de activitate se pot identifica peste 40 de federații sindicale, care reprezintă interesele lucrătorilor din aceste domenii. La nivel de întreprindere, sunt constituite în general sindicate – la nivelul întreprinderilor mijlocii și mari, cu capital preponderent de stat. În sectorul privat, în special în cadrul întreprinderilor mici și mijlocii, mișcarea sindicală este destul de restrânsă.

O caracteristică importantă a confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național este profesionalizarea acestora și împletirea problemelor economice cu nevoile sociale, astfel încât nevoile sociale să fie în concordanță deplină cu interesele pe termen lung ale României. Se impune o dezvoltare a canalelor de informare dintre Guvern, structurile sindicale și structurile patronale, care să permită monitorizarea permanentă a relațiilor industriale și să prevină escaladarea stărilor conflictuale. Îmbunătățiri în construcția sindicală se impun în special prin faptul că aceste structuri trebuie să devină adevărate surse generatoare de soluții constructive la problemele economice și sociale ale României, mai aproape de membrii acestora prin programe și servicii de calitate, dincolo de o reprezentare și un lobby puternic în raport cu instituțiile naționale și internaționale.

## ***2.2 Patronatele***

Organizațiile patronale au apărut în România după 1989. Primele asociații patronale au fost create exclusiv în sectorul privat. Pe măsura privatizării întreprinderilor cu capital de stat și a dezvoltării sectorului privat, au fost înființate noi asociații patronale reprezentând interesele comunității private de afaceri. Până în anul 2001, patronatele se puteau constitui în baza unei legi generale cu privire la asociații, fapt care defavoriza acest partener social în raport cu sindicatele. În luna iunie 2001 a fost adoptată legea nr. 356/2001, care definește patronatele ca fiind organizații ale patronilor înființate ca persoane juridice fără scop patrimonial. În raport cu această definiție, se introduce și conceptul de patron – persoană juridică înmatriculată sau persoană fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată. Se remarcă o delimitare clară a noțiunii de patron după condiția de a angaja muncă salariată. Demnitarii, precum și persoanele care dețin funcții de conducere în structurile administrației publice, nu pot face parte din organele de conducere ale patronatelor.

În baza legii 356/2001, patronatele se pot organiza pe secțiuni, diviziuni, ramuri și la federații sau confederații și pot, de asemenea, constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Două sau mai

multe patronate pot constitui uniuni sau federații patronale. Mai multe uniuni sau federații patronale se pot asocia în confederații patronale. Confederațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-un organism de reprezentare a patronatelor, cu statut și regulament de organizare și funcționare proprii, pentru reprezentarea unitară a mișcării patronale la nivel național și internațional. Principalele cerințe care stau la baza constituirii unui patronat sunt legate de numărul de membri, care trebuie să fie în general de minimum 15 sau de minim 5, dacă aceștia dețin peste 70% din volumul producției dintr-o ramură.

O prevedere importantă a legii 356/2001 a constituie aceea că demnitarii, precum și persoanele care dețin funcții de conducere în structurile administrației publice, nu pot face parte din organele de conducere ale patronatelor. Principalele atribuții ale patronatelor sunt de reprezentare, susținere și apărare a intereselor membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în plan atât național, cât și internațional. La elaborarea proiectelor de acte normative privind activitățile patronale, inițiatorii au obligația de a solicita în prealabil avizul consultativ scris și motivat al structurilor patronale reprezentative. Totodată, Guvernul este obligat ca, la inițierea, elaborarea și promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare, lichidare și cooperare economică, să consulte organizațiile patronale.

În prezent, în România sunt reprezentative conform legii 130/1996, 8 confederații patronale: Confederația Națională a Patronatului Român; Confederația Patronală din Industria României; Consiliul Național al Patronilor din România; Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România; Patronatul Național Român; Uniunea Generală a Industriașilor din România; Uniunea Generală a Industriașilor din România U.G.I.R. 1903; Uniunea Națională a Patronatului Român.

**CONPIROM** este o confederație patronală reprezentativă la nivel național, constituită conform legislației române, pe domenii de activitate, pe ramuri industriale și diviziuni ale acestora. Membrii CONPIROM sunt 14 federații patronale de ramură (metalurgie, construcții de mașini, chimie, energie electrică, industria lemnului, industria minieră, industria mobilei, industria celulozei și hârtiei, industria materialelor de construcții, industria sticlei, agricultura industrială, comerț en-gross și valorificarea deșeurilor, comerț exterior). Fiecare federație are în componență mai multe organizații patronale, constituite pe subramuri de producție, în total 38 de organizații patronale. CONPIROM este reprezentat în toate structurile tripartite și ale dialogului social: 3 structuri la nivel național; 21 structuri la nivel ministerial; 14 structuri și comisii de specialitate de interes public; 3 structuri de lucru cu sindicatele; 70 comisii de dialog social și pe domenii de interes public la nivel județean.

Principalele activități desfășurate de această confederație privesc elaborarea de studii și analize la avizarea diferitelor acte normative și inițiative de interes economic, social și patronal; organizarea sau participarea acțiunii de

dezbateri, consfătuiri, simpozioane, mese rotunde pe probleme economico-sociale de interes patronal și pe problemele programelor de pre-aderare; participarea la analizele efectuate la nivelul Guvernului și Parlamentului pe probleme de interes patronal; publicarea de articole și puncte de vedere în presă și mass-media; publicarea de buletine informative lunare, privind activitatea confederației; participarea membrilor la expoziții promoționale.

**Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România** este o confederație cu reprezentativitate națională cu 73 de filiale teritoriale și 8 uniuni la nivelul regiunilor de dezvoltare. Reprezintă interesele întreprinderilor mici și mijlocii din România în raport cu patronatul, administrația publică și organismele internaționale. Membrii CNIPMMR sunt firme private ale căror activități sunt axate pe diferite domenii, cum ar fi: industrie; construcții; producție (prelucrarea lemnului, laptelui, textile, produse farmaceutice, etc.); comerț; servicii (turism, sănătate, consultanță, training, advertising, etc.). Principalele activități ale confederației vizează facilitarea contactelor de afaceri în România și în străinătate prin realizarea unei bănci de oportunități; misiuni de afaceri; târguri și expoziții; furnizarea de servicii gratuite și/sau la prețuri reduse prin consultanță juridică, financiară; pregătirea întreprinzătorilor și a personalului; promovarea și apărarea intereselor specifice ale întreprinzătorilor membri ai CNIPMMR, pe ramuri de activitate (industrie, comerț, construcții, etc.), la nivel local, promovarea și apărarea intereselor generale ale IMM-urilor la nivel: legislativ, guvernamental; al administrației locale; sindical, favorizarea accesului IMM-urilor la garanții și credite: de stat; private; internaționale.

**Consiliul Național al Patronilor din România**, o altă confederație reprezentativă la nivel național, are în componența sa un număr de 12 asociații și federații profesionale, dintre care se pot menționa Federația producătorilor agricoli privați, Asociația editorilor de presă din România, Uniunea întreprinderilor mici și mijlocii private din România, etc. Totodată, confederația are constituite uniuni teritoriale în 35 de județe. Principalele activități privesc participarea în cadrul structurilor de dialog social, organizarea de colocvii/seminarii și cooperare cu diferite alte organizații.

**Confederația Națională a Patronatului Român** este o confederație națională având un număr de 21 membri, dintre care 14 federații, uniuni și asociații patronale și 7 societăți comerciale. În anul 2001, activitatea CNPR s-a concentrat pe participarea în cadrul comisiilor de dialog social de la nivelul ministerelor și al prefecturilor, în cadrul Comitetului de Monitorizare a Acordului Social.

**Confederația patronală U.G.I. R – 1903** a fost fondată în data de 27 ianuarie 1903 la București, cu scopul de a susține dezvoltarea industriei și modernizarea societății românești. Obiectivul fondatorilor UGIR a fost accelerarea dezvoltării industriale a României și integrarea în spațiul economic vest-european. În prezent, Confederația Patronatelor U.G.I.R. – 1903 cuprinde 42 de organizații patronale teritoriale și 63 de organizații patronale sectoriale. Având suport tehnico-material și financiar, UGIR – 1903 a devenit un partener concludent în relația tripartită din România și un reprezentant competent al intereselor patronale și economice ale României pe plan internațional, dezvoltându-se pe trei direcții principale:

- ca organizație de reprezentare a intereselor patronale în relația tripartită, în C.E.S. și în structurile de dialog social la nivel local și național;
- ca organizație de afaceri și furnizor de servicii complexe;
- ca reprezentare internațională a intereselor patronatului și capitalului autohton.

Ca structuri consultative profesionale, în cadrul confederației se pot identifica: departamentele de specialitate, Curtea de Onoare și Arbitraj și Codul de Onoare al Industriașilor din România.

**Uniunea Generală a Industriașilor din România – UGIR** este o confederație patronală independentă de sine stătătoare, care a reluat în 1992 activitatea organizației patronale cu același nume existentă în România până în 1948. UGIR are în componență 9 federații de ramură, 23 de asociații, uniuni, alte organizații, 38 de federații teritoriale. UGIR este membră a Congresului Internațional al Industriașilor și Întreprinzătorilor, organism ce cuprinde un număr de 25 state membre și este recunoscut de Organizația Internațională a Patronatelor. UGIR desfășoară o gamă largă de activități în sprijinul membrilor, precum: distribuirea de informații privind oportunitățile de afaceri în țară și străinătate, obținute din baza de date UGIR; activități de consultare financiară, juridică, contabilă, managerială; organizarea unor misiuni de afaceri pentru membrii săi; organizarea de cursuri de pregătire și perfecționare în domenii de larg interes (management, marketing, finanțe, contabilitate etc.); organizarea unor acțiuni pentru înțelegerea rolului și contribuției întreprinzătorilor la dezvoltarea economică și socială a țării; organizarea de seminarii și conferințe, axate pe problematica specifică; organizarea de expoziții și târguri comerciale, județene.

UGIR participă la negocierea Contractului Colectiv de Muncă, unic la nivel național, este membru cu drepturi depline în cadrul unor organisme cu caracter tripartit: Casa Națională de Asigurări de Sănătate, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Consiliul Economic și Social, Consiliul

pentru Standarde Ocupaționale și Evaluare, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, Casa Națională de Pensii și Asigurări de Sănătate.

De asemenea, în cadrul UGIR funcționează un centru de afaceri, un club al oamenilor de afaceri în București și un centru IT pentru proprii membri. UGIR a realizat o serie de convenții și acorduri de colaborare, având obiective concrete, cu organizații patronale din Franța, Italia, Germania, Suedia, Spania, Chile, Bulgaria, Cehia, Federația Rusă, Ucraina, Kirgistan, Azerbaidjan, Tadjikistan, Armenia, Kazahsta, Uzbekistan, Gruzia, Belarus, Turkmenistan. Aceste acorduri creează un cadru favorabil dezvoltării legăturilor economice și comerciale între agenții economici din țara noastră și din țările respective.

**Patronatul Național Român** este o organizație patronală înființată la 1 iunie 1990 și are ca membri firme (societăți comerciale) cu capital privat. Este o organizație non-profit, apolitică și independentă, care reunește pe baza liberului consimțământ patroni independenți, asociații patronale, precum și altele similare, din toate ramurile de activitate economică și socială, fără discriminare de naționalitate, sex, rasă, convingeri religioase sau ideologice ori de altă natură.

PNR are filiale județene fără personalitate juridică. Această organizație reprezintă interesele membrilor în fața instituțiilor centrale și locale, susține crearea unui mediu specific economic concurent de piață, promovează dialogul social pe baza experienței internaționale, asigură diversificarea și restructurarea activității de formare profesională ținând cont de tendințele pe plan mondial și asigură pentru membri organizației:

- informații care facilitează relațiile dintre aceștia și relațiile cu alte organizații;
- promovarea progresului managerial de servicii, de consultanță și de asistență de specialitate, inclusiv în domeniul formării forței de muncă.

Federațiile afiliate acoperă toate ramurile economiei naționale.

**Uniunea Națională a Patronatului Român** este o confederație patronală reprezentativă care cuprinde firme din domeniul producției industriale, prestărilor de servicii, comerț, construcții și altele, organizate în federații, uniuni și asociații patronale și profesionale. UNPR este afiliată la Biroul Internațional al Muncii, de la Geneva, precum și la Asociația Mondială a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (WASME). UNPR cuprinde 52 federații teritoriale, organizate ca instituții non-profit, cu personalitate juridică, pe întreg teritoriul țării, 8 asociații profesionale, care grupează membrii din diferite domenii profesionale.

În contextul relațiilor industriale, rolul patronatelor se concretizează în principal prin:

- participarea la negocierea, încheierea și executarea contractelor colective de muncă;
- participarea în cadrul structurilor de dialog social, în vederea consultării și informării reciproce și a identificării de soluții la problemele ridicate de administrație, patronate sau sindicate;
- participarea în cadrul instituțiilor cu construcție tripartită cu responsabilități în domeniul diferitelor politici sociale.

La nivel de ramuri și subramuri de activitate se pot identifica peste 80 de federații patronale care reprezintă interesele agenților economici din aceste domenii. Prioritatea următoare pentru mișcarea patronală o constituie consolidarea capacității instituționale a federațiilor patronale de ramură, în principal prin creșterea gamei și a calității serviciilor furnizate, prin impulsivarea afilierii de noi membri, prin introducerea unor tehnici moderne de management, marketing și tehnologia informației la nivelul organizațiilor, prin atragerea de specialiști.

### **2.3. Guvernul**

Guvernul este autoritatea publică a puterii executive care asigură realizarea politicii interne și externe a țării și exercită conducerea generală a administrației publice. La nivel sectorial, ministerele sunt organele de specialitate ale administrației publice. La nivel sectorial, ministerele sunt organele de specialitate ale administrației publice centrale care realizează politica guvernamentală în domeniile de activitate ale acestora. La nivel local, guvernul este reprezentat de prefect. În această calitate prefectul răspunde de aplicarea politicii Guvernului în unitățile administrativ-teritoriale, având obligația de a asigura executarea actelor Guvernului în teritoriu.

În domeniul relațiilor industriale din România, statul joacă în prezent, trei roluri:

- a) de a promova actele normative care vin să reglementeze dialogul social, funcționarea și organizarea structurilor sindicale, patronale, instituțiilor tripartite și raporturilor bipartite. În acest sens, au fost adoptate HG nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor; HG nr. 356/2001 – Legea patronatelor și alte acte normative similare;
- b) de a consulta partenerii sociali, în cadrul structurilor tripartite, asupra problemelor salariaților și ale agenților economici precum și în ceea ce privește proiectele și măsurile inițiate la nivel de ramură și în plan teritorial;
- c) de a explora, împreună cu partenerii sociali, soluții pentru punerea în practică a obiectivelor politicilor economice și sociale.

La nivelul anului 2002, Guvernul deține calitatea de patron pentru o mare parte din salariații economiei naționale, pentru cei care lucrează în sistemul bugetar, în regiile autonome și în întreprinderile cu capital preponderent de stat. Această realitate se reflectă în necesitatea de implicare activă a Guvernului în relațiile cu sindicatele, acesta substituindu-și, într-o mare măsură, rolului patronatelor. Susținerea de către Guvern, prin Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, a promovării și dezvoltării dialogului social va trebui să devină în perioada viitoare o practică curentă și un obiectiv esențial alături de alte obiective privind evoluția economică și socială a României.

## **Secțiunea 3. Sistemul tripartit al relațiilor industriale**

### ***3.1 Prezentarea generală***

În România există un instituțional în dezvoltare necesar funcționării dialogului social la nivel național, sectorial și teritorial. Principala instituție de dialog social de la nivel național o reprezintă Consiliul Economic și Social, organism tripartit menit să asigure climatul de pace socială în România. CES are un rol important, atât în asigurarea condițiilor instituționale necesare pentru consultarea și realizarea dialogului între partenerii sociali reprezentativi la nivel național, cât și în promovarea dialogului social. Acțiunile instituției în vederea realizării acestui ultim obiectiv se vor concretiza, în special după adoptarea până la sfârșitul anului 2002 a noii Legi de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social, în programe de informare și formare profesională, dezvoltarea de standarde și metodologii, organizarea de seminarii, conferințe și alte evenimente similare.

Sistemul instituțional tripartit de dialog social de la nivel sectorial și teritorial funcționează în baza Hotărârii Guvernului nr. 314/2001 privind organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor, act normativ prin care s-au creat structuri organizatorice specifice dialogului social sectorial tripartit. Începând cu anul 2001, în cadrul a 20 de ministere s-au creat structuri specializate pentru relația cu sindicatele și patronatele, conduse de secretari de stat coordonatori.

Prin crearea unor instituții în care partenerii sociali sunt implicați, fie consultativ fie decizional, în proiectarea și/sau implementarea diferitelor politici sociale, s-a conferit confederațiilor sindicale și patronale un rol mai activ în asumarea de responsabilități în raport cu condițiile de muncă și viață ale cetățenilor. În acest sens, partenerii sociali sunt implicați în domeniul ocupării forței de muncă, în domeniul asigurărilor sociale și al asigurărilor de sănătate, în domeniul formării profesionale.



Ministerul Muncii și Solidarității Sociale este instituția responsabilă cu coordonarea sistemului de informare, consultare și negociere cu partenerii sociali, atât în ceea ce privește Comisiile de Dialog Social de la nivelul Ministerelor și de la nivelul Prefecturilor, cât și privind elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea Acordurilor sociale. În procesul de dialog social sunt realizate de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale programe de negocieri, atât cu ansamblul de parteneri sociali, cât și cu fiecare confederație în parte, pe problemele specifice ridicate de acestea.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Consiliul Economic și Social, Comisiile de dialog social din ministere și prefecturi și Direcțiile pentru relația cu sindicatele și patronatele din ministere reprezintă ansamblul menit să asigure și să promoveze dialogul social la nivel național, sectorial și la nivel teritorial-județean.

### ***3.2 Instituții tripartite. Prezentare detaliată***

#### **Consiliul Economic și Social**

La nivel național, dialogul între sindicate, patronate și Guvern se desfășoară preponderent în cadrul Consiliului Economic și Social – instituție care are ca misiune realizarea climatului de pace socială în România. În acest cadru, dezbaterile consultările și negocierile între partenerii sociali au în vedere proiectele de acte normative inițiate de Guvern (și de Parlament), care privesc restructurarea și dezvoltarea economiei naționale, privatizarea agenților economici, relațiile de muncă, politica salarială, protecția socială și ocrotirea sănătății, învățământul și cercetarea, situația economico-socială din România, în vederea semnalării Guvernului de fenomene care impun elaborarea unor noi acte normative. De asemenea, partenerii sociali analizează stările conflictuale de la nivel de ramură sau de la nivel național, în vederea medierii acestora, precum și programele de asistență pentru România și acordurile internaționale la care România este parte, în vederea îmbunătățirii proiectării și implementării lor. Rezultatul dialogului între partenerii sociali se reflectă în principal în avize consultative la proiectele de acte normative. Inițiatorul este obligat să solicite avizul Consiliului, dar nu este obligat să-și modifice propunerile legislative în funcție de poziția comună a partenerilor sociali. Prin procesul de avizare, Guvernul și administrația publică din România au posibilitatea de a cunoaște mai bine realitățile economice și sociale, respectiv capacitatea, pozițiile și caracteristicile economico-sociale ale agenților economici și ale salariaților. De asemenea, rezultatul dialogului dintre partenerii sociali se concretizează în analize și studii de fundamentare a unor poziții comune ale partenerilor sociali, în propuneri și recomandări privind soluționarea unor probleme socio-economice, sau în opinii și puncte de vedere asupra strategiilor, programelor sau măsurilor care sunt inițiate de puterea executivă sau legislativă din România.

Consiliul Economic și Social este alcătuit din 27 de membri, reprezentanți ai partenerilor sociali, dintre care 9 membri din partea guvernamentală, 9 membri din partea organizațiilor patronale reprezentative la nivel național și 9 membri din partea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național. Dialogul social se desfășoară în cadrul C.E.S. pe două paliere: la nivel tehnic – în cadrul comisiilor de specialitate, care reunesc experți ai sindicatelor, patronatelor și Guvernului și experți independenți angajați permanent în cadrul Secretariatului Tehnic al Consiliului și la nivel decizional – în cadrul Plenului, respectiv al Biroului Executiv al Consiliului Economic și Social.

În anul 2001, Consiliul Economic și Social a primit spre avizare un număr de 172 de proiecte de acte normative dintr-un total de 709 acte normative publicate în Monitorul Oficial și care au fost de competența CES. Analizând în dinamică procesul de avizare, se poate constata următoarea evoluție: în anul 1998 au fost avizate 21 proiecte de acte normative; în anul 1999 au fost avizate 210 proiecte de acte normative, în anul 2000 au fost avizate 139 proiecte de acte normative; în anul 2001 au fost avizate 172 proiecte de acte normative. În general, ponderea actelor normative care au fost avizate de CES a fost de numai 25-30% din totalul de acte normative care trebuie să fie analizate de partenerii sociali în cadrul acestei instituții. Îmbunătățiri substanțiale se constată la nivelul anului 2002, când procentul a crescut la peste 35% în primele trei luni. Cauzele acestei stări de fapt sunt multiple, dar cea mai importantă o constituie dinamica procesului legislativ, care determină o contractare a perioadelor de timp necesare procesului de avizare. Volumul ridicat al proiectelor de ordonanțe de urgență a creat permanent presiuni asupra activității de avizare, datorate timpului extrem de redus, care a afectat decisiv documentarea, fundamentarea și elaborarea avizului Consiliului Economic și Social.

Dinamica schimbărilor economice, sociale și legislative din ultimii ani a devansat și cadrul legislativ care reglementează funcționarea acestei instituții. În acest context, confederațiile patronale și sindicale au solicitat modificarea actului normativ în direcția actualizării prevederilor la realitatea economică și socială de la nivelul anului 2002, luând în considerare și rolul potențial al instituției în contextul integrării europene, acțiunea de modificare reprezentând și o prioritate stabilită în cadrul Documentului de poziție asupra Capitolului XIII – Politică Socială și Ocuparea Forței de Muncă și în cadrul Programului Național de Aderare a României la Uniunea Europeană. Existența unei instituții specializate în domeniul dialogului social, cu atribuții și competențe specifice, reprezintă o premisă critică și o necesitate firească pentru dezvoltarea acestui domeniu.

În acest sens, noua lege, care ar urma să fie adoptată la sfârșitul anului 2002, va conferi Consiliului Economic și Social un rol activ în promovarea și dezvoltarea dialogului social, prin stabilirea la nivelul instituției a atribuției de promovare, elaborare și susținere a implementării de strategii, programe, metodologii și standarde în acest domeniu. Concomitent cu această modificare

strategică, se renunță la rolul conferit instituției prin legea 109/1997, avându-se în vedere, în special, necesitatea existenței unui cadru instituțional specific, cu resurse, competențe și instrumente adecvate pentru realizarea obiectivului de mediere. În concordanță cu opțiunile partenerilor sociali, este proiectată și o reconfigurare a componenței Consiliului Economic și Social, astfel încât această instituție să devină un veritabil reprezentant al societății civile organizate, similar Comitetului Economic și Social European. În vederea realizării acestui obiectiv, prin proiectul de lege se reglementează un mecanism de înlocuire a reprezentanților Guvernului cu reprezentanți ai altor grupuri de interese economico-sociale.

Pentru consolidarea rolului CES în vederea îndeplinirii scopului pentru care a fost creat, respectiv pentru realizarea climatului de stabilitate și pace socială, este necesară înzestrarea instituției cu noi instrumente de lucru. În acest sens, prin acest proiect de act normativ, punctele de vedere și recomandările partenerilor sociali din cadrul CES vor deveni rezultate formale ale dialogului social, complementare avizelor emise pentru proiectele de acte normative. Pentru utilizarea acestor noi instrumente, Consiliului Economic și Social i se va da posibilitatea de a se auto-sesiza și de a fi sesizat de către diferite instituții publice sau de către organizații sindicale și patronale reprezentative. Emiterea de puncte de vedere și recomandări se vor putea realiza atât asupra unor evenimente, situații economico-sociale, cât și asupra stărilor conflictuale care pot apare între partenerii sociali. Se are în vedere și lărgirea ariei de competențe ale CES, în special de a emite avize și asupra proiectelor de programe și strategii care nu se concretizează în acte normative și introducerea unor domenii noi unde este necesară consultarea partenerilor sociali-politicile monetare, financiare, fiscale, de venituri, funcționarea și creșterea competitivității agenților economici, cultura.

Totodată, fluxul ridicat de proiecte de acte normative generat de executiv și legislativ, invocă adaptarea structurilor și proceselor Consiliului Economic și Social la aceste noi condiții, printr-o construcție informațională externă, care să permită o reacție rapidă și eficientă a instituției, la acest fenomen. De asemenea, reducerea divergențelor de interese și opțiuni între executiv și partenerii sociali, în acest cadru instituțional, poate fi realizată printr-o implicare mai profundă a structurilor de dialog social din cadrul ministerelor în elaborarea proiectelor de acte normative, astfel încât interesele armonizate ale partenerilor sociali să se regăsească, cel puțin parțial, la intrarea în procesele de analiză ale instituției.

Fără îndoială, se impune o extindere a competențelor de analiză a proiectelor de acte normative, în afara membrilor comisiilor de specialitate și a experților CES, respectiv prin implicarea unor specialiști externi, a responsabililor inițiatori, precum și a celor vizați a aplica măsura respectivă. În acest context, noțiunea de *stakeholder* – orice persoană care are un interes în măsura respectivă – se impune proiectată la adevărata sa dimensiune, în cadrul analizelor comisiilor de specialitate. Consiliului Economic și Social îi revine un rol

important în asigurarea corelării cât mai fidele a legislației române a muncii (și securității sociale) cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu dreptul internațional al muncii, de aceea impunându-se extinderea relațiilor de cooperare, atât cu organizațiile internaționale în domeniu, cât și structurile instituțional-administrative interne responsabile de procesul de ratificare.

### **Comitetul consultativ Mixt CES – Uniunea Europeană – CES-România**

Prin decizia nr. 4/1999 a Consiliului de Asociere UE - România, s-a constituit Comitetul Consultativ Mixt CES - Uniunea Europeană – CES - România, organism comun al Consiliului Economic și Social din România – pe de o parte și al societății civile organizate din Uniunea Europeană, reprezentată de Comitetul Economic și Social European (patronate, sindicate și diverse grupuri de interese) – pe de altă parte. Înființarea unui asemenea comitet consultativ mixt este prevăzută în acordul încheiat de către UE cu fiecare țară din Europa Centrală și de Est care candidează la aderare. România este a patra țară unde a fost creat acest organism, după Ungaria (1997), Bulgaria (1998), Polonia (1999). Comitetul Consultativ Mixt CES-UE – CES - România cuprinde câte șase membri de fiecare parte, reprezentând organizații economice și sociale din cadrul Consiliului Economic și Social din România și din cadrul Comitetului Economic și Social European. Comitetul Consultativ Mixt își desfășoară activitatea prin consultare cu Consiliul de Asociere, sau prin proprie inițiativă – în cazul promovării dialogului între grupurile de interes economice și sociale. Scopul Comitetului Consultativ Mixt este de a promova dialogul și colaborarea dintre grupurile de interes economice și sociale din Uniunea Europeană și cele din România. Dialogul și cooperarea pot acoperi toate aspectele economice și sociale ale relațiilor dintre UE și România.

### **Comisiile Consultative de Dialog Social de la nivelul Ministerelor**

La nivelul ramurilor de activitate, dialogul între sindicate, patronate și Guvern se realizează preponderent în cadrul Comisiilor Consultative de Dialog Social de la nivelul ministerelor. Consultările și dezbaterile în cadrul acestor structuri au în vedere inițiativele legislative sau de altă natură, cu caracter economico-social, din domeniul de activitate al ministerului respectiv; măsurile care se întreprind pe linia restructurării regiilor autonome de sub autoritatea ministerelor; măsurile de reconversie a forței de muncă din sectorul respectiv, precum și problemele ridicate de partenerii sociali și identificate la nivelul ramurii. În urma adoptării HG nr. 314/2001, au fost create 20 de Comisii de dialog social la nivelul ministerelor și 42 de Comisii de dialog social la nivelul prefecturilor din fiecare județ. Complexitatea procesului de dialog social a

determinat extinderea acestor structuri prin crearea de subcomisii de dialog social pe sub-ramuri de activitate. Astfel, au fost create 8 subcomisii de dialog social la nivelul Ministerului Industriilor și Resurselor, 2 subcomisii la nivelul Ministerului Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței și 2 subcomisii la nivelul Ministerului Educației și Cercetării. O extensie a dialogului social sectorial se impune a se realiza prin asumarea unor obiective și responsabilități de promovare a dialogului social la nivelul fiecărui minister în parte.

### **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este instituția responsabilă cu gestionarea fondului de șomaj în vederea implementării de măsuri pasive și active pentru ocuparea forței de muncă. Principalele domenii de competență ale instituției privesc organizarea, prestarea și finanțarea serviciilor de formare profesională pentru persoanele neîncadrate în muncă și pentru alte persoane fizice sau juridice interesate; orientarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă și medierea între aceștia și angajatorii din țară, în vederea realizării echilibrului dintre cerere și ofertă pe piața internă a forței de muncă. Partenerii sociali fac parte din Consiliul de Administrație al A.N.O.F.M. Aria competențelor decizionale conferite confederațiilor sindicale și patronale în cadrul acestei structuri constituie un punct de divergență între creșterea competențelor decizionale ale acestora în cadrul instituției. Participarea sindicatelor și patronatelor în cadrul acestei structuri, fie consultativ fie decizional, poate contribui la o adaptare a politicilor naționale de ocupare la cerințele și realitățile economico-sociale.

### **Consiliile Consultative ale Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă reprezintă structurile teritoriale care acționează pentru lărgirea profilului profesional și pentru creșterea mobilității pe piața muncii locale, pentru gestionarea previzionată a forței de muncă în județe; pentru co-finanțarea programelor menite să asigure crearea de noi locuri de muncă și asigurarea de servicii specifice ocupării.

Pentru rezolvarea problemelor legate de activitatea Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, conducerea executivă a acestor instituții din fiecare județ este sprijinită de un Consiliu Consultativ, format din 15 membri, reprezentând autoritățile publice, organizațiile sindicale și patronale locale care sunt numite de confederațiile reprezentative la nivel național. Reprezentativitatea la nivel teritorial, nefiind reglementată direct prin lege, este stabilită de către confederațiile naționale, concomitent cu numărul de locuri în cadrul Consiliilor Consultative. A.J.O.F.M. prestează servicii specifice în funcție de caracteristicile, nevoile și resursele fiecărei zone geografice, dar în special

servicii de ocupare și formare profesională a șomerilor, în funcție de evaluările efectuate asupra cererii de locuri de muncă, servicii de informare, orientare și consiliere profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, servicii financiare cum ar fi plata ajutoarelor bănești – ajutor de șomaj, ajutor de integrare profesională, alocație de sprijin, plăți compensatorii, acordare de credite pentru întreprinderi mici și mijlocii, subvenții acordate agenților economici care angajează absolvenți, servicii de mediere între cerere și oferta de muncă.

Rolul patronatelor și sindicatelor locale în raport cu aceste servicii și programe este de a contribui la o mai bună evaluare a nevoilor specifice, de a furniza informații și de a purta un dialog constructiv pentru îmbunătățirea sistemului de măsuri pasive și active, gestionat și implementat de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă.

### **Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale**

În sistemul public, prestațiile de asigurări sociale reprezintă venituri de înlocuire pentru pierderea totală sau parțială a veniturilor profesionale, ca urmare a bătrâneții, invalidității, accidentelor, bolii, maternității sau decesului, denumite în continuare riscuri asigurate. Prestațiile de asigurări sociale se acordă sub formă de pensii, indemnizații, ajutoare și alte tipuri de prestații prevăzute de lege. Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale reprezintă instituția responsabilă cu gestionarea și coordonarea unitară a sistemului de drepturi de asigurări sociale. Partenerii sociali fac parte din Consiliul de Administrație al acestei instituții. Și în acest caz, aria competențelor decizionale conferite confederațiilor sindicale și patronale în cadrul acestei structuri constituie un punct de divergență între executiv și partenerii sociali. În acest sens, există solicitări ale confederațiilor pentru creșterea competențelor decizionale ale acestora în cadrul instituției.

### **Casa Națională de Asigurări de Sănătate**

În domeniul asigurărilor de sănătate, dialogul social tripartit se regăsește la nivelul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, instituție publică care stabilește și conduce politica și strategia generală în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate din România. Casa Națională de Asigurări de Sănătate are atribuții distincte de administrare a Fondului de asigurări sociale de sănătate, de stabilire a strategiei generale a sistemului de asigurări sociale de sănătate, de colectare, administrare, utilizare și control al fondurilor asigurărilor sociale de sănătate.

Consiliul de administrație al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate este constituit din 17 membri, dintre care 5 membri numiți prin consens de asociațiile patronale reprezentative la nivel național. Distribuția componentelor decizionale

între Consiliul de Administrație și Președintele instituției este și în acest caz un punct de divergență între partenerii sociali și executiv.

### **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților**

În domeniul formării profesionale, sindicatele și patronatele participă prin Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților la proiectarea și promovarea politicilor și strategiilor aferente. Această instituție tripartită trebuie să joace un rol activ și în elaborarea criteriilor și procedurilor de evaluare a furnizorilor de formare profesională în vederea autorizării precum și în numirea, coordonarea și îndrumarea metodologică a comisiilor de autorizare a furnizorilor de formare profesională. Comisiile de autorizare sunt formate din reprezentanți ai administrației publice, ai sindicatelor și patronatelor și urmăresc autorizarea furnizorilor de formare profesională, oferirea de consultanță și informații furnizorilor de formare profesională, monitorizarea activității acestora; coordonarea testelor de evaluare la terminarea cursurilor de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare profesională a resurselor umane.

### **Consiliul pentru Atestare și Standarde Ocupaționale**

În conformitate cu legislația în vigoare, programele de formare profesională se organizează de către furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii și profesii, precum și pentru competențele profesionale specifice mai multor ocupații. În acest fel, prin programele de formare profesională se asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale recunoscute la nivel național, aprobate de Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare. Standardul ocupațional este documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație. Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare este un organism tripartit, unde partenerii sociali hotărăsc de comun acord asupra standardelor ocupaționale și asupra modalităților de certificare (atestare) și iau decizii cu privire la adoptarea, modificarea sau anularea de standarde ocupaționale, la acreditarea instituțiilor care vor să elaboreze standarde ocupaționale, privind metodologia de desfășurare a evaluării competențelor profesionale pe baza standardelor ocupaționale și în ceea ce privește acreditarea instituțiilor care pot evalua competențele profesionale pe baza standardelor ocupaționale.

### **Comisiile Consultative de Dialog Social de la nivelul Prefecturilor**

Pentru gestionarea și soluționarea problemelor locale într-un cadru instituționalizat de dialog, s-au creat Comisiile de dialog social de la nivelul prefecturilor, care reunesc reprezentanți ai sindicatelor și patronatelor locale, ai

autorității locale - prefectură, primărie, consiliu județean – ai serviciilor publice locale – direcții județene de muncă, de finanțe, de agricultură, de sănătate – reprezentanți ai agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, și de la caz la caz, și reprezentanți ai furnizorilor locali de utilități publice – căldură, energie, etc. În cadrul acestor structuri instituționalizate se dezbate problemele identificate la nivel local, în special de către partenerii sociali, și se proiectează soluții de rezolvare prin parteneriat și cooperare. O deficiență constatată la nivelul acestor structuri o constituie numărul mare de participanți, care afectează procesul decizional și de dezbateri, producând o eficiență scăzută la nivelul rezultatelor obținute. De asemenea, participarea în cadrul acestor structuri a unor responsabili din administrația publică, cu competențe reduse în soluționarea problemelor ridicate de partenerii sociali, este o deficiență care se impune corectată în perioada viitoare.

### **Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă**

Prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă s-a stabilit cadrul pentru crearea Comisiei Naționale de Promovare a Ocupării Forței de Muncă, instituție tripartită, alcătuită din reprezentanți ai administrației publice și din președinții organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național. Comisia va supune atenției Guvernului strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă, în corelație cu programele de dezvoltare economică și socială; va stabili direcțiile dezvoltării resurselor umane la nivel național, în profil de ramură și teritorial; va asigura armonizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane; va face propuneri pentru elaborarea unor acte normative privind ocuparea forței de muncă pe baza tendințelor dezvoltării economice și sociale și a evoluțiilor pe piața muncii; va face propuneri pentru inițierea unor măsuri pro-active de combatere a șomajului prin politici fiscale, ajustări structurale, reconversie profesională.

În domeniul minier au fost constituite de-a lungul timpului mai multe construcții tripartite pentru soluționarea problemelor social-economice din aceste regiuni defavorizate. Prin Hotărârea nr. 167/1997 s-a constituit Comisia Centrală Tripartită Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine - Geologie, pentru elaborarea și monitorizarea programului de restructurare și modernizare a ramurii. Comisia centrală elabora programe privind restructurarea și modernizarea industriei miniere și geologiei, specifice zonelor miniere. Prin Hotărârea nr. 69/1998 s-a înființat Agenția Națională pentru Dezvoltarea și Implementarea Programelor de Reconstrucție a Zonelor Miniere, cu atribuții privind aplicarea strategice și politicii de reconstrucție a zonelor miniere, supuse restructurării. Pe lângă Președinte funcționa Colegiul de Conducere, ca organ consultativ, format din trei reprezentanți ai ministerelor, ai sindicatelor și ai patronatelor.



### ***3.3 Parteneriate sociale***

#### **Acorduri sociale**

Acordurile sociale constituie rezultatul negocierilor între partenerii sociali – sindicate, patronate și Guvern, în scopul asumării de responsabilități vizavi de îmbunătățirea situației economice și sociale a României. Acordul social reprezintă un parteneriat care se fundamentează pe principii de cooperare, respect reciproc și bună credință în procesul de armonizare a intereselor lor specifice, în conformitate cu reglementările Organizației Internaționale a Muncii precum și cu reglementările legate de dimensiunea socială a integrării europene.

Acordul social din anul 2001 a fost încheiat în luna februarie cu 8 confederații patronale și 5 confederații sindicale. La sfârșitul anului, două dintre confederațiile sindicale au denunțat Acordul, deoarece unele dintre obiectivele asumate nu au fost îndeplinite. În luna martie 2002, a fost încheiat un nou Acord social cu 7 confederații patronale și 3 confederații sindicale. Pentru cele două confederații sindicale ne semnate ale Acordului s-au inițiat programe cu negociere individualizată, în vederea soluționării revendicărilor ridicate. Principalele responsabilități care derivă din Acordul social pe anul 2002 sunt definite astfel: partea guvernamentală asigură cadrul instituțional în care partenerii să își poată exercita atribuțiile care le revin pentru realizarea Acordului; partenerii sociali elaborează propuneri privind realizarea obiectivelor și pun la dispoziție specialiști competenți în colectivele de lucru pe probleme specifice ale Acordului; iar toate părțile semnate prezintă periodic Comitetului de Monitorizare propriile evaluări ale stadiului de îndeplinire a prevederilor Acordului, în vederea redactării unui raport unitar. În scopul atingerii obiectivelor propuse în Acord, părțile semnate s-au obligat să nu inițieze și să nu încurajeze acțiuni care să tulbure climatul de pace socială necesar pentru relansarea economică a țării.

Prevederile Acordului social pe anul 2002 stipulează ca realizarea obiectivelor Acordului Social să se facă cu respectarea principiului transparenței, prin implicarea permanentă a partenerilor sociali semnari în elaborarea măsurilor legislative, normative, instituționale și regulatorii inițiate de Guvern. Această implicare urmează a se realiza prin Comisiile de dialog social de la nivelul Ministerului și de la nivelul prefecturilor. Principalele priorități stabilite în cadrul Acordului social pe anul 2002 vizează indicatorii macroeconomici, cum ar fi creșterea în termeni reali a Produsului Intern Brut cu circa 5%, o rată anuală a inflației de până la 22%, o rată de creștere a numărului mediu de salariați cu 2%, o rată a șomajului de maximum 9,2% și o creștere a salariului de bază minim pe țară cu 25%.

La nivelul sectoarelor de activitate, partenerii sociali au stabilit priorități în domeniul social, privind salariul de bază minim, privind salarizarea

bugetarilor, dimensionarea bugetelor de venituri și cheltuieli la regiile autonome, privind măsurile de ocupare a forței de muncă, privind asistența socială etc. Alte domenii unde au fost stabilite priorități sunt apărarea, ordinea publică și siguranța națională, politicile economice, politicile fiscal-bugetare, politicile de restructurare-privatizare, îmbunătățirea mediului de afaceri, dezvoltarea parteneriatului social.

### **Comitetul de monitorizare a implementării Acordului Social**

Comitetul de Monitorizare reprezintă structura tripartită constituită în scopul supravegherii și coordonării modului de realizare a Acordului Social. Comitetul de Monitorizare funcționează la nivel național, fiind constituit din reprezentanții semnatarilor Acordului social. Acțiunile concrete care urmează a fi întreprinse de către fiecare minister sau prefectură în vederea realizării prevederilor Acordului, sunt discutate cu reprezentanții semnatarilor, în cadrul Comisiilor de dialog social de la aceste nivele. În vederea derulării în bune condiții a Acordului social, Comitetul de Monitorizare asigură asistența metodologică comisiilor de dialog social, atât la nivel central, cât și în plan teritorial. Atribuția principală a Comitetului de Monitorizare este de a examina și evalua periodic stadiul de realizare a prevederilor Acordului social, pentru identificarea eventualelor probleme în implementare și de a propune măsuri de corectare, mediind și divergențele care pot apare între membrii semnatori, în cadrul unei Comisii de Mediere special constituite.

Transformarea Acordurilor sociale în parteneriate active, care să atragă ulterior încheierii lor implementarea unor programe de acțiuni din partea confederațiilor sindicale și patronale, este o tendință care trebuie urmată.

### **Antrenarea partenerilor sociali în programe inter-sectoriale pentru soluționarea problemelor locale sau în programe locale pentru ocuparea resurselor umane**

Partenerii sociali au fost implicați ca actori decizionali în cadrul diferitelor programe de parteneriat pentru dezvoltarea unor probleme locale, având ca punct de referință fie anumite zone defavorizate fie anumite probleme sociale legate de ocuparea resurselor umane. Implementarea unor astfel de programe este necesară a se continua și îmbunătăți în perioada următoare, în special avându-se în vedere rezultatele pozitive obținute până în prezent.

### ***3.4 Alte consultări tripartite***

- **în domeniul strategiilor și politicilor de dezvoltare**

Prin crearea Ministerului Dezvoltării și Prognozei s-a stabilit cadrul instituțional necesar pentru consultarea partenerilor sociali asupra politicilor de dezvoltare a României. Acest minister este organul de specialitate al administrației publice centrale care aplică Strategia și Programul Guvernului, în vederea promovării politicilor de dezvoltare economico-socială, pentru stimularea atragerii investițiilor străine în România, pe baza analizelor și prognozelor privind dezvoltarea economiei românești. În acest cadru, patronatele, sindicatele și alte organizații neguvernamentale sunt consultate asupra strategiilor sectoriale de dezvoltare economică și socială. În anul 2002, Programul Economic de Preaderare la Uniunea Europeană, care este coordonat de acest minister, conține 5 capitole, dintre care unul este dedicat exclusiv parteneriatului social.

Existența unor canale de informare și cooperare permanente în Ministerul Dezvoltării și Prognozei și partenerii sociali este necesară pentru a evita consultările ad-hoc la anumite momente de timp, care determină un aport scăzut din partea partenerilor sociali.

- **în procesul de integrare europeană**

Integrarea României în Uniunea Europeană necesită o implicare puternică a partenerilor sociali și a altor componente ale societății civile. În acest domeniu, un rol important îl joacă Comitetul Interministerial pentru Integrare Europeană, organ operativ de lucru care coordonează, analizează și dezbate documentele elaborate de instituțiile cu responsabilități privind aderarea la Uniunea Europeană și discută orice alte probleme legate de bunul mers al proceselor de pregătire a aderării. La lucrările Comitetului Interministerial pentru Integrare Europeană, care se desfășoară în plen și în grupe de lucru, pot fi invitați și reprezentanți ai partenerilor sociali și ai altor grupuri de interese. Totodată, consultarea sindicatelor și patronatelor se realizează în acest domeniu și prin Comisia de Dialog Social de la Ministerul Integrării Europene. Îmbunătățiri în procesul de consultare a partenerilor sociali este necesar a fi implementate în perioada viitoare concomitent cu anumite măsuri care să determine o mai bună cunoaștere și înțelegere din partea acestora, a procesului de integrare europeană.

### ***3.5 Alte abordări nereglementate în domeniul dialogului social***

Se observă din ce în ce mai multe cooperări, parteneriate și acțiuni care contribuie la promovarea și dezvoltarea dialogului social din România. În acest sens se poate menționa crearea pe lângă Președinția României a unei structuri consultative care reunește reprezentanți ai diferitelor grupuri de interese economico-sociale. Crearea unui forum de dezbateri la nivelul Președinției, în special în contextul globalizării și al trecerii la societatea informațională, este un factor pozitiv pentru a asigura o mai bună integrare a parteneriatului social și a

societății civile naționale în economia mondială. Întâlniri periodice între reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale și Primul Ministru, intensificarea monitorizării dialogului social și a revendicărilor sindicale și patronale la nivelul Guvernului sunt acțiuni stabilite pe baze nereglementate care vin să susțină o anumită evoluție a dialogului social în România.

## **Secțiunea 4. Negocieri colective și raporturi bipartite**

### ***4.1. Contractele colective de muncă***

Negocierea, încheierea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă sunt procese reglementate de legea 130/1996. Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală – pe o parte și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege – de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații care decurg din raporturile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor. Fac parte din contractele colective de muncă și acordurile dintre părțile semnatare ale contractelor colective de muncă, prin care se soluționează conflicte colective de muncă. Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați. Negocierea colectivă are loc în fiecare an iar durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile.

Inițiativa negocierii aparține patronului și, în cazul în care patronul nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. De asemenea, contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din unitate. Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul unităților, grupurilor de societăți comerciale și regii autonome, la nivelul ramurilor de activitate și la nivel național. Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel; pentru toți salariații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel; pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă; pentru toți

salariații încadrați în toate unitățile din țară, în cazul contractelor colective de muncă la nivel național. La fiecare nivel se încheie un singur contract colectiv de muncă. Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare, dar prin aceste contracte nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național participă asociațiile patronale care au independență organizatorică și patrimonială, reprezintă patroni ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile de activitate și care cuprind minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională.

La nivel de ramură sunt reprezentative pentru negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, patronatele care au independență organizatorică și patrimonială și reprezintă unități care împreună cuprind minimum 10% din numărul salariaților din ramura respectivă. Asociațiile patronale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități prin intermediul organizațiilor de tip federativ, componente.

La negocierea contractelor colective de muncă la nivel național participă organizațiile sindicale care au statut legal de confederație sindicală, au independență organizatorică și patrimonială, au în componență structuri sindicale proprii, în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, au în componență federații sindicale reprezentative din cel puțin 25% din ramurile de activitate și organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională. La nivel de ramură, sunt reprezentative pentru negocierea și încheierea contractelor colective de muncă organizațiile sindicale care au statut legal de federație sindicală, au independență organizatorică și patrimonială și ale căror organizații sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă. La nivel de unitate sunt reprezentative organizațiile sindicale care au statut legal de organizație sindicală iar numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității. Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități în care au organizații componente de tip federativ. În mod corespunzător, organizațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au organizații sindicale proprii.

Contractul colectiv de muncă se poate încheia și în unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate. În acest caz, salariații își aleg reprezentanții la negociere prin vot secret. Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

Partenerii sociali din România au dezvoltat, prin experiența dialogului social și în baza unui suport legislativ adecvat, capacitatea de a-și asuma, prin compromis și negociere, noi responsabilități social-economice la nivel național. Dovezi concrete ale acestor capacități se reflectă prin încheierea, în anii 1993, 1996, 1998, 1999, 2001, a contractelor colective de muncă, la nivel național.

În domeniul dialogului social bipartit se pot identifica la nivelul anului 2001 următoarele realizări: încheierea a 17 contracte colective de muncă pe ramuri de activitate, a 8 contracte de muncă la nivel de grupuri de unități și a unui contract colectiv de muncă la nivel național pe o durată de 1 an. Contractul colectiv de muncă la nivel național, încheiat în iulie 2001 pe o perioadă de 1 an, constituie cadrul general pentru încheierea de contracte colective de muncă la nivelul a 32 de ramuri de activitate. Principalele prevederi ale acestui document reglementează timpul de muncă, condițiile de muncă și protecția muncii, salarizarea și alte drepturi bănești convenite salariaților, concediile și zilele libere, încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă, formarea profesională, medierea conflictelor de muncă, informarea și consultarea salariaților, protecția liderilor sindicali și alte drepturi și obligații ale părților.

În România, în anul 2001, au fost semnate contracte colective de muncă în următoarele ramuri și subramuri: metalurgie feroase și neferoase; comerț; turism; industria alimentară; industria chimică; industria producătoare de autovehicule; industria de construcții; industria textilă; industria de electronice și electrotehnice; industria materialelor de construcții; industria de pielărie și încălțăminte; industria producătoare de gaz, produse petroliere, energie electrică și termică; industria de sticlărie și ceramică; agricultură, piscicultură și pescuit; educație; celuloză și hârtie; transporturi locale; cercetare, proiectare și dezvoltare; sănătate. În general, în contractele colective la nivel de unitate sunt reglementate:

- relațiile de muncă privind condițiile specifice;
- condițiile speciale de muncă, drepturi și obligații precise;
- regulile de disciplina muncii;
- organizarea și modalitățile de ocupare a locurilor de muncă vacante (examen, concurs, interviu);
- perioada de probă;
- situațiile care necesită aplicarea criteriilor adoptate în cazul concedierilor cauzate de restrângerea activității;
- drepturile salariaților în cazul încetării contractului la pensionare;
- drepturile specifice pentru cei care muncesc în condiții specifice;
- situațiile în care se asigură consultații medicale gratuite celor care lucrează în condiții specifice;
- drepturile specifice în legătură cu protecția specială a muncii în cazul femeilor și a tinerilor sub 18 ani;

- ajutoarele suplimentare pentru muncitorii care au suferit accidente de muncă sau au fost afectați de boli profesionale, altele decât cele stipulate în contractul colectiv la nivel de ramură;
  - modalitățile de plată;
  - criteriile și condițiile de premiere;
  - alte criterii de creștere a veniturilor (cunoașterea unei limbi străine, de exemplu);
  - procedurile de implementare privind prevederile rămânerii la dispoziția instituției;
  - datele de plată a salariilor;
  - orele de muncă în cazul instituțiilor cu o organizare specială a programului de lucru;
  - categoriile de salariați care beneficiază de pauze („ferestre”) sau de program redus de lucru;
  - plata sau compensarea prin zile libere a timpului suplimentar de muncă;
  - alte situații speciale, în cazul instituțiilor care nu respectă ziua de lucru de 8 ore;
  - primele de vacanță, în afara indemnizației de concediu de odihnă;
  - concediile suplimentare;
  - zilele de odihnă, în cazul în care activitatea nu poate fi întreruptă la sfârșitul săptămânii;
  - concediu fără plată suplimentar;
  - anumite aspecte ale instruirii profesionale (identificarea posturilor care necesită calificare, mijloace de realizare a calificării, perioada de timp în care angajatul este obligat să lucreze în instituție ca urmare a urmării cursului de calificare, etc.);
  - anumite condiții de lucru pentru salariați, cum ar fi interdicția de a divulga informații confidențiale, de a înstrăina bunurile instituției, obligația de a folosi materialele, proviziile, carburanții și energia într-un mod rezonabil, de a respecta confidențialitatea, etc.;
  - timpul de lucru pentru anumiți membri aleși în organele sindicale de conducere;
  - activitățile sindicale pentru care sindicatul poate utiliza facilitățile instituției;
  - compensațiile materiale sau financiare pentru activități sociale (bilete de odihnă, cazarea în hoteluri și tabere, mese la cantină, etc.);
- Durata contractului colectiv semnat la nivel de ramură de activitate este, în general, de un an, cu unele excepții: metalurgie – 4 ani, transport rutier – 2 ani; turism – 2 ani; construcții autovehicule – 4 ani.

#### ***4.2 Procesul de consolidare a dialogului social bipartit***

Procesul de consolidare a dialogului social bipartit a început a se revigora începând cu anul 2001 în două mari planuri. În plan legislativ, consolidarea dialogului bipartit se realizează prin adoptarea noilor legi de organizare și funcționare a sindicatelor și patronatelor. Legea patronatelor a fost adoptată în iunie 2001, iar noua lege a sindicatelor va fi adoptată până la sfârșitul anului 2002. În domeniul mișcării sindicale, proiectul Organizației Internaționale a Muncii pentru România – „Promovarea principiilor fundamentale și drepturilor salariaților și întărirea organizațiilor sindicale în România” – contribuie la consolidarea organizațiilor sindicale. Începând cu anul 2002, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale intenționează să se implice mai activ în dezvoltarea mișcării patronale din România.

Consiliul Economic și Social și-a asumat un rol important în consolidarea dialogului social bipartit. În acest sens, prin proiectul „Integrarea parteneriatului social din sectorul de morărit și panificație, în contextul european” finanțat de Uniunea Europeană, CES aduce o contribuție importantă la consolidarea dialogului social bipartit dintre patronatele și sindicatele din ramura de morărit și panificație.

Conform Documentului complementar de poziție aferent capitolul XIII – Politica Socială și Ocuparea Forței de Muncă, Guvernul României intenționează să analizeze modalitățile și posibilitățile concrete de a delega partenerilor sociali competențe specifice pentru implementarea unor directive comunitare prin contractele colective de muncă, în conformitate cu art. 137 din tratatul Uniunii Europene, în domeniile reglementate de tratat.

Pe măsura privatizării și a dezvoltării capacității partenerilor sociali – sindicate și patronate, de a stabili oferte comune de servicii pentru membrii lor – salariați și agenți economici, dialogul social bipartit se va manifesta mai accentuat cu efecte benefice la nivelul societății românești.

### ***4.3. Instituții și structuri bipartite***

#### **Comitetul pentru NATO al partenerilor de dialog social din România**

La data de 12 septembrie 2001 a fost semnat protocolul de constituire a Comitetului pentru NATO, structură bipartită menită să susțină, prin efortul comun al partenerilor sociali, integrarea României în NATO. Membrii acestui comitet sunt partenerii sociali de dialog din România, patronatele și sindicatele reprezentative la nivel național. Comitetul pentru NATO al Partenerilor de dialog social din România este format din câte doi reprezentanți ai fiecărui partener. Comitetul realizează și pune în aplicare, prin consultări cu Ministerul Afacerilor externe, un program de acțiuni pentru susținerea demersurilor guvernamentale de nominalizare a României în viitorul val de extindere a NATO, la summitul de la Praga, din anul 2002.



## **Casa Socială a Constructorilor**

Prin legea nr. 215 din 22 decembrie 1997 s-a înființat Casa Socială a Constructorilor, organizație neguvernamentală care funcționează în sistem bipartit, cu participarea egală și liberă a organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale din ramura de construcții și producție a materialelor de construcții.

Casa Socială a Constructorilor are ca obiect de activitate asigurarea protecției salariaților din activitatea de construcții și de producție a materialelor de construcții în perioada întreruperii activității datorită condițiilor meteorologice nefavorabile. Casa Socială a Constructorilor constituie, gestionează și administrează fondul pentru protecția salariaților din activitatea de construcții și stabilește condițiile de acordare a drepturilor salariaților prevăzute de prezenta lege și garantează aceste drepturi.

## **Comisia Națională de Dialog Social**

Comisia Națională de Dialog Social este o structură în subordinea Secretariatului de Stat pentru Persoanele cu Handicap și este alcătuită din reprezentanții salariaților din cadrul instituțiilor de protecție specială a persoanelor cu handicap, ai sindicatelor reprezentative din instituțiile de protecție specială a persoanelor cu handicap și ai salariaților care nu sunt membri de sindicat. Comisia Națională analizează modul în care sunt aplicate prevederile legislației muncii în cadrul instituțiilor de protecție specială a persoanelor cu handicap, analizează și rezolvă unele disfuncționalități apărute în cadrul procesului de aplicare a prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul unităților din sistemul Secretariatului de Stat pentru Persoanele cu Handicap.

În afara acțiunilor legate de încheierea și executarea contractelor colective de muncă, raporturile dintre sindicate și patronate rareori se concretizează în acțiuni comune pentru punerea în practică a unor programe în diferite domenii. Această situație este caracteristică în special la nivelul ramurilor de activitate.

## **Comisiile paritare pentru contractele colective de muncă**

Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă, sindicatele și patronatele instituie la toate nivelurile comisii paritare. Comisia paritară la nivel național este compusă din câte un reprezentant al fiecărei confederații sindicale semnatare și un număr egal de reprezentanți ai patronilor. Secretariatul comisiei este asigurat de patronat. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți. În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractelor colective, unitățile

și sindicatele vor încerca soluționarea acestora, mai întâi în comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de ramură.

## **Secțiunea 5. Informarea, consultarea și participarea salariaților**

### ***5.1 Cadrul general***

Ordonanța Guvernului nr. 64/2001 privind repartizarea profitului reglementează participarea salariaților la distribuirea rezultatelor financiare ale societăților naționale, companiilor naționale și ale societăților comerciale cu capital integral sau majoritar de stat, precum și ale regiilor autonome. Conform acestui act normativ, începând cu anul 2001, la aceste unități economice un procent de până la 10% din profitul contabil rămas după deducerea impozitului pe profit se repartizează pentru participarea salariaților la profit. Negocierea și transpunerea în contractele colective de muncă a unor scheme de recompensare a salariaților din rezultatele finale ale întreprinderii este o tendință care va fi urmată în contextul în care munca intelectuală va deveni principalul factor generator de valoare adăugată în societate.

Contractul colectiv de muncă la nivel național încheiat în iunie 2001 reglementează informarea și consultarea reprezentanților salariaților în mai multe domenii, astfel

- în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, conducerea va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și patron;
- utilizarea fondului social pentru cheltuielile pentru reducerea costului билетelor de tratament și odihnă recuperatorie în stațiunile balneo-climaterice, pentru construirea, amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copiii salariaților, precum și de cantine-bufet pentru salariați, pentru construirea, amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă, pentru formarea și perfecționarea pregătirii profesionale, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă, se face cu consultarea sindicatelor;
- în cazul disponibilizării, patronul trebuie să informeze sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora;
- patronul și sindicatele trebuie să informeze reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a unității, în privința consecințelor previzibile asupra salariaților și

măsurilor ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări. Ambele părți trebuie să susțină participarea asociațiilor de salariați la privatizarea unităților în condițiile de preferință prevăzute de lege;

- o cotă-parte din profit care se poate repartiza salariaților, în procent de până la 10% - în cazul societăților comerciale și de până la 5% - în cazul regiilor autonome, poate fi distribuită salariaților, în condițiile stabilite prin contractele colective la nivel de unitate.

Un alt instrument legislativ care va reglementa implicarea salariaților la nivelul întreprinderii îl constituie noul Cod al Muncii, care va stabili cadrul general pentru informarea și consultarea salariaților la nivelul întreprinderilor de dimensiune comunitară, prin crearea comitetelor de întreprindere. De asemenea, noua lege a sindicatelor va conține prevederi care vor impulsiona informarea și consultarea salariaților în cadrul unităților economice, în special prin obligarea conducerii de a invita reprezentanții sindicatelor la ședințele consiliilor de administrație ale unităților și prin instituirea obligativității de a comunica organizațiilor sindicale reprezentative, în termen de 48 de ore, hotărârile consiliilor de administrație. Și actuala Lege nr. 54/1991 cu privire la sindicate prevede că, în scopul apărării intereselor sociale ale membrilor, sindicatele au dreptul de a primi informațiile necesare pentru negocierea contractului colective de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale. Pe măsura transpunerii în legislația națională a directivei Directivei 14/2002/EC a Parlamentului European și a Consiliului privind stabilirea unui cadru general pentru consultarea și informarea salariaților în Comunitatea Europeană, noi reglementări normative vor determina unitățile economice să crească gradul de implicare a salariaților în procesul decizional.

## ***5.2 Structuri la nivelul unităților***

### **Comisiile paritare din cadrul administrației publice**

Comisiile paritare sunt constituite în cadrul autorităților și instituțiilor publice, în scopul participării la stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, privind sănătatea și securitatea muncii, a funcționarilor publici în timpul exercitării atribuțiilor lor și pentru buna desfășurare a activității autorităților sau instituțiilor publice. Membrii comisiei paritare trebuie să aibă calitatea de funcționar public în cadrul autorității sau instituției publice în care se organizează comisia paritară. În alcătuirea comisiilor paritare intră un număr egal de reprezentanți, jumătate dintre ei fiind desemnați de către conducătorul autorității sau al instituției publice și cealaltă jumătate de către sindicatul

reprezentativ al funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice, prin votul majorității funcționarilor publici, dacă nu s-au constituit în sindicat.

Comisia paritară formulează propuneri care privesc: organizarea eficientă a timpului de muncă al funcționarilor publici; formarea profesională a funcționarilor publici; măsuri de protecție a muncii. Comisia paritară participă, de asemenea, la stabilirea măsurilor care privesc buna funcționare a autorității sau instituției publice în care se organizează. În acest sens, propune măsuri concrete de eficientizare a activității autorității sau instituției publice. Avizul comisiei paritare are caracter consultativ și este dat în scris și motivat. Membrii comisiei paritare sunt numiți pe o perioadă de 3 ani.

### **Comisiile de disciplină din cadrul administrației publice**

În cadrul autorităților și instituțiilor publice sunt constituite comisii de disciplină care cercetează faptele sesizate ca abateri disciplinare și propun sancțiunile aplicabile funcționarilor publici care le-au săvârșit. Comisia de disciplină este compusă dintr-un președinte și 2 membri titulari – din care unul desemnat de către conducătorul autorității sau al instituției publice, iar celălalt de către organizația sindicală reprezentativă a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice, ori de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice, dacă aceștia nu sunt organizați în sindicat. Comisia de disciplină cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată, stabilește persoanele care urmează să fie audiate, audiază funcționarul public a cărui faptă constituie obiectul sesizării, persoana care a formulat sesizarea, precum și orice alte persoane ale căror declarații pot înlesni soluționarea cazului, propune menținerea, modificarea sau anularea sancțiunii disciplinare și întocmește rapoarte cu privire la cauzele pentru care a fost sesizată, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice. Raportul comisiei de disciplină se înaintează conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public a cărui faptă a fost cercetată. Conducătorul autorității sau instituției publice nu poate aplica o sancțiune disciplinară mai drastică decât cea propusă de comisia de disciplină, dar poate să aplice o sancțiune mai mică decât cea propusă de comisia de disciplină.

### **Comitetele de Securitate și Sănătate la locul de muncă**

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este o structură bipartită constituită la nivelul întreprinderilor, cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. Comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie organizat la persoanele juridice cu un număr de cel puțin 50 de salariați. Un comitet de securitate și

sănătate în muncă este constituit din conducătorul persoanei juridice sau din reprezentantul său, din domeniu, din reprezentantul serviciului medical și din reprezentanții salariaților. Comitetul de securitate și sănătate în muncă aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă și urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă, urmărind și modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă. Alte atribuții specifice ale acestei structuri sunt legate de analiza factorilor de risc de accidente și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă, de analiza propunerilor salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbolnăvirea condițiilor de muncă etc.

## **Secțiunea 6. Soluționarea conflictelor de muncă**

### ***6.1 Cadrul legislativ***

Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, intrată în vigoare la 1 ianuarie 2000, grupează conflictele de muncă în funcție de obiectul acestora, în conflictele de interese și conflicte de drepturi. Astfel, conflictele de interese sunt conflicte de muncă care au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă, referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților. Conflictele de drepturi sunt conflictele de muncă care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă. Separarea conflictelor de muncă în conflicte de drepturi și conflicte de interese determină și proceduri distincte și specifice de soluționare. În acest sens, conflictele de interese pot avea loc la nivelul unităților, la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor ori la nivel național și la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceștia să stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă.

Noile mecanisme introduse în lege privind soluționarea conflictelor de interese au fost instituite în scopul asigurării unor proceduri facultative pentru părțile aflate în conflict care, pe întreaga durată a unui conflict de interese, dar numai după epuizarea procedurii de conciliere, pot hotărî, prin consens, ca revendicările formulate să fie supuse medierii și arbitrajului. În conflictele de interese la nivel de unitate, salariații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative, iar în cazul în care la nivelul unităților nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar salariații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor de interese. În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unități, de ramură sau la nivel

național, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective. Conflictele de interese pot fi declanșate dacă unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are de încheiat un contract colectiv de muncă sau dacă contractul colectiv de muncă anterior a încetat; dacă unitatea nu acceptă revedincările formulate de salariați; dacă unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitive și dacă unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă. Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, salariații nu pot declanșa conflicte de interese. Procedura de declanșare se bazează pe obligativitatea sesizării de către sindicatul reprezentativ a managementului unității și pe obligativitatea răspunsului la revendicările salariaților. În cazul în care conflictul de interese a fost declanșat de sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin organele sale teritoriale – direcțiile generale de muncă și protecție socială – în vederea concilierii.

În cazul în care, în urma dezbaterilor se va ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul de interese fiind astfel încheiat. În cazul în care conflictul de interese nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere. Procedura de mediere a conflictelor de interese este stabilită prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național.

La încheierea misiunii sale, mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului de interese, să își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate.

Pe întreaga durată a unui conflict de interese părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii. Hotărârile pronunțate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru părți și completează contractele colective de muncă. Legea prevede că grava (încetarea colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate, declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese) poate fi declanșată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte. Înainte de declanșarea grevei, medierea și arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape. Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. Pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei pătrimi din

numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declanșat conflictul de interese. Grevele pot fi de avertisment, propriu-zise și de solidaritate. Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 5 zile greva propriu-zisă. Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de salariații din alte unități. Pe durata în care revendicările formulate de salariați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declara grevă. În situația în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaților care au hotărât declararea grevei renunță la grevă, aceasta încetează.

### **Completele de judecată pentru soluționarea conflictelor de muncă**

Conflictele de drepturi în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă. Conflictele de drepturi se soluționează de către instanțele judecătorești specializate. Ordonanța de urgență nr. 20/ 2002 pentru modificarea și completarea Legii nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească reglementează cadrul pentru soluționarea conflictelor de drepturi. Conform acestui act normativ, cauzele privind conflictele de muncă se judecă în primă instanță, cu celeritate, de către complete formate din doi judecători, asistați de doi magistrați. Magistrații consultanți participă la deliberări cu vot consultativ. Opiniile separate ale acestora sau, după caz, opinia separată se consemnează în hotărâre. Magistrații consultanți sunt numiți pe o perioadă de 4 ani de ministrul justiției, la propunerea Consiliului Economic și Social. Condițiile, procedura de selecție și de propunerea de către Consiliul Economic și Social a candidaților, pentru a fi numiți ca magistrați consultanți de către ministerul justiției, se stabilesc la propunerea Consiliului Economic și Social și a Ministerului Justiției. Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgență, termenele de judecată neputând fi mai mari de 10 zile.

### **6.2. Evoluția domeniului**

Ținând cont de influențele pe care adoptarea Legii nr. 168/1999 le-au avut asupra conflictelor de muncă (prin redefinirea acestora), precum și asupra modului lor de soluționare, în anul 2001 au fost înregistrate un număr de 103 conflicte de interese, numărul acestora fiind cel mai scăzut din perioada 1991 – 2001.

În perioada 1991 – 2001 a fost declanșat, cu respectarea legii, un număr de 3.232 de conflicte colective de muncă. Cele mai multe conflicte colective de muncă din această perioadă, 653, s-au înregistrat în anul 1999. În anul 2001, la cele 103 conflicte de interese, au participat 271.291 de salariați, reprezentând un procent de 68,76% din numărul total al salariaților din unitățile în care au fost

înregistrate conflictele de interese – 394.571 de persoane. Conflictele de interese au fost soluționate astfel: 5 conflicte de interese (4,85% din numărul total) au fost soluționate prin înțelegerea părților încă din faza de pre - conciliere; 35 conflicte de interese (33,98% din numărul total) au fost soluționate prin înțelegerea părților pe durata concilierii organizate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale; 17 conflicte de interese (16,50% din numărul total) au fost numai parțial conciliate, părțile convenind să nu recurgă la greve; 38 conflicte de interese (36,89% din totalul conflictelor) nu au fost soluționate în perioada de conciliere; 8 conflicte de interese (7,76%<sup>9</sup> nu au fost conciliate, din diferite motive, cel mai adesea din lipsa unei părți la procedura de conciliere. Procedura medierii și a arbitrajului, în anul 2001, a fost folosită numai într-un singur caz, deși numărul de conflicte de interese nesoluționate sau parțial soluționate este ridicat, reprezentând peste 55% din numărul total. Nu există date statistice cu privire la conflictele declanșate fără respectarea legii, acestea nefiind înregistrate la MMSS.

În majoritatea cazurilor, revendicările sindicatelor au vizat interesele cu caracter profesional și social sau economic ale salariaților, rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă. Conflictele de interese au avut ca obiect o gamă largă de revendicări, dintre care problemele salariale au deținut, și în anul 2001, ponderea cea mai însemnată. Principalele revendicări au fost legate de:

- problemele salariale – stabilirea de salarii, neacordarea compensărilor și indexărilor, solicitarea unor drepturi mai mari, neacordarea primelor de vacanță, diminuări de salarii, acordarea tichetelor de masă, etc., cu o pondere de 47,06% din totalul revendicărilor;
- neasigurarea unor condiții normale de muncă pentru desfășurarea proceselor de producție, cu o pondere de 11,1% din totalul revendicărilor;
- organizarea muncii – re tehnologizarea agenților economici, revizuirea normelor de muncă, restructurarea unităților, reducerea personalului neproductiv, reducerea stagnărilor, modificarea programului de muncă, detașarea pe funcție, neîncheierea contractelor individuale de muncă, schimbarea locurilor de muncă fără acordul salariaților – cu o pondere de 1,31% din totalul revendicărilor;
- neutilizarea în condiții normale, a forței de muncă, cu o pondere de 1,96% din totalul revendicărilor;
- lipsa unor măsuri de protecție socială și drepturi la nivelul agenților economici, cu o pondere de 8,50% din totalul revendicărilor;
- revendicări specifice activității sindicale cu o pondere de circa 1,31% din totalul revendicărilor, reprezentând acțiuni ca: asigurarea condițiilor pentru desfășurarea activităților sindicale, amestecul patronatului în activitatea sindicală, lipsa de transparență, etc.



Repartizarea conflictelor de interese pe ramuri sau subramuri de activitate este evidențiată prin precizarea atât a numărului de salariați implicați în conflicte, cât și numărului de conflicte înregistrate în ramură. Cota cea mai ridicată de participare a salariaților la conflicte, raportată la totalul salariaților, se constată în ramura energie electrică, termică, petrol și gaze – cca. 59%.

Cota cea mai scăzută de participare la conflicte a salariaților, raportată la totalul salariaților, se constată în domeniul tranzacțiilor imobiliare, închirieri, activități de servicii prestate, cercetare – dezvoltare (cca. 0,02%).

Numărul cel mai mare de conflicte de interese s-a înregistrat în ramura industriei prelucrătoare, ramură supusă unui proces intens de reformă economică și privatizare, respectiv 63 conflicte, reprezentând 61,16% din totalul conflictelor. Numărul salariaților aflați în conflict în această ramură reprezintă 23,01% din numărul total al salariaților.

O situație o reprezintă ramurile energie electrică, termică, petrol și gaze unde, deși numărul conflictelor colective de muncă a fost de numai 4, ponderea salariaților care au participat a fost deosebit de mare 159,150 salariați. În întreprinderile mici, mijlocii și mari, cu un număr de salariați cuprins între 300 și 1.500, s-au declanșat 77 de conflicte, deci 74,46% din total – numărul cel mai mare de conflicte. În întreprinderi foarte mari, cu peste 3.500 de salariați, s-au declanșat 13 conflicte de muncă – 12,62% din total.

Îmbunătățirea procedurilor de soluționare a conflictelor de muncă este o cerință actuală, care impune modificarea legislației în vigoare și creșterea gradului de implicare a partenerilor sociali, prin preluarea anumitor reglementări în contractele colective de muncă.

## **Secțiunea 7. Concluzii și recomandări**

### ***7.1 Cadru general***

La nivelul anului 2002, modelul social al României se caracterizează printr-o puternică transformare, în strânsă concordanță cu procesul de tranziție la economia de piață, la sistemul democratic și al valorilor europene. Pe termen scurt, o re-proiectare a atribuțiilor, responsabilităților și obiectivelor Consiliului Economic și Social este absolut necesară, avându-se în vedere atât provocările actuale cu care se confruntă partenerii sociali, cât și evaluările realizate asupra funcționalității acestei instituții. Pe termen mediu și lung, reprezentarea tuturor intereselor economice și sociale din România ale salariaților, angajatorilor, micilor întreprinzători, agricultorilor și fermierilor, liberilor profesioniști, organizațiilor neguvernamentale, reprezintă un obiectiv ambițios pentru Consiliul Economic și Social. Realizarea acestui obiectiv este strâns determinată atât de evoluția sectorului neguvernamental, de gradul de maturitate și coagulare a organizațiilor din acest sector, cât și de raporturile dintre partenerii sociali – sindicate și patronate și celelalte componente ale societății civile.

În ceea ce privește dialogul social sectorial, crearea și funcționarea Comisiilor Consultative de Dialog Social la nivelul fiecărui minister a deschis cadrul pentru consultări sectoriale, între partenerii sociali și administrație. O evaluare periodică asupra funcționalității și rezultatelor procesului de dialog social din cadrul acestor structuri este necesară. Concomitent, se impun noi acțiuni care să determine accentuarea raporturilor de informare, consultare și negociere, între sindicatele și patronatele sectoriale, astfel încât dialogul social bipartit să contribuie la îmbunătățirea competitivității sectoarelor, a condițiilor de muncă și salarizare ale salariaților din aceste ramuri. Extinderea dialogului social în plan teritorial și regional rămâne o preocupare actuală atât pentru partenerii sociali cât și pentru executiv. Acordarea unei importanțe mai ridicate dialogului social bipartit și rezultatelor acestuia reprezintă o prioritate pentru România. Contractele colective de muncă, rezultate ale procesului de dialog social dintre sindicate și patronate, sunt efecte ale unor reglementări legislative care instituie negocierea ca obligativitate. În raport cu aceste rezultate, o dezvoltare a dialogului social pe baze voluntare trebuie urmărită de toți factorii responsabili de la toate nivelurile, atât din rândul administrației, cât și din rândul partenerilor sociali.

Dezvoltarea capacității administrației de a acorda o mai mare importanță opiniilor și declarațiilor comune ale partenerilor sociali – sindicate și patronate, de a le promova și de a-și fundamenta concepțiile de acte normative și alte acțiuni pe baza acestor rezultate, reprezintă o premisă necesară pentru dezvoltarea dialogului social bipartit.

Dimensiunea tripartită a dialogului social, se regăsește sub o formă mai dezvoltată în cadrul mai multor instituții cu atribuții în gestionarea diferitelor politici sociale. În raport cu politica de ocupare, partenerii sociali sunt implicați în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în cadrul Casei Naționale de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale, vizavi de politica de asigurări sociale și în cadrul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, pentru gestionarea sistemului de asigurări de sănătate. Îmbunătățirea componentei de dialog social din cadrul acestor instituții este strâns dependentă de alte acțiuni de ansamblu care trebuie să conducă la creșterea rolului, eficienței și eficacității acestor instituții în gestionarea politicilor sociale. Existența unei platforme instituționale bine definite și funcționabile și a unor reglementări legislative reprezintă cerințe critice, dar nu suficiente pentru dezvoltarea dialogului social în România. Noi acțiuni cu caracter permanent, instrumente și mijloace de informare și consultare a partenerilor sociali, precum și pentru promovarea dialogului social bipartit, trebuie să fie implementate. În acest sens, o definiție de noi atribuții și responsabilități instituționale, pentru monitorizarea, evaluarea, promovarea și dezvoltarea dialogului social în România se impune ca prioritate pe termen mediu. De asemenea, o reglementare unitară a sistemului de dialog social din România, a funcționalității și dezvoltării acestuia, în contextul unor responsabilități bine definite, poate conduce la armonizarea construcției, la

evitarea paralelismelor și omisiunilor, la asigurarea tuturor premizelor pentru un dialog social eficient – autonomie, reprezentativitate, capacitate de comunicare și negociere, vizibilitate, capacitate și responsabilitate organizațională.

Asumarea de către partenerii sociali de noi responsabilități în raport cu procesul de integrare europeană, reprezintă o tendință care trebuie dezvoltată, concomitent cu accelerarea procesului de aderare a organizațiilor sindicale și patronale naționale la organizațiile similare de la nivel european. În contextul integrării europene, raporturile dintre confederațiile sindicale și patronale din România și organizațiile omoloage de la nivel european reprezintă adevărate barometre de măsurare a capacității partenerilor sociali naționali de a participa în cadrul dialogului social european. În acest sens, îndeplinirea criteriilor de aderare, implicarea organizațiilor naționale în activitățile confederațiilor europene prin asigurarea unui grad cât mai ridicat de convergență în ceea ce privește pozițiile și acțiunile curente și strategice reprezintă indicatori care caracterizează evoluția procesului de integrare în raport cu partenerii sociali.

## ***7.2 Inventarul problemelor***

Problemele principale ridicate de partenerii sociali, în special în ceea ce privește dialogul social bipartit din cadrul Consiliului Economic și Social sunt:

### **Reprezentativitatea**

Problema reprezentativității constituie o preocupare unanimă a partenerilor sociali. Totuși, opiniile exprimate evidențiază o diversitate a perspectivelor și, de aici, o diversitate a problemelor semnalate. Discordanțele în aprecierea reprezentativității pot ușor constitui o sursă de neîncredere între partenerii sociali, atât în interiorul grupurilor reprezentate (Guvern, patronate, sindicate), cât și în ansamblul dialogului social. Recunoașterea unei bune reprezentări constituie baza pentru o implicare substanțială, pentru un parteneriat eficient, dar și criteriul de distanțare critică față de cei a căror reprezentare este minată de aspecte controversate.

- **Reprezentativitatea inegală a partenerilor** din aceeași categorie (sindicate, patronate)

Ca o instituție tipică a tranziției, parteneriatul sindicate – patronate – Guvern s-a format, în timp, ca un ansamblu de tendințe contradictorii, consacrate la un moment dat într-o formă normativă și instituțională. Avantajul creării unei instituții și unei practici a dialogului social pare, între altele, și costul unor compromisuri de moment. Pe de altă parte, evoluția relațiilor economice, a proprietății și a reprezentării în organizații cunoaște dinamici greu de armonizat. Iată de ce a apărut și se va menține în continuare o discordanță relativă între

baza efectivă și reprezentarea organizațională, atât pe plan sindical, cât și patronal. În ceea ce privește componenta guvernamentală, aceasta își bazează reprezentativitatea și legitimitatea guvernării. Caracterul dinamic al structurilor democratice astfel constituite poate fi considerat, totuși, mai curând un aspect pozitiv, ținând seama de dinamica democrației în România. Recunoașterea problemei asigură, însă, o implicare sinceră a partenerilor, mai ales dacă, din când în când ea beneficiază de reactualizări adecvate.

- **Absența reprezentării** unor categorii de interese semnificative – reprezentanți ai societății civile, ai investitorilor străini, ai sistemului bancar, ai profesiunilor liberale ș.a.

Preocuparea actualilor parteneri reprezentați de CES pentru extinderea sferei reprezentării pare să fie unanimă, cu atât mai mult cu cât se referă, cel puțin în parte, la late categorii de interese decât cele pe care le reprezintă. Au fost menționate ca entități ce ar putea fi reprezentate cu folos pentru funcționarea CES și implicate în dialogul social grupuri de interese legate de: sistemul bancar, investitorii străini, profesiunile liberale, asociații reprezentative pentru societatea civilă ș.a. Deschiderea CES către noi parteneri este văzută fie ca o formă de înlocuire a componentei guvernamentale, fie ca o consolidare a partenerilor deja existenți. Soluționarea problemei nu e deloc simplă, atât din punct de vedere normativ, cât și procedural, dar opiniile exprimate indică argumente de substanță referitoare la legitimitatea și mai ales la resursele de performanță pe care reprezentarea a noi categorii de interese le-ar putea aduce sistemului existent.

- **Ponderea și rolul instituțiilor guvernamentale în CES**

Pe de o parte, partea guvernamentală asigură în mod esențial accesul la mecanismele decizionale și la procesul legislativ. Dincolo de rezerve și opinii critice întemeiate, este împărtășită concluzia că, în forma actuală, formula tripartită este utilă și, într-un fel sau altul, trebuie menținută în continuare. Exercițiul săptămânal de comunicare, negociere curentă și conlucrare tripartită reprezintă probabil unul dintre cele mai importante exerciții de democrație la ora actuală în România. Pentru partea guvernamentală, avantajul constă în menținerea pulsului asupra așteptărilor, presiunii și chiar reacțiilor potențiale față de politica oficială. Pentru partea patronală, avantajul constă în accesul, fie și la nivel de dezbateri, la principalele mecanisme de decizie macro-economică. Pentru partea sindicală, oportunitatea constă în posibilitatea unei semnalări prompte, chiar anticipate asupra unor discordanțe între interesele salariale – pe de o parte și cadrul legislativ sau politicile angajate de Guvern – pe de altă parte. Sunt deci suficiente argumente favorabile. Pe de altă parte, există opinii care apreciază că poziția dominantă a Guvernului „alterează”, deformează sau influențează excesiv funcționarea și orientarea CES. Nici această percepție nu

pare lipsită de temeii. Reprezentanții guvernamentali domină, prin stabilirea agendei, o bună parte din documentele supuse dezbaterii în procedurile instituite (care îi avantajează) și, nu în ultimul rând, domină prin informațiile concrete de care dispun în susținerea poziției lor. În aceste condiții, există riscul unei subordonări *de facto* a funcționării CES pozițiilor oficiale sau, uneori, al unor reacții anarhice, doar charismatice, din partea celorlalți parteneri. Găsirea unor soluții rezonabile și eficiente pentru echilibrul „la zi” dintre cei trei parteneri rămâne, pe termen mediu, un criteriu de performanță al CES.

- **Impactul unor procese economice** – restructurare, privatizare, dezvoltare a inițiativei private – asupra stabilității și relevanței reprezentării

În mai mare măsură decât orice altă structură organizațională din România, CES și dialogul social suportă în mod direct, radical și adesea derutant impactul schimbărilor în plan economic și social. Pe de o parte, aceasta are un efect asupra reprezentării propriu-zise; pe de altă parte, cel puțin la fel de semnificativă este influențarea agendei partenerilor sociali. Discordanța dintre caracterul formal al reprezentativității, datorită dinamicii sociale și economice și conținutul agendei partenerilor, reprezintă principala amenințare pentru această instituție. Iată de ce o autoevaluare periodică a acestor posibile discordanțe ar trebui să devină un criteriu intern de legitimitate și eficiență.

- **Stadiul actual al parteneriatului patronate – sindicate. Asimetrii în reprezentare**

Datorită evoluției structurilor economice, a asocierii în organizații reprezentative, există o asimetrie inevitabilă între structura actuală a organizațiilor patronale și a celor sindicale. Ponderea încă ridicată a proprietății de stat în industrie menține un echilibru aparent. În realitate, se pot evidenția discordanțe interne între membrii confederațiilor în funcție de raportul privat – public sau de statutul salarial al bugetarilor față de regiile autonome ș.a.m.d. Rămâne o necunoscută stadiul incipient al parteneriatului sindicate – patronate – atât ca nivel de negociere, cât și ca etapă în dialogul social. În plus, a fost recunoscută dezvoltarea precară a organizării sindicale într-o bună parte a sectorului privat, inclusiv în cea a investițiilor străine directe. Se au în vedere arii neacoperite nu numai în planul intereselor, dar și în conținutul problemelor. Este evident că, anii care urmează, acesta va fi un domeniu de evoluție pentru care CES și dialogul social ar trebui să se pregătească încă de pe acum.

- **Centrarea Dialogului Social pe relația cu Guvernul.** Predominarea parteneriatelor oarecum paralele: Guvern – patronate, Guvern – sindicate

Structura tripartită este, de fapt, o structură piramidală, în care raporturile dominante vizează Guvernul din dublă perspectivă: patronate și sindicate. De altfel, însăși misiunea reprezentării, pe care și-o asumă liderii patronali și sindicali, vizează ca țintă principală guvernarea și deciziile din sfera acesteia. În mod paradoxal, această dublă presiune plasează Guvernul într-o stare de alertă permanentă și induce o conduită mai curând autoritară, decât de cooperare. În loc să fie arbitru și mediator, Guvernul este, încă, cel mai important jucător în teren. Iată de ce majoritatea opiniilor exprimate sunt invariabil marcate de o atitudine ambivalentă în raport cu partea guvernamentală și aceasta nu numai că reprezintă o sursă de tensiune, dar mai ales reduce funcționarea CES la gestionarea cu preponderență a crizelor și mai puțin a strategiilor de ansamblu.

### ● **Coeziunea partenerilor în abordarea temelor majore**

- constantă la Guvern
- semnificativă la sindicate
- fragmentară la patronate

Chiar dacă filozofia internă a CES și a dialogului social se bazează pe parteneriat, ea se desfășoară în permanență ca o competiție. Exprimate separat, opiniile partenerilor sociali au pus în evidență preocuparea permanentă de a se impune atât ca mandat, cât și în echilibrul dinamic al negocierilor curente.

Discrepanța este însă evidentă între disciplina guvernamentală, solidaritatea relativă dintre sindicate și ecourile mai mult sau mai puțin voalate ale competiției din sectorul privat. Se pare că funcționarea CES este, cel puțin la ora actuală, influențată mai puțin de o susținere solidară a partenerilor, cât mai ales de abordări individuale, în funcție de temă și conjunctură. Această situație ține încă departe CES, ca instituție, de abordarea unor teme de interes strategic sau care presupun un efort național de ansamblu, cu perspectivă și eforturi asumate.

### ● **Blocaje procedurale care limitează reprezentarea**

Funcționarea săptămânală a CES reprezintă o performanță notabilă în ansamblul vieții publice din România. În comparație cu structuri organizaționale similare, ritmicitatea funcționării constituie nu doar o diferență favorabilă dar, prin conținutul dezbaterilor, asigură:

- un contact consistent și relevant al guvernării cu două din componentele cele mai relevante ale dinamicii realității social – economice (sindicate și patronate);
- o sursă de impulsuri semnificative pentru gestiunea de ansamblu a agendei publice;

- în intervale cu grad ridicat de risc, asigură – cel puțin potențial – marja de manevră pentru depășirea unor situații critice sau pentru alegeri cu costuri mai puțin frustrante pe ansamblul intereselor active (piața muncii, inițiativa privată, competiția politică);
- atunci când respectă exigențele consacrate pe plan internațional, reprezintă un argument consistent că dinamica internă se află pe „drumul cel bun”, chiar dacă efectele de moment nu sunt cele mai performante.

Totuși, criteriul cvorumului nu este întotdeauna ușor de realizat și, nu de puține ori, ratarea lui poate reprezenta o sursă de controverse și blocaje. Se consideră că suspendarea cvorumului poate constitui și un truc procedural pentru blocarea unor poziții defavorabile guvernării. Acest fapt, dincolo de eventuale beneficii de moment, reprezintă una din cele mai corozive surse de erodare a eficienței și credibilității CES.

Chiar dacă, în mod direct, principalul beneficiar pare să fie componenta guvernamentală, în timp, această situație, forțată sau intenționată, se poate transforma într-o rutină de subminare din interior a CES. La limită, absența planificată din CES ar putea deveni și o cale de anihilare a instituției tocmai în intervale de criză internă. Dacă, pe termen mediu, asigurarea constantă a cvorumului este considerată o „condiție tare” a consolidării CES, iar micile jocuri interne, mai curând păgubitoare, atunci acumulată impune căutarea unei soluții tehnice pentru a preîntâmpina efectele defavorabile cvorumului, din motive fie conjuncturale, fie teoretice.

## **Capacitatea**

Misiunea dialogului social, ca practică a democratizării și a CES, ca instituție cu funcții efective în acest domeniu, constă în efortul permanent de a identifica, evalua și elabora, în condiții de consens și parteneriat, judecăți corecte, documentate și inspirate de interesul public asupra unei problematice pe cât de complexe, pe atât de contradictorii în dinamica economică și socială. Există o preocupare asupra dificultăților, curenților și constrângerilor cu care se confruntă actualele grupuri de interese din România.

Salariați și patroni, responsabili din administrația publică prezenți în CES nu numai că nu fac abstracție de o gamă extrem de largă de probleme acute, dar și rolul asumat, caută în permanență să ofere sau să impună ieșiri și soluții dintr-o perspectivă proprie. Motivația și preocuparea sunt evidente. Problema pe care o semnalează cu toții prezintă două aspecte acute: în primul rând, în ce măsură aspectele problematice sunt relevante și pot fi recunoscute ca probleme pe agenda publică; în al doilea rând, în ce măsură dezideratele, revendicările sau soluțiile sunt viabile la nivelul parteneriatului social. Iată de ce capacitatea CES, ca instituție și performanța dialogului social, ca practică

curentă nu mai sunt la ora actuală doar expresia libertății de asociere și de exprimare. Vocația CES constă în efortul de a transforma aceste preocupări în performanță instituțională. Din păcate, opinia cvasi – unanimă pune în evidență faptul că această dimensiune a CES este încă modestă. Aceasta deoarece recunoașterea problemelor reprezintă o chestiune relativ simplă, care rezultă din reacțiile sociale, din așteptările prea adesea amânate și din performanțele dificil de realizat ale instituțiilor statului. Rolul CES și al Dialogului Social poate să devină – un mecanism pentru identificarea și proiectarea de soluții. Iată de ce, dincolo de ansamblul unor observații critice, preocuparea de soluții. Iată de ce, dincolo de ansamblul unor observații critice, preocuparea pentru dezvoltarea capacității CES reprezintă totodată și o principală arie a relansării acestuia.

- **Resursele inegale în asigurarea capacității de identificare, elaborare, influențare**

- Determinate de rolul dominant al Guvernului și de faptul că CES nu dispune încă de mecanisme de compensare în favoarea patronatelor și sindicatelor. Rolul dominant al reprezentanților guvernamentali în formularea agendei și foarte adesea în tranșarea soluțiilor în plan legislativ și al programelor economico – sociale decurge în mod natural din resursele de care administrația centrală dispune la nivelul ministerelor și pe ansamblul instituțiilor statului. Atât patronatele, cât și sindicatele, luate separat, sunt încă departe de a avea resurse proprii de analiză, expertiză care să facă față nu atât la parteneriatul cu Guvernul, cât și la dinamica generală a societății românești. Din acest punct de vedere, se poate aprecia că între cei trei parteneri există o inegalitate flagrantă, care grevează asupra capacității CES de a-și îndeplini rolul și subminează în mod sever însăși vocația democratică a acestei instituții. Avantajul aparent al administrației reprezintă, de fapt, o capcană pentru guvernarea eficientă a societății românești. De altfel, ca o reacție compensatorie, partenerii defavorizați (sindicate și patronate) apelează în mod firesc la surse de expertiză externe, ceea ce poate deveni o soluție de etapă. În mod paradoxal uneori, această expertiză plasează abordarea guvernamentală într-o poziție tradiționalistă, birocratică și devine în mod artificial o sursă de polemică. În condițiile aprofundării eforturilor de integrare europeană, în mod natural consultanța externă va contribui la aprecierea nivelurilor de competență între cei trei parteneri. Există însă riscul evident ca CES și Dialogul Social în ansamblu să devină o „piață” a soluțiilor, în care se combină surse de informare și gândire divergente. Această diversitate *sui generis* poate susține dezbateri spectaculoase, dar doar în mod întâmplător poate asigura un demers sistematic în acord cu prioritățile internaționale și naționale. Rămâne de evaluat dacă, în prezent, CES se află în situația de a gestiona, în baza unei strategii pe termen scurt sau mediu, un efort propriu de



gândire strategică, prin utilizarea unor resurse calificate, profesioniste, constante. Lipsa acestei capacități instituționale de informare, evaluare și elaborare se pare că reprezintă principala carență a CES la ora actuală. O posibilă extindere a implicării în CES a altor parteneri ar putea avea drept urmare nu doar o extindere a reprezentării, dar și o amplificare a resurselor mobilizate pentru consultanță și expertiză, conform agendei actuale.

● **Subordonare excesivă a CES** la „presiunea timpului”, dată de ritmul firesc al guvernării

- Agenda prea lungă imită agenda guvernării
- Ritmul săptămânal exclude o prestație consistentă a patronatelor și sindicatelor

Funcționarea curentă a CES pune în evidență nu numai valențe pozitive ale dezbaterii democratice între Guvern, sindicate și patronate, dar s-a transformat în rutină a avizării sub presiunea timpului. Racordarea cvasi-completă a funcționării CES la agenda guvernării creează, pe de o parte, posibilitatea exprimării pozițiilor patronale și sindicale față de opțiunile guvernamentale. Pe de altă parte, ca o formă a democrației consultative, CES pare să fi pierdut complet inițiativa față de ritmul unei guvernări ambițioase, la rândul său presată de împrejurări și de angajamente cu maximă preocupare și participare, sesiunile CES nu pot depăși nivelul unor dezbateri pe cât de savuroase, pe atât de fragmentare și descoperite în substanța deciziilor aflate în centrul atenției. Agenda „guvernamentală” a CES depășește, în sesiunile săptămânale, capacitatea reală de evaluare și mai ales de gândire alternativă.

Problema esențială aici este: în ce măsură, într-un interval de timp, se poate găsi un echilibru între oferta guvernamentală de avizare și contribuția proprie a CES în planul problemelor, al soluțiilor și nu doar al cerințelor. Există și un risc: plasarea CES într-o postură de factor de cezură în raport cu inițiativa guvernamentală.

Experiența personală și preocuparea evidentă a reprezentanților sindicali și patronali nu pot să compenseze în conținut complexitatea și ritmul agendei guvernamentale. Rezultă clar că o vulnerabilitate a CES și Dialogului Social vine tocmai din poziția reactivă în care sunt plasate sindicatele și patronatele față de inițiativa guvernamentală.

● **Valorificarea redusă a ariilor de interes comun** pentru Guvern, patronate și sindicate – arii care sunt, de altfel, substanțiale

- Dialogul Social este restrâns din motive de eficiență administrativă. Se pierde foarte multe sensuri din vocația dominantă a instituției

- Acolo unde toți ar putea câștiga, se pierde din condiționări secundare (tehnice, birocratice, resurse de informare, consultare ș.a.)

Un domeniu în care CES s-ar putea dezvolta cu rezultate notabile ar putea fi deplasarea centrului de greutate de la agenda curentă a guvernării către o agendă mai largă, care ar putea să includă: dinamica pieței muncii, economia subterană, competitivitatea economică, pacea socială, integrarea europeană. O condiție esențială pentru a depăși acest impas pare să fie, în opinia unora dintre cei intervievați, accesul mai larg la surse de informare, consultanță, programe de cercetare și dezbateri publice, elaborate și susținute de instituții cu o vocație mai largă – Parlamentul, Președinția, Academia Română, precum și de instituții internaționale cu vocație, resurse și fonduri în domeniu.

- **„Tirania” urgențelor**, îndeosebi prin impactul în creștere al angajamentelor internaționale și al constrângerilor care decurg din acestea (FMI, BM, UE, NATO ș.a.)

Un factor suplimentar care să plaseze CES și Dialogul Social într-o zonă pe cât de acută, pe atât de derutantă pentru vocația democratică a instituției, rezultă din presiunea în creștere a cerințelor cooperării externe a României asupra dinamicii interne. Pe de o parte, sunt incontestabile valențele strategice ale acestor cerințe și este evident că un răspuns performant nu poate fi realizat, indiferent de coloratura politică a guvernării, fără o conlucrare eficientă între partenerii sociali. Presiunea timpului și caracterul imperativ al cerințelor formulate se află, însă, în evidentă contradicție cu caracterul deliberativ și presupus a fi bazat pe alternative al parteneriatului social. Iată de ce unele opinii exprimate au subliniat riscul transformării CES și Dialogului Social într-o simplă rutină a consensului de moment, pe baza unor decizii la problemele care par mult prea complexe și greu de abordat de către organizațiile sindicale și patronale.

- **Valorificarea transferului de competență** prin schimbarea rolurilor

O particularitate a evoluției structurilor în schimbare în societățile post-comuniste este dinamica unor cariere individuale, prin care lideri consacrați în viața publică își schimbă rolul la vârf în cadrul structurilor parteneriatului social. Foști lideri sindicali sau patronali ajung în Parlament sau Guvern; foști membri ai Executivului se afirmă în structurile patronale sau în cele ale societății civile și în dezbaterile publice. Opinii interesante au fost exprimate cu privire la utilitatea acestor transferuri sau, dimpotrivă, la sorturile și ambiguitățile pe care le pot imprima funcționării eficiente a parteneriatului social. Este o chestiune de bun simț că o experiență multiplă duce la o sporire de competență; problemele care pot apărea țin de credibilitatea și mai ales de

capacitatea de a obține suportul public în favoarea unor decizii cu caracter problematic. În mod inevitabil, CES și „piața” Dialogului Social nu pot face abstracție de această tendință. Depinde de maturitatea structurilor instituționale (control public, reprezentativitate) dacă pot valorifica aceste cazuri individuale.

- **Influență încă modestă în formularea priorităților, a agendei publice prin Dialog Social**

Majoritatea opiniilor formulate ar putea duce la concluzia că CES este o instituție predominant reactivă: fie oferă amendamente la decizii deja elaborate de Guvern, fie se plasează într-o poziție complet negativă. Probabil că cea mai importantă temă pentru relansarea CES ar trebui să se refere la condițiile și resursele necesare pentru a se reconstitui și consolida din perspectiva funcției sale proiective. În acest fel, CES ar deveni un factor de referință atât în raport cu Guvernul, dar și cu Parlamentul sau alte instituții ale statului.

- **Funcționarea Comisiilor de dialog social din cadrul ministerelor**

Din punct de vedere al conținutului problemelor, ca și proximități față de mecanismele de decizie, Comisiile de dialog social din cadrul ministerelor se bucură de o apreciere pozitivă destul de largă în rândul celor intervievați. Această apreciere vine din posibilitatea de a aprofunda aspectele specifice, de a proiecta soluții viabile în funcție de resursele existente, de a sincroniza opțiunile interne cu angajamentele internaționale. Se poate aprecia că funcționarea eficientă a Comisiilor reprezintă una din sursele actuale importante de consolidare a încrederii între partenerii sociali.

S-a apreciat, de asemenea, faptul că, mai apropiate de fondul problemelor, aceste comisii compensează în conținut riscurile unor abordări formale la nivelul CES, îndeosebi datorită presiunii timpului. Rămâne de deschisă problema unei coordonări de ansamblu a funcționării lor, în raport cu o viziune strategică. Altfel, eficiența funcționării lor ar putea să constituie, de fapt, o altă fațetă a preluării complete a coordonării parteneriatului tripartit de către instituțiile guvernamentale.

- **capacitatea de monitorizare** a acordurilor și a avizărilor realizate în CES

- este modestă
- devine o sursă reală sau amplificată de neîncredere, iar la limită, de contestare reciprocă

O funcție esențială a CES ține de stabilirea socială, negocierea divergențelor între interese opuse și evitarea conflictelor. Chiar dacă gestiunea acestora se realizează în mod punctual sau sectorial, odată încheiate acordurile sociale, contractele colective sau compromisurile locale referitoare la conflicte de muncă, ele sunt tot atâtea surse de probleme, a căror dinamică urmează a fi urmărită și susținută în mod instituțional. Aceasta este, de fapt, una din principalele surse de autoritate ale CES și ale altor structuri ale Dialogului Social. O altă dimensiune esențială a capacității de monitorizare se referă, însă, la urmărirea finalizării, valorificării avizelor și amendamentelor CES. Opiniile exprimate arată că, foarte des, avizele atașate actelor normative care trec prin CES urmează ulterior o traiectorie aflată în afara deciziilor finale – în Guvern sau în Parlament – să difere semnificativ de consensul realizat în cadrul instituțiilor Dialogului Social.

### ● Resurse bugetare modeste pentru expertiză

Capacitatea modestă de evaluare și elaborare a CES a fost pusă adesea pe seama menținerii structurilor actuale, îndeosebi administrative și funcționale. Deși dotarea logistică și de personal pare să fie semnificativă, valorificarea lor în planul expertizei, la nivelul Comisiilor specializate ale CES, rămâne în mod sever redusă la resursele bugetare necorespunzătoare pentru un efort de cercetare și elaborare de analize și studii de anvergură. Nu au lipsit opiniile care au semnalat riscul ca aparatul CES să fie constrâns să funcționeze exclusiv în dimensiunea sa ca orice altă instituție menită să proiecteze politici publice, are nevoie fie de resurse proprii de analiză, fie de parteneriatul cu instituții calificate în domeniu (Academia Română, institute de cercetare), fie de bugete substanțiale, pentru a comanda și utiliza expertiză competitivă.

### ● Influența

În viața publică, numai ceea ce are efect are autoritate. Iată de ce formalismul este principala amenințare pentru instituțiile cu vocație și misiune democratică. Reprezentativitatea și capacitatea de a identifica, evalua, elabora reprezintă valori în sine și bunuri dobândite de partenerii sociali. Totuși, influența reală asupra mecanismelor decizionale devine principale „frontieră” a evoluției CES și a Dialogului Social în România. Înaintarea sau regresia acestei capacități de influențare afectează atât credibilitatea publică, cât și starea raporturilor interne între partenerii sociali.

Din acest punct de vedere, se observă o influență încă redusă a CES, nu numai asupra cursului politicilor oficiale, dar mai ales asupra alegerii țăntelor strategice și a standardelor pe care instituțiile publice le onorează în viața curentă. Au fost evidențiate, în acest sens, o serie de curențe care diminuează în

mod sever influența unor structuri semnificativ de reprezentativitate pentru grupurile de interese actuale.

### ● **Capcana avizării**

principala activitate curentă a CES – avizarea proiectelor legislative și a programelor guvernamentale – produce și riscul principal care planează asupra CES. Caracterul consultativ al avizării este marcat, de o foarte largă diversitate de sensuri. Această ambiguitate transformă mecanismul de dezbatere al CES într-un dialog al unor parteneri care vorbesc limbi complet diferite. Unii consideră dezbaterea în jurul unui aviz ca o activitate de informare, alții stăruiesc asupra detaliilor, pierzând din vedere ansamblul. Există deja o experiență a procedurilor care conduc la riscul de a obține aviz de conținut. Iată de ce una din activitățile cele mai obișnuite ale CES se poate transforma, în timp, într-o sursă de diminuare a credibilității acestei instituții. Pe de altă parte, chiar și atunci când avizarea urmează unei dezbateri substanțiale – aceasta poate rezulta din etalarea unor puncte de vedere unilaterale, de fapt ireconciliabile în practica curentă. Dezbateri mari au rezultate mici; iar execuții sumare la capătul unor discuții sterile pot avea consecințe importante. Oricum, practica dominantă a avizării are ca efect indirect, dar totuși major, transformarea CES dintr-un organism deliberativ într-unul mai curând birocratic. Reprezentanții guvernamentali prezenți în CES sunt, în majoritatea cazurilor, parteneri corecți în limitele stricte ale dezbaterii, dar, odată reveniți în structurile guvernamentale, se pot manifesta în limitele unui rol definit de ierarhia administrației centrale. Există, deci, posibilitatea curentă ca semnificația avizării, importantă în cadrul CES, să devină minoră în mecanisme decizionale de ordin guvernamental.

### ● **Rutina faptului împlinit**

Există o influență modestă a sindicatelor și patronatelor în pre-avizare, adică în stabilirea unor priorități și mai lase a termenilor de referință care să stea la baza deciziilor majore. În mod paradoxal, dimensiunea consultativă și-ar afla sensul cu precădere în posibilitatea pre-avizării unor proiecte de lege sau programe. Desigur, un rol important îl joacă aici posibilele discordanțe între programul asumat de guvernare și orientările sindicale sau patronale. Pe de altă parte, funcția de pre-avizare presupune tocmai consolidarea capacității de elaborare strategică. În aceste condiții, se menține însă situația ca Dialogul Social și activitatea CES să se afle în permanență în postura de a confirma decizii în formă finală sau chiar definitive. Această situație este una din principalele surse ale formalismului care pândește CES și care poate încuraja tendința de a deplasa centrul de greutate în afara cadrului organizațional al CES.

- **Izolarea relativă a CES** în raport cu alte etape esențiale ale proceselor decizionale, îndeosebi în raport cu **dezbateră parlamentară**

Centrarea pe relația cu Guvernul are ca efect secundar ignorarea altor etape esențiale ale proceselor decizionale. Chiar dacă inițiativa guvernamentală joacă un rol important, și la nivelul Legislativului există riscul ca tocmai amendamentele convenite cu sindicatele și patronatele să dispară ulterior, la nivel parlamentar.

Aceasta cu atât mai mult că există un interes redus al partidelor politice pentru activitatea CES. În aceste condiții, susținerea în Parlament a pozițiilor proprii exprimate în CES este sumară.

- **Influența redusă asupra controlului public**

Dacă este larg răspândită opinia că influența CES asupra proceselor decizionale e fragmentată și inegală, mult mai sumară este influența CES în etapele aplicării deciziilor. Având în vedere rolul CES în elaborarea sau susținerea unor acorduri la nivel central sau sectorial, ar fi justificată creșterea influenței opiniilor CES cu privire la controlul public și garantarea respectării acestora. Aceasta ar fi nu numai o sursă de autoritate, ci și una de competență printr-o cunoaștere mai directă a consecințelor deciziilor în care CES a fost implicat. Nu în ultimul rând, aceasta ar asigura și o creștere a responsabilității partenerilor sociali atât față de grupurile de interese reprezentate, cât și în raport cu rolul asumat.

- **Prezența modestă în dezbateră publică**

În mod surprinzător, atât CES, cât și tematica Dialogului Social se bucură de o influență redusă în ansamblul dezbaterii publice. Această situație este cu totul nejustificată având în vedere aria tematică a agendei CES, compoziția charismatică a instituției, precum și formula proprie de lucru – aceea de dezbateră și confruntare. Pe de altă parte, media din România, tentată mai ales de spectaculos și conflict, pare mai puțin interesantă de substanța activității CES.

Subestimarea de către CES a rolului unei prezențe active în dezbateră publică înseamnă, de fapt, renunțarea la o resursă importantă în consolidarea p ansamblu a influenței și asigurarea suportului public pentru inițiative proprii. Au existat opinii care au sugerat că principala cauză o constituie disponibilitatea redusă a membrilor CES de a prezenta public puncte de vedere comune, care să confere acestei instituții un profil unitar.

## ● Accesul redus la agenda externă

O situație specială a reprezintă raporturile dintre parteneri cu privire la impactul acordurilor internaționale ale Guvernului (FMI, Banca Mondială, Uniunea Europeană, NATO ș.a.) asupra agendei interne. Conform opiniilor exprimate, s-a instalat treptat tendința de considera o bună parte din constrângerile sau condiționările incluse în aceste acorduri internaționale ca fiind rezervate unui nivel de gândire strategică, inaccesibilă Dialogului Social. Se acreditează ideea că, între temele „locale” și raporturile internaționale există linii de demarcație asupra cărora dezbaterile publice nu poate avea autoritate semnificativă. Pe de o parte, partea guvernamentală sugerează inconfortul situației de a suporta o dublă presiune: cea externă și cea a partenerilor sociali. Recunoașterea priorităților actuale legate de integrarea euro - atlantică este, însă, folosită ca pretext pentru subordonarea așteptărilor sociale unor priorități strategice. Pe de altă parte, o serie de revendicări și cerințe interne apar ca o povară sau ca obstacole interne în menținerea ritmului integrării. Toate acestea indică, de fapt, influența redusă a CES și a Dialogului Social în ansamblu asupra elaborării strategice și a opțiunilor în acest domeniu. În mai mare măsură decât în alte situații s-ar justifica, din această perspectivă, extinderea componentei CES către sectoare cu vocație strategică, precum sectorul bancar, piața financiară, investitorii străini ș.a.

Alte probleme identificate în domeniul dialogului social sunt:

- La nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare sunt luate decizii importante privind evoluția economică și socială a unor comunități, iar partenerii sociali nu sunt consultați cu privire la aceste decizii.

- În actuala concepție, dialogul social de la nivelul prefecturilor nu-și produce eficacitatea dorită, avându-se în vedere competențele reduse ale reprezentanților administrației locale (care participă în cadrul Comisiilor de Dialog Social) în soluționarea unor probleme economice și sociale ridicate de partenerii sociali.

- La nivelul fiecărei localități sunt probleme specifice care necesită soluții particularizate și adecvate realităților din localitate. Aceste soluții se pot identifica de către administrația locală de la nivelul comunității împreună cu ceilalți actori locali reprezentativi iar dialogul social nu este construit la acest nivel.

- Există confuzii și interpretări diferite a conceptelor de „dialog social”, „concertare socială”, „societate civilă”, etc. cu efecte importante asupra relațiilor industriale din România.

- Există diferențe major de eficiență și proceduri, în desfășurarea proceselor de dialog social de la nivelul diferitelor ministere.

- Fragmentarea organizațiilor patronale și eșecurile înregistrate în construcția unei organizații care să exprime, în anumite situații, o poziție unică a acestora reprezintă cauze care determină capacitatea patronatelor din România.

- În cadrul Comisiilor de Dialog Social de la nivelul județelor nu participă întotdeauna persoanele care aparțin organizațiilor patronale și sindicale reprezentative, conform legii.

- Anumite probleme economice și sociale specifice din teritoriu nu pot fi rezolvate de autoritățile locale și partenerii sociali. Această situație este caracteristică în principal zonelor defavorizate.

- Capacitatea de lobby a organizațiilor patronale, mai slabă decât a organizațiilor sindicale, afectează dialogul social tripartit.

- Dialogul social se manifestă în mod formal, în multe cazuri și fără a i se asigura o anumită finalitate, chiar dacă părțile au ajuns la un consens. În anumite situații, o parte adoptă decizii și implementează măsuri fără a ține cont de acordul dat de un reprezentant al său, în urma dialogului cu ceilalți parteneri sociali.

- Ca orice proces, dialogul social trebuie finalizat prin rezultate care să fie raportate la anumite obiective. Lipsa obiectivelor la nivelul diferitelor procese de dialog social, contribuie la slaba eficacitate a acestora și creează la nivelul cetățenilor impresia de inutilitate a acestor procese.

- Nu există un cadru instituțional și legislativ bine definit care să instituie proceduri de monitorizare și de evaluare periodică a dialogului social bipartit (rezultate, reprezentativitate, etc.):

- Dialogul social bi-partit, sindicate – patronate, nu este utilizat pentru găsirea de soluții la problemele economice și sociale, la nivel național și la nivel de ramuri de activitate. Dezvoltarea dialogului social bipartit trebuie accelerată în concordanță și cu practicile din Uniunea Europeană.

- Camerele de Comerț și Industrie reprezintă actori importanți în economia națională, iar contribuția acestora la fundamentarea deciziilor administrației publice nu este încă suficient valorificată.

- Există deficiențe în modul de structurare a sistemului sindical și patronal din România, care nu asigură reflectarea corespunzătoare în procesul de dialog social de la nivel național a problemelor semnalate din teritoriu și de la nivel de ramuri de activitate. În multe cazuri, anumite ministere de sinteză dezbate aceleași probleme atât cu confederațiile cât și cu agenții economici și cu federațiile sectoriale, identificându-se chiar soluții diferite.

- Dialogului social i se acordă o importanță adecvată, este respectat, înțeles și utilizat de opinia publică, numai dacă există o educație și cultură corespunzătoare la nivelul fiecărui individ. S-a constatat că, chiar la nivelul unor persoane responsabile din administrația publică sau mass-media, există și o neînțelegere a rolului și potențialului dialogului social.



- Lipsa de interes a patronatelor/managementului de întreprindere, pentru a participa, prin asociere, la promovarea intereselor la nivel de sectoare de activitate contribuie la dinamica scăzută a sectorului patronal.

### ***7.3. Propuneri de îmbunătățire și dezvoltare***

Analiza calității și eficienței dialogului social la nivelul economiei naționale sugerează o serie de direcții și posibilități de perfecționare a acestui act democratic.

- Îmbunătățirea sistemului instituțional al dialogului social, respectiv atât componentele la nivel național și la nivel teritorial și sectorial, prin generarea unor noi atribuții, competențe și responsabilități în raport cu realitățile și cerințele viitoare ale societății românești;

- Extinderea formelor de dialog social, la conceptul de parteneriat social, în vederea asamblării intereselor și opțiunilor proprii partenerilor sociali într-un spațiu constructiv – integrat al obiectivelor de dezvoltare națională;

- Intensificarea acțiunilor de promovare a cadrului instituțional al dialogului social, atât prin intermediul părților componente – patronate, sindicate și guvern cât și prin intermediul instituției în ansamblul său;

- Perfecționarea metodelor și instrumentelor de dialog social, concomitent cu amplificarea eforturilor în vederea consolidării cadrului juridic și instituțional necesar realizării acestui dialog;

- Evaluarea și monitorizarea permanentă a poziției și obiectivelor partenerilor sociali de la diferite nivele ierarhice, în vederea înlăturării prin dialog a nemulțumirilor apărute, precum și pentru a preîntâmpina pe această cale declanșarea tensiunilor sociale;

- Continuarea structurării organizațiilor sindicale și patronale reprezentate în Consiliul economic și Social, în așa manieră încât să poată acționa eficace, să dispună de competențele necesare pentru a se achita de sarcinile ce-i revin în cadrul instituțional al dialogului social;

- Proiectarea structurilor și proceselor Consiliului Economic și Social la nivelul unui dialog social, destinat să realizeze obiectivele unei dezvoltări durabile naționale, luând în considerare atât componentele sociale, cât și cele economice, elementele pe termen scurt dar mediu și lung, factorii naționali dar și cei internaționali;

- Extinderea sferei reprezentării, deschiderea CES către noi parteneri – fie ca o consolidare a partenerilor deja existenți, fie prin includerea altor categorii de interese: asociații ale profesiunilor liberale, investitorilor străini, sistemului bancar ș.a.;

- Asigurarea permanentă a cvorumului CES prin forme suplimentare de reprezentare:

○ desemnarea unui membru supleant care să dubleze membrul plin, dar nu mai des de un sfert din participări, sau

○ formularea unui mandat pentru a înlocui participarea membrului de drept printr-un reprezentant calificat, datorită complexității temei principale dezbătute de CES în reuniunea respectivă;

- Extinderea audierilor la CES: alte ministere, asociații profesionale, institute de cercetare și mediul academic, organizații neguvernamentale;

- Extinderea comunicării și cooperării cu instituții internaționale, implicate în problematica modernizării (Uniunea Europeană, Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială);

- Dezvoltarea unor proceduri de pre-avizare - prin care să se stabilească obiectivele principale pentru noi acte normative, politici sau programe, precum și criteriile, indicatorii care să asigure reprezentarea intereselor;

- extinderea și profundarea formelor de cooperare cu membrii Comisiilor parlamentare, pentru susținerea amendamentelor incluse în avizele date proiectelor de legi;

- Creșterea influenței opiniilor CES cu privire la controlul public și aplicarea deciziilor, pentru a ajunge la cunoaștere mai directă a consecințelor deciziilor în care CES a fost implicat;

- Crearea unei unități de management a CES pentru gestionarea permanentă a unor proiecte și programe (documentare, evaluare, comunicare publică și training).

- Valorificarea unor cazuri de succes din experiența internă și internațională în abordarea unor teme dificile, prezente în anumite proiecte legislative sau programe guvernamentale;

- Formularea unor opinii ale CES și prezentarea lor ca evenimente ale dezbaterii publice la nivel național;

- Realizarea unor sesiuni regionale CES, desfășurate pe criteriul regiunilor de dezvoltare;

- Realizarea unor sesiuni tematice referitoare la agenda, la așteptările unor grupuri – țintă principale (salariați, întreprinzători, pensionari, șomeri, tineri, categorii defavorizate ș.a.);

- Realizarea unor sesiuni de lucru comune ale CES cu ale instituții de dialog social: Casa de pensii, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, Casa de Asigurări de Sănătate;

- organizarea Forumului Anual CES, la care, alături de membrii Consiliului, să participe membrii Comisiilor ministeriale de dialog social, precum și reprezentanții altor structuri de dialog social de la nivel central și local. Rolul Forumului ar fi acela de a identifica priorități pe termen mediu, diminuându-se astfel fragmentarea și predominarea modelelor sectoriale;

- Consolidarea prezenței CES în dezbaterile publice prin realizarea unei mese rotunde cu directorii cotidianelor naționale și ai posturilor de televiziune;

- Dezvoltarea dialogului social la nivelul Consiliilor Județene;
- demararea procedurilor de analiză și identificare a unor soluții de instituire a dialogului social la nivelul municipiilor – reședință de județ;
- În noul proiect de acte normative privind contractele colective de muncă să fie re-definită reprezentativitatea locală a partenerilor sociali pentru a se asigura o mai bună eficiență a dialogului social teritorial;
- Dezvoltarea dialogului și parteneriatului între administrația locală, partenerii sociali și diferite Ministere, pentru soluționarea unor probleme locale;
- Instituirea principiului echidistanței de tratament în raporturile dintre executiv/MMSS și partenerii sociali – sindicate și patronate, și înainte de realizarea unor solicitări din partea sindicatelor sau a patronatelor către executiv sau către ministere, să se instituie practica consultării celui alt partener social și realizarea unor negocieri, pentru probleme care implică atât salariații cât și agenții economici. În acest fel se va impulsiona dialogul social bipartit;
- Identificarea de soluții pentru ca, consensul obținut prin acordul tuturor părților și materializat în procese verbale, avize și alte documente similare să fie respectat și să se reflecte în deciziile luate de organizațiile/instituțiile reprezentate;
- Stabilirea de obiective la nivelul proceselor de dialog social (la nivelul Comisiilor de Dialog Social, cu ocazia negocierii Acordului social, etc.);
- Identificarea unor mecanisme prin care să se asigure consultarea partenerilor sociali la nivelul instituțiilor responsabile – Agențiile Regionale de Dezvoltare;
- Intensificarea dialogului dintre confederațiile sindicale și patronale și promovarea acestui tip de dialog la nivel de ramură astfel încât acesta să fie concretizat dincolo de dezbateri, în acorduri și planuri de acțiune;
- Atragerea Camerelor de Comerț și Industrie în dialogul social de la nivel județean, sectorial și național;
- Viitoarele modificări legislative să prevadă și responsabilități instituționale de monitorizare și evaluare a cadrului de desfășurare a dialogului social bipartit;
- Consiliul Economic și Social să lanseze dezbateri privind conceptele din domeniul dialogului social și să promoveze în opinia publică, ca noțiuni de referință pentru administrația publică și alte organizații și persoane interesate;
- Mediatizarea de către fiecare partener social, a procesului și a rezultatelor obținute prin procesul de dialog social (prin conferințe de presă, broșuri, informări către membri, etc) și implementarea unor programe de formare pentru persoanele care sunt implicate în procesul de dialog social, în special la nivel sectorial și teritorial;

#### 7.4 Cadrul strategic al integrării europene

O evaluare a funcționalității dialogului social, realizată de Comisia Europeană în cadrul Raportului asupra progreselor înregistrate de România în procesul de aderare la Uniunea Europeană 2001 a scos în evidență următoarele aspecte negative:

- consultarea la parametri încă scăzuți a Consiliului Economic și Social;
- nerecunoașterea și slaba existență a sindicatelor în întreprinderile private;
- dialogul social bipartit la nivel de întreprindere și la nivel sectorial nu este încă suficient de dezvoltat limitându-se la stabilirea de drepturi și obligații în cadrul contractelor colective de muncă;
- mișcarea patronală este fragmentată;
- dialogului social nu este dată suficientă importanță;
- dialogul social în sectorul public rămâne inadecvat;
- îmbunătățiri substanțiale necesită și informarea, consultarea și participarea salariaților la nivel de întreprindere.

Printre progresele pozitive înregistrate de România în domeniu și menționate în acest raport, se pot evidenția:

- Constituția României prevede libertatea de asociere și de întrunire; aceste drepturi sunt respectate în practică;
- Noul Guvern a demonstrat o hotărâre fermă de întărire a rolului sindicatelor în viața economică și socială, recunoscând că pacea socială și parteneriatul sunt indispensabile pentru implementarea reformelor economice și sociale;
- Guvernul a încheiat un Pact social cu partenerii sociali;

În raport cu deficiențele menționate în acest raport în cadrul Parteneriatului pentru Aderare – 2001 sunt stabilite următoarele priorități:

- adoptarea legislației necesare pentru consolidarea organizațiilor patronale și sindicale. Legea patronatelor, Legea sindicatelor, Legea privind contractele colective de muncă, Legea privind soluționarea conflictelor de muncă și Codul Muncii reprezintă ansamblul legislativ menit să conducă la atingerea acestei priorități;
- susținerea efortului partenerilor sociali de consolidare a capacității lor, în special în raport bipartit, de a implementa *aquis-ul* comunitar din domeniul politicii sociale și al ocupării forței de muncă.

În domeniul dialogului social, Consiliul Economic și Social a stabilit trei obiective prioritare pentru perioada următoare 2002 – 2003, care se regăsesc și în cadrul Programului de Aderare a României la Uniunea Europeană. Primul obiectiv vizează consolidarea capacității partenerilor sociali de a implementa *aquis-ul* comunitar, obiectiv care se va putea realiza prin adoptarea următoarelor măsuri:

- modificarea legii de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social, în vederea corelării misiunii, obiectivelor și atribuțiilor în raport cu cerințele de promovare și dezvoltare a dialogului social;
- adoptarea de către sindicate și patronate de măsuri specifice interne care să determine o mai bună înțelegere și implicare în procesul de transpunere și implementare a *aquis-ului* comunitar (crearea unor structuri, atribuții și responsabilități vizavi de procesul de integrare europeană);
- pregătirea partenerilor sociali pentru a putea contribui la derularea programelor cu finanțare externă;
- organizarea unui program de formare profesională a partenerilor sociali reprezentativi la nivelul ramurilor de activitate, în vederea capacității de a implementa *aquis-ul* comunitar;
- stimularea sumării de responsabilități de către partenerii sociali în vederea soluționării prin dialog social bipartit a problemelor sectoriale;
- înființarea Comisiei Naționale de Promovare a Ocupării Forței de Muncă;
- elaborarea de măsuri care să determine o mai bună integrare a organizațiilor sindicale și patronale în cadrul confederațiilor reprezentative la nivel european;

Un al doilea obiectiv vizează consolidarea autonomiei și eficacității dialogului social de la nivel sectorial, în special cel bipartit se va putea realiza prin adoptarea următoarelor măsuri:

- antrenarea activă a Guvernului în procesul de monitorizare, evaluare și susținere a evoluției dialogului social sectorial tripartit și bipartit;
- crearea de responsabilități specifice la nivelul confederațiilor patronale și sindicale prin care să se asigure monitorizarea evoluției dialogului social la nivel sectorial și teritorial;
- organizarea unui program de formare profesională a partenerilor sociali reprezentativi la nivelul ramurilor de activitate, în vederea consolidării capacității de a implementa *aquis-ul* comunitar;
- elaborarea și susținerea implementării unor metodologii și ghiduri în domeniul dialogului social în vederea asigurării unei eficacități ridicate a proceselor de dialog social.

Al treilea obiectiv stabilit de Consiliul Economic și Social în domeniul dialogului vizează consolidarea dialogului social bipartit la nivel de întreprindere, obiectiv care se ba putea realiza prin următoarele tipuri de măsuri:

- elaborarea de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale împreună cu partenerii sociali a unor propuneri de revizuire a legislației în domeniul contractelor colective și a conflictelor de muncă;
- adoptarea noii legi a sindicatelor;
- intensificarea cooperării între patronatele și sindicatele reprezentative la nivel de ramură și la nivel național, în vederea influențării structurilor de bază pentru implementarea unui dialog social constructiv;

În ceea ce privește obiectivele prioritare stabilite pe termen mediu 2004 – 2005 acestea sunt legate de consolidarea capacității partenerilor sociali de a dezvolta și implementa *aquis-ul* comunitar prin organizarea unui program de formare profesională a partenerilor sociali reprezentativi la nivelul ramurilor de activitate, în vederea consolidării capacității de a implementa *aquis-ul* comunitar și prin continuarea transferării de competențe și responsabilități către partenerii sociali, în contextul descentralizării deciziilor administrative în domeniul social și economic. În acest context, în documentul de poziție pe Capitolul XIII – Politică Socială și Ocuparea Forței de Muncă a fost stabilit ca pe măsură consolidării capacității partenerilor sociali, Guvernul României să analizeze modalitățile și posibilitățile concrete de a delega partenerilor sociali competențe specifice pentru implementarea unor directive comunitare prin contractele colective de muncă, în conformitate cu art. 137 din tratatul Uniunii Europene.

### ***7.6 În loc de concluzii***

Dezvoltarea parteneriatului, a dialogului social și a societății civile, reprezintă procese cultural – istorice care sunt strâns condiționate de realitățile economice și sociale, de mentalitățile și valorile umane, de cultura și maturitatea socială și civică a unei anumite comunități. Toleranța, responsabilitatea socială, recunoașterea pluralismului și voluntariatul reprezintă caracteristici culturale care susțin o anumită evoluție a dialogului social și respectiv a dialogului civic. Dialogul cu partenerii sociali și cu alte organizații ale societății civile organizate, precum și antrenarea acestora în procesul de dezvoltare socio-economică vor trebui să reprezinte instrumente și obiective strategice pentru guvernarea României în secolul XXI. România confruntându-se cu noi provocări generate de integrarea în spațiul comunitar, de trecerea la societatea informațională și de procesul de globalizare, trebuie să identifice în partenerii sociali, noi piloni de stabilitate și dezvoltare.

În contextul accelerării schimbărilor tehnologice, economice și sociale, secolul XXI va marca echilibrul dintre adaptabilitatea organizațiilor și securitatea lucrătorilor, modificând în mod substanțial raporturile de muncă și relațiile industriale. Gestionarea schimbărilor nu mai poate fi, în acest context, responsabilitatea unui singur tip de organizații, instituții sau structuri, cooperarea și dialogul reprezentând instrumente viabile la aceste noi provocări. Partenerii sociali trebuie să joace un rol important în realizarea echilibrului și implicit în gestionarea schimbărilor. În acest sens, dialogul social trebuie să reprezinte în secolul XXI o componentă importantă a fundamentului pentru luarea deciziilor naționale în fața provocărilor economico-sociale cu care România se va confrunta. Asumarea de noi responsabilități de către partenerii sociali, creșterea calității relațiilor industriale și accentuarea principiului de subsidiaritate în implementarea acordurilor realizate între partenerii sociali sunt tendințe preconizate la nivel național.

Raporturile dintre instituțiile statului și partenerii sociali, precum și între aceștia trebuie să se reflecte în dezbateri, informări, consultări, negocieri, acorduri și acțiuni comune. Organizațiile reprezentative ale diferitelor grupuri de interese economico-sociale pot astfel informa membri lor asupra deciziilor care îi afectează, le pot influența sau pot participa la implementarea lor. Aceste raporturi pot conduce la o îmbunătățire și stabilitate a cadrului legislativ, la creșterea responsabilităților actorilor sociali vizavi de îmbunătățirea condițiilor de viață ale salariaților, la creșterea competitivității agenților economici.

Eficacitatea platformelor de relații industriale, nivelul de maturitate, reprezentativitate și dezvoltare a partenerilor sociali sunt premise esențiale pentru o construcție modernă a dialogului social la nivel național.

Crearea unui sistem consolidat de dialog social adaptabil și integrat în procesul de elaborare și implementare a politicilor naționale trebuie să reprezinte o prioritate pentru evoluția viitoare a României. Promovarea dialogului social la nivel național se impune din ce în ce mai mult un obiectiv strategic al executivului și legislativului în secolul XXI, care trebuie susținut cu toate mijloacele adecvate, concomitent cu utilizarea sa ca instrument de stabilitate și dezvoltare.

Evoluția dinamică a partenerilor sociali, în special în contextul integrării europene, impune evaluări periodice asupra reprezentativității acestora. Noi instrumente de evaluare a reprezentativității sectoriale și teritoriale trebuie dezvoltate pentru monitorizarea participării organizațiilor în cadrul dialogului social. Uniformizarea criteriilor de reprezentativitate la nivelul sindicatelor și patronatelor reprezintă o direcție care poate eficientiza sistemul de evaluare a reprezentativității partenerilor sociali de la nivel național.

Accesul partenerilor sociali la informații este critic pentru buna funcționalitate a dialogului social. Instituțiile statului trebuie să construiască noi sisteme de informare a partenerilor sociali, utilizând în special avantajele generate de tehnologiile informaționale și de comunicații. Procesul de informare

trebuie să avizeze o mai bună cunoaștere a politicilor naționale, a intențiilor și pozițiilor diferitelor instituții publice. Fără îndoială, procesul trebuie construit bilateral avându-se în vedere necesitatea ca structurile administrative să cunoască activitățile, pozițiile și opțiunile partenerilor sociali, înainte de luarea în considerare a unor acțiuni, facilitând în acest fel dezvoltarea proceselor de consultare proactivă, în defavoarea celor pasive. O mai bună cunoaștere a rezultatelor procesului de dialog social dintre sindicate și patronate (înțelegeri, opinii, recomandări) este necesar a fi promovată la toate nivelurile. Este important ca rezultatele procesului de dialog social, fie între partenerii sociali, fie între aceștia și instituțiile statului, rezultate materializate în acorduri, înțelegeri, opinii sau recomandări comune, să fie cunoscute de către structurile de bază ale organizațiilor patronale și sindicale, de către alte instituții și nu în ultimul rând către toți cetățenii. Un sistem de comunicare bine structurat între instituțiile publice și partenerii sociali, între partenerii sociali și membrii lor și un sistem de informare asupra rezultatelor procesului de dialog social reprezintă obiective principale pentru asigurarea unei funcționări normale a componentei informaționale a dialogului social. Diversificarea canalelor de informare, a mijloacelor de comunicare și conturarea unui sistem mai apropiat de cetățeni, de întreprinderi și de reprezentanții acestora sunt noi direcții de acțiune la nivel național.

Dialogul dintre administrație și partenerii sociali trebuie dezvoltat concomitent cu dialogul independent între partenerii sociali, precum și între aceștia și alte organizații reprezentative ale societății civile. Recunoașterea reciprocă a statutului partenerului de dialog, a importanței procesului de dezbateră în comun a problemelor cu care se confruntă fiecare dintre părți, sunt premise ale acestor rezultate. Această formă de dialog trebuie sprijinită și promovată la nivel național, reflectând nivelul de maturitate și responsabilitate al partenerilor sociali. Independența procesului de negociere sindicate- patronate reprezintă un factor determinant pentru asumarea corespunzătoare a responsabilităților și o recunoaștere a autonomiei partenerilor sociali.

Un rol în dezvoltarea acestui tip de dialog social, revine autorităților statului care trebuie, dincolo de recunoașterea autonomiei partenerilor sociali și independența procesului de dialog, să acorde importanța necesară rezultatelor acestui proces – opinii, recomandări. Acorduri. Construcția unor mecanisme naționale de sprijinire și recunoaștere a rezultatelor procesului de dialog social bipartit, de către administrația statului reprezintă acțiuni importante în dezvoltarea dialogului social.

Societatea civilă organizată constituie o matrice complexă de colaborări, parteneriate și legături între partenerii sociali, alte grupuri de interese economico – sociale – liber profesioniști, fermieri, etc, și organizații neguvernamentale. Această construcție trebuie să facă parte din viața cotidiană a cetățenilor și necesită o extrapolare și la nivelul procesului decizional național.



Crearea cadrului instituționalizat de consultare a societății civile organizate, care să includă un ansamblu mai integrat al intereselor economice și sociale, inclusiv a organizațiilor nonguvernamentale, reprezintă o nouă etapă pentru dezvoltarea dialogului macroeconomic național. În acest sens, rolul principal va reveni cel puțin într-o primă fază Consiliului Economic și Social care poate acționa pentru

- promovarea drepturilor la asociere ale cetățenilor în vederea promovării valorilor civice, a democrației precum și a altor interese economico-sociale, culturale.
- promovarea construcției unei societăți civile organizate la nivel național, importanță fiind acordată aspectelor de autonomie, reprezentativitate și recunoaștere a personalității juridice;
- promovarea participării societății civile organizate la orientarea politică, socială și economică a României, opțiunile acestora reprezentând un input valoros pentru deciziile de diferite naturi, ale instituțiilor statului;
- promovarea cooperării între partenerii de dialog social tradiționali – sindicate și patronate și alte organizații reprezentative ale societății civile.

Un rol important va reveni în perioada următoare și Guvernului, care trebuie să lanseze anumite inițiative de dezvoltare a canalelor de comunicare și informare cu structuri organizate ale organizațiilor neguvernamentale precum și a unor inițiative de promovare a consultării, cel puțin informale într-o primă fază, a organizațiilor neguvernamentale în anumite domenii de interes specific.

Reprezentativitatea societății civile va reprezenta un aspect important de soluționat pentru construcția dialogului civic la nivel național. Dacă în ceea ce privește partenerii sociali, reprezentativitatea poate fi definită prin anumite criterii ușor identificabile și acceptate de către părțile implicate, pentru organizațiile neguvernamentale acest lucru este mult mai dificil. Totuși problema va trebui dezbătută avându-se în vedere necesitatea din ce în ce mai mare de instituționalizare a dialogului cu societatea civilă organizată. Consiliul Economic și Social poate reprezenta prima principală platformă instituțională de consultare a organizațiilor neguvernamentale.

O mai mare convergență și complementaritate între dialogul social și dialogul civic rămâne o prioritate pentru perioada următoare. Separarea excesivă a celor două forme de dialog din punct de vedere al capacității de producere de rezultate, din punct de vedere al importanței acordate în cadrul proceselor de dialog reprezintă un risc de instabilitate și un detriment în defavoarea cetățenilor. Crearea unor forumuri și platforme comune de dialog constituie o soluție la aceste noi cerințe.

Pe măsura transpunerii *aquis-ului* comunitar, România va dezvolta un model de dialog social care să răspundă atât cerințelor impuse de asumarea obligațiilor de stat membru cât și să contribuie la edificarea unei Europe Sociale,

în cadrul unui spațiu comun al democrației, libertății, securității, stabilității și prosperității.

## **Bibliografie și referințe**

1. Raportul Comisiei Europene asupra progreselor înregistrate de România în procesul de aderare la Uniunea Europeană – 2001;
2. Parteneriatul pentru Aderare – 2001;
3. Programul Național de Aderare a României la Uniunea Europeană – 2001;
4. Documentul de poziție complementar al României asupra Capitolului XIII – Politică Socială și Ocuparea Forței de Muncă;
5. Legislația națională;
6. Opinia Guvernului României asupra viitorului dialogului social la nivelul Europei și la României – decembrie 2001;
7. Relansarea dialogului social – material realizat în urma dezbaterilor de la Voineasa, Martie 2001;
8. „Consiliul Economic și Social și Dialogul Social – Raport de evaluare: performanțe, vulnerabilități, oportunități și riscuri” – Studiu de cercetare – Dorel Șandor, 2002;
9. Acordul Social pe anul 2002;
10. Informare privind situația conflictelor de muncă, MMSS – 2002;
11. Informațiile de prezentare transmise de confederațiile patronale și sindicale;
12. Prezentarea pe internet a confederațiilor patronale și sindicale;
13. Raportul Anual al CES pe anul 2000;
14. Herb, COHEN, **Orice se poate negocia**, Ed. Colosseum, București, 1995
15. Dan, POPESCU, **Conducerea Afacerilor**, Ed. Scripta, București, 1995
16. Nicki STANTON, **Comunicarea**, Societatea Știință și Tehnică SA, București, 1995
17. Rodica M., CÂNDEA, Dan CÂNDEA, **Comunicarea Managerială**, Ed. Expert, București 1996
18. Rodica M., CÂNDEA, Dan CÂNDEA, **Comunicarea Managerială**, Ed. Expert, București 1996
19. Ovidiu NICOLESCU, Ion VERBONCU, **Management**, Ed. Economică, București, 1997
20. BÂRLEA, Cătălin ș.a., **Ghidul pentru Dialog Social și Parteneriat din România**, PATRONCONSULT – VALAHIA – INSTITUTUL MANAGER, București, 1997

21. Rodica M., CÂNDEA, Dan CÂNDEA, **Comunicarea Managerială**,  
Ed. Expert, București 1996
- xxx Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă
- xxx Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului  
Economic și Social
- xxx Legea nr. 143/1997 pentru modificarea și completarea Legii nr.  
130/1996 privind contractul colectiv de muncă
- xxx Hotărâre de Guvern nr. 89/1997 privind înființarea, organizarea și  
funcționarea consiliilor consultative de Dialog Social în cadrul unor  
ministere și al prefecturilor