

MAI ESTE NEVOIE DE DIALOG SOCIAL REAL?

Pornind de la definiția democrației - (în traducere literală „conducere de către popor”, din grecescul *demokratia*, de la *demos*, „popor” + *kratos*, „putere”) este un regim politic care se bazează pe voința poporului și având ca principii de bază votul universal și suveranitatea națiunii – dialogul social este parte componentă a coagulării voinței națiunii.

Conceptul de „dialog social”, reflectă trecerea de la o cultură de conflict la o cultură de parteneriat și luare în considerare a intereselor comune ale partenerilor sociali implicați în cadrul unui proces mai larg de „concertare socială”. Conform definiției propuse de Organizația Internațională a Muncii, dialogul social este un act voluntar de informare, consultare și negociere de acorduri sociale între parteneri, precum și de negociere a contractelor colective de muncă.

Perioadele de recesiune economică trebuie să intensifice acțiunile de dialog social atât bipartit cât și tripartit, în vederea găsirii celor mai bune soluții pentru protecția drepturilor salariaților.

Din păcate modificările aduse de Legea 61/2011-Codul de Dialog Social creează blocaje la nivelul utilizării constructive a mecanismului dialogului social de la desemnarea participanților la el, până la capacitatea acestora de negociere. Dispariția contractului unic la nivel național - singurul izvor de drept care stabilea criteriile de protecție a unor categorii de salariați în caz de concediere colectivă – este doar unul din exemple. Prima concediere colectivă de impact, cea de la Jucu a arătat limitările acestui act normativ.

Această lege mamut include reglementările care se regăseau anterior în legea sindicatelor (L.54/2003), legea patronatelor (L.356/2001), legea contractelor colective de muncă (L.130/1996), legea conflictelor de muncă (L.168/1999), legea de organizare a CES-ului (L.109/1997).

Nu spun că anumite lucruri nu trebuiau să fie modificate, dar în sensul creșterii dialogului social nu a transformării acestuia într-un element de decor subordonat executivului. Multe lucruri au fost luate cu preluată în noua reglementare din legile pe care le abroga (menționate mai sus), dar există niste

diferente majore care schimbă ireversibil principiile libertății organizațiilor sindicale și patronale dar și a echilibrului de forțe între partenerii sociali care se repercutează asupra raportului de forțe la nivelul negocierii individuale angajat-angajator, având multiple consecințe economice și sociale, ce **ne vor afecta pe fiecare dintre noi:**

- **dispariția contractului colectiv de muncă unic la nivel național.** Pentru cei mai puțin cunoscători sistemul juridic al dreptului muncii se bazează pe 2 izvoare: cel normativ și cel convențional, ceea ce face ca dreptul muncii să poată avea o flexibilitate mai mare decât alte ramuri de drept. Izvoarele convenționale sunt contractele colective și individuale de muncă și pornind de la modelul francez au o structură piramidală. Până acum vârful piramidei (cel mai larg aplicabil) era contractul colectiv de muncă unic la nivel național, care avea un set primordial de drepturi suplimentare celor reglementate de legislația muncii, dar bazal pentru negocierile contractelor colective inferioare: ramură, grup unitate, unitate și contract individual de muncă. Acum structura piramidală se păstrează fără a mai avea un vârf aplicabil tuturor, contractual de ramură fiind înlocuit cu cel de sector de activitate (modificarea privește doar denumirea). Prin renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național se rupe structura pe care s-a bazat sistemul dreptului muncii românesc, pentru că limitele drepturilor negociate nu se mai aplică tuturor și aici mă refer la salariul minim pe economie, coeficienții de ierarhizare ai acestuia (care nu se mai regăsesc nicăieri, astfel spre ex. *dispare obligativitatea plății la o valoare dubla a celor angajați pe studii superioare față de muncitorul necalificat*), durata suplimentară a concediilor de odihnă pentru anumite situații, zilele libere pentru evenimente ale familiei etc.
- **implicarea administrației publice în dosarul de reprezentativitate al organizațiilor sindicale și patronale**, încălcându-se Convenția OIM nr.87/1948 privind libertatea sindicală și Convenția 98/1948 privind dreptul de organizare și de negociere colectivă. *Acesta trebuie să rămână apanajul exclusiv al puterii judecătorești, orice ingerință a puterii executive în aspectul stabilirii cine e reprezentativ și la ce nivel duce la dispariția libertății acestor organisme.*
- **negocierea salariului minim de către un nou organism: Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social condus de primul-ministru!!!** Libertatea negocierii colective deși garantată prin art.41 alin.(5) al Constituției este profund încălcat prin includerea puterii executive în

negocierea salariului minim pe economie. Guvernul are pârghiile juridice ale stabilirii prin hotărâre de guvern a salariului minim garantat în plată, **implicarea lui într-o negociere dintre sindicate și patronate pentru salariul aplicabil pieței private încalcă orice principiu al economiei de piață.**

- **acordarea ministrului muncii a dreptului de a putea extinde la nivel național prevederile unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.** Cum rămâne atunci cu art. 41 din Constituție care garantează libertatea alegerii profesiei, dreptului la muncă și garantarea obligativității convențiilor negociate de PĂRȚI?! Imi aleg o profesie și datorită statutului socio-economic pe care îl oferă acea profesie, cu drepturile și obligațiile ce rezidă dintr-un contract pe care EU l-am negociat. Uite ca de acum, UN TERT, ministru, va stabili pentru mine dacă mi se aplică prevederile negociate de alții, în contextual socio-economic al acelei ramuri de activitate, fără a se stabili prin lege niciun criteriu sau cheie de control, **putere discrețională a executivului fără contraforță legală...**
- deși avem o profesie liberal reglementată juridic, cea de mediator, prin această lege se crează un corp profesional distinct acela al mediatorilor și arbitrilor conflictelor colective de muncă, inclusi in Oficiul de Mediere si Arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii, fără a se stabili implicarea partenerilor sociali în elaborarea normativelor ulterioare. *Nu înțeleg dacă formula “de pe lângă” (nu știu de ce dar mă duce cu gândul la un animal de pe lângă casa omului) exprimă o modalitate de subordonare sau coordonare...*

Oficiul de Mediere si Arbitraj trebuie sa fie total independent pentru a asigura o mediere reala inclusive cu Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, cand este cazul.

Deputat **MARIANA CAMPEANU**