

Dialogul social trebuie să redevină o prioritate pentru România

Marius Cireș

Președinte al CLDPS Hunedoara

23.11.2011

Schimbările profunde din economie și din organizarea politică din ultimele decenii au avut o influență decisivă asupra naturii și funcționării relațiilor industriale. Instituționalizarea dialogului social, negocierile și acordurile sociale încheiate au avut efecte benefice asupra cooperării și „păcii sociale” în întreprinderile industriale. Au fost, însă, și perioade când dialogul partenerilor din industrie (salariații și managementul) nu a fost eficace (și nu s-a ajuns la un acord social). Alteori, dialogul a fost suspendat. În ultimele două decenii, relațiile industriale au fost marcate de variate conflicte de muncă (spontane sau organizate, legale sau nelegale), cu rate variabile de participare a salariaților și cu mize (revendicări) diverse. Uneori, greva a fost considerată un mijloc ineficient pentru soluționarea cererilor și salariații și-au exprimat nemulțumirile prin proteste, manifestații, demonstrații, pichetări ale instituțiilor statului. În acest fel, conflictele de muncă au căpătat o dimensiune politică. Criza economică actuală este o provocare pentru evoluția relațiilor industriale. Ea poate fi o oportunitate pentru revigorarea, construcția instituțională și „europenizarea” dialogului social sau o sursă pentru conflicte de muncă tot mai numeroase, cu consecințe economice și sociale profunde.

Trecând într-un alt registru, este de netăgăduit că practica vieții sindicale din România nu este coborâtă dintr-o fantezie scandinavă și presa a semnalat, adesea cu argumente relativ solide, episoade politice și judiciare triste din viața unor lideri sindicali. În același timp, ideea că sindicatele sunt un fel de nisip aruncat în pistoanele economiei și societății este des auzită în dezbaterile curente despre politicile publice. Potrivit unei opinii populare în unele segmente ale câmpului politic și numai, munca sindicalizată și mai ales forme de negociere colectivă situate deasupra firmei ar fi obstacole în calea dezvoltării. În numele acestui principiu se cere tot mai mult îngrădirea dreptului la liberă asociere în sindicate și mutarea negocierii la nivel de firmă, ceea ce s-a și întâmplat prin noul cadru legislativ.

Am putea aduce în discuție în această intervenție în primul rând lucruri evidente, precum potențialul absolut unic al sindicatelor independente de a asigura o apărare instituționalizată a celor care trăiesc din muncă salariată, aspect cu atât mai important în țări cu o democrație reprezentativă profund viciată la ora actuală cum este cazul României.

Dimpotrivă însă, ne vom axa intervenția pe aspecte care privesc în primul rând impactul existenței organizațiilor sindicale în unități. Astfel, ca trăsătură distinctivă a sistemului european al relațiilor industriale, *reprezentarea la locul de muncă* este instituită juridic în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene. Modelele naționale ale dialogului social în companii variază destul de larg de la o țară la alta: alegerea reprezentanților angajaților (de către majoritatea salariaților, de către membrii de sindicat sau un sistem mixt), drepturile de participare (cele mai solide sunt în Germania, Austria și Suedia) etc. Cercetări realizate în mai multe state-membre ale Uniunii Europene arată însă cu evidență o „complementaritate între sistemele de relații industriale și alte

instituții de protecție a mâinii de lucru, de ocupare și de protecție socială care par esențiale” (*Les relations industrielles en Europe*, 2006).

Există multe studii care tratează raportul dintre relațiile industriale și competitivitate. Și chiar dacă „niciun model de dialog social nu apare drept cel mai bun pentru a favoriza competitivitatea, comparațiile internaționale furnizează observații generale despre impactul dialogului social asupra economiei. Acolo unde există o puternică sindicalizare și un grad înalt al negocierilor colective, indicatorii macroeconomici au valori mai favorabile decât în alte țări: șomajul este mai scăzut și are o durată mai scurtă, salariile sunt mai mari, inegalitatea veniturilor este mai redusă, posibilitățile de formare profesională sunt mai numeroase etc. (vezi *Les relations industrielles en Europe*, 2006). Aceste rezultate se obțin prin rolul sindicatelor în asigurarea predictibilității costurilor salariale și a creșterii neinflaționiste a salariilor, difuzia inovațiilor tehnologice și pregătirea lor profesională continuă. Prin contrast, descurajarea sindicalizării și descentralizarea negocierii salariilor are efecte nedorite asupra raportului productivitate-salarii. Astfel, constrângerea sindicalizării și descentralizarea relațiilor de muncă în Marea Britanie, spre exemplu, a dus la o creștere mai mare a salariilor în raport cu productivitatea în anii nouăzeci decât în Irlanda, unde negocierea colectivă a contractelor la nivel național cu sindicate puternice a dus la rezultate mai bune.

Este evident, compromisul social dintre muncă și capital prin intermediul sindicatelor și instituțiilor neo-corporatiste nu este doar o parte a agendei politice social-democrate. Contrar clișeele ideologice prevalente în România, în multe țări europene dezvoltate acest compromis a fost căutat atât de guverne de stânga cât și de dreapta. De ce? Un argument care se desprinde din cercetările întreprinse în ultimele decenii arată că în țările cu sindicate puternice care participă în instituții de dialog social (de tip CES) găsim o mai mare probabilitate de succes în prevenirea unor rate ridicate ale inflației, în reducerea inegalităților sociale și în aplanarea militantismului de ansamblu al angajaților. De exemplu, este un fapt de netăgăduit că fenomenala creștere a economiei germane în deceniile postbelice sau a celei irlandeze în ultimele două decenii nu pot fi imaginate fără parteneriatul social sindicate-patronat la nivel național.

Centralizarea este importantă pentru că în lipsă ei sindicatele de firmă au toate motivele să liciteze în sus salariile, lăsând patronatul și guvernul cu mijloace mai ineficiente de control a inflației decât negocierea colectivă centralizată. De altfel, descentralizarea relațiilor sindicate-patronate nu este în interesul general al patronatelor dintr-o economie bazată pe o dezvoltare industrială tot mai complexă (este și cazul României) întrucât descentralizarea ar declanșa o competiție nedorită între firme pentru angajați calificați.

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

Având în vedere toate acestea, ne putem întreba desigur de ce modificările legislative din acest an s-au dorit a destructura aproape în totalitate organizațiile sindicale și instituțiile dialogului social? Nu o să căutăm răspunsuri în aceste rânduri, această întrebare suscitând o încărcătură politică evidentă. La fel de bine, am putea pune și o altă întrebare: de ce patronatele românești nu au făcut și nu fac front comun în ofensiva antisindicală a din acest an? Nu vom căuta acum răspunsuri nici la această întrebare, la fel de delicată.

O concluzie putem însă formula: autoritățile publice trebuie să revină la ideea unei *infrastructuri instituționale și legislative flexibile și eficiente*, la stimularea consultărilor și dialogului între partenerii sociali la toate nivelele sau la acele nivele la care aceștia consideră oportun. Este nevoie în cele din urmă de o *profesionalizare* a reprezentanților partenerilor sociali în primul rând în organismele bipartite sau tripartite ale dialogului social, dar la fel de bine o astfel de profesionalizare trebuie să devină cel puțin posibilă la toate nivelele. *Dezvoltarea dialogului social* trebuie să redevină o prioritate pentru România, în următorii ani, o construcție democratică a societății românești nefiind posibilă în absența acestuia.