

DIALOGUL SOCIAL, ÎNCOTRO?

1. DIALOGUL SOCIAL ÎN EUROPA

Dialogul social european este o componentă unică și indispensabilă a modelului social european, cu o bază clar definită în Tratatul C.E.. Acesta se referă la discuțiile, consultările, negocierile și asocierile întreprinse de organizațiile sociale partenere, reprezentând cele două laturi ale economiei (patronatele și sindicatele).

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 (OIM), 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. În concepția adoptată la nivelul Uniunii Europene, dialogul social instituit prin Tratatul de la Roma, este procesul de informare și consultare continuă între organizațiile sindicale și patronale, cu scopul de a ajunge la înțelegeri în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic cât și microeconomic.

La nivel european, dialogul social ia două forme principale: dialogul bipartit – între angajatorii și organizațiile sindicale europene, și dialogul tripartit - care implică interacțiunea dintre partenerii sociali și autoritățile publice.

Dialogul social european s-a concretizat într-o varietate de rezultate, incluzând adoptarea a peste 300 de texte comune de către partenerii sociali europeni. Combinând valori sociale precum responsabilitatea, solidaritatea și participarea, dialogul social european completează practicile dialogului social național, existente în statele membre. Mai mult, el reprezintă modalitatea esențială prin care partenerii sociali pot contribui la definirea standardelor sociale europene și joacă un rol important în conducerea Uniunii.

Dialogul social la nivel european a obținut o puternică recunoaștere instituțională în Tratatul C.E. (articolele 138 și 139) precum și în concluziile unor întruniri cheie ale Consiliului European, notabile fiind cele de la Laeken și Barcelona.

Dialogul Social Bipartit, la nivel european, cunoscut ca “Val Duchesse” (1985), îmbracă forma consultărilor dintre angajatori și sindicate la nivel european. Constând în consultări formale, schimburi de puncte de vedere și negocieri, dialogul social bipartit poate avea loc atât la nivel inter-industrial cât și sectorial. Rolul Comisiei este de a media și facilita discuțiile. Consultările între patronate și forța de muncă la nivel european sunt clar prevăzute în tratatul fondator al U.E.

Tripartitismul, principiu de bază al dialogului social, este rezultatul transferării libertății, pluralismului și cooperării în luarea deciziilor. El se aplică și raporturilor care există între autoritățile administrației publice și reprezentanții angajaților și angajatorilor. În absența democrației și a economiei de piață, acesta nu poate exista, deoarece permite exprimarea diferitelor interese și rezolvarea problemelor părților prin consens, după proceduri acceptate de comun acord. Edificarea unui sistem de relații între autoritățile administrației publice și reprezentanții angajaților și angajatorilor (guvern – sindicate – patronate) este un proces de lungă durată și dificil în același timp, dar care include organizațiile salariaților și ale patronilor în procesul consultării în actul de luare a deciziilor, ceea ce duce în mod clar la descreșterea puterii și dimensiunii conflictelor, de altfel inevitabile și normale într-o economie de piață.

O cerință expresă a principiului tripartitismului este ca părțile (guvern – sindicate – patronate) să fie distincte, independente și pregătite de cooperare, dar și destul de puternice, reprezentative, pentru a-și îndeplini funcțiile în mod eficient. Instrumentele de dialog social bazate pe principiul tripartitismului au fost instituționalizate, în mod formal sau informal, fie pe bază legală, fie pe bază de acorduri și convenții, contribuind la concertarea dialogului social, trăsătură esențială a democrației economice și sociale.

2. DIALOGUL SOCIAL ÎN ROMÂNIA

Construcția plaformei instituționale în domeniul dialogului social a început în anul 1997, după adoptarea legii de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social (Legea nr.109/1997), prin care s-a creat un cadru instituțional la nivel național unde partenerii sociali sunt informați și consultați cu privire la proiectele de acte normative menite să pună în practică politica economico-socială a României.

Consiliul Economic și Social este instituția publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național dintre patronat, sindicate și reprezentanți ai societății civile. Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.

În cadrul ministerelor și al altor instituții publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București s-au constituit și funcționează comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale reprezentative la nivel național și reprezentanții organizațiilor sindicale, la fel, reprezentative la nivel național.

Atât comisiile de dialog social județene, cât și cele constituite la nivelul ministerelor, transmit periodic rapoarte de activitate către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a permite identificarea problemelor apărute, precum și formularea unor soluții, atât administrative, cât și rezultate după consultarea partenerilor.

Până la mijlocul anului 2011 relațiile între partenerii sociali, modalitățile de constituire și organizare a organizațiilor sindicale și patronale, precum și derularea dialogului social instituționalizat, negocierea contractelor colective de muncă și soluționarea conflictelor de muncă au fost reglementate prin acte disparate, elaborate și emise în perioade și contexte socio-economice diferite. În aplicarea acestor acte normative s-au constatat disfuncții, ceea ce a necesitat reanalizarea acestora și coroborarea lor pentru a se realiza unitatea conceptuală de abordare, uniformizarea terminologică și compatibilizarea procedurilor.

Având în vedere conjunctura economică internațională și națională, la sugestia instituțiilor financiare internaționale și a Comisiei Europene, dar și la solicitarea organizațiilor patronale, România a adoptat un nou Cod al Muncii și o nouă Lege a Dialogului Social. Noua legislație adoptată permite o piață a muncii mai flexibilă, sincronizată cu directivele europene și menită să atragă investitorii străini. Astfel, au fost modificate reglementările privind concedierea, contractele de muncă, timpul de muncă și de odihnă, relațiile colective de muncă și negocierea colectivă, prin impunerea unor noi reguli de reprezentativitate, atât pentru patronate cât și pentru sindicate.

O noutate a Legii nr. 62/2011 este constituirea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social cu rolul de a menține continuitatea mecanismului de consultări tripartite, Guvern – Sindicate – Patronate, ca urmare a modificării structurii Consiliului Economic și Social. Reorganizarea Consiliului Economic și Social ca instituție de dialog tripartit, între organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național și reprezentanți ai societății civile organizate s-a făcut după modelul Comitetului Economic și Social European.

O altă noutate este eliminarea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel național, care prin efectele sale se suprapune reglementărilor legale în vigoare generând în cascadă dezechilibre economice prin aplicare exhaustivă asupra tuturor unităților economice, indiferent de afilierea acestora. Practica europeană nu cunoaște astfel de contracte colective de muncă la nivel național, acestea fiind de regulă sectoriale. De altfel, contractul colectiv de muncă la nivel național așa cum este reglementat de legea în vigoare, transformă acest contract în lege care stabilește drepturi și obligații pentru toți angajații din țară, precum și pentru toate unitățile economice, atât bugetare cât și private, excedând prerogativele constituționale de legiferare ale Parlamentului și Guvernului. Prin contractul colectiv de muncă la nivel național se stabilesc obligații financiare și de altă natură care depășesc posibilitățile bugetare ale unităților în care se aplică neținând cont de situația economică a acestora.

Pentru soluționarea amiabilă și cu celeritate a conflictelor colective de muncă, pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale urmează să se înființeze Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă, în care vor funcționa corpul de mediatori și corpul de arbitrii. Componenta, criteriile de accedere în corpul de mediatori și arbitrii, atribuțiile și procedurile de mediere în arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj.

Se poate constata, din cele prezentate, că sistemul integrat al dialogului social instituționalizat din România este structurat funcțional, prezentând un grad ridicat de adaptare la satisfacerea partenerilor sociali, la toate nivelele. Eficiența sistemului este dată de competența și capacitatea de expertiză ridicată a partenerilor sociali, a căror deschidere către utilizarea mecanismelor de dialog social este certificată prin participarea în structuri, procese de negociere și acorduri semnate.

Realizarea acestui sistem integrat național s-a bazat pe experiența și bunele practici acumulate la nivel internațional, precum și pe asistența din partea Organizației Internaționale a Muncii, a structurilor UE și a statelor membre, adaptate la condițiile specifice și necesitățile din România.

În contextul globalizării, al crizei economice actuale care produce efecte și în România, problematica drepturilor sociale este, într-un fel sau altul, pusă în discuție de către reprezentanții capitalului, de către autoritățile guvernamentale, dar, de pe alte poziții, și de organizațiile sindicale. Toate fenomenele economice, inclusiv criza, la nivel global sau național își pun pecetea asupra legislației muncii și a legislației securității sociale dar, cu deosebire în perioada actuală, este necesar să se asigure o proporționalitate corectă între ocrotirea drepturilor salariaților și interesele raționale și legitime ale patronilor. Este adevărat că în perioade diferite – așa cum a arătat și Curtea Constituțională – pot fi favorizate prin reglementările legale drepturile unei părți (ale salariaților) în defavoarea altora (a patronilor). Tot astfel, și invers. Deasupra tuturor acestor considerente trebuie să se plaseze axioma care caracterizează de mai bine de un secol legislația muncii și anume aceea că este o legislație precumpănitor de protecție a salariaților, a celor care muncesc.

Nihilismul juridic – care ar pune în discuție în sens critic neobiectiv – modificarea Codului muncii și reglementarea dialogului social prin Legea nr. 62/2011 nu ar folosi nimănui. De aceea este corect a spune că o bună parte a noilor reglementări au fost necesare și sunt utile, după cum o altă parte sunt discutabile. Apare rațională ideea că Guvernul și Parlamentul vor interveni cu modificări și completări adecvate care să răspundă întrutotul cerințelor pieței muncii din România și concomitent să respecte exigențele normelor europene și internaționale ale muncii. În plus, se impune ca autoritățile să modifice și să completeze legislația muncii numai în baza acordului realizat în prealabil cu partenerii sociali.

În concluzie, în opinia mea, pe măsura transpunerii acquis-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.

Attila DÉZSI
Prefect al județului Hunedoara