



FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN ÎNVĂȚĂMÂNT

„SPIRU HARET”

Afiliată la *Internaționala Educației*

Str. Tunari nr. 41, cod 020526, sector 2, București – România

Tel: 004.021.2102409 ; Tel./fax: 004.021.2104165, e-mail: fsiispiruharet@fsiispiruharet.ro

PENTRU ACTUALA PUTERE POLITICĂ, DIALOGUL SOCIAL NU ESTE O NECESITATE, CI UN MOFT

Depozant: prof. Marius Ovidiu Nistor, președinte executiv al Federației Sindicatelor din Învățământ "Spiru Haret"

Date de contact: tel: 0745031341, fax: 0212102409, e-mail: mariusnistor2006@yahoo.com

Data depunerii depoziției: 23 noiembrie 2011, ora 17.00

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

Mecanismul tripartit în luarea deciziilor referitoare la raporturile de muncă (și nu numai) este recunoscut și adoptat ca principiu la scară internațională prin însuși modul de organizare și funcționare a Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.). Structura tripartită a acestei instituții este unică în sistemul Organizației Națiunilor Unite, și aceasta pentru că s-a apreciat, încă de la fondarea O.I.M., în 1919, că justiția socială nu poate fi promovată decât prin implicarea sindicatelor și a patronatelor în formularea și implementarea politicilor sociale și economice care privesc domeniul relațiilor de muncă.

Deși Convenția referitoare la consultarea tripartită a fost adoptată de Conferința Internațională a Muncii din 1976, principiul este promovat prin conținutul multor documente anterioare acestei date. În primul rând, Convenția nr. 98/1949 privind dreptul de organizare și de negociere colectivă prevede că „trebuie luate măsuri corespunzătoare condițiilor naționale pentru a încuraja și a promova dezvoltarea și folosirea largă a procedurilor de negociere voluntară a convențiilor colective [...]” (art. 4). În 1960, Conferința O.I.M. adoptă Recomandarea (nr. 113) care încurajează adoptarea unor „măsuri corespunzătoare condițiilor naționale [...] care promovează consultarea și cooperarea eficientă la nivel industrial și național între autoritățile publice și organizațiile angajatorilor și cele ale salariaților, precum și între aceste organizații” (paragraful 1 (1)).

Carta Socială Europeană în varianta inițială (1961) și revizuită (1996) reconfirmă dreptul al informare și consultare al salariaților, principiu reluat și de Carta Comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale muncitorilor.

Cu felurite ocazii, reprezentanții O.I.M., ai altor foruri europene și internaționale au specificat faptul că dialogul între partenerii sociali are trei roluri esențiale: **acționează pentru prevenirea conflictelor, determină părțile cu interese divergente să ajungă la un acord și reconstruiește pacea socială post-conflict.** Această colaborare, indiferent dacă îmbracă forma consultării sau a cooperării, **nu trebuie să afecteze nici libertatea sindicală, nici**

drepturile organizațiilor patronale, ci trebuie să urmărească o analiză comună a problemelor de interes reciproc, pentru a se ajunge, pe cât posibil, la soluții acceptate de toate părțile implicate.

Practica social politică a demonstrat că, în general, dialogul social este mai ușor de stabilit și menținut pe fondul unei situații economice favorabile. Pe măsură ce aceasta se deteriorează, negocierile devin tot mai dificile, căci este greu de cooperat în condițiile în care se cer numai sacrificii. Paradoxal, însă, când situația economico-socială tinde să intre într-o fază critică, dialogul (tripartit, mai ales) începe să fie văzut ca o soluție, ca un ultim mijloc de evitare a unui blocaj total care ar putea duce la dezordini sociale. De multe ori, **ceea ce se negociază în astfel de situații nu mai este schimbul reciproc de avantaje ci o repartitie echitabilă a sacrificiilor cerute pentru ieșirea din criză.**

Situația de criză economico-financiară din România a generat, însă, decizii cel puțin paradoxale ale puterii politice în România. Într-o logică socială probată în mult țări, criza determină o coagulare a forțelor politice și ale societății civile, într-un efort comun de ieșire din starea dificilă respectivă.

În România, însă, actuala putere politică a considerat criza drept un bun prilej de a restrânge drepturile sindicale, prin adoptarea Legii nr. 62/2011 și a ignora în totalitate dialogul social.

Argumentele pentru susținerea acestei afirmații sunt, din păcate, foarte multe.

1. Legea nr. 62/2011, numită „a dialogului social”, a fost adoptată prin asumarea răspunderii de către guvern, care a ignorat în acest fel toate încercările organizațiilor sindicale de a aduce modificări și completări la proiectul de lege.
2. În primul articol al legii, dialogul social este definit ca „procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun”. Ca expresie clară a intenției politicului de a accepta consultarea și negocierea cu partenerii sociali, au fost suspendate de mai bine de doi ani toate întâlnirile comisiilor de dialog social constituite anterior la nivelul ministerelor. Ca exemplu, la MECTS, **structura de dialog social a devenit inoperabilă din luna iulie 2011.**
3. **Noua lege încalcă flagrant dreptul la asociere în sindicate a unui număr semnificativ de salariați, prin impunerea ca organizația sindicală să fie constituită din minim 15 membri, salariați în aceeași unitate.** Pe cale de consecință, **angajaților din unitățile mici** (ex. școli rurale, unități sanitare de mici dimensiuni, unități comerciale etc.) **li se refuză un drept constituțional – acela de asociere.**
4. Consiliul Economic și Social a fost definit ca instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, sindicale și reprezentanți ai societății civile organizate. Așadar, instituțiile statului se retrag dintr-o structură de dialog social, exact în momentul în care consultarea cu instituțiile care decid soluțiile de ieșire din criză devenea esențială. S-a creat, în schimb, Consiliul Național Tripartit, în care se regăsesc reprezentanți ai confederațiilor patronale și sindicale, ai Guvernului, ai BNR și ai CES, eventual alți membri conveniți cu partenerii sociali. Deși legea a intrat în vigoare la începutul anului 2011, Consiliul Național Tripartit a fost constituit abia la finele lunii octombrie; astfel, noua structură nu va putea (în mod obiectiv vorbind) să se organizeze și să devină funcțională în timp util pentru a fi consultată asupra unor decizii de natură economico-politică esențiale pentru anul 2012 – stabilirea salariului

minim garantat în plată, care ar fi trebuit să fie un element de bază în constituirea bugetului statului pe 2012, analiza proiectelor și strategiilor aplicabile în 2012 pentru ameliorarea efectelor crizei etc.

5. **Legea dialogului social ANULEAZĂ contractul colectiv de muncă la nivel național** și îl introduce pe cel la nivel de sector de activitate. Nici până în prezent, la aproape 9 luni de la intrarea în vigoare a legii, instituțiile statului nu dau vreun semn că ar avea intenția reală de a defini sectoarele de activitate. Paradoxal, în sistemul național de învățământ, se câștigă procese în instanță pe drepturi prevăzute în C.C.M.U.N.R.I., chiar dacă valabilitatea acestuia este contestată de către reprezentanții M.E.C.T.S..

Argumentele pot continua, însă ele conduc la aceeași concluzie: **pentru actuala putere, dialogul social este**, după caz, **fie o glumă, fie un inamic care trebuie ținut sub control**.

Lipsa dialogului social afectează nu numai salariații din toate domeniile de activitate. Ne-funcționalitatea acestui instrument taie, practic, legătura dintre societatea civilă și politic, permițându-i acestuia să ia hotărâri potrivit intereselor proprii, fără o consultare a celor care suportă punerea în practică a deciziei politice. În consecință, cei afectați de **proasta gestionare politico-economică a acestei țări nu mai au altă cale de contestare decât cea în instanță**. Ori, aceasta presupune costuri materiale și umane crescute, pierdere de timp, costuri sociale pe care cu greu le putem evalua acum la adevăratele dimensiuni. Situația angajaților din învățământ care au ajuns să-și ceară drepturile salariale legale în instanță este numai una dintre zecile de astfel de cazuri. Însă, chiar dacă aceste drepturi salariale sunt confirmate prin hotărâri judecătorești, Guvernul tergiversează punerea în executare a acestora prin promovarea succesivă a unor ordonanțe și legi.

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

PREȘEDINTE EXECUTIV

Prof. Marius Ovidiu NISTOR