

Depoziție

Deputat PNL Hunedoara
Bogdan Radu Țîmpău

Dialogul social între angajat și angajator sau între populație și autoritățile centrale și locale este un lucru absolut necesar, dar din păcate în ultima perioadă a lipsit cu desăvârșire. Într-o țară democratică, acesta ar trebui să fie prezent, iar acum, în perioadă de criză economică, mai mult decât oricând, deoarece prin dialog social se poate rezolva și criza de încredere care este amplificată în ultima perioadă în România.

Din păcate însă la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, responsabil de dialogul social din România, există grave disfuncționalități, iar dialogul lipsește deoarece legile ce alcătuiesc fundamentul sistemului de protecție socială sunt modificate în grabă și transmise Parlamentului fără o dezbatere serioasă și fără acceptul partenerilor sociali.

Legea nr. 62 din 2011 privind dialogul social, este una dintre legile adoptate de Parlamentul României în pripă, prin asumarea răspunderii de către Guvern. Așa cum s-a întâmplat în cazul mai multor acte normative fundamentale pentru societatea românească - Legea -cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, Legea Educației Naționale, Codul Muncii sau tăierea salariilor pentru sectorul bugetar, ș.a.m.d. – și această lege a fost impusă fără dezbateră publică și parlamentară. Ne-am aflat practic din nou în fața transformării, pentru a câta oară, a Parlamentului într-o anexă docilă a Palatului Victoria, cu complicitatea majorității care susține acest Guvern și care alege să tacă de fiecare dată când Guvernul minimizează importanța Parlamentului, a parlamentarilor și a alegătorilor care i-au trimis în Parlament. Guvernul Boc a venit în Parlament cu cele

mai multe asumări de răspundere, dar ceea ce este mult mai grav este faptul că acestea reglementează domenii importante pentru viața publică din România: învățământ, finanțe publice, pensii, etc.

Adoptată fiind prin asumarea răspunderii, această variantă a Legii a distrus practic dialogul social din România, viitorul comunicării între părți fiind și acesta compromis în momentul de față. Acest fapt va duce inevitabil la instabilitate legislativă pentru că legea rezultată nu este produsul unor consultări deschise și coerente între părțile implicate.

Ignoranța manifestată de guvernanți a transformat totul într-un dialog al surzilor, amendamentele sau propunerile venite din partea opoziției și a partenerilor sociali nefiind luate în considerare. Mai mult decât atât, și sesizarea referitoare la neconstituționalitatea legii a fost respinsă de Curtea Constituțională.

Astfel, considerăm că prevederile actuale conțin o serie de nereguli care trebuie corectate în perioada următoare prin modificarea legislației în vigoare. Ne referim în special la:

- Impunerea unor limitări exprese ale libertății de asociere fiind nesocotite în mod flagrant prevederile constituționale referitoare la garantarea libertății sindicale.
- Modificarea reglementării Consiliului Economic și Social în sensul că scopul său va fi pe viitor realizarea dialogului tripartit la nivel național, iar nu realizarea dialogului social și, totodată, este instituit un nou organ respectiv, Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social. Analizând dispozițiile legale care reglementează această problematică rezultă faptul că Titlul IV referitor la Consiliul Național Tripartit, dublează practic atribuțiile Consiliului Economic și Social reglementate de Titlul V. Sintetizând, înființarea Consiliului Național Tripartit (care practic preia în mod disimulat atribuțiile Consiliului Economic

Social) precum și eliminarea participării Guvernului la realizarea dialogului social tripartit, dialogul care rămâne în România rămâne un principiu pur formal, la dispoziția discreționară a Guvernului, fără a exista garanții care să asigure realizarea acestui dialog și, pe cale de consecință, protejarea păcii sociale;

- O serie de prevederi din Legea Dialogului Social sunt de natură să aducă atingeri grave dreptului la negociere colectivă. În acest sens stau prevederile prin care:
 - a fost eliminată posibilitatea de negociere la nivel național;
 - a fost suprimat dreptul organizațiilor sindicale de a dobândi reprezentativitate prin afiliere (posibilitatea de a negocia și încheia contracte colective de muncă);
 - eliminarea unor garanții ale respectării dreptului la negociere colectivă și anume:
 - a fost înlăturată obligația angajatorului de a iniția negocierea colectivă;
 - a fost înlăturată prevederea care stabilea conținutul minimal al obiectului negocierii colective.

În concluzie, un Cod al Dialogului Social onest și corect nu ar face decât să se constituie într-o lege cadru, într-un act normativ de echilibru care care împiedice abuzurile, indiferent din ce parte ar putea veni acestea: angajat sau angajator. De asemenea, aceasta ar reprezenta baza unui dialog constructiv. Contractul între părți trebuie să fie corect întocmit și să respecte acești parametri de echilibru. Atât angajatorul, cât și angajatul trebuie să pornească de pe poziții egale, în condițiile în care angajatorul are nevoie de factorul de producție „Muncă”, iar acesta are nevoie de factorul de producție „Capital”. Astfel încât, interesul comun al ambelor părți,

trebuie armonizat prin-un contract care să respecte principiul echilibrului și normele legale.

Actualul Cod al Dialogului Social nu respectă tocmai acest principiul al echilibrului, dar nici pe cel al consultării permanente, fiind incorect, lipsit de viziune și părtinitor în fața intereselor politice. În lipsa unui dialog permanent există pericolul ca orice putere să își impună discreționar voința și astfel, să afecteze relațiile normale din piața muncii.