



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



**SINDICATUL NAȚIONAL AL LUCRĂTORILOR ÎN PEDOLOGIE ȘI
AGROCHIMIE**

OFICIUL PENTRU STUDII PEDOLOGICE ȘI AGROCHIMICE IAȘI

DESPRE DIALOG SOCIAL



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Ce înseamnă dialog social și care e rolul său în relațiile de muncă?

Dialogul social reprezintă procesul voluntar prin care partenerii sociali se **informează**, se **consultă** și **negociază** în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun. Partenerii sociali sunt **sindicatele** sau **organizațiile sindicale**, **angajatorii** ori **organizațiile patronale**, precum și reprezentanții **autorităților administrației publice**, care interacționează în procesul de dialog social. Chiar dacă definiția legală a dialogului social precizează caracterul său voluntar, sunt numeroase texte de lege care iterează obligativitatea.

Dialogul social poate fi bipartit atunci când se desfășoară numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale sau **tripartit** dacă implică și autoritățile administrației publice.



Astfel, la nivel de unitate, sector de activitate sau grup de unități vom avea un dialog social bipartit, iar în cadrul procesului de consultare în privința stabilirii salariului minim pe economie



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



sau în cazul modificărilor aduse unor acte normative există un dialog social tripartit, fiind implicate și autoritățile administrației publice.

Deși este de foarte multe ori minimizat rolul dialogului social, în Codul Muncii se menționează negocierile și drepturile colective în repetate rânduri.

De asemenea, aproape toate actele normative care reglementează sfera relațiilor de muncă fac trimitere fie la contractul colectiv de muncă, fie la negocierile dintre organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților și angajatori ori organizațiile patronale.

Atât organizațiile sindicale, cât și cele patronale sunt persoane juridice, iar înființarea organizarea, funcționarea și dizolvarea acestora sunt aspecte reglementate prin **Legea dialogului social**.

La nivel internațional, dialogul social se realizează prin intermediul organizațiilor sindicale și patronale înființate prin asocierea organizațiilor sindicale sau patronale naționale. În acest sens, organizațiile sindicale și patronale înființate la nivel european, au contribuit la proiectul unei viitoare directive a Comisiei Europene prin care se vor stabili o serie de elemente care vor sta la baza stabilirii unui salariu minim pentru fiecare stat membru.

Chiar dacă definiția legală a dialogului social face referire la caracterul voluntar al acestuia, există o serie de obligații în privința colaborării dintre salariați, fie prin organizațiile



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



sindicale la care sunt afiliați, fie prin intermediul reprezentanții aleși, și angajator.

Dialogul social vizează, în principal, asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială.

Cum funcționează și care sunt beneficiile sale?

Aspectul crucial al Dialogului Social este parteneriatul. Se pornește de la premisa că sindicatele și asociațiile patronale recunosc existența unei probleme comune și se angajează să acționeze împreună pentru a o rezolva. Dialogul Social devenind astfel un instrument al consensului. În plus, în varianta sa tripartită, Dialogul Social oferă partenerilor sociali (sindicate și asociații patronale) un instrument prin care pot influența deciziile guvernului și prin care pot face lobby politic pentru susținerea intereselor lor.

Avantajele principale ale dialogului social: democratizarea procesului de elaborare a politicilor economice și sociale, în al doilea rând, reducerea conflictelor sociale.

În esență, Dialogul Social, atât în forma sa tripartită, cât și în cea bipartită, urmează un model practic, de colaborare, pentru a *dezvolta o înțelegere comună a problemelor*, pentru a găsi compromisul și un răspuns comun.



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



De ce este important dialogul social?

Structurile și procesele eficiente de dialog social oferă numeroase aspecte pozitive, cel mai important fiind capacitatea acestora de a rezolva *„probleme economice și sociale importante, de a încuraja buna guvernare, de a promova pacea și stabilitatea socială și industrială și de a stimula progresul economic”*.

Dialogul social și în special, negocierile colective la nivelul industriei reprezintă un mod eficient de a crea standarde minime sectoriale sau intersectoriale în



(potențial) toate domeniile vieții profesionale, protejând astfel atât lucrătorii, cât și angajatorii, permițându-le să funcționeze pe picior de egalitate cu alți angajatori, fără riscul de a se iniția o cursă descendentă a salariilor și condițiilor de lucru.

Scopul principal trebuie să fie crearea unui mediu de egalitate de șanse, în care atât angajatorii și cât și angajații să-și poată satisface nevoile. În același timp, acesta reprezintă un instrument pentru îmbunătățirea eficacității operațiunilor din acest sector și, prin urmare, a calității serviciului oferit, deoarece oferă un spațiu



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



unic și structurat pentru schimbul de experiență și discuții între angajatorii și sindicatele din sector.

De exemplu, dialogul social poate:

- să garanteze că reprezentanții lucrătorilor - care furnizează serviciile pe teren și prin urmare, au cunoștințe neprețuite - pot să contribuie în mod real la direcția în care se îndreaptă un anumit sector;
- să fie benefic pentru factorii politici de decizie și angajatori, precum și pentru beneficiarii sau consumatorii de servicii.
- le oferă angajatorilor posibilitatea de a-și prezenta și explica deciziile și viziunea privind dezvoltarea sectorului și, în consecință, să negocieze cu reprezentanții lucrătorilor pe această temă.

Pe scurt, dialogul social și acordurile colective constituie un instrument eficient pentru a răspunde multor provocări, de la reducerea izolației și abordarea muncii nedeclarate, până la consolidarea salariilor și a condițiilor de muncă și identificarea de noi profiluri profesionale și standarde de calificare.

Tipuri de dialog social

- **dialogul social bipartit**

Se manifestă cu predilecție în cadrul negocierii colective obligatorii, reglementate prin lege, precum și în cadrul procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă. Astfel, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



social, cu modificările și completările ulterioare, nivelul obligatoriu de negociere colectivă este unitatea. Tot legea stabilește reprezentativitatea părților la negociere, efectele și aplicabilitatea contractelor colective încheiate, precum și modul de soluționare a conflictelor colective de muncă, cu respectarea normelor și a convențiilor internaționale ale muncii.

În încercarea de a *promova dialogul bipartit autonom*, legea recunoaște posibilitatea părților de a negocia colectiv în funcție de necesități și interese pe principiul recunoașterii reciproce, cu aplicabilitate părților semnatare.

Dialogul bipartit manifestat în cadrul negocierii colective, pentru a fi eficient, trebuie să fie *autonom*, bazat pe capacitatea de expertiză, de inițiativă și de negociere a partenerilor sociali.

Ca priorități ale **dialogului social bipartit** menționăm promovarea negocierii colective și a numărului de sectoare de activitate acoperite, precum și promovarea *dialogului bipartit autonom* și a inițiativei de acțiune și negociere la orice nivel, în funcție de *nevoi și interesul de soluționare a problemelor existente* prin creșterea capacității de reprezentare și negociere a partenerilor sociali.

- **dialogul social tripartit**

Se manifestă la diferite niveluri și ia forma consultării și a informării reciproce iar în forma avansată de parteneriat social, a negocierii. În România, dialogul social tripartit se desfășoară în cadrul structurilor instituționalizate de consultare tripartită (Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, comisiile de dialog social) constituite la nivel național, central și local în baza



Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedagogie și Agrochimie





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare precum și în *alte cadre de consultare, precum comisiile de lucru parlamentare sau structuri tripartite constituite ad-hoc*. În forma sa avansată, *dialogul social tripartit* se referă la *negocierea și încheierea acordurilor sociale*.

Probleme ale dialogului social in Romania

- **Grad crescut de fragmentare**

În România există în continuarea un număr relativ mare de organizații sindicale și patronale, fapt care conduce la un grad crescut de fragmentare și respectiv la un nivel de reprezentare scăzut. În ceea ce privește patronatele în particular, este dovada faptului că mediul de afaceri nu este suficient de bine consolidat. Dublat de un grad de asociere relativ scăzut, cele 5 confederații patronale reprezentative au o acoperire relativ redusă la nivelul economiei naționale.

- **Lipsa suprapunerilor intereselor sectoriale și numărul redus de sectoare economice**

În România, sindicatele reprezintă preponderent sectorul public, pe când patronatele sunt constituite exclusiv de către mediul privat, fapt ce îngreunează posibilitatea de a ajunge la scopuri comune și acorduri între partenerii sociali.

- **Capacitatea organizațională scăzută a partenerilor sociali**

Gradul de fragmentare crescut determină și o capacitate organizațională scăzută din cauza lipsei de resurse. Partenerii



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



sociali nu beneficiază nici de resursele financiare, nici de resurse de alt tip suficiente pentru a întreprinde acțiuni concrete, coerente și documentate în dialogul social bi și tripartit, fapt ce afectează semnificativ percepția autorităților care tind să îi trateze cu mai puțină seriozitate, precum și funcționarea dialogului social bi-partit la nivel sectorial și național.

- **Lipsa încrederii**

Există o lipsă de încredere istorică între partenerii sociali, fapt ce împiedică de cele mai multe ori găsirea unui consens și, prin urmare, a unei soluții pentru diferite probleme de interes comun. Unul dintre motive este politizarea raporturilor dintre partenerii sociali, aceștia găsind la decidenții politici un răspuns mai rapid sau mai mult sprijin în anumite circumstanțe, decât găsesc la partenerii sociali.



**Sindicatul Național
al Lucrătorilor
din Pedologie și Agrochimie**



