

Dialogul social în România

Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește dialogul social ca incluzând toate tipurile de negociere, consultare, sau schimb de informații între reprezentanții guvernului, angajatori și lucrători pe probleme de interes comun ce țin de politicile economice și sociale. Dialogul social poate fi un proces:

- Bipartit (sindicate-patronate) sau
- Tripartit (guvernul fiind parte oficială a dialogului) Informal sau instituționalizat;
- La nivel național, regional, sau de companie;
- Inter-profesional, sectorial, sau o combinație între cele două.

Aceste instrumente garantează dreptul lucrătorilor și organizațiilor patronale de a negocia în mod voluntar condițiile ce țin de muncă, fără ingerințe externe, și de a fi consultați de către autoritățile naționale cu privire la aspectele ce fac obiectul activității OIM (consultări tripartite). România a ratificat toate aceste convenții.

O distincție importantă este cea dintre **dialogul social** și **dialogul civic**. În timp ce *dialogul social* se desfășoară între reprezentanții angajatorilor și cei ai lucrătorilor, la care se adaugă autoritățile centrale sau locale, participanții la *dialogul civic* sunt atât patronatele și sindicatele, cât și reprezentanții societății civile (ONG-uri), la care se pot adăuga reprezentanții Guvernului sau altor autorități publice. Prin urmare, partenerii sociali sunt doar organizațiile patronale și sindicale, această clarificare fiind importantă pentru toate implicațiile ce decurg din conceptul de dialog social.

La nivelul OIM, partenerii principali de dialog social sunt International Organisation of Employers (IOE), pe parte patronală și International Trade Unions Confederation (ITUC) pe parte sindicală. Confederația Patronală Concordia este singura confederație membră IOE. Patru confederații sindicate din România sunt afiliate la ITUC (BNS, Cartel ALFA, CSDR, CNSLR -Frăția)

Dialogul social la nivel european

Dialogul social european este recunoscut în Articolele 154 și 155 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE).¹ Comisia Europeană are obligația de a consulta partenerii sociali înainte de prezentarea unor propuneri în domeniul politicii sociale, precum și pe conținutul acestor propuneri², iar aceștia pot decide, în baza autonomiei recunoscute, să abordeze subiectul în format bi-partit.

¹ Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiune consolidată, C 326/47, Art. 154, 155.

² Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, versiune consolidată, C 326/47, Art. 154.

Există mai multe structuri implicate în dialogul social european³:

1. Comitetele pentru dialog social

- Principalul organism pentru dialogul social trans-sectorial la nivel european este **Comitetul pentru Dialog Social (SDC)**. Este alcătuit din reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor din statele membre, partenerii sociali europeni și reprezentanții Comisiei Europene. Se întâlnește de 3-4 ori pe an, adoptă texte negociate de ambele părți și identifică potențiale viitoare inițiative.
- **Comitetele Sectoriale Europene de Dialog Social** – forul în care reprezentanții partenerilor sociali europeni la nivel de sector pot discuta problemele specifice. Există 43 de comitete sectoriale în prezent.⁴

2. **Summitul Social Tripartit** – este organizat de două ori pe an (unul la fiecare președinție rotativă) și reunește reprezentanții troika ai președinției rotative ai Consiliului Uniunii Europene, ai Comisiei Europene și ai partenerilor sociali, la cel mai înalt nivel. Obiectivul acestui for este să asigure participarea efectivă a partenerilor sociali în implementarea politicilor economice și sociale UE, în raport cu agenda troika.

3. **Comitetele Consultative** – stabilite pentru susținerea anumitor politici UE au o structură tripartită (reprezentanți ai statelor membre și ai partenerilor sociali). Astfel, partenerii sociali europeni pot juca un rol informal de coordonare. Un astfel de comitet este Comitetul pentru Fondul Social European (ESF).

4. **Agenții europene tripartite** – partenerii sociali sunt reprezentați și în Consiliile de Administrație ale următoarelor agenții europene, contribuind astfel în mod direct la guvernarea acestor organisme:

- Eurofound
- EU-OSHA – Agenția Europeană pentru Siguranța și Sănătatea în Muncă;
- CEDEFOP – Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Vocaționale.

Partenerii sociali joacă un rol important în ceea ce privește Semestrul European și reformele naționale evaluate prin acest cadru.

³ European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, "Consulting European social partners: Understanding how it works", August 2011, < <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00292-E.pdf> >.

⁴ < <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en> >.



Dialogul social la nivel național

În România, dialogul social este reglementat prin [Legea dialogului social nr. 62/2011 \(LDS\)](#). Dialogul civic la nivel național se desfășoară conform [Legii nr. 248/2013](#) privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social (Legea CES) și a [Regulamentului de organizare și funcționare](#) al Consiliului Economic și Social (ROF CES).

I. Partenerii sociali

LDS definește partenerii sociali ca fiind *“sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social.”* (Art. 1 (a))

Participarea organizațiilor sindicale sau patronale la dialogul social instituționalizat este condiționată de obținerea reprezentativității la nivel național, fapt ce conferă organizației în cauză statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii.⁵

În prezent, la nivel național sunt reprezentative următoarele organizații:

Confederații Sindicale:

- [Confederația Națională Sindicală “Cartel ALFA”](#)
- [Blocul Național Sindical](#)
- [Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția](#)
- [Confederația Sindicală Națională Meridian](#)
- [Confederația Sindicatelor Democratice din România](#)

Confederații Patronale:

- [Confederația Patronală “CONCORD IA”](#)
- [Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România](#)
- [Uniunea Generală a Industriștilor din România](#)
- [Patronatul Național Român](#)
- [Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România – CONPIROM](#)

| Condiții cumulative pentru obținerea reprezentativității la nivel național | |
|--|--|
| Organizații sindicale (Art. 51(1)A LDS) | Organizații patronale (Art. 72(1)A LDS) |
| <ul style="list-style-type: none">• Statut legal de confederație sindicală (două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite – Art. 41(3));• Independență organizatorică și patrimonială; | <ul style="list-style-type: none">• Statut legal de confederație patronală (două sau mai multe federații patronale – Art. 55(c));• Independență organizatorică și patrimonială; |

⁵ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 1(t).



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Sindicatelor membre cumulează cel puțin 5% din numărul angajaților din economia națională; • Existența structurilor teritoriale în 50%+1 din județele României, inclusiv municipiul București. | <ul style="list-style-type: none"> • Patronatele membre cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția celor din sectorul bugetar; • Existența structurilor teritoriale în 50%+1 din județele României, inclusiv municipiul București. |
|---|--|

Îndeplinirea condițiilor necesare pentru obținerea reprezentativității este constatată prin **hotărâre judecătorească**, la cererea organizației sindicale sau patronale în cauză, după depunerea dosarului de reprezentativitate, ce trebuie să cuprindă documentele din tabelul din Anexa II, de către:

- a) Organizație sindicală - instanța care a acordat și personalitatea juridică- tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul).
- b) Organizație patronală - Tribunalul Municipiului București.

În ciuda încercării de a reforma dialogul social și aspectele conexe prin Legea 62/2011, acesta rămâne slab, cu un caracter mai mult formal, pe fondul unui grad mare de fragmentare, a capacității scăzute a partenerilor sociali și a lipsei de încredere, în absența unei experiențe îndelungate de dialog. Aceste aspecte sunt semnalate și de către Uniunea Europeană, chiar și câțiva ani mai târziu. În Rapoartele de Țară din [2019](#) și [2020](#), Comisia Europeană atrage atenția asupra implicării limitate a partenerilor sociali în elaborarea politicilor și a rolului limitat îndeplinit de CES și de comisiile de dialog social.⁶

Problemele dialogului social în România

1. Grad crescut de fragmentare

În România există în continuare 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.

În prezent, partenerii social își obțin reprezentativitate în baza hotărârilor judecătorești amintite anterior. Procedura actuală de obținere este profund ineficientă și, în absența unor mecanisme transparente de control, planează suspiciunea că, în fapt, unele organizații nu sunt în realitate reprezentative. Veridicitatea datelor trecute în declarațiile depuse la dosarul

⁶ Comisia Europeană, *Raportul de țară din 2019 privind România, inclusiv un bilanț aprofundat referitor la prevenirea și corectarea dezechilibrelor economice*, SWD(2019) 1022 final, 27.02.2019; Comisia Europeană, *Raportul de țară din 2020 privind România*, SWD(2020) 522 final, 26.02.2020.



de reprezentativitate nu este verificată de instanțe, iar întreaga procedură presupune o birocrație excesivă, trasabilitatea datelor incluse neputând fi asigurată.

2. 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.

[HG nr. 1260/2011](#)⁷ stabilește o listă de 29 de sectoare de activitate în funcție de care se pot constitui organizațiile sindicale/patronale.⁸ Această clasificare este limitativă și nu reușește să reflecte diversitatea economică actuală. Prin urmare, în lipsa unor interese comune în rândul angajatorilor derivate din caracteristicile similare ale domeniului de activitate și respectiv mediului de lucru, este destul de dificil ca angajatori din domenii atât de diferite să se asocieze în federații la nivel sectorial. Acesta este și unul din motivele pentru care negocierile la nivel sectorial dintre sindicate și patronate nu sunt suficient de bine dezvoltate.

Această problemă este menționată și în Rapoartele și Recomandările de țară din cadrul Semestrului European, elaborate de către Comisia Europeană. Acestea precizează faptul că delimitarea sectoarelor reflectă diversitatea economiei și respectiv nu permite o reprezentare suficientă a lucrătorilor sau angajatorilor, iar discuțiile privind revizuirea sectoarelor economice au stagnat.

3. Capacitatea organizațională scăzută a partenerilor sociali

Gradul de fragmentare crescut determină și o capacitate organizațională scăzută din cauza lipsei de resurse. Partenerii 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. Acest tip de negocieri și consultări, pentru a se desfășura cu substanță, au nevoie de resurse pentru documentare, analiză, fundamentare și negociere. Pe măsură ce subiectele cu care se confruntă societatea și implicit partenerii sociali, sunt mai noi și tot mai complexe (vezi, de exemplu, tranzițiile la economia verde și digitală și viitorul muncii, în acest context), crește și nevoia de resurse.

Totodată, capacitatea organizațională și autonomia scăzute limitează posibilitatea partenerilor sociali din România de a implementa acordurile cadru autonome încheiate de partenerii sociali europeni. Până acum, în România s-a implementat un singur Acord, prin lege, privind telemunca.

4. Lipsa încrederii

⁷ Hotărârea nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011.

⁸ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 42 și Art. 55.



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 gășind la decidenții politici un răspuns mai rapid sau mai mult sprijin în anumite circumstanțe, decât gășesc la partenerii sociali (scurtătură circumstanțială).

II. Consiliul Economic și Social (CES)

[Legea nr. 248/2013](#) privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social definește această instituție ca fiind un organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României, o instituție publică de interes național, tripartită și autonomă, similară ca filosofie Comitetului Economic și Social European (CESE)⁹. CES are competențe în următoarele domenii:

- Politici economice
- Politici financiare și fiscale
- Relații de muncă, protecție socială, politici salariale, egalitate de șanse și tratament
- Agricultură și dezvoltare rurală
- Protecția mediului și dezvoltare durabilă
- Protecția consumatorului și concurența loială
- Cooperație, profesii liberale, activități independente
- Drepturi și libertăți cetățenești
- Sănătate
- Educație, tineret, cercetare, cultură și sport.¹⁰

Obiectivul acestui organism îl reprezintă facilitarea dialogului la nivel național între organizațiile patronale, sindicale și reprezentanții societății civile (ONG-uri).¹¹ Prin urmare, la nivelul CES are loc un dialog civic.

| Atribuțiile CES ¹² | | |
|---|--|--|
| Ce poate face? | În urma a ce? | Observatii |
| Avizare proiecte de acte normative sau propuneri legislative din domeniile în care are competențe (Art.5(a)) | Consultarea CES cu privire la actele normative inițiate de Guvern sau la propunerile legislative ale membrilor Parlamentului este obligatorie (Art. 2(1)) | <ul style="list-style-type: none"> • Avizele se adoptă prin majoritate calificată prin votul plenului (2/3 din membrii CES) (Art. 6(6)) • Termenul pentru analizarea și avizarea actelor normative este de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea solicitării.(Art. 7(1)) |
| Emitere puncte de vedere și recomandări asupra unor stări de fapt, evoluții sau evenimente economico-sociale | Autosesizare sau sesizare venită din partea oricărei autorități publice, organizație sindicală sau | |

⁹ Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 1.

¹⁰ Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 2(2).

¹¹ Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 1(2).

¹² Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social.



| | | |
|--|--|--|
| la nivel național, comunicate ulterior autorităților, instituțiilor, organizațiilor patronale sau sindicale, sau ONG-urilor cu atribuții, competențe sau interese în domeniu (Art. 2(4)) | patronală reprezentativă la nivel național, reprezentanți ai societății civile (Art. 2(3)) | |
| Elaborează analize și studii privind realitățile economice și sociale (Art. 5(b)) | La solicitarea Guvernului, Parlamentului sau din proprie inițiativă (Art. 5(b)) | |
| Semnaleză Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative (Art. 5(c)) | | |
| Analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale, din domeniul propriu de activitate¹³ | | |

III. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social (CNTDS) este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, constituit pentru întreținerea dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel decizional.¹⁴ CNTDS este prezidat de către primul-ministru sau, în absența acestuia, de către ministerul muncii¹⁵, și este alcătuit din:

- a) Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național
- b) Reprezentanți ai Guvernului, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, și reprezentanți ai altor structuri ale statului, după cum a fost convenit de către partenerii sociali
- c) Reprezentantul BNR, președintele CES și alți membrii conveniți de cu partenerii sociali.¹⁶

CNTDS are atribuții în ceea ce privește salariul minim, programele și strategiile elaborate la nivel guvernamental, dialogul social, diferendele de natură socială și economică, contractele colective de muncă la nivel sectorial.¹⁷

Principala problemă în legătură cu CNTDS o reprezintă lipsa unei regularități a întâlnirilor acestui organism, în ciuda importanței ce ar trebui să îi fie atribuită ca for de dialog social la cel mai înalt nivel. De asemenea, există proiecte de lege de o importanță majoră, ce nu ar

¹³ Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 9.

¹⁴ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 75.

¹⁵ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 77.

¹⁶ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 76.

¹⁷ Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 78.



trebui să fie discutate doar la nivelul CES. Prin urmare, considerăm că CNTDS ar trebui să se întâlnească cel puțin o dată pe lună sau o dată la două luni, această recurență urmând să fie prevăzută fie în LDS, fie în Regulamentul de organizare și funcționare. Totodată, întâlnirile ar trebui să aibă la bază o agendă comunicată într-un timp rezonabil, cu subiecte clare, de actualitate și de interes pentru partenerii sociali, ce se înscriu în competențele CNTDS.

Considerăm că acest organism trebuie să reprezinte puntea de legătură directă între patronate, sindicate și Guvern, contribuind astfel la dezvoltarea dialogului social în România. De aceea, propunerile noastre se concentrează pe asigurarea unei interacțiuni constante între partenerii sociali.

