



CONFEDERAȚIA PATRONALĂ
CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

OCTOMBRIE 2021

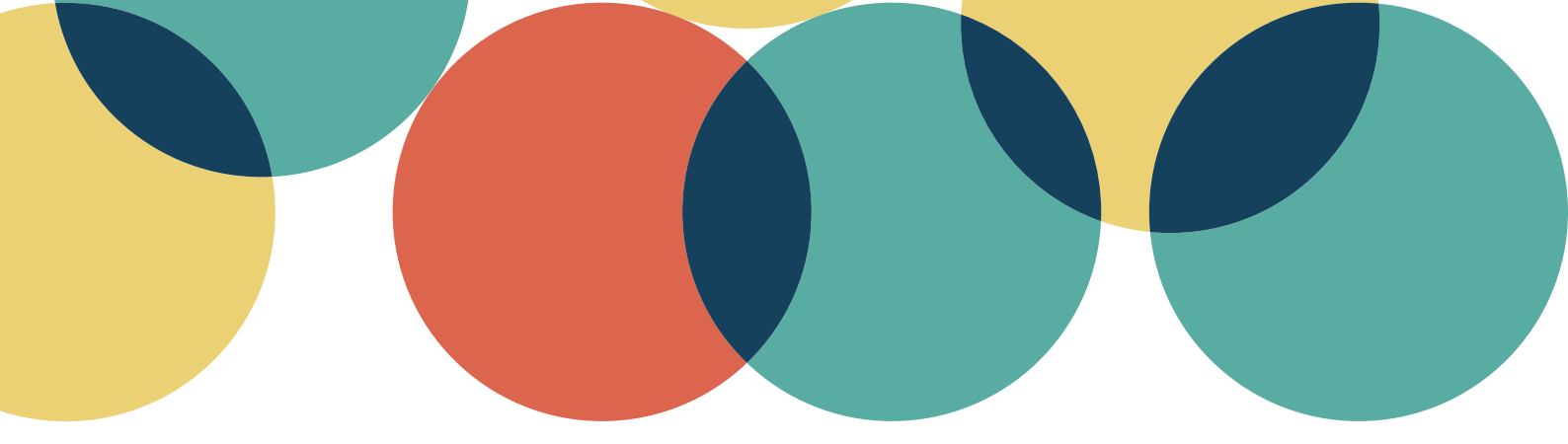
Dialogul social în România

Prezent și viitor



Cuprins

4	Dialogul social la nivel internațional
5	Dialogul social la nivel european
7	Dialogul social la nivel național
7	Partenerii sociali
13	Consiliul Economic și Social (CES)
18	Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social
19	Legea dialogului social (LDS)
22	Anexa 1
23	Anexa 2



Confederația Patronală Concordia a identificat o serie de aspecte ce îngreunează sau chiar împiedică desfășurarea eficientă și constructivă a dialogului social și a celui civic, aspecte ce vor fi detaliate în secțiunile ce urmează ale acestui raport. Totodată, vor fi propuse soluții pe care mediul de afaceri le consideră necesare pentru a remedia obstacolele și pentru a pune bazele unei colaborări reale între partenerii sociali, și între partenerii sociali și societatea civilă.


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.


OIM a identificat **patru condiții cheie** necesare bunei desfășurări a dialogului social:


- patronate și sindicate puternice și independente, ce au capacitatea tehnică și acces la informații relevante pentru participarea la acest proces;
- voință și angajament politic;
- respectarea drepturilor fundamentale (libertatea de asociere și negocierea colectivă);
- susținere instituțională adecvată.

Patru convenții OIM au o importanță deosebită pentru dialogul social, primele două făcând parte din cele opt Convenții fundamentale:

- Convenția Nr. 87 cu privire la libertatea de asociere și protejarea dreptului de organizare; 

- Convenția Nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă; 

- Convenția Nr. 144 cu privire la consultările tripartite; 

- Convenția Nr. 154 cu privire la negocierea colectivă.¹ 

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 altă 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.

1—International Labour Organization, Social Dialogue and Tripartism, < <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm> > ; International Labour Organization, Conventions and Recommendations, < <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> > .

Dialogul social la nivel internațional

Organizația Internațională a Muncii (OIM) reprezintă forul în cadrul căruia se desfășoară dialogul social tripartit la nivel internațional. Guvernele, angajatorii și reprezentanții lucrătorilor din statele membre OIM sunt reprezentați în cele două organisme însărcinate cu elaborarea standardelor de muncă și politicilor OIM, și anume organul de conducere (Governing Body) și Conferința Internațională a Muncii.² Conferința Internațională a Muncii, de multe ori denumită și *parlamentul internațional al muncii*, are o serie de atribuții printre care se numără elaborarea și adoptarea standardelor internaționale sub forma Convențiilor și Recomandărilor.³ Aceste instrumente sunt rezultatul direct al dialogului social tripartit desfășurat la nivelul OIM. Odată adoptate, Convențiile au statutul de tratate internaționale, deschise ratificării de către statele membre, ce creează obligații legale de conformitate cu prevederile acestora.⁴ Recomandările nu au caracter legal obligatoriu, reprezentând doar un ghid pentru acțiunile întreprinse de guvernele naționale.⁵

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 sindicale din România sunt afiliate la ITUC (BNS, Cartel ALFA, CSDR, CNSLR -Frăția).

2— International Labour Organization, "How the ILO works", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm> .

3—International Labour Organization, "About the ILC", <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm> .

4—ILO Constitution, Art. 19(5); International Labour Organization, "About the ILC", <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm> .

5—ILO Constitution, Art. 19(6); International Labour Organization, "About the ILC", <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm> .

Dialogul social la nivel european

Dialogul social european este recunoscut în Articolele 154 și 155 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE).⁶ Comisia Europeană are obligația de a consulta partenerii sociali înainte de prezentarea unor propuneri în domeniul politicii sociale, precum și pe conținutul acestor propuneri⁷, iar aceștia pot decide, în baza autonomiei recunoscute, să abordeze subiectul în format bi-paritit.

Consultarea la nivel european este un proces structurat în două etape⁸:

Prima are ca obiect posibilele direcții ale potențialei propuneri legislative în domeniul politicilor sociale. Comisia notifică partenerii sociali în legătură cu inițiativa și transmite un document ce schițează cadrul propunerii legislative.

A doua etapă a consultării are ca obiect documentul elaborat ca urmare a centralizării contribuțiilor colectate în prima etapă.

Partenerii sociali au posibilitatea de a influența în mod direct elaborarea noilor inițiative legislative. Aceștia pot deschide negocieri și aborda o anumită problemă prin dialog social bipartit în orice moment pe parcursul celor două etape ale consultării. Anexa I a acestui studiu prezintă schematic etapele desfășurării dialogului social la nivel european.

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

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

8—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>.

Există mai multe structuri implicate în dialogul social european⁹:

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.¹⁰

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.

Partenerii sociali la nivel european sunt BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe și ETUC. Concordia este singura confederație patronală afiliată la BusinessEurope, iar CNIPMMR la SMEUnited. Pe parte sindicală, 4 din 5 confederații (BNS, Cartel Alfa, CNSLR Frăția, CSDR) sunt afiliate la ETUC.

9—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>

10—<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.¹¹

¹¹—Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 1(t).

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 "CONCORDIA"	▶
Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România	▶
Uniunea Generală a Industriașilor 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)

Statut legal de confederație sindicală (două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite (ART. 41(3));

Independență organizatorică și patrimonială;

Sindicatul membre cumulează cel puțin **5%** din numărul angajaților din economia națională;

Existența structurilor teritoriale în **50%+1** din județele României, inclusiv municipiul București.

Organizații patronale (ART. 72(1)A LDS)

Statut legal de confederație patronală (două sau mai multe federații patronale (ART. 55(C));

Independență organizatorică și patrimonială;

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.

Din punct de vedere istoric, activitățile specifice dialogului social au început în România la finalul secolului al XIX-lea, însă au fost întrerupte de instaurarea regimului comunist și, în consecință, de trecerea la economia centralizată. Începând cu anul 1990, au fost reluate activitățile de asociere, iar prima lege care conceptualizează dialogul social a fost adoptată mai târziu ca Legea nr. 130/1996.¹² Cu toate acestea, dialogul social din România a avut o dezvoltare lentă după reîntoarcerea la economia de piață. În primul rând, în perioada de tranziție marcată de privatizarea companiilor de stat, statul a continuat să joace un rol dublu: acela de angajator și de autoritate de reglementare.¹³ Totodată, în perioada 1990-2000 restructurarea economică a generat conflicte în relațiile industriale, dialogul social fiind utilizat preponderent pentru soluționarea acestora.¹⁴ Gradul de fragmentare ridicat în ceea ce privește partenerii sociali a debutat în manieră extremă în anul 1990, cu o anumită consolidare realizată până în prezent.¹⁵

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.¹⁶

Probleme identificate

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,

12—ANFP, *Studiu comparativ privind dialogul social în administrația publică din România și Norvegia*, Decembrie 2014, p. 18.

13—Ibid.

14—Ibid.

15—ANFP, *Studiu comparativ privind dialogul social în administrația publică din România și Norvegia*, Decembrie 2014, p. 30.

16—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.

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

▼ Soluții propuse

a) Creșterea transparenței și digitalizarea dosarelor

Concordia propune ca dovada exclusivă de reprezentare a 7% dintre angajații din mediul privat să o constituie contractele de muncă înregistrate în REVISAL. Prin urmare, organizațiile patronale care își doresc să obțină reprezentativitatea la nivel național ar putea solicita un document care să ateste numărul de angajați ai federațiilor membre în baza REVISAL, eliberat de Inspekția Muncii, document ce ar fi ulterior inclus în dosarul de reprezentativitate depus la instanța competentă conform LDS. Inspekția Muncii ar trebui să aibă o aplicație prin care să gestioneze aceste dosare astfel încât să se asigure că nu există suprapuneri între membrii diferitelor confederații pentru a evita dublarea în reprezentare.

O altă soluție pentru reducerea birocrăției și creșterea transparenței în procesul de obținere a reprezentativității la nivel național este posibilitatea de a declara apartenența la o organizație/federație/confederație patronală direct în REVISAL.

O opțiune pentru a asigura un grad de transparență mai ridicat și mai multă acuratețe în privința dosarului de reprezentativitate, înainte ca o actualizare a REVISAL să fie posibilă, este ca Registrul sindicatelor și patronatelor să fie mutat de la Tribunal la Registrul Comerțului, similar cu Registrul ONG-urilor din România. Dovada numărului de angajați reprezentați poate fi emisă de către Inspekția Muncii.

Digitalizarea dosarului de reprezentativitate trebuie să includă și o standardizare a formatului în care sunt încărcate documentele, pentru a facilita utilizarea instrumentelor de software pentru agregarea datelor, astfel facilitându-se accesul la dosare (open data).

b) Posibilitatea de a avea organizații patronale afiliate direct la confederații.

Fragmentarea este o caracteristică pe care o regăsim și la nivel de sector. În urma unei analize a statutelor confederațiilor membre BusinessEurope (principala

confederație din fiecare stat membru UE), realizată de Concordia, a reieșit faptul că confederațiile din țări precum Cehia, Lituania, Estonia, Irlanda, Suedia, Norvegia pot avea fie ca membri deplini, fie ca membri cu drepturi limitate, atât organizații patronale, cât și companii individuale. Prin urmare, având în vedere gradul scăzut de asociere, pentru a asigura o reprezentativitate crescută la nivelul economiei naționale, Concordia propune eliminarea prevederii ca doar federațiile să poată fi membre în confederații, eliminând astfel un nivel intermediar, și oferind posibilitatea organizațiilor patronale care nu pot adera/forma o federație sectorială să aibă interesele reprezentate la nivel național. Acest lucru este cu precădere necesar în contextul apariției de noi modele de business și respectiv companii cărora, cel puțin pentru început, le este greu să formeze federații sectoriale cărora să li se alăture, dar pot forma organizații patronale suficient de puternice (chiar reprezentative).

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. 1260/2011¹⁷ stabilește o listă de 29 de sectoare de activitate în funcție de care se pot constitui organizațiile sindicale/patronale.¹⁸ 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 nu reflectă diversitatea economiei și respectiv nu permite o reprezentare suficientă a lucrătorilor sau angajatorilor, iar discuțiile privind revizuirea sectoarelor economice au stagnat.

▼ Soluție propusă

Pentru depășirea acestui obstacol, Concordia propune definirea unui număr mai mare de sectoare economice. Există deja o bază pentru discuțiile privind redefinirea sectoarelor economice în proiectul de modificare al HG 1260/2011 din anul 2017 ce propune definirea a 66 de sectoare de activitate, număr care poate fi chiar extins, cu scopul de a facilita convergența intereselor partenerilor sociali. Majoritatea statelor europene au un număr mare de sectoare definite (de ordinul sutelor).

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

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

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.

▼ Soluție propusă

Concordia a susținut în ultimii ani alocarea de fonduri europene din Cadrul Financiar Multianual 2021-2027 pentru creșterea capacității instituționale a partenerilor sociali, inclusiv pentru dezvoltarea de noi servicii care ar putea atrage noi membri și, prin urmare, noi resurse financiare ce le-ar permite partenerilor sociali beneficiari ca, în câțiva ani, să își crească nivelul de expertiză și respectiv participare.

Această soluție a fost confirmată la nivel european de Regulamentul pentru organizarea Fondului Social European + care prevede ca România, Ungaria și Polonia să aloce 0,25% din fonduri către măsuri de creștere a capacității partenerilor sociali. În continuare, Concordia susține alocarea acestor fonduri la nivel național pentru scopul menționat, menținerea unui dialog constant cu autoritățile în procesul de alocare și operaționalizare a fondurilor cu consultarea în prealabil a partenerilor sociali pentru a asigura eligibilitatea acelor proiecte cu adevărat utile pentru a susține creșterea capacității de manieră sustenabilă.

Totodată, consolidarea patronală, cu soluțiile propuse mai sus, ar asigura și creșterea capacității prin punerea în comun a mai multor resurse.

4 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 (scurtătură circumstanțială).

▼ Soluție propusă

Un dialog constant reprezintă soluția pentru creșterea încrederii între partenerii de dialog social. Totodată, considerăm necesară depolitizarea acestor discuții prin încurajarea de către Guvern a formulelor bilaterale și prin recunoașterea și luarea în considerare a formulelor bilaterale agreeate de către partenerii sociali, în baza autonomiei acestora, pe modelul european, în locul reglementării excesive a relațiilor de muncă, care nu mai lasă loc pentru acorduri bi-partite.

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)¹⁹. 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

cooperare, profesii liberale, activități independente

drepturi și libertăți cetățenești

sănătate

educație, tineret, cercetare, cultură și sport.²⁰

Obiectivul acestui organism îl reprezintă facilitarea dialogului la nivel național între organizațiile patronale, sindicale și reprezentanții societății civile (ONG-uri).²¹ Prin urmare, la nivelul CES are loc un dialog civic.

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

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

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

Atribuțiile CES²²

Ce poate face?	În urma a ce?	Observații
<p>Avizare proiecte de acte normative sau propuneri legislative din domeniile în care are competențe (ART.5(A))</p>	<p>Consultarea CES cu privire la actele normative inițiate de Guvern sau la propunerile legislative ale membrilor Parlamentului este obligatorie (ART. 2(1))</p>	<p>Avizele se adoptă prin majoritate calificată prin votul plenului (2/3 din membrii CES) (ART. 6(6))</p> <p>Termenul pentru analizarea și avizarea actelor normative este de maximum 10 zile lucrătoare de la primirea solicitării. (ART. 7(1))</p>
<p>Emitere puncte de vedere și recomandări asupra unor stări de fapt, evoluții sau evenimente economico-sociale la nivel național, comunicate ulterior autorităților, instituțiilor, organizațiilor patronale sau sindicale, sau ONG-urilor cu atribuții, competențe sau interese în domeniu (ART. 2(4))</p>	<p>Autosesizare sau sesizare venită din partea oricărei autorități publice, organizație sindicală sau patronală reprezentativă la nivel național, reprezentanți ai societății civile (ART. 2(3))</p>	
<p>Elaborează analize și studii privind realitățile economice și sociale (ART. 5(B))</p>	<p>La solicitarea Guvernului, Parlamentului sau din proprie inițiativă (ART. 5(B))</p>	
<p>Semnaleză Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative (ART. 5(C))</p>		
<p>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 organisme internaționale, din domeniul propriu de activitate²³</p>		

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

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

Structura CES

1 Plenul

45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții.

Desemnarea membrilor:

- 15 numiți de organizațiile patronale reprezentative la nivel național;
- 15 numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- 15 numiți de structurile asociative ale societății civile.

Fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național are dreptul la **un loc în Plenul CES**.

Restul de până la 15 locuri se repartizează printr-un **protocol** încheiat în urma unui **consens**. În caz de dezacord, repartizarea se va realiza prin vot, în cadrul fiecărei părți, cu **majoritate de 3/4** din confederațiile reprezentative la nivel național.²⁴ Mandatul de membru al Plenului CES este de **4 ani** și poate fi reînnoit.²⁵

Plenul CES este legal constituit în momentul validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 membri.²⁶

Cea mai importantă atribuție a Plenului o reprezintă avizarea proiectelor de acte normative. Atribuțiile ce țin de organizarea și funcționarea CES includ stabilirea componenței comisiilor de specialitate, adoptarea regulamentului de funcționare, aprobarea bugetelor, alegerea președintelui, validarea vicepreședinților.²⁷

Plenul se întrunește săptămânal sau ori de câte ori este nevoie, la convocarea președintelui, în ședințe publice, cu excepția cazurilor expres stabilite de biroul executiv.²⁸

2 Biroul Executiv

Alcătuit din președinte, trei vicepreședinți și un membru al fiecărei părți reprezentate în CES.

Conduce activitatea CES între ședințele plenului, are atribuții ce țin de organizarea și funcționarea CES.²⁹

24—Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 11(3); Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul VIII, Art. 25.

25—Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 15

26—Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 16(1). Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 16.

27—Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 20.

28—Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Art. 18(1), 19(2).

29—Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 34.

3 Comisiile de specialitate

Pot fi permanente sau temporare

Există **9 comisii permanente** la nivelul CES pentru următoarele domenii:

- dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri
- drepturi și libertăți cetățenești, egalitatea de șanse și de tratament
- relațiile de muncă, politică salarială, incluziune socială, protecție socială și sănătate
- agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă
- educație, tineret, sport, cercetare, formare profesională și cultură
- protecția consumatorului și concurență loială
- cooperatie, profesii liberale, activități independente
- drepturi și libertăți ale organizațiilor societății civile
- administrație și ordine publică.

Fiecare parte reprezentată în CES (patronate, sindicate, societatea civilă) poate desemna **27 de membri** ce vor lua parte la lucrările comisiilor de specialitate, fiecare comisie având **9 membri**.³⁰

Repartizarea locurilor în comisii se stabilește prin **protocol** încheiat în cadrul fiecărei părți, prin **consens**. În caz de dezacord, repartizarea se va realiza prin vot cu **majoritate de ¾** din numărul total al părții reprezentate în Plenul CES.³¹

Probleme identificate și soluții propuse

Confederația Patronală Concordia consideră că este necesară amendarea concomitentă a Legii nr. 248/2013 și a Regulamentului de organizare și funcționare al CES pentru a crea premisele unui dialog civic real și constructiv.

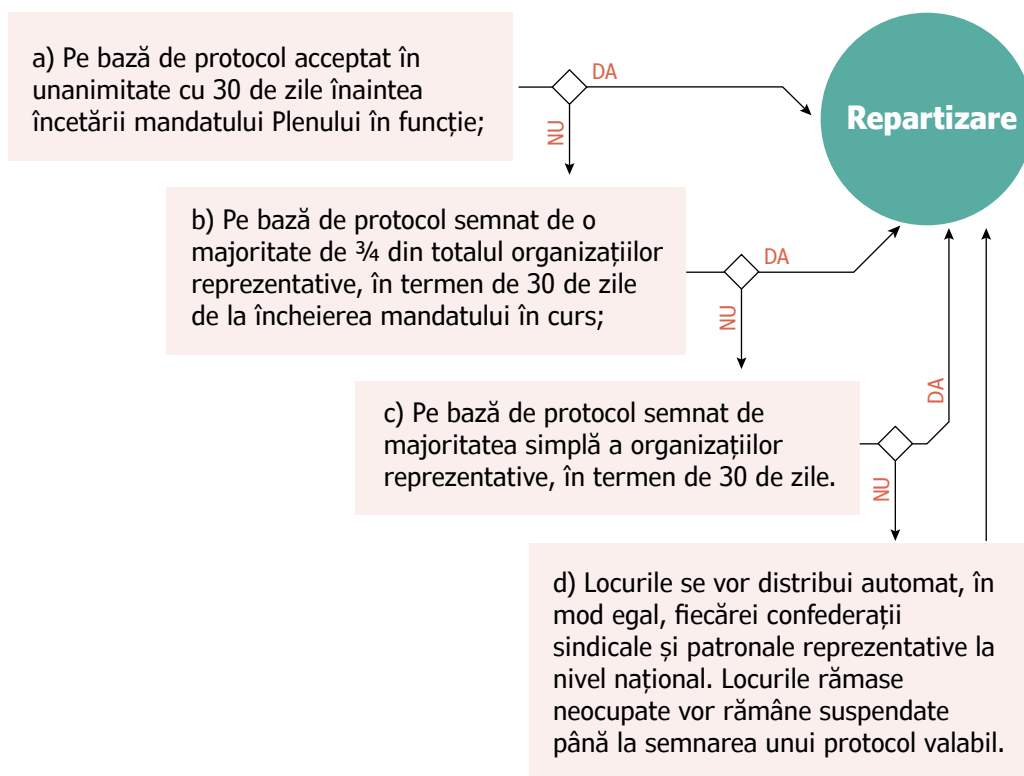
În primul rând, procedura de repartizare a locurilor în Plenul CES și în comisiile de specialitate trebuie modificată în așa fel încât să fie evitată blocarea activității CES în cazul în care patronatele și/sau sindicatele nu ajung la consens pentru semnarea protocolului necesar în cadrul fiecărei părți. Totodată, este necesară stabilirea prin lege a unor termene clare pentru semnarea protocolului și o procedură alternativă prin care locurile pot fi repartizate, fără a fi necesar acordul prealabil al părților.

³⁰—Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 44(1), (3).

³¹—Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 44(4).

Astfel, pentru repartizarea celor 15 locuri alocate fiecărei părți în **Plenul CES**, Concordia propune următoarea procedură:

- Un loc pentru fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național;
- Restul de până la 15 locuri pentru fiecare parte se vor repartiza conform unui proces în 4 etape mutual exclusive, fiecare cu o durată de 30 de zile, după cum urmează:



Propunem ca procedura prevăzută de punctele a)-c) să fie aplicabilă și în cazul repartizării locurilor pentru fiecare parte în **comisiile de specialitate**. În cazul în care niciuna din condițiile pentru semnarea unui protocol nu poate fi îndeplinită, locurile vor fi distribuite prin **tragere la sorți**, în mod egal, fiecărei confederații patronale și sindicale reprezentative la nivel național. Procedura de tragere la sorți stabilește, în cadrul fiecărei părți, și ordinea de exprimare a opțiunilor cu privire la comisiile în care vor fi desemnați reprezentanți. Locurile rămase neocupate rămân suspendate până la semnarea unui protocol valabil.

Pentru ca CES să aibă o contribuție reală și semnificativă în domeniile de competență, este necesară și creșterea capacității instituționale prin includerea de experți tehnici în fiecare comisie, care să asigure alinierea pozițiilor părților reprezentate și să medieze dezbaterea dintre acestea. Acesta este un prim pas pentru a asigura formularea unor poziții solide, bine argumentate, în legătură cu actele normative supuse avizării sau în procesul de emitere a recomandărilor și punctelor de vedere cu privire la diverse evoluții economico-sociale.

Un al doilea pas îl constituie **digitalizarea CES**, ce poate asigura un proces de avizare și formulare a pozițiilor mult mai eficient și constructiv. Este necesară crearea unei platforme care, în primul rând, poate oferi o imagine clară a proiectelor supuse avizării CES, și, în al doilea rând, ar facilita elaborarea unei poziții comune. Un format editabil și unic pentru încărcarea documentelor de interes, precum și posibilitatea de a completa tabele de amendamente direct în platformă ar transparentiza întreaga activitate și ar ușura transmiterea și alinierea pozițiilor părților reprezentate.

Regulamentul de funcționare al CES prevede ca proiectul ordinii de zi și materialele aferente să fie transmise membrilor Plenului cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de data ședinței³², un timp insuficient pentru formularea unor puncte de vedere consolidate și argumentate la nivelul fiecărei părți reprezentate în Plen. Concordia consideră că acest termen ar trebui extins pentru a oferi un timp rezonabil pentru analizarea actelor normative supuse avizării și formularea unor poziții solide. Un timp rezonabil înseamnă minim 30 de zile pentru dialog și discuții.

Aceste modificări sunt necesare pentru a asigura poziția CES ca factor real de dialog civic și de consultare, și pentru a crește nivelul de încredere al autorităților centrale în acest organism. Unul dintre motivele pentru care Guvernul nu întreține un dialog constant și semnificativ cu partenerii sociali fiind lipsa capacității acestora de a formula puncte de vedere solide și constructive.

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.³³ CNTDS este prezidat de către primul-ministru sau, în absența acestuia, de către ministrul muncii³⁴, 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 cu partenerii sociali.³⁵

CNTDS are atribuții în ceea ce privește salariul minim, programele și strategiile

32—Regulament de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social, 27.08.2019, Capitolul V, Art. 20(3).

33—Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 75.

34—Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 77.

35—Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 76.

elaborate la nivel guvernamental, dialogul social, diferendele de natură socială și economică, contractele colective de muncă la nivel sectorial.³⁶

▼ Soluție

Principala problemă identificată 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 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.

IV

Legea dialogului social (LDS)

Legea Dialogului Social este în dezbatere, în diferite foruri și formule, de peste un deceniu. În timp ce forma sa se poate dovedi, în raport cu experiența aplicării, perfectibilă, există o serie de puncte critice asupra cărora nu am căzut de acord cu sindicatele:

Aplicabilitatea CCM Erga Omnes

Considerăm că o prevedere de a extinde în mod automat efectele contractelor colective de muncă încheiate la nivel sectorial asupra tuturor unităților în care organizațiile sindicale semnatare au membri sau membri prin afiliere (aplicabilitate erga omnes) reprezintă o încălcare neconstituțională a principiului libertății contractuale și a caracterului voluntar al negocierii colective la nivel sectorial, principiu statuat și de convențiile OIM.

Declanșarea conflictului colectiv de muncă

Considerăm că o eventuală declanșare a grevei pe motiv de neacordare a unor drepturi individuale ar schimba total paradigma în care legea privea conflictul colectiv de muncă. Declanșarea conflictului colectiv este prevăzută ca principala forță pe care salariații o au în cadrul negocierii unui CCM, nu ca instrument de protecție a drepturilor individuale și nici ca element de constrângere a

³⁶—Legea dialogului social nr. 62/2011, Art. 78.

angajatorului pentru a respecta o anumită prevedere legală. Există alte mecanisme legale în vigoare care protejează angajații de neacordarea drepturilor individuale.

Reprezentativitate prin afiliere

Instituirea reprezentativității prin afiliere ridică, în opinia Concordia, următoarele probleme:

Cei care participă la negociere nu au o putere reală în absența unui mandat de la o majoritate;

Se oferă posibilitatea de imixtiune a organizațiilor sindicale de la niveluri superioare în negocierea CCM-urilor de la nivel de unitate, lăsând loc unui dezechilibru de putere;

Ar urma ca o confederație/federație să poată negocia contractul colectiv de muncă din companii al cărui profil sau specific al activității nu îl cunosc.

Pragul de reprezentativitate pentru sindicate

Reducerea pragului de reprezentativitate față de nivelul actual, atât pentru patronate cât și pentru sindicate, ar conduce la slăbirea suplimentară a dialogului social. O organizație cu mai puțini membri este mai instabilă din punct de vedere financiar, mai săracă în resurse și, prin urmare, un partener de dialog mai slab, cu capacitate redusă și cu influență mică asupra unui sector de activitate. Un număr mic de salariați reprezentați poate conduce și la o limitare a acoperirii din punctul de vedere al numărului de angajatori, fapt ce diminuează și înțelegerea realității și problemelor cu care se confruntă acel sector.

În ceea ce privește scăderea pragului pentru obținerea reprezentativității la nivelul sub 50%, considerăm că, pe lângă argumentele punctate mai sus, sunt ridicate și probleme de legitimitate. La nivelul unei unități, legitimitatea deciziei este dată de numărul de oameni care susțin acea decizie și este uzual ca regula majorității să fie folosită pentru a da legitimitate unei decizii.

Soluția pe care Concordia o propune este reluarea discuțiilor privind eventuale modificări la legea dialogului social, urmărind următoarele principii:

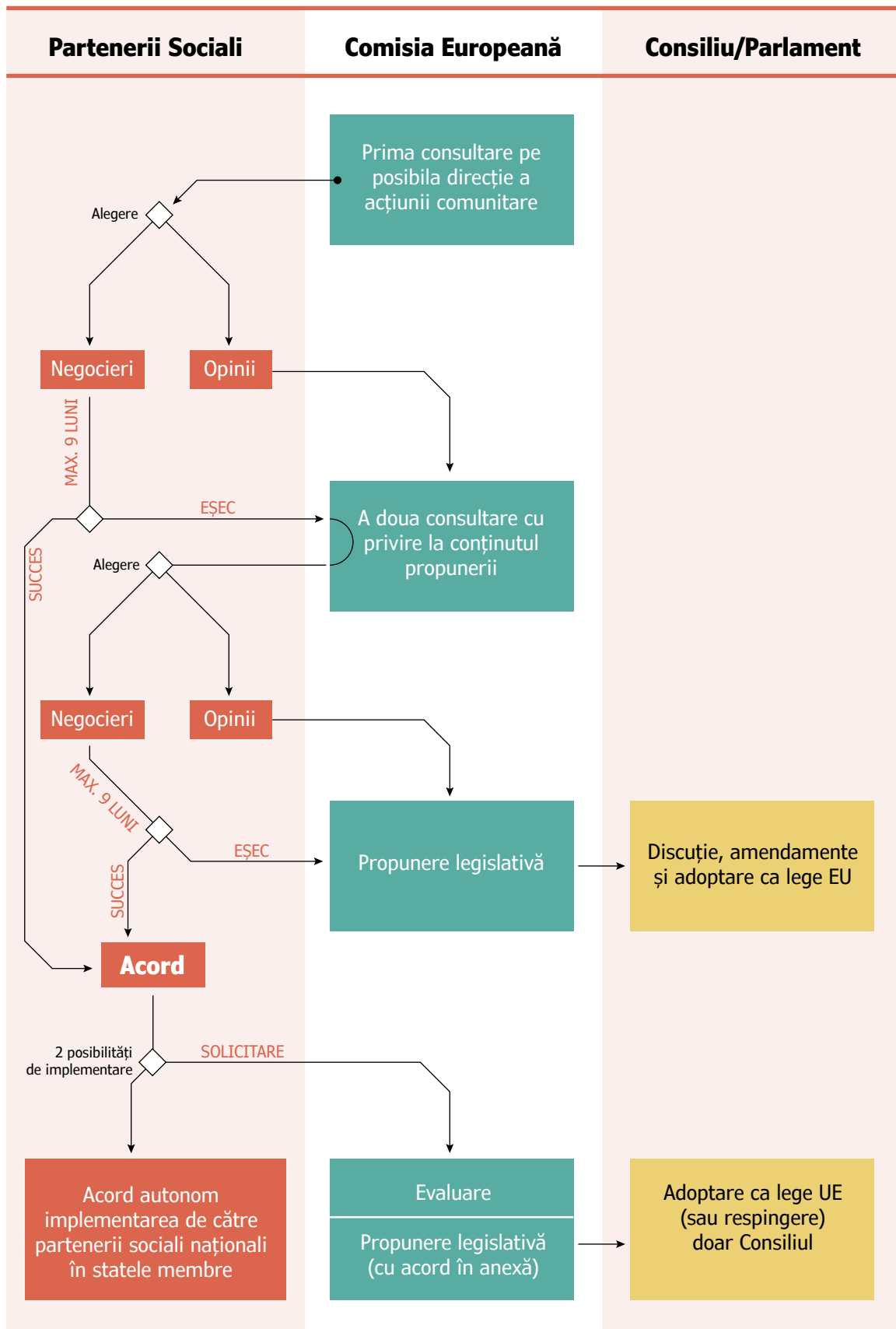
- Buna credință și luarea în considerare a intereselor și nevoilor părților.
- Respectarea deciziilor CCR, a convențiilor OIM și a legislației europene.
- Libertatea de asociere care să permită un prag de reprezentativitate reală pentru partenerii sociali.
- Părțile în negocierile colective vor fi întotdeauna salariații și angajatorii.

- Caracterul voluntar al negocierilor și libertatea părților de a-și stabili nivelul (unic) la care doresc să negocieze CCM.
- Re prezentativitate reală a partenerilor sociali (sindicate și patronate).
- Recunoașterea reciprocă a reprezentativității. În considerarea interesului salariaților de a beneficia de protecția unui contract colectiv, părțile pot să-și recunoască reciproc reprezentativitatea, la nivelul companiei, în absența unui sindicat reprezentativ sau a reprezentanților salariaților.
- De principiu, contractele colective, indiferent de nivel, se aplică companiilor semnatare.
- Sectoarele de activitate se definesc suficient de îngust pentru a include doar companiile ale căror similitudini în modul de operare (inclusiv organizarea muncii, obiect de activitate, structura de personal și de management) și suficient de larg încât să nu fragmenteze piața forței de muncă.
- Orice modificare a modului de organizare/ reprezentativitate a patronatelor/ sindicatelor se va implementa asigurând un interval de timp rezonabil organizațiilor.
- Urmărirea păcii sociale
- Un prag semnificativ pentru declararea unei greve, ținând cont de efectele economice și sociale semnificative. Respectarea unor proceduri clare și predictibile și având suportul unui număr semnificativ de salariați sunt evidente.

Aceste discuții ar trebui purtate cu sprijinul/prin intermediul unor experți independenți care să asigure concordanța cu cadrul legal internațional aplicabil și coerența în raport cu normele de drept și cu principiile agreeate de partenerii sociali.

Concordia consideră că orice modificare adusă cadrului legal de reglementare a negocierii colective ar fi coerentă și substanțială doar dacă se modifică și anumite aspecte legate de părțile implicate în negocieri (reprezentativitate, capacitate, etc.) și dialogul social instituționalizat, conform soluțiilor prezentate mai sus.

Anexa 1



Anexa 2

Documente necesare dosar reprezentativitate

Organizații sindicale (ART. 52 LIT. A LDS)

Copie a hotărârii judecătorești prin care a fost dobândită personalitatea juridică;

Copie a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

Extras din ultimul buletin statistic referitor la numărul total de angajați din economia națională;

Declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor membre în care este specificat numărul total de membri de sindicat din fiecare federație;

Situație cumulativă semnată de reprezentatul legal al confederației sindicale:

- lista federațiilor membre
- numărul total de membri ai acestora;

Dovada depunerii unei copii a dosarului de reprezentativitate la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Organizații patronale (ART. 73 LIT. A LDS)

Copie a hotărârii judecătorești prin care a fost dobândită personalitatea juridică;

Copie a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

Situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale:

- Lista federațiilor patronale membre;
- Unitățile membre ale federațiilor afiliate;
- Numărul total de angajați al fiecărei unități, certificat de către ITM;

Dovada depunerii unei copii a dosarului de reprezentativitate la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Confederația Patronală Concordia reprezintă 15 dintre cele mai importante sectoare ale economiei naționale și este partener de dialog social, reprezentativă la nivel național. Cu un total de peste 350.000 de angajați în peste 1.800 de firme mari și mici, cu capital străin și autohton, Concordia este singura organizație din România membră în BusinessEurope, Organizația Internațională a Angajatorilor (IOE) și Business at OECD (BIAC).

Din poziția de partener social reprezentativ, acordăm o importanță deosebită unei arii largi de subiecte printre care se numără piața muncii și dialogul social, educația, digitalizarea, protecția consumatorilor, viitorul transportului, fondurile europene, economia circulară.