

## Aspecte generale privind dialogul social

**Eufemia VIERIU,**  
**conferențiar universitar, doctor în drept,**  
**Universitatea Petrol-Gaze Ploiești,**  
**România**

### SUMMARY

*Social dialogue is a form of communication, information and collective bargaining between employees or their representatives, on the one hand, and employers or their representatives, on the other hand, with the participation of the State as a mediator and arbitrator to settle problems concerning collective labour relations and their issues in order to harmonise the employers' interests with those of employees, starting at the level of units up to national level.*

Dialogul social reprezintă o formă de comunicare, informare și negociere colectivă între salariați sau reprezentanții lor, pe de o parte, și angajatorii sau reprezentanții acestora, pe de altă parte, cu participarea statului ca mediator și arbitru pentru soluționarea unor probleme colective care vizează raporturile de muncă și problematica lor în scopul de a armoniza interesele patronale cu cele ale salariaților, începând de la nivelul unităților până la nivel național.<sup>1</sup>

Dialogul social „constituie o modalitate simplă și concretă care urmărește, explicit, realizarea democrației economico-sociale prin aducerea la masa dialogului a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”.<sup>2</sup>

Dialogul între sindicate și patronat (parteneri sociali) și între ei și factorii guvernamentali constituie o posibilitate a dezvoltării economico-sociale a statului de drept. Această instituție de drept a muncii integrată în democrația politică reprezintă o modalitate de realizare a democrației economico-sociale. Între cei doi parteneri sociali de dialog apar conflicte de interese frecvente datorită pozițiilor diferite pe care le au în procesul muncii (au însă și o serie de opțiuni convergente).

Sunt cunoscute ca forme de dialog social ce s-au dezvoltat de-a lungul timpului: negocierea, consultarea, informarea, gestionarea în comun, forme prin care s-au urmărit și se ur-

mărește o armonizare a intereselor patronale cu cele ale salariaților, la toate nivelurile. Conform dispozițiilor art. 214 din Codul muncii, pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială sunt reglementate modalități de consultări și dialog permanent între partenerii sociali (este reglementat pentru prima oară în mod expres în România scopul dialogului social), pentru dezvoltarea economică durabilă și asigurarea unui trai decent al cetățenilor.

Autoritatea statului izvorăște din capacitatea sa de a asigura protecția cetățenilor defavorizați.

Dialogul social nu epuizează mijloacele prin care acționează în sfera relațiilor de muncă. Pentru asigurarea ordinii publice sociale, statul intervine ca factor reglator pe piața muncii și în domeniul raporturilor de muncă prin:

- stimularea permanentă a activității economice;
- pregătirea (calificarea) profesională prin sistemul de învățământ și prin formarea profesională;
- repartizarea, în condițiile respectării libertății muncii, a anumitor categorii de persoane în muncă prin acte administrative individuale;
- cointerесarea prin măsuri financiare a agenților economici pentru angajarea în muncă, îndeosebi a tinerilor și a persoanelor aflate în ultima parte a vieții profesionale active;
- edictarea, de regulă cu consultarea partenerilor sociali, a normelor juridice esențiale în materia raporturilor de muncă (fie cu titlu de

drepturi minime garantate legal, fie cu obligații maxime);

- stabilirea condițiilor în care străinii se pot încadra în muncă în România și, respectiv, sprijinirea cetățenilor români care lucrează peste hotare;

- asigurarea controlului aplicării unitare a normelor legale în domeniul raporturilor de muncă, îndeosebi prin inspecția muncii.

Rolul și funcțiile concrete ale dialogului social se referă, în principal, la următoarele aspecte:

- promovarea negocierilor colective între patroni și reprezentanții salariaților pentru reglementarea problemelor care privesc organizarea și desfășurarea procesului muncii;

- concilierea conflictelor de muncă;

- soluționarea, în comun, a unor probleme care țin de piața forței de muncă, promovarea profesională și reconversia, asigurările sociale etc.;

- gestionarea paritară a fondurilor de asigurări sociale;

- prefigurarea unor politici convergente în domeniul muncii și protecției sociale, inclusiv pe plan legislativ.

La o analiză atentă rezultă că preocupările statale sunt orientate, în principal, în direcția promovării dialogului social prin negocieri colective și influențarea conținutului lor, concilierea, medierea, arbitrajul conflictelor de interese, asigurarea cadrului legal pentru gestiune paritară a fondurilor de asigurări sociale, a diverselor agenții care se ocupă de forța de muncă etc.

Experiența existentă pe plan internațional – apărută și în România – demonstrează că rolul statului se evidențiază și prin încheierea – frecventă sub forma de pact social – a unor acorduri tripartite de către guverne cu parteneri sociali. De reținut însă că un astfel de acord – nereglementat expres de lege – nu constituie un contract colectiv de muncă încheiat la nivel național și, în consecință, nu are caracter de izvor de drept al muncii.

În sfera largă, de ordin conceptual, a dialogului social intră:

- a) dialogul social bipartit (sindicate, patronate);

- b) dialogul social tripartit (Guvern, sindicate, patronate).

**Dialogul social bipartit** (sindicate, patronate) se regăsește preponderent în procesul de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă.

În România, contractele colective de muncă se încheie la nivel național, sectorial (ramuri și grupuri de unități) și unități economice (la cele cu peste 21 de angajați). La negocieri participă organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național, de ramură sau unite.

Datorită principiului de aplicare „erga omnes”, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă au o importanță deosebită. Negocierea acestora este reglementată de legea nr. 130/1996 care precizează conținutul, procedura și aplicabilitatea contractului colectiv de muncă, precum și criteriile de reprezentativitate pentru partenerii sociali.

O altă formă a dialogului social bipartit este cea referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă reglementată prin Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, care prevede procedurile de soluționare a conflictelor de drepturi sau de interese (conciliere, mediere, arbitraj sau grevă).

Ca priorități ale dialogului social bipartit menționăm creșterea gradului de acoperire a contractelor colective de muncă la nivel sectorial și creșterea capacității partenerilor sociali în procesul de negociere colectivă și implementare a acquis-ului comunitar. În acest sens, se derulează diverse programe de pregătire a partenerilor sociali dintre care menționăm Programul PHARE „Promovarea dialogului social autonom” derulat în parteneriat cu Germania.

Ca o concluzie, apreciem că perspectivele dezvoltării dialogului social bipartit bazate pe creșterea capacității partenerilor sociali vor genera implicarea accentuată a acestora în rezolvarea problemelor cu caracter economic și social și vor genera noi forme de parteneriat benefice pentru asigurarea unui climat de pace și stabilitate socială.

**Dialogul social tripartit** este relația instituționalizată sindicate-patronate-Guvern. Pentru ca relațiile colective între partenerii sociali să se poată desfășura în condiții optime, pe bază de egalitate și în vederea realizării

unei păci se impune recunoașterea, la nivel de principiu al mecanismului tripartit (sindicat-patronat-Guvern) în luarea deciziilor esențiale ce privesc raporturile de muncă. În acest sens, în art.1, lit. p din Legea nr. 90/2001 privind organizarea și funcționarea Guvernului, se prevede îndatorirea acestuia de a coopera „cu organisme sociale interesate în îndeplinirea atribuțiilor sale”.

Tripartitismul nu constituie deci un principiu aplicabil numai la scară internațională. Pentru buna sa funcționare, pentru asigurarea păcii sociale, existentă la nivel național este esențială. De aceea, Organizația Internațională a Muncii – care este întemeiată, așa cum am arătat, pe principiul tripartitismului<sup>3</sup> – a evidențiat necesitatea colaborării salariaților, patronilor și Guvernelor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară. În chip firesc, și Uniunea Europeană este interesată în realizarea unui dialog eficient între partenerii sociali în vederea realizării păcii sociale.

Într-un sens foarte larg se vorbește despre parteneriatul social, fiind înțeles și definit ca o colaborare între patronat și sindicate, în scopul rezolvării unor probleme economice și sociale. Acțiunea partenerilor sociali se transpune, în esență, în:

- negocierea și încheierea contractelor colective de muncă;
- formularea de avize la proiecte de legi, ordonanțe și hotărâri ale Guvernului;
- propunerea asistenților judiciari ce formează completele competente să soluționeze conflictele de muncă;
- participarea la activitatea unor organisme ce prestează servicii publice.

În România, intervenția partenerilor sociali la nivel macroeconomic și social se traduce prin următoarele măsuri:

- obligarea consultării prealabile către Guvern a reprezentanților partenerilor sociali cu privire la proiectele unor acte normative ce privesc raporturile de muncă; în acest spirit, și Codul muncii a fost elaborat cu consultarea organizațiilor sindicale și patronale (îndeosebi, a organizațiilor din prima categorie);
- crearea unor mecanisme speciale cu participarea reprezentanților salariaților și patronatului, de regulă, sub forma unor comisii de

tip consultativ ori a unor organisme de cogestione în diverse domenii care au un impact social major. Organismele tripartite de dialog social se subdivid în următoarele categorii:

1. **Organisme consultative** ca, de exemplu, Consiliul Economic și Social (organizat conform art. 215 din Codul Muncii și Legii nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic Social<sup>4</sup>) sau comisiile de dialog social din cadrul unor ministere și al prefecturilor (conform art. 216 din Codul Muncii și Hotărârii Guvernului României nr. 314/2001).<sup>5</sup>

Potrivit art.1 din Legea nr. 109/1997, **Consiliul Economic și Social** este o instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național dintre patronat, sindicate și Guvern și a climatului de stabilitate și pace socială.

Acest organism are rol consultativ în realizarea strategiilor și politicilor economice și sociale, în aplanarea stărilor conflictuale la nivel de ramură sau la nivel național apărute între partenerii sociali, precum și în realizarea, promovarea și dezvoltarea dialogului social și a solidarității sociale.

Structura acestui organism este, evident, tripartită. El este compus dintr-un număr de membri, numiți de partenerii sociali, după cum urmează:

- a) 15 membri numiți, de comun acord, de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- b) 15 membri numiți, de comun acord, de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- c) 15 membri numiți de Guvern.

Persoanele care pot dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic și Social, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) au numai cetățenia română și domiciliul în România;
- b) au împlinit vârsta de 20 de ani;
- c) au capacitate de exercițiu;
- d) nu au antecedente penale.

În conformitate cu dispozițiile art. 5 din Legea nr. 109/1997, Consiliul Economic și Social analizează situația economică și socială a țării și face propuneri Guvernului și Parlamentului, în condițiile prevăzute de lege, privind:

- a) restructurarea și dezvoltarea economiei naționale;
- b) privatizarea, funcționarea și creșterea competitivității agenților economici;
- c) relațiile de muncă și protecția salarială;
- d) protecția socială și ocrotirea sănătății;
- e) învățământul, cercetarea, cultura;
- f) politicile monetare, fiscale, financiare și de venituri.

Pentru îndeplinirea rolului consultativ în soluționarea problemelor prevăzute mai sus, Consiliul Economic și Social are următoarele atribuții principale:

a) analizează și avizează proiectele de hotărâri și ordonanțe ale Guvernului și proiectele de lege ce urmează a fi prezentate spre adoptare Parlamentului;

b) analizează și avizează proiectele de programe și strategii nematerializate în proiecte de acte normative, înainte de adoptarea lor;

c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

d) analizează cauzele stărilor conflictuale apărute la nivel național sau de ramură și face propuneri de rezolvare a acestora în interes național;

e) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;

f) elaborează și susține implementarea de strategii, programe, metodologii și standarde în domeniul dialogului social;

g) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976, la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

O atribuție importantă a Consiliului Economic și Social privește, așadar, acordarea de *avize (consultative)* inițiatorilor proiectelor de acte normative, de programe și strategii nematerializate în proiecte de acte normative, care privesc domeniile prevăzute la art. 5 din Legea nr. 109/1997.

Avizul se transmite după analiza proiectelor de acte normative, de programe și strate-

gii primite după cum urmează:

a) în termen de 10 zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de hotărâre și ordonanțe ale Guvernului sau, după caz, de legi ordinare;

b) în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de lege organice și în cazul proiectelor de programe și strategii nematerializate în acte normative.

Depășirea termenelor dă dreptul inițiatorului să adopte strategiile și programele nematerializate în proiecte de acte normative și să transmită proiectele de acte normative spre adoptare fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.

De precizat este că avizul însoțește proiectul de act normativ, de program sau strategie, până la adoptare.

Din cele de mai sus rezultă că avizul Consiliului Economic și Social are caracter consultativ. Dar, cu toate că acest aviz este consultativ, inițiatorii proiectelor de acte normative, de programe și strategii naționale sau sectoriale care privesc domeniile prevăzute la art. 5 au obligația de a solicita, pentru acestea, avizul consultativ al Consiliului Economic și Social.

Dialogul social tripartit sectorial este reglementat prin Hotărârea Guvernului nr. 314/2001 modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 569/2002, care se referă la înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social. Aceste comisii sunt înființate și funcționează la nivelul tuturor ministerelor fiind constituite din reprezentanți ai ministerului respectiv și ai reprezentanților confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cadrul acestor comisii partenerii sociali sunt consultați în privința tuturor actelor normative elaborate la nivelul ministerului, precum și asupra altor probleme de interes pentru partenerii sociali.

**2. Organisme de cogestiune**, cum sunt: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, Fondul Național de Accidente și Boli Profesionale etc. În cazul acestor organisme, conducerea este asigurată în sistem tripartit (de către sindicate, patronate și Guvern).

Comisia Națională de promovare a Ocupării Forței de Muncă este prevăzută de Regulamentul de organizare și funcționare a sa,<sup>6</sup> elaborată de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și este înființată în temeiul art. 105 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (art. 1). Este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor, agențiilor și departamentelor din subordinea Guvernului sau autonome, la nivel de secretar de stat și din președinții organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național (art. 2). Sunt prevăzute de art. 10 din Regulament, astfel:

a) urmărește elaborarea, implementarea și monitorizarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă;

b) analizează obiectivele și măsurile propuse pentru a fi introduse în plan;

c) dezbate forma finală a planului, ce va fi supusă spre aprobare în Guvern;

d) supune atenției Guvernului strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă, în corelație cu programele de dezvoltare economică și socială;

e) propune direcțiile dezvoltării resurselor umane la nivel național, în profil de ramură și teritorial;

f) propune măsuri pentru armonizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane finanțate din fonduri publice sau din alte surse;

g) face propuneri pentru elaborarea unor acte normative privind ocuparea forței de muncă și de îmbunătățire a legislației în acest domeniu;

h) pe baza tendințelor dezvoltării economice și sociale și a evoluțiilor pe piața muncii, face propuneri pentru inițierea unor măsuri proactive de combatere a șomajului prin politici fiscale, politici educaționale, ajustări structurale și reconversiune profesională.

Ca o concluzie privind dialogul social tripartit instituționalizat, putem menționa că a fost creat un cadru reglementat pentru consultarea partenerilor sociali la nivel național, sectorial și teritorial care asigură consultarea și parteneriatul cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale cuprinzător și eficient.

## NOTE

<sup>1</sup> Valer Dorneanu, *Dialog social*, Editura Lumina Lex, 2006, pag. 10.

<sup>2</sup> Valer Dorneanu, *Dialog social*, Editura Lumina Lex, 2006, pag. 8.

<sup>3</sup> Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, Editura CH Beck, București, 2006, p. 49.

<sup>4</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, completată prin Legea nr. 492 pe 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 623 din 3 octombrie 2001, modificată și completată prin Legea nr. 53 pe 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 179 din 21 martie 2003.

<sup>5</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 42 din 22 martie 2001, modificată și completată prin Hotărârea Guvernului nr. 569 pe 2002, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 407 din 12 iunie 2002.

<sup>6</sup> Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 147 din 1 martie 2004.

## BIBLIOGRAFIE

1. Dorneanu Valer, *Dialog social*, Editura Lumina Lex, București, 2006.
2. Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Editura CH Beck, București, 2006.
3. Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic Social.
4. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Editura Lucman, București, 2004.
5. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Editura Pro Universitaria, București, 2010.