

Sindicatele ca moderator al dialogului social în statul de drept Republica Moldova

Tamara SUSARENCO,
*masterandă, Academia de Administrare Publică,
președinte UTSA „Agroindsind,” Cahul*

SUMMARY

The Tripartite Social Dialogue gives particular importance to the three social partners: trade unions, employers and Government. At the table of negotiations into question issues related to social, labor relations and occupational safety and health of employees. The rule of law RM interaction mechanism is adopted political society and civil society through social dialogue, which creates favorable conditions for cooperation and developing a democratic society.

Key-words: *trade union, civil society, social dialogue, employers, National Confederation of trade Unions labor relations employment relationship social and professional laws.*

REZUMAT

Dialogul tripartit social acordă o importanță deosebită celor trei parteneri sociali: sindicate, patroni și Guvern. La masa de negocieri au fost abordate probleme legate de relațiile de muncă, sociale și de securitate la locul de muncă, precum și sănătatea angajaților. În mecanismul de interacțiune a statului de drept al RM este adoptată societatea politică și civilă prin intermediul dialogului social, ceea ce creează condiții favorabile pentru cooperarea și dezvoltarea unei societăți democratice.

Cuvinte-cheie: *sindicat, societate civilă, dialog social, patronat, Confederația Națională a Sindicatelor din RM, relații de muncă și raporturi de muncă, drepturi sociale și profesionale.*

Introducere. Sindicatele se impun pe piața muncii cu obiectul unor reglementări legale și tradiționale complexe. Sindicatele, ca organizație obștească a angajaților, sunt cele ce fac ca forța de muncă, ca orice factor de producție care se vinde și se cumpără pe o piață. Dar piața muncii nu este o piață standard. Spre deosebire de mașini sau de materii prime, muncă are un specific aparte. Mașinile nu pot părăsi locul de muncă și nici nu pot decide dacă ele doresc să muncească pentru proprietarii lor. Articolele comercializate pe piața muncii pot aștepta un cumpărător mai mult decât un produs dintr-un magazin. Relațiile de muncă includ aranjamente contractuale implicite și

explicite, care adeseori rămân neschimbate mult timp.

Conform Legii Supreme a RM, cetățenii se pot asocia în diferite organizații, sindicate prin care pot să-și apere drepturile legitime sociale și de muncă. Angajații din RM își exercită acest drept, această posibilitate prin intermediul Confederației Naționale a Sindicatelor din RM cu toată structura sa organizațională, baza căreia rămâne organizația sindicală primară. Nu în zadar în articolul 7 al Legii Sindicatelor nr. 2911 din 07.10.2000 este clar prevăzut dreptul la asociere în sindicate, conform căruia cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizi, care se află legal pe te-

ritoriul ei, sunt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutul acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice.

Parteneriatul social. Parteneriatul social care reprezintă, în fond, un sistem de raporturi reciproce dintre salariați (sau reprezentanții acestora), angajatori (sau reprezentanții acestora) și autoritățile publice respective, care cuprinde conform art. 107 și 111-113 din Constituție, precum și art. 16, alin. (2) și (3) din Codul Muncii al RM, autoritățile abilitate, publice centrale și locale, în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor social-economice ale părților. De regulă, reprezentanții salariaților în parteneriatul social, sunt organele sindicale de niveluri respective, conform art. 20 al Codului Muncii al RM. În calitate de reprezentanți ai angajatorilor în parteneriatul social sunt abilitați conducătorii unităților, patronatele sau autoritățile publice centrale și locale (în sfera bugetară).

Parteneriatul social ca formă democratică de dialog între sindicat și patronat, care apar ca structuri independente de putere și care la aceeași masă de negocieri cu Guvernul, puterea executivă a statului, își iau angajamente deosebit de importante pentru întreaga societate aptă de muncă și pentru generația, care urmează a ocupa locurile de muncă în această societate. Actele legislative (convențiile) și actele normative (CCM - contractul colectiv de muncă) sunt rezultatul negocierilor parteneriatului social în care statul de drept RM apare parțial, la prima vedere, ca stat social prin intermediul puterii sale executive - Guvernul.

Statul social (deși parțial în societatea noastră) este statul, care pretinde să-i asigure fiecărui salariat (angajat, individ etc.) condiții favorabile pentru a se simți social protejat, care coparticipă la organizarea producției, oferă fiecăruia șanse egale de a se afirma ca personalitate, îi oferă posibilitatea de a participa la inovarea societății

prin activitatea sa prodigioasă. Sindicatele și patronatele sunt asociațiunile independente de putere și s-ar părea, că exercită o influență de „jos” asupra puterii, dar, de fapt, împreună, sunt parteneri sociali în relația cu Guvernul pe segmentul salarizare, condiții de muncă decente etc. Activitatea acestui stat pretinde și este orientată spre echitate socială, spre bunăstarea tuturor. Realizarea acestui model de stat ar conduce la dispariția tuturor inegalităților, ar ajuta pe cei slabi și nevoiași, ar oferi locuri de muncă, salarii decente, formarea unui mediu favorabil pentru fiecare salariat. Deoarece statul de drept RM nu este un stat social, ci doar reprezintă o tendință de a fi în acest anturaj destul de binevenit, se regăsește parteneriatul social, bazat pe sistemul tripartit de colaborare.

Statul de drept în Republica Moldova are o semnificație destul de vastă, deoarece autoritățile și instituțiile statale ce-l reprezintă pot interacționa între ele și pot activa independent, dar, principalul, respectând legislația națională și internațională, adică tratatele internaționale, sunt susceptibile, care după modul formării lor și ratificării de către Parlamentul RM - putere legislativă a RM.

Dialogul social este forma de interferență între sindicat, Patronat și Guvern. Părțile parteneriatului social sunt determinate în ordinea ierarhică conform art. 16 al Codului Muncii al RM, subiecții concreți care sunt părți ale parteneriatului numit la toate cele patru niveluri de țară. Astfel, la nivel de unitate, aceste părți sunt salariații (colectivul de muncă) și angajatorul (conducătorul unității) prin reprezentanții săi, autorizați în modul stabilit.

La nivel național, ramural și teritorial părțile sunt:

- *sindicatele* (respectiv, în persoana Confederației Naționale a Sindicatelor, organele sindicale ramurale și teritoriale);

- *patronatele* (respectiv, în persoana Confederației Naționale a Patronatului, fe-

dera iilor patronale, ramurale, interramurale  i asocia iile teritoriale);

- *autoritățile publice corespunzătoare* (respectiv, în persoana Guvernului, ministerele, altor organe administrative centrale  i organe ale administra iei publice locale).

Paradoxul constă în faptul că autoritățile publice pot fi  i parte a parteneriatului social în cazurile în care acestea ac ioneaz  în calitate de angajator (adică au dreptul de-a angaja func ionari publici  i alți salariați la nivel de institu ie) sau de reprezentan i ai acestora, autorizați prin lege.

Dialogul social este rezultatul activit  ii partenerilor sociali, punctele de reper la care s-a tins  i s-a constatat faptul de jure al necesit  ii  i importan ei actelor normativ-legislative pentru implementarea cărora sunt accesibile: accesul la informa ie, investiga iile în domeniul muncii  i protec iei sociale  i s n t  ii salariaților.

Dialogul social prin prisma sistemului parteneriatului social, care include cele patru niveluri  i care fiecare are sarcina sa în procesul încheierii unui act normativ, care se egalează cu actul legislativ  i este deja rezultatul final (sau lipsa rezultatului în cazul neconvenirii părților), încununat prin publicarea în Monitorul Oficial al RM.

Reie ind din cele men ionate, inclusiv din art. 18 al Codului Muncii al RM, sunt invocate cele patru niveluri ce formează ansamblul sistemului parteneriatului social, care func ioneaz  în  ara noastră. După cum urmează:

- nivelul  nt i, *național*, stabile te bazele reglementării rela iilor social-economice  i de muncă în RM;

- nivelul doi, *ramural*, constituie bazele reglementării rela iilor din sfera muncii  i cea socială într-o anumită ramură a economiei na ionale;

- nivelul al treilea, *teritorial*, stabile te bazele reglementării rela iilor din sfera muncii  i cea socială în unit  ile administrativ – teritoriale de nivelul al doilea;

- nivelul al patrulea, *de unitate*, stabile te

obliga iile reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii  i cea socială.

Din cele expuse devine evident că la primele trei niveluri parteneriatul este tripartit (sindicate, patronate  i autoritățile publice), iar la al patrulea nivel – bilateral (colectivul de muncă  i angajatorul). Bine n eles că angajatorul exclude un CCM cu colectivul de muncă, deoarece salariatul prin contractul individual de muncă are drepturi foarte limitate  i de multe ori obliga iunile salariatului prevalează cu mult drepturile, care  i ele se pun la mare îndoială că vor fi respectate sau, dacă salariatul va intra în posesia lor fără impedimente. Cetăţeanul RM   i dore te un loc de muncă pentru a- i  ntre ine familia, pentru a- i men ine existen a  i altele  i statul de drept trebuie să-i ofere aceste posibilit  i at t prin sectorul bugetar sau cel privat, ori prin altă formă de activitate. Prin paralela dintre CIM  i CCM, de i ambele sunt în formă scrisă, care au  i capitole comune, însă responsabilitatea este diferită fa   de îndeplinirea acestor clauze. Salariatul ob ine privilegii mult mai largi  i drepturi prin  nsu i con inutul CCM. la fel, el are posibilitatea să participe la administrarea întreprinderii, prin care   i manifestă atitudinea grijulie fa   de bunurile întreprinderii etc.

Cu toate adversele, totu i CCM încheiat între colectivul de muncă  i angajator, înregistrat la Inspec ia Teritorială a Muncii, face pasibilă activitatea colectivului de muncă de un climat sănătos, binevoitor, ceea ce se reflectă benefic asupra productivit  ii muncii.  n timpul negocierilor colective este important, ca în capul mesei să stea at t *de facto*, c t  i *de jure* **dialogul social**. Fenomenul nou  nt lnit în societatea, care a ales calea democratică de dezvoltare, în statul de drept care tinde spre o legisla ie perfectă, care să vină în serviciul cetăţeanului ca un  ndrum tor de a trăi în statul de drept.

Dialogul social este bine exprimat prin formele de realizare a parteneriatului soci-

al care pot fi utilizate de părțile acestuia la realizarea sarcinilor comune.

Modalități de realizare a parteneriatului social. Parteneriatul social se realizează prin:

- *negocieri colective* privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților parteneriatului social;

- *participarea la examinarea proiectelor* de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;

- *consultări reciproce* (negocieri), negocieri ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;

- *participarea salariaților* (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Purtarea negocierilor colective între părțile parteneriatului social sunt reglementate nu numai de către legislația națională (art. 26-29 ale CM), dar și normele de muncă internaționale, scopul cărora este să încurajeze și să contribuie la transpunerea lor cu succes în practică. În mod special, se vorbește în art. 4, din Convenția nr. 98 a OIM privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective și art. 5 al Convenției OIM nr. 154 privind promovarea negocierilor colective.

Desfășurarea eficientă și cu succes a dialogului social depinde de participarea părților la examinarea proiectelor de acte normative privind perfecționarea legislației muncii și a propunerilor ce vizează reformele social-economice.

În practică, o astfel de formă își găsește materializare prin: examinarea în comun a acestor proiecte și propuneri. În avalanșa de propuneri partenerii sociali aduc argumente, contraargumente, amendamente, avize, completări concrete etc. În cadrul parte-

neriatului social sunt elaborate asemenea proiecte și sunt formulate propunerile respective, cu înaintarea lor pentru dezbateri în modul stabilit etc. Partenerii sociali pot, de asemenea, în anumite cazuri, să elaboreze unele sau alte proiecte de lege și să le înainteze spre examinare și adoptare în Parlament, nemijlocit cu contribuția subiecților care au dreptul de inițiativă conform art. 73 din Constituția RM.

Consultările reciproce (negocierile) ale părților în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă ca formă de sine stătătoare a parteneriatului social au loc nu numai în cazurile prevăzute special de legislația muncii în vigoare, după cum urmează: art. 60, alin. (1); art. 87, alin. (1); art. 102, alin. (3); art. 137, alin. (1); art. 198, alin. (1) și art. 224 din Codul Muncii al RM.

În alte situații, în măsura maturizării ori apariției necesității, la inițiativa oricărei părți, de exemplu: adoptarea unor măsuri de protecție anticriză în regim de urgență, ori măsuri de protecție în regim de forță majoră (cataclisme naturale – inundații, consecințele unui cutremur de pământ, accidente în masă etc.).

Modalitățile de participare a salariaților la administrarea întreprinderii este stipulată în art. 42 al Codului Muncii al RM.

Dialogul social realizează prin organele parteneriatului social în scopul reglementării raporturilor social-economice și de muncă, creând următoarele structuri:

- a) la nivel național – comisia pentru consultări și negocieri colective;

- b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective;

- c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

- d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social „angajator-salariați.”

Conform art. 25 al CM al RM, sunt invocate în ordine ierarhică organele (comisiile) de parteneriat social constituite și care activează la toate cele patru niveluri ale acestuia.

La fel, este prevăzut că formarea comisiilor de nivel național, ramural  i teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate – prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia Națională pentru consultări  i negocieri colective care se publică în Monitorul Oficial al RM.  n acest aliniat este prevăzut de către legiuitor că formarea  i func ionarea comisiilor de nivel național, ramural  i teritorial sunt reglementate prin lege organică.  n prezent, astfel de comisii sunt formate  i func ioneaz  în toată republica la toate nivelurile.  n conformitate cu Legea organică nr. 245 din 2006 cu privire la comisiile pentru consultări  i negocieri colective la nivel de ramură  i la nivel teritorial, se reglementează detaliat modul lor de constituire, principiile de activitate, func iile, atribu iile, drepturile  i obliga iile. Printre organele (comisiile) invocate ale parteneriatului social, locul principal apar ine Comisiei na ionale tripartite pentru consultări  i negocieri colective, care posedă atribu ii vaste în armonizarea intereselor social-economice, participarea la perfec ionarea legislației muncii, soluționarea conflictelor colective de muncă etc.

C t prive te modul de constituire  i func ionare a comisiei pentru dialogul social la nivel de unitate, este necesar de remarcat că organul respectiv din cadrul parteneriatului social  i exercită activitatea în conformitate cu regulamentul-tip, aprobat prin Hot r rea Comisiei Naționale pentru consultări  i negocieri colective nr. 9 din anul 2007.  n temeiul alin. 2, Comisia în caz  dispune de atribu iile necesare privind reglementarea raporturilor social-economice dintre partenerii sociali (angajator-salariați) la nivel de unitate.

Reprezentan ii părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obliga i să p rcead  la aceasta în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării (art. 26, alin. 2).

Dialogul social este bine exprimat anu-

me la această etapă c nd p r ile în condi ii absolut egale se a az  la masa de negocieri în mai multe runde pentru a determina corect condi iile de muncă  i salarizare ale angajaților de la întreprindere. Legiuitorul a pus pe seama lor obliga iunea de a p rce de la negocieri (fără careva am n ri, scuze, re ineri) timp de 7 zile calendaristice, privind încheierea și semnarea CCM. Legislația nu permite careva neglijări  i eschivări de la  ncheierea CCM, deoarece aceasta atrage răspunderea administrativă în temeiul art. 59 al Codului Contraven ional. De exemplu,  ntreprinderea de Stat Sta ia de irigare care are 126 de angaja i. Comitetul Sindical a depus un demers către administra ia întreprinderii pentru a începe negocierile colective de muncă  i pentru a majora salariile angajaților, la fel pentru a lichida restan ele la salarii care aveau o  nt rziere de c teva luni de zile încă din a. 2012. Dar toate eforturile au fost zadarnice, deoarece administra ia nu- i onora obliga iunile. De aceea comitetul sindical s-a adresat Inspec iei Teritoriale a Muncii Cahul pentru a verifica  i a constata faptul, după care au fost  ndruma i să se adreseze cu o cerere în judecată. Uniunea Teritorială Cahul a Sindicatului din AA „Agroindsind” s-a adresat cu o cerere în judecată în numele salariaților, deoarece în temeiul Legii sindicatelor, sindicatul are dreptul să reprezinte membrii sindicatului în organele judiciare. Dosarul a fost examinat în judecata Cahul în  ase  edin e. La ultima  edin   a fost invitat postul de televiziune, care a reflectat  edin a de judecată în emisiunea „Dialog social”. Apoi a fost emis  i titlul de executor care este pus la moment în aplicare.

Concluzii. Statul de drept Republica Moldova are o legisla ie potrivită în domeniul dreptului muncii, dar punerea în aplicare, respectarea  i voin a clasei politice de a o perfec iona în continuare lasă de dorit. Patronatul ( n adresările sale către Ministerul Muncii, Protec iei Sociale  i Familiei) se str duie te să omită din Codul Muncii mai

multe articole, care se referă la drepturile sindicatului și care poate aduce la înrăutățirea situației salariaților.

Din practica autoarei se cunosc mai multe abateri de la legislația națională:

- se simte lipsa unui Tribunal al Muncii pentru care pledează sindicatele de mai multă vreme;

- sindicatele efectuează controlul obștesc asupra respectării legislației muncii în

unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de subordonarea departamentală sau ramurală și sunt în drept să ceară eliminarea neajunsurilor depistate;

- sindicatele, în conformitate cu legislația, cu contractele colective de muncă și cu statutele lor, efectuează controlul obștesc asupra respectării actelor normative cu privire la privatizare.

BIBLIOGRAFIE

1. Constituția Republicii Moldova, anul 1994.
2. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.03.2003.
3. Domeanu Valer. Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii. București, 2000.
4. Romandaș Nicolae. Dreptul muncii. Curs de prelegeri, 1997.
5. Legea Sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000.
6. Convenția teritorială Cahul pe anii 2011-2013, Chișinău, 22.03.2011.
7. Suceanu Nicolae. Negocierea contractului colectiv de muncă. Manual pentru liderii sindicali. Chișinău, 1998.

Prezentat: 3 decembrie 2015.

E-mail: susarenco-tamara@rambler.ru