



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FEDERAȚIA AGRO PROPACT

FEDERAȚIE REPREZENTATIVĂ ÎN SECTORUL AGRICULTURĂ

DIALOG SOCIAL





Ce este dialogul social?

Dialogul social poate fi definit ca un proces permanent și evolutiv de consultare, negociere sau pur și simplu ca schimb de informații între reprezentanții guvernelor, angajatorilor și angajaților, pe probleme de interes comun legate de politica economică și socială. Poate avea loc la nivel național, regional sau la nivel de întreprindere. Poate fi trans-sectorial, sectorial sau un mix între acestea.

*Dialogul social este susținut în România prin
Legea nr. 367/2022, Legea Dialogului Social*

De ce avem nevoie de Dialog Social?

Într-un climat atât de complex ca cel de acum, în care procesele de producție sunt mai interconectate și relațiile de muncă sunt într-o transformare fără precedent, dialogul social eficient are un rol crucial pentru stabilitatea și progresul societății în ansamblu.

Scopul principal al dialogului social este de a promova consens și implicare democratică în rândul principalilor actori din relațiile de muncă. Structurile și procesele de dialog social de succes au puterea de a rezolva probleme economice și sociale importante, de a încuraja buna guvernare, de a promova pacea și stabilitatea socială și industrială și de a stimula progresul economic.



Cum funcționează?

Aspectul crucial al Dialogului Social este parteneriatul. Se pornește de la premisa că sindicatele și asociațiile patronale recunosc existența unei probleme comune și se angajează să acționeze împreună pentru a o rezolva. Dialogul Social devine astfel un instrument al consensului. În plus, în varianta sa tripartită, Dialogul Social oferă partenerilor sociali (sindicate și asociații patronale) un instrument prin care pot influența deciziile guvernului și prin care pot face lobby politic pentru susținerea intereselor lor. Ca mijloc de urmărire a consensului și de reducere a conflictului, Dialogul Social este un instrument prețios mai ales în timpul unei crize economice sau în perioade de tranziție.



Tipuri de dialog social

Bipartit

Consultarea între reprezentanții angajaților și cei ai angajatorilor, între sindicate și patronate, poate lua forma negocierilor colective,



a co-determinării sau a consultării pe decizii. Acest tip de dialog poate avea ca finalitate contracte colective de muncă, schimbări de politici ale companiilor și acorduri (tran)sectoriale.

Dialogul social bipartit se manifestă cu predilecție în cadrul negocierii colective obligatorii, reglementate prin lege, precum și în cadrul procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă. Astfel, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, **nivelul obligatoriu de negociere colectivă este unitatea.**

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

Ca o concluzie, consolidarea dialogului social bipartit bazat pe creșterea capacității de expertiză și de negociere colectivă a partenerilor sociali, inclusiv în înțelegerea și integrarea principiului recunoașterii reciproce, va conduce la inițiative autonome ale acestora, atât în ceea ce privește negocierea colectivă responsabilă, obligatorie sau voluntară, în favoarea soluțiilor inovatoare de management al schimbării, cât și în ceea ce privește asumarea rolului de acțiune voluntară în funcționarea coerentă a comitetelor sectoriale, pentru participarea constructivă, în mod autonom, la soluționarea problemelor reale cu care se confruntă sectoarele de negociere colectivă și întreprinderile.



Tripartit

Această formă include participarea autorităților și a altor entități publice, pentru a discuta politici publice economice și sociale. El este atât instituționalizat, dar și informal, în cazuri în care e nevoie de contribuția autorităților, sindicatelor și patronatelor. În urma acestor negocieri, se pot modifica standardele naționale și internaționale în muncă, codul muncii sau alte legi politici publice. Ca o concluzie privind dialogul social tripartit, desfășurat la toate nivelurile (național, sectorial, local), atât în structurile instituționalizate cât și în mod ocazional, putem afirma faptul că a fost instituit și organizat un cadru cuprinzător de consultare și negociere tripartită, care să răspundă nevoilor reale de implicare a partenerilor sociali în procesul de decizie și de control partajat. Calitatea și rezultatele dialogului social tripartit depind însă, în mare măsură, de capacitatea de expertiză a părților, de capacitatea de corelare a acțiunilor, precum și de voința de mobilizare și de implicare angajată și responsabilă a celor trei părți la dialog





Beneficiile dialogului social

Pentru angajați

- Dialogul social ajută la îmbunătățirea condițiilor de muncă, la schimbarea unor politici în cadrul companiilor sau sectoarelor și are greutate datorită faptului că este o negociere oficială și legitimă
- Crește participarea democratică și le dă dreptul să participe la luarea deciziilor
- Oferă protecție angajaților care pot să își exprime problemele, îngrijorările și cererile fără frica de discriminare.

Pentru angajatori

- Atunci când angajații sunt ascultați și consultați în găsirea unor soluții, aceștia sunt mai mulțumiți și mai motivați, ceea ce duce la un randament mai bun și la o fidelitate mai mare față de angajator.
- Managementul conflictelor este mult îmbunătățit, dacă acestea sunt discutate de la egal la egal, cu transparență și onestitate. Chiar dacă rezultatul nu este cel dorit întotdeauna, procesul este perceput ca fiind mai corect și oprește escaladarea unor probleme.

Pentru Guverne

- Îmbunătățirea procesului democratic. Dialogul social reprezintă o formă incluzivă și democratică de a lua decizii și în acest fel pot fi soluționate provocările ce pot afecta pacea socială.



- Creșterea legitimității. Dacă statul ia decizii fără consultarea patronatelor și a sindicatelor, acestea pot duce la blocaje. Dacă procesul legislativ este susținut de dialog, adoptarea și implementarea măsurilor se poate face mai ușor și mai eficient pentru toți cei implicați.

Dialogul Social vs. Dialogul Civic

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), în cadrul Comitetului Economic și Social (CES), la care se pot adăuga, în alte formate, reprezentanții Guvernului sau ai altor autorități publice. Prin urmare, partenerii sociali sunt doar organizațiile patronale și sindicale.

Comisiile de dialog social din cadrul ministerelor și autorităților locale

Au rol consultativ și includ reprezentanți ai administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

În România, partenerii sociali și modalitatea de reprezentare sunt reglementate prin Legea Dialogului Social Nr. 367/2022.



Ce înseamnă contractul colectiv?

Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în forma scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Ce înseamnă negocierea colectivă?

Negocierea colectivă este reprezentată de toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

Negocierea și încheierea Contractului colectiv de muncă.

Obligativitate sau facultate?

Din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social reiese că negocierea Contractului Colectiv de Muncă poate avea loc:



- la nivel de unitate;
- la nivel de grupuri de unități;
- la nivel de sectoare de negociere colectivă;
- la nivel național.

Negocierea colectivă este acum obligatorie în cazul angajatorilor care au cel puțin 10 salariați, potrivit art.91 alin. (1) și (2) din *Legea nr. 367/2022 privind dialogul social*. De fapt, ceea ce este obligatoriu este inițierea negocierilor colective, dar nu și încheierea unui CCM, întrucât principiul libertății contractuale se opune aici ideii de a forța pe cineva să fie parte dintr-un contract sau să achieseze la termenii stabiliți de cealaltă parte.





Finanțat de
Uniunea Europeană



Contactează-ne:

Email: agropropact@gmail.com

Website: <https://agropropact.ro/>



Titlu proiect: Drumul către Pro-PACT. Creșterea durabilă a capacității partenerilor sociali din agricultura pentru modernizarea dialogului social, consolidarea negocierii colective, prin masuri integrate de digitalizare, formare profesională și consiliere/mentorat

Cod SMIS: 308552

Beneficiar: Federația Agro ProPact

Partener: Oficiul de Studii Pedologice și Agrochimice Prahova

Ianuarie 2025

Proiectul este derulat cu sprijinul Uniunii Europene și al Guvernului României prin Programul Educație și Ocupare !



Oficiul de Studii
Pedologice și Agrochimice
Prahova