

Cursuri universitare

Prof. univ. dr.
Claudia-Ana MOARCĂȘ

Asist. univ. dr.
Valentina-Lidia ZĂRNESCU

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII **(Re)gândirea dialogului social**

Claudia-Ana MOARCĂȘ Valentina-Lidia ZĂRNESCU

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

(Re)gândirea dialogului social

Universul Juridic
București
-2023-

Tema 1

DIALOGUL SOCIAL ÎN RELAȚIA DE MUNCĂ



Cuprins

- 1.1. Conceptul de dialog social
- 1.2. Dialogul social la nivel internațional
- 1.3. Dialogul social european
- 1.4. Dialogul social la nivel național
- 1.5. Organisme tripartite
- 1.6. Economia digitală, viitorul dialogului social și al tripartitismului
- 1.7. Rezumat
- 1.8. Decizii CCR și ICCJ
- 1.9. Întrebări, grile și studii de caz
- 1.10. Bibliografie

Obiective urmărite

În cadrul acestei teme, studenții își vor însuși noțiunea de „dialog social” și vor cunoaște evoluția acestuia la nivel internațional, regional și național. Tema este concepută cu scopul de a înțelege contextul divers și mecanismul care a generat participarea activă a salariaților/lucrătorilor și a angajatorilor la deciziile pe care le presupune relația socială de muncă.

În plus, un alt obiectiv vizează: (i) însușirea noțiunilor fundamentale și specifice dialogului social; (ii) dezvoltarea și aptitudinea de a rezuma etapele de evoluție a instituției;

(iii) buna funcționare a structurilor și procedurilor specifice dialogului social și relației colective de muncă.



1.1. Conceptul de dialog social

1. *Dialogul*, conform Dicționarului explicativ al limbii române¹, reprezintă o convorbire între două sau mai multe persoane sau o convorbire (cu caracter oficial) care are loc între reprezentanții a două părți, țări etc.

2. Nu există un model universal de dialog social. Definiția dialogului social adoptată de OIM include toate tipurile de negociere, consultare și schimbul de informații între reprezentanții guvernelor și partenerii sociali (tripartit) sau numai între partenerii sociali (bipartit) pe probleme de interes comun referitoare la politica economică și socială. Această definiție respectă mai multe variante de modele naționale.

3. *Dialogul social*, concept larg răspândit, nu are o definiție universal acceptată, fiind folosit în mod diferit² în multe țări.

4. Astfel, unii înțeleg prin dialogul social toate formele de dialog bipartit sau tripartit, negocierile și consultările cu privire la aspectele sociale care au loc la orice nivel al societății – național, ramură sau întreprindere – la care participă guvernele, angajatorii (sau organizațiile lor) și organizațiile lucrătorilor. Alții îl concep ca pe un proces care are loc la un nivel relativ ridicat: național, regional sau sectorial, de exemplu, cu excepția întreprinderii sau a locului de muncă.

5. Dialogul social nu poate fi separat de contextul cultural, istoric, economic și politic național, ci diferă semnificativ de la o țară la alta, deși principiile fundamentale ale libertății de asociere și dreptul la negociere colectivă rămân aceleași. Așadar, nu există niciun model universal de dialog social care să fie exportat de la o țară la alta. Dialogul social trebuie să se adapteze la situația națională pentru ca toate părțile sociale să fie într-adevăr integrate în proces. În întreaga lume, aranjamentele instituționale, cadrele juridice, tradițiile și practicile dialogului social sunt diverse³.

6. Prin *dialog social* înțelegem procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun⁴; *tot dialog social reprezintă* toate tipurile de negocieri, consultarea sau pur și simplu schimbul de informații între sau dintre reprezentanți ai guvernelor, angajatori și lucrători pe probleme de interes comun în ceea ce privește politica economică și socială⁵.

¹ DEX – Dicționarul explicativ al limbii române, Academia Română, Institutul de Lingvistică al Academiei Române „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, ed. a II-a, revăzută, Ed. Univers Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 311.

² M. Ozaki, M. Rueda, *Syndicats et dialogue social: situation actuelle et perspectives d'avenir*, Education ouvrière 2000/3 Numéro 120, Dialogue social: un aperçu international, BIT, Genève, p. 7.

³ <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/sd/index.html>.

⁴ Art. 1 lit. b) din Legea nr. 62/2011, abrogată de Legea nr. 367/2022.

⁵ Definiție adoptată de către OIM și transpusă în Legea nr. 367/2022.

7. *Scopul principal al dialogului social* este de a promova consensul și implicarea democratică, între actorii-cheie implicați în lumea muncii, prin:

✓ *informare* – transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

✓ *consultare* – schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

✓ *negociere colectivă* – negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

8. Buna funcționare a structurilor și proceselor de dialog social poate rezolva problemele economice și sociale grave, promovarea bunei guvernări, promovarea păcii și stabilității sociale și stimularea progresului economic.

9. 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 pe partenerii sociali, care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”¹.

10. Pretutendeni în lume, dialogul social este considerat extrem de util în soluționarea gravelor probleme sociale, consecință a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile și avantajele schimburilor economice.

1.2. Dialogul social la nivel internațional

11. Credibilitatea și viabilitatea standardelor internaționale ale OIM se datorează, în primul rând, implicării directe a reprezentanților salariaților și angajatorilor alături de reprezentanții guvernului în elaborarea lor: propunerea de texte, formularea de amendamente și aprobarea formei finale. Votul lor este egal cu al guvernelor și decisiv în adoptarea formei finale a Convenției sau Recomandării ce însoțește respectiva convenție. În cea de-a doua etapă, textul se distribuie statelor membre, iar guvernele sunt obligate să consulte, la nivel național, reprezentanții salariaților și angajatorilor, care au dreptul să adreseze direct Biroului Internațional al Muncii (BIM) observațiile lor cu privire la text. Adoptarea Convențiilor și Recomandărilor se face în Conferința Internațională cu votul a două treimi din delegații prezenți. Acest procedeu este expresia solidarității cu celelalte state membre cu privire la coordonarea adecvată, la nivel internațional, a condițiilor de muncă și a drepturilor salariaților. În practică, standardele internaționale sunt folosite atât de organizațiile guvernamentale, cât și de cele neguvernamentale, regionale în scopul dezvoltării și armonizării politicilor sociale și de muncă.

12. Statele membre au dreptul să decidă dacă doresc sau nu să fie „ținute” legal de aceste norme internaționale prin ratificarea lor, moment în care ele devin obligatorii. În conformitate cu art. 19 din Constituția OIM, statele au obligația să raporteze anual Convențiile și Recomandările pe care nu le-au ratificat². Esențial este că statele nu pot să ratifice cu rezerve („în parte”), ci sunt obligate la ratificarea integrală a lor. Ratificarea

¹ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a V-a, revizuită, Ed. Universul Juridic, București, 2011, p. 128.

² Pentru detalii referitoare la procedura de ratificare, a se accesa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_664637.pdf.