

Modulul 1

Introducere în dialogul social



ASOCIACE POSKYTOVATELŮ
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR



Margarita



Instituto Politécnico
de Castelo Branco



With financial support from
the European Union

Conținut

1. Ce este dialogul social?
2. Forme de dialog social
3. Istoricul dialogului social
4. Intențiile Comisiei Europene cu privire la dialogul social
5. Normele UE privind condițiile de muncă



1. Ce este dialogul social?



Ce este dialogul social?



Dialogul social reprezintă ...

... orice tip de schimb între reprezentanții angajatorilor și salariați.

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

Definiții ale dialogului social

Organizația Internațională a Muncii definește dialogul social ca reprezentând „toate tipurile de **negocieri, consultări sau schimburi de informații** cu sau între guverne/angajatori/sindicate (...) în vederea obținerii unui consens cu privire la abordările politice și măsurile practice pentru a asigura o dezvoltare socială și economică echitabilă”.

Uniunea Europeană definește dialogul social astfel:

„**discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune** care implică organizații care îi reprezintă pe partenerii sociali (angajatori și muncitori)”.

2. Forme de dialog social



Forme de dialog social (1/4)

Dialogul social bipartit

Între organizațiile patronale și sindicate, fără implicarea autorităților publice.

Negocieri colective pentru acorduri obligatorii privind profesionalizarea, condițiile de salarizare și de muncă în sectorul serviciilor sociale.

→extrem de interesant pentru autoritățile publice ca sursă de finanțare.

Forme de dialog social (2/4)

Dialog social tripartit

Între angajatori și sindicate (= parteneri sociali) și guvern.

- În 6 din 11 țări: autoritățile publice joacă un rol direct în dialogul social privind serviciile sociale.
- În majoritatea statelor membre ale UE, partenerii sociali au cel puțin un rol consultativ în procesul decizional privind legislația și politicile sociale și de ocupare a forței de muncă.
- 9 din 11 respondenți declară că au o influență asupra politicilor naționale.
- Partenerii sociali sunt implicați în Semestrul european (ciclul de coordonare economică, fiscală, a muncii și a politicilor sociale în cadrul UE) - diferă de la o țară la alta.

Forme de dialog social (3/4)



Dialogul social intersectorial

- În toate țările, dialogul social este prezent la nivel interprofesional, adică acoperă toate sau cel puțin majoritatea tipurilor de activități economice.
- Partenerii Foresee au confirmat existența dialogului social intersectorial în toate țările.
- În cadrul dialogului social tripartit, principalele părți interesate sunt implicate în dialogul cu autoritățile naționale/locale.

Dialogul social sectorial

- Se desfășoară la nivel de sector, de exemplu sectorul metalurgic, al construcției de locuințe, al saloanelor de coafură, al serviciilor de îngrijiri medicale etc.
- Potrivit partenerilor Foresee: în 9 din 11 țări există parteneri sociali sectoriali în domeniul serviciilor sociale, uneori în asociere cu sectorul de servicii de îngrijiri medicale (subsectoare: persoane cu dizabilități, vârstnici, copii sau alte grupuri vulnerabile).

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Forme de dialog social (4/4)

Rolul potențial al autorităților publice în dialogul social

- În 8 din 11 țări: autoritățile publice joacă un rol în dialogul social.
- În 6 țări: autoritățile publice participă direct la procesul de negociere.
- În 3 țări: niciun rol (uneori indirect).
- În 5 din 6: autoritățile au un rol în validarea textelor/acordurilor.
- În 7 din 10: nu există un dialog social sectorial comun cu sectorul de servicii de îngrijiri medicale.

→ Dialogul social la nivel sectorial se axează mai mult pe relațiile industriale, care pot aborda aspecte concrete precum salariile, timpul de lucru, condițiile de muncă specifice etc.

→ Acordurile colective naționale permit concurența loială în același sector (costuri de personal comparabile).

→ Proces de extindere în multe țări (încheierea unui acord este obligatorie chiar și pentru cei care nu fac parte din organizațiile angajatorilor/angajaților).

#ForeseeSocialServices



3. Istoricul dialogului social



Istoric (1/4)

- Relațiile profesionale naționale în țările membre ale UE s-au dezvoltat de-a lungul secolelor în moduri individuale, specifice fiecărei țări.
- 1957 Tratatul de la Roma: Dialogul social european reprezintă una dintre sarcinile Comisiei în ceea ce privește „promovarea cooperării statelor membre cu dreptul de asociere și de negociere colectivă între angajatori și muncitori”.
- 1986 Actul Unic European a creat temeiul juridic pentru dezvoltarea „dialogului social la nivel comunitar” și apariția
 - Dialogului social european;
 - Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale muncitorilor.
- 1991-2000: trecerea de la rolul de lobby la cel de producător de standarde sociale, pe baza acordului instituționalizat prin Protocolul social de la Maastricht (1991) → acorduri interprofesionale (parțial transformate în legislație comunitară sau puse în aplicare de partenerii sociali naționali).

Istoric (2/4)

- Tratatul de la Amsterdam (1997) a încorporat Acordul privind politica socială, și anume un cadru unic pentru dialogul social în acordurile-cadru ale UE și în acordurile-cadru interprofesionale privind
 - concediul pentru creșterea copilului (1995);
 - programul redus de muncă (1997);
 - munca cu program fix (1999);→care au fost puse în aplicare prin directivele Consiliului.
- Tratatul de la Lisabona (2009): a subliniat rolul partenerilor sociali (articolul 152 din TFUE) după crizele economice din 2008, și anume necesitatea de a facilita dialogul, respectând în același timp autonomia și diversitatea.
- 2016: acord cvadripartit (parteneri sociali, Comisie, Președinția Consiliului UE) reafirmă rolul fundamental al dialogului social european în procesul de elaborare a politicilor la nivelul UE, inclusiv în cadrul Semestrului european (ciclul de coordonare a politicilor economice, fiscale și sociale în cadrul UE, parte a cadrului de guvernare economică al UE, accentul punându-se pe o perioadă de 6 luni de la începutul fiecărui an, de unde și denumirea).

Istoric (3/4)

- Pilonul european al drepturilor sociale (EPSR) din 2017 recunoaște dreptul partenerilor sociali de a se implica în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă (inclusiv prin acorduri colective).
- 2021: Atât angajamentul social de la Porto, cât și Declarația de la Porto a Consiliului European au subliniat rolul-cheie al dialogului social.
- Planul de acțiune (2021) de punere în aplicare a EPSR cu angajamentul Comisiei Europene de a
 - prezenta inițiative de negociere colectivă pentru persoanele care desfășoară activități independente în 2021 și
 - sprijini dialogul social la nivelul UE și la nivel național în 2022
 - propune o directivă privind salariile minime adecvate în UE (consolidează utilizarea negocierii colective în stabilirea salariilor și a impune statelor membre cu o acoperire a negocierii colective mai mică de 70% să stabilească un plan de acțiune privind promovarea negocierii colective).

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Istoric (4/4)

Criza COVID-19 demonstrează necesitatea dialogului social la toate nivelurile pentru a pune în aplicare Planul de redresare al UE.

Rezoluțiile Parlamentului

- au subliniat faptul că dialogul social și negocierile colective sunt instrumente-cheie pentru stabilirea unor salarii și condiții de muncă echitabile, precum și a unei rezistențe sporite în timpul crizei;
- au propus condiții echitabile pentru întreprinderile care accesează fonduri publice.

→ Dialogul social a crescut în mod constant în importanță și a fost puternic consolidat în ultimii ani, în special în contextul crizei COVID-19.

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Dezbateri

Considerați că în țara dumneavoastră...

1. ...există un dialog social tripartit?
Dacă da: despre ce?
2. ...există un dialog social sectorial?
Dacă da: în ce sectoare?
3. Care este rolul autorităților?
4. Considerați că există o legătură între nivelul UE și cel național?

→discuții în grupuri (15 minute, maximum 5 participanți) și prezentare

#ForeseeSocialServices



4. Intențiile Comisiei Europene cu privire la dialogul social



Câteva cuvinte despre influența diferiților președinți ai Comisiei Europene asupra dialogului social

- Dl Delors
- Dl Barroso
- Dl Junker
- Dna van der Leyen

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Pregătirea actuală a unei inițiative a UE privind dialogul social

- Pilonul european al drepturilor sociale
- Raportul A. Nahles
- Parteneri sociali intersectoriali europeni
- Cum rămâne cu serviciile sociale?
- Ceea ce știm astăzi

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Pilonul european al drepturilor sociale

Principiul 8. Dialogul social și implicarea muncitorilor

„Partenerii sociali sunt consultați cu privire la elaborarea și punerea în aplicare a politicilor economice, de ocupare a forței de muncă și sociale, în conformitate cu practicile naționale.

Aceștia sunt încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective în chestiuni relevante pentru ei, cu respectarea autonomiei lor și a dreptului la acțiune colectivă. După caz, acordurile încheiate între partenerii sociali sunt puse în aplicare la nivelul Uniunii și al statelor sale membre.

Muncitorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la aspectele relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective.

Trebuie încurajat sprijinul pentru creșterea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social”.



Raportul Andrea Nahles propune:

- Creșterea vizibilității dialogului social în cadrul UE și a gradului de conștientizare a importanței acestuia
 - lansarea unui nou premiu european pentru dialog social;
 - un nou program pentru tinerii viitori lideri ai organizațiilor partenerilor sociali.
- îmbunătățirea structurilor și proceselor dialogului social european;
- o mai mare implicare a partenerilor sociali în Semestrul european;
- îmbunătățirea consultărilor partenerilor sociali cu privire la noile inițiative ale Comisiei;
- mai multe acorduri ale partenerilor sociali europeni;
- promovarea registrelor naționale pentru contracte colective de muncă: acordurile colective și cele privind societățile comerciale ar trebui înregistrate centralizat la nivel național.
- finanțare: capacitățile partenerilor sociali naționali variază substanțial în Europa; ar trebui alocată o sumă corespunzătoare din resursele FSE+;
- îmbunătățirea schimbului de experiență și de bune practici;
- un dialog mai intens pe teme orientate spre viitor: partenerii sociali ar trebui să organizeze dezbateri mai frecvente privind viitorul muncii.



Punctul de vedere al partenerilor sociali intersectoriali europeni

5 domenii principale în care sunt necesare progrese suplimentare:

1. Consolidarea identificării, la nivelul UE, a priorităților în materie de afaceri sociale, în general comune și coerente.
2. Orientarea Comisiei spre consultări mai semnificative cu partenerii sociali.
3. Îmbunătățirea funcționării și coordonării comitetelor de dialog social ale UE.
4. Îmbunătățirea implicării partenerilor sociali în procesul de redresare.
5. Este timpul să acționăm pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali în țările și sectoarele în care acest lucru este necesar.

► **#ForeseeSocialServices**



With financial support from
the European Union

Cum rămâne cu serviciile sociale?

Angajatorii sociali, împreună cu Epsu, au convenit asupra unei [declarații comune privind importanța dezvoltării dialogului social în economia socială](#), solicitând:

„dezvoltarea în continuare a dialogului social și a negocierilor colective în economia socială, în special la nivel sectorial, în domeniul serviciilor sociale, unde este esențial să fie abordate provocările actuale în materie de forță de muncă și să se asigure pregătiri optime pentru viitor”.

La 23 martie 2022, partenerii sociali au organizat o reuniune-pilot privind dialogul social, încheiată cu adoptarea unei [declarații comune a partenerilor sociali privind dialogul social](#), care leagă proiectul strategiei europene de îngrijire de un puternic dialog social în domeniul serviciilor sociale.

De reținut: Angajatorii sociali au solicitat împreună cu Epsu crearea unui nou comitet sectorial de dialog social, care va avea ca obiectiv dezvoltarea dialogului social la nivelul UE și la nivel național în toate țările UE.

► [#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

Ce știm până acum despre conținut

O comunicare capitală privind consolidarea dialogului social în UE, cu 4 obiective:

1. Îmbunătățirea contribuției dialogului social sectorial la elaborarea politicilor UE;
2. Consolidarea rezultatelor și a impactului dialogului social sectorial;
3. Modernizarea și alinierea organizării dialogului social sectorial la tendințele structurale și la noile evoluții economice și contribuția la un dialog social sectorial durabil în viitor;
4. Îmbunătățirea, inclusiv printr-o mai bună concentrare, a sprijinului acordat de Comisie pentru ca dialogul social sectorial să atingă obiectivele de mai sus.

O propunere de recomandare a Consiliului privind rolul dialogului social la nivel național

► **#ForeseeSocialServices**



With financial support from
the European Union

4. Normele UE existente privind condițiile de muncă (directivele) și rolul dialogului social în elaborarea acestor texte



Normele UE privind condițiile de muncă

Conținut:

- TFUE;
- Directiva privind munca cu fracțiuni de normă;
- Directiva privind timpul de lucru;
- Securitatea și sănătatea în muncă;
- Leziuni cauzate de obiecte ascuțite.

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

TFUE și dialogul social: Propunere de rezumat

- ▶ 151: UE, precum și statele membre, au ca obiective drepturile sociale
- ▶ 152: UE recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivelul acestora, ținând cont de diversitatea sistemelor naționale. Acesta facilitează dialogul dintre partenerii sociali, respectând autonomia acestora.
- ▶ 153: Enumeră domeniile sociale în care acțiunea statelor membre este sprijinită de UE. Se poate realiza prin directive.
- ▶ 154: UE se consultă cu partenerii sociali „înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale”, apoi, dacă se dorește continuarea consultării în a doua etapă, partenerii sociali își exprimă opinia.
- ▶ 155: Dacă partenerii sociali doresc acest lucru, CE poate decide să lanseze un proces care să conducă la un acord. La cerere, Comisia poate propune o decizie a Consiliului.
- ▶ **#ForeseeSocialServices**



Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la programul redus de muncă - UNICE, CEIP/CES

- ▶ Scop: să asigure eliminarea discriminării muncitorilor cu program redus de muncă și să îmbunătățească calitatea muncii cu fracțiune de normă; să faciliteze dezvoltarea muncii cu fracțiune de normă pe bază de voluntariat și să contribuie la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să țină cont de nevoile angajatorilor și ale muncitorilor.
- ▶ Definiție: „termenul «muncitor cu program redus de muncă» = angajat al cărui program normal de lucru, calculat săptămânal sau în medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui muncitor cu normă întreagă comparabil”.

➡ Directiva se referă în mod direct la acord



Directiva 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă.

- ▶ Cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru, în ceea ce privește perioadele de repaus zilnic, pauzele, repausul săptămânal, timpul maxim de lucru săptămânal, concediul anual și aspectele legate de munca de noapte, munca în schimburi și modurile de lucru.
- ▶ Un subiect important în serviciile sociale - definirea timpului de lucru și a timpului de gardă.

➡ Niciun acord preexistent.

▶ **#ForeseeSocialServices**




With financial support from
the European Union

Directivă pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății muncitorilor

Principii generale de prevenire:

- ▶ evitarea riscurilor;
- ▶ evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- ▶ combaterea riscurilor la sursă;
- ▶ adaptarea muncii în funcție de individ;
- ▶ ...
- ▶ **Obligația muncitorilor:** Fiecare muncitor are responsabilitatea de a avea grijă, în măsura posibilului, de propria sa securitate și sănătate, precum și de alte persoane afectate de actele sale sau de atribuțiile sale la locul de muncă, în conformitate cu formarea sa și cu instrucțiunile date de angajatorul său.

 Niciun acord preexistent - baza tuturor legislațiilor UE cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.



Directivă bazată pe Acordul-cadru privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al serviciilor de îngrijiri medicale - Hospeem - EPSU

Directiva urmărește:

- ▶ Obținerea celui mai sigur mediu de lucru posibil;
- ▶ Prevenirea vătămărilor muncitorilor cauzate de toate obiectele medicale ascuțite • (inclusiv acele);
- ▶ Protejarea muncitorilor expuși riscului;
- ▶ Instituirea unei abordări integrate care să stabilească politici de evaluare a riscurilor, de prevenire a riscurilor, de formare, de informare, de sensibilizare și de monitorizare;
- ▶ Instituirea de proceduri de răspuns și de monitorizare.

➡ A devenit Directiva 2010/32/UE = exemplu unic de acord sectorial care a fost transformat într-o directivă a UE.



Observații finale 1/2

- ▶ Directivele se referă în general la adaptare prin intermediul dialogului social intersectorial sau sectorial la nivel național (cel puțin pentru anumite aspecte)

Rezultatele dialogului social pot consta, de asemenea, într-un acord care nu necesită o punere în aplicare printr-o directivă la nivel național.

Adică: Acordul privind munca la distanță, 2002 - sau cel recent privind digitalizarea.

- ▶ **#ForeseeSocialServices**

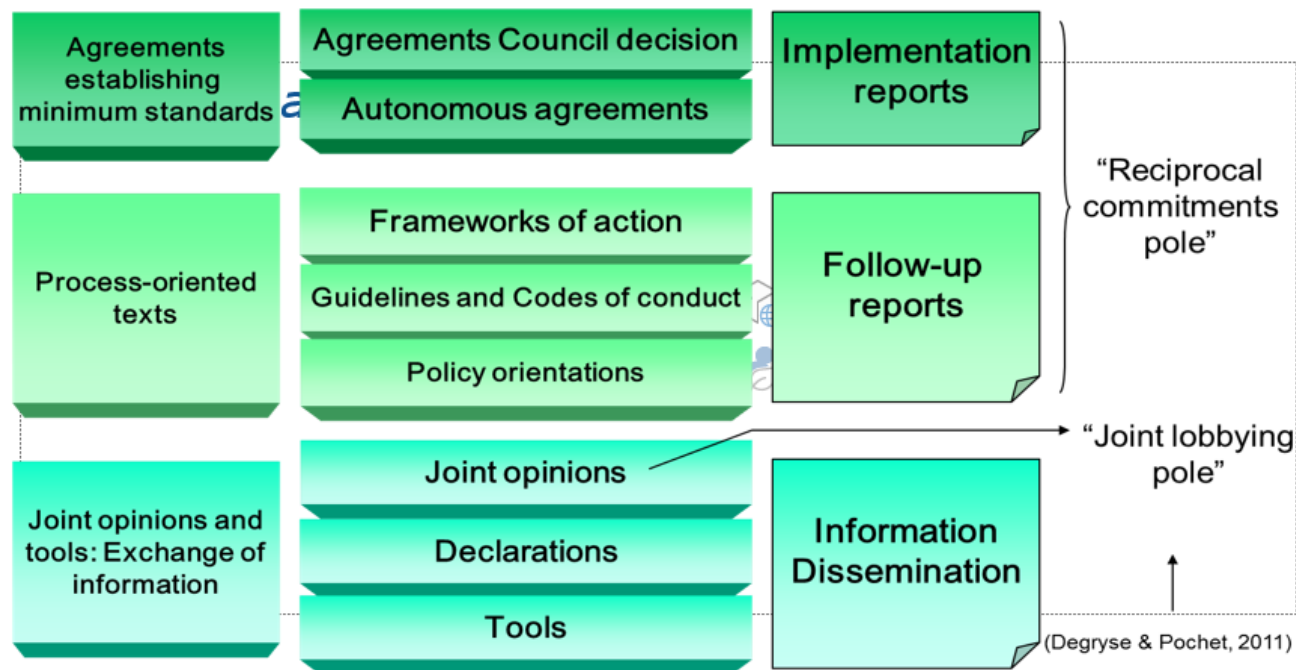


Observații finale 2/2

Dialogul social al UE poate furniza și alte tipuri de rezultate:



European social dialogue outcomes: typology



► #ForeseeSocialSe



With financial support from the European Union

Vă mulțumim pentru atenție!

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union



Dialogul Social în România

Ce merge, ce nu merge și de ce

Radu Burnete, director al Confederației Patronale Concordia

www.concordia.ro



CONFEDERAȚIA PATRONALĂ
CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE



CONFEDERAȚIA PATRONALĂ
CONCORDIA
DIALOG PENTRU DEZVOLTARE

DIALOGUL SOCIAL



→ Este un **mecanism legal**
al unei **economii sănătoase**



Promovează pacea socială



Poate rezolva probleme economice și sociale



Stimulează progresul economic



Stimulează buna guvernare

consultări sau negocieri

BIPARTIT

sindicate

patronate



- Acorduri
- Politici ale companiilor
- Contracte colective de muncă

TRIPARTIT

autorități

sindicate

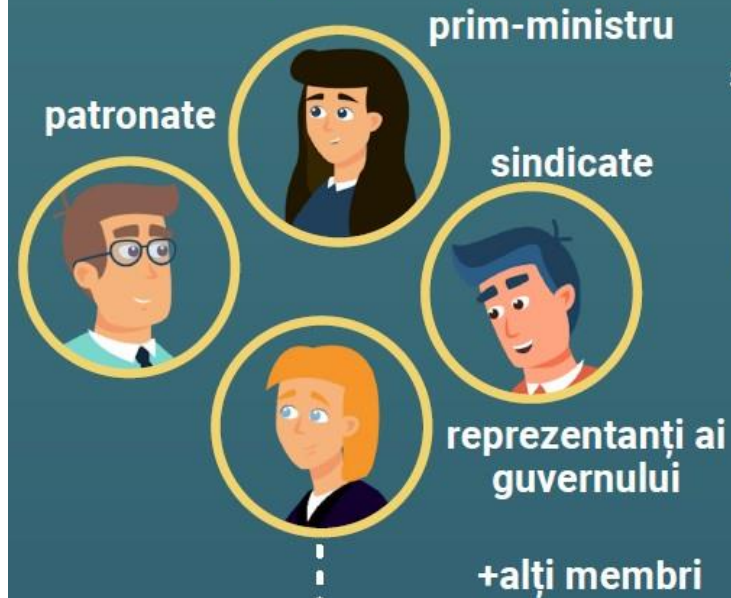
patronate



- Legi și politici publice
- Codul muncii
- Standarde naționale și internaționale

Legal, cei trei actori se întâlnesc în:

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social (CNTDS)



- Salariul minim
- Strategii și proiecte
- Acorduri și pacte sociale

Comisiile de dialog social



- Avizează proiectele legislative și politicile guvernamentale

Social dialogue

What is Social Dialogue

Social dialogue is defined by the ILO to include all types of negotiation, consultation or simply exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers, on issues of common interest relating to economic and social policy. It can exist as a tripartite process, with the government as an official party to the dialogue or it may consist of bipartite relations only between labour and management (or trade unions and employers' organizations), with or without indirect government involvement. Social dialogue processes can be informal or institutionalised, and often it is a combination of the two. It can take place at the national, regional or at enterprise level. It can be inter-professional, sectoral or a combination of these.

The main goal of social dialogue itself is to promote consensus building and democratic involvement among the main stakeholders in the world of work. Successful social dialogue structures and processes have the potential to resolve important economic and social issues, encourage good governance, advance social and industrial peace and stability and boost economic progress.



**International
Labour
Organization**

DIALOGUL CIVIC

societatea civilă



sindicate



patronate



Consiliul Economic
și Social (CES)

Avizează inițiative
parlamentare sau
guvernamentale

Consiliul Economic și
Social European (CESE)

Consultări și avize
pentru politici și directive
europene

Instituțiile dialogului social în România

Unele dintre ele 😊

Consiliul Economic și Social (CES)

Este organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domenii ce țin de politicile economice, financiare și fiscale, relații de muncă, protecția socială, politici salariale și egalitate de șanse, educație, tineret, dezvoltare durabilă, profesii liberale, etc. Membrii CES includ reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor reprezentative la nivel național și ai societății civile, care se reunesc în Comisii de specialitate și în Plen.

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. 62/2011

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social (CNTDS)

Este organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, prezidat de prim-ministru ce cuprinde președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, reprezentanți ai Guvernului, reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali. Printre temele abordate se află: stabilirea salariului minim, strategii și proiecte în domeniul social, negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, stabilirea sectoarelor de activitate.

Organizațiile dialogului social

Tot unele dintre ele 😊

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

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.

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

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.



Procesul de dialog social/civic

Cum ar trebui el să arate în România?

Guvernul/Parlamentul au o idee sau au identificat o problemă

- Discuții informale cu partenerii sociali și cu ONG-urile

Inițiatorul publică un document în care explică ce ar vrea să reglementeze și de ce

- Urmează 30 de zile în care cei interesați își pot exprima opinia, tot în scris

Analizând răspunsurile inițiatorul scrie și introduce pe circuit propunerea legislativă

- Urmează dezbaterile legislative unde intervine și avizul CES și sunt necesare tot un minimum de 30 de zile pentru opinii

Analizând propunerile inițiatorul decide forma finală a textului. Apoi o supune aprobării

- Etapa de consultare s-a încheiat, decid cei care au legitimitate democratică să o facă

Guvernul/Parlamentul au o idee sau au identificat o problemă

- Discuții informale cu partenerii sociali și cu ONG-urile

Inițiatorul publică un document în care explică ce ar vrea să reglementeze și de ce

- Urmează 30 de zile în care cei interesați își pot exprima opinia, tot în scris

Analizând răspunsurile inițiatorul scrie și introduce pe circuit propunerea legislativă

- Urmează dezbaterile legislative unde intervine și avizul CES și sunt necesare tot un minimum de 30 de zile pentru opinii

Analizând propunerile inițiatorul decide forma finală a textului. Apoi o supune aprobării

- Etapa de consultare s-a încheiat, decid cei care au legitimitate democratică să o facă



Dialogul social bipartit

Se negociază astăzi în

- Cele mai multe negocieri au loc la nivel de unitate
- Foarte puține negocieri la nivel de sector
- Problema încrederii
- Problema definirii sectoarelor
- Problema partenerilor sociali (o discutăm mai încolo)
- Cine e de vină?

- a) Salariul minim brut pe sector;
- b) Conditii de muncă, sănătate și securitate în muncă;
- c) Extinderea perioadei de referință la 6 sau 12 luni;
- d) Masurile privind combaterea discriminării și egalitatea de tratament la locul de munca;
- e) Masuri pentru combaterea oricaror forme de hartuire la locul de munca;
- f) Reglementarea unor proceduri de soluționare amiabilă a conflictelor intervenite între partenerii sociali;
- g) Reglementarea duratei perioadei de referință pe categorii de profesii, funcții, activități, meserii, în vederea compensării orelor prestate peste durata maximă legală de lucru cu timp liber corespunzător;
- h) Stabilirea modului de constituire și administrare a fondului de formare profesională la nivelul sectorului de activitate din fonduri europene;
- i) modul de constituire și funcționare a comitetelor sectorial, de elaborare și autorizare a standardelor ocupaționale;

- a) Regimul juridic al liderilor sindicali și al reprezentanților angajaților;
- b) Durata minimă a concediului de odihnă;
- c) Procedura privind necorespondența profesională;
- d) Procedura cadru de cercetare disciplinară a angajaților;
- e) Regulile privind organizarea și desfășurarea arbitrajului conflictului colectiv de muncă;
- f) Stabilirea categoriilor de funcții, ocupații, meserii și a duratei maxime pentru care se pot încheia clauze de confidențialitate care produc efecte după încetarea contractului individual de muncă;
- g) Stabilirea condițiilor generale privind organizarea, desfășurarea și verificarea modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu în cadrul telemuncii;
- h) Condițiile de acordare a repausului săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică;
- i) Stabilirea intervalelor de timp și a modului de realizare a obligației de informare a angajaților asupra situației actuale economice și financiare a angajatorului;

Problemele dialogului social din România

Cele mai mari dintre ele 😊

Lipsa de
legitimitate
socială, politică
și economică a
partenerilor
sociali

- Cine sunt partenerii sociali?
- Istoria tulbure a dialogului social în anii tranziției
- Utilizarea altor canale decât cele ale dialogului social

Cultura dialogului social în România

- Europa post-belică și pacea socială
- România post-comunistă și simularea dialogului
- Formele fără fond(din nou)

Slaba reprezentativitate

- Gradul de sindicalizare în mediul privat este foarte mic
- Capilaritate redusă a organizațiilor patronale
- Suspiciuni privind dosarele de reprezentativitate
- Legitimare reciprocă versus delegitimare prin lipsă de reformă internă

Fragmentarea

- Sectoare cu mult prea multe organizații patronale lipsite de relevanță
- Prea mulți parteneri sociali la nivel național
- Organizarea fragmentată a firmelor

Capacitatea redușă

- Membership redus = resurse limitate
- Finanțare excesivă din resurse publice sau fonduri europene (mai problematică în cazul patronatelor)
- Lipsă de reformă și adecvare la noile realități

Lipsa de interes a statului și politicienilo r în dialogul social

- Politicienii din România nu sunt interesați în mod real de
 - ▶ dialog
- Îl simulează din calcul politic sau reacționează la stimuli
- ▶ publici
- Nu avem o cultură a consensului și compromisului
- Dialogul este bifat procedural, dar lipsește cu desăvârșire

Disfuncționalitățile CES

- Termenele de consultare sunt insuficiente și asta viciază din start întregul proces
- Guvernul și Parlamentul ignoră opiniile CES, dar multe dintre opiniile CES sunt absurde și inutile
- CES-ul cedează adesea la presiune politică
- Filozofia care a legat Comisiile de dialog social de activitatea CES nu se regăsește în practică
- O lungă istorie de probleme care nu se pot repara cu ușurință



Câteva idei și concluzii

Merită să fii recunoscut ca

- Rezentativitate
- Legitimitate
- Canale oficiale versus canale informale
- Situația ideală versus situația reală

Cât de ușor este să construiești un

- Problemele de design ale Legii Dialogului Social
- Dosarele de reprezentativitate

Dialog social vs dialog civic Rolul ONG-urilor

- Dezbateri (și alte întrebări dacă sunt)

Modulul 3

Practici de dialog social



With financial support from
the European Union

Conținut

1. Teme de negociere
2. Exemplu de contracte colective de muncă
3. Cum se negociază

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

1. Teme de negociere



Dialogul social - teorie

„toate tipurile de negocieri, consultări sau pur și simplu schimburi de informații între sau cu reprezentanții guvernelor, angajatorilor și muncitorilor, cu privire la aspecte de interes comun legate de politica economică și socială” (Organizația Internațională a Muncii)

3 activități comune principale ale dialogului social:

- Negociere;
- Consultare;
- Schimbul de informații.

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Teme de negociere - exemple

- salarii, indemnizații, remunerații;
- timpul de lucru, condițiile de muncă;
- munca la distanță, birou la domiciliu;
- instruire, calificare;
- sănătatea angajaților;
- securitate și sănătate în muncă, norma de muncă;
- recrutare și păstrare;
- formare continuă (inclusiv digitalizarea).

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

2. Exemple de convenții colective și modul în care acestea au fost negociate



Conținut

Nouă bune practici

Dificultăți întâmpinate

Beneficiile parteneriatului social

Recomandări

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

Nouă bune practici

Bunele practici au fost colectate în cadrul parteneriatului de proiect și al calității de membru al Angajatorilor Sociali

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union



Instruirea personalului suplimentar de îngrijire pe termen lung într-o situație de urgență în timpul pandemiei (ACTIZ)

- Această inițiativă, care reunește 3 angajatori și 2 organizații ale angajaților, a dezvoltat 2 programe online gratuite de formare pe termen scurt privind competențele necesare pentru a sprijini muncitorii din domeniul îngrijirii medicale în timpul crizei.
- 4000 de persoane instruite.

Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a salariilor în contextul pandemiei (UNIPSO)

- ▶ Partenerii sociali intersectoriali din economia socială au negociat un acord de acordare a unui bonus (cu o subvenție din partea autorităților) pentru îngrijitorii rezidențiali (concentrându-se pe nivelurile cele mai scăzute ale rețelei) și, de asemenea, de îmbunătățire a condițiilor de muncă ale acestora.





Elaborarea unui ghid de reîntoarcere la lucru după înlăturarea restricțiilor (FEACEM)

- ▶ Ghidul oferă un set de recomandări pentru reîncadrarea muncitorilor la locul de muncă, în conformitate cu cele furnizate de autoritățile sanitare. Subiecte: evaluarea riscurilor, măsuri preventive, organizare, igienă, ce trebuie făcut dacă cineva prezintă simptome la locul de muncă.



Numerar pentru acoperirea riscurilor pentru sănătate (Nexem)

- Crearea unui fond în numerar gestionat de partenerul social, care să acopere 330.000 de lucrători în privința riscurilor de deces, de incapacitate de muncă pe termen lung și de concediu medical prelungit, să permită abordarea unor situații specifice (de exemplu, asistență psihologică în context Covid) și să gestioneze măsurile de prevenire (Nexem FR)
 - Această inițiativă veche, condusă de 1 angajator + 5 organizații ale angajaților, a permis punerea în comun a contribuțiilor pentru crearea unui sistem de asigurări pentru toți muncitorii în cadrul convenției colective (330 de angajați implicați). Acoperă decesul, incapacitatea de lungă durată, concediul medical + costurile medicale – la un preț rezonabil plătit de angajator în proporție de 50%.
 - În timpul pandemiei, schema a creat un serviciu de asistență psihologică gratuit și o alocație pentru muncitorii care nu au putut lucra din cauza restricțiilor.

Acord de creare a unui set de instrumente pentru îmbunătățirea egalității de gen în sectorul economiei sociale (UDES).



- Un sector (mai larg decât serviciile sociale, dar care le include pe acestea) alcătuit în proporție de 67% din femei, cu un program parțial de lucru peste medie. Încă mai sunt necesare progrese.
- Acțiuni:
 - Neutralitate și diversitate în recrutare;
 - Dezvoltarea carierei prin formare și acces egal la formare și promovare profesională;
 - Instrumente de gestionare a carierei adaptate la politica de egalitate a serviciilor;
 - Salariu egal: evaluare periodică + nediscriminare în caz de sarcină.
 - Paternitatea: absența impactului/asigurarea de către ambii părinți/echilibru în viața profesională;
 - Guvernanța și dialogul social orientate către un echilibru între bărbați și femei.

Acord care vizează creșterea progresivă a salariilor între 2017 și 2021 (APSSCR)



- ▶ Această acțiune comună între 1 organizație patronală și angajatul reprezentant a permis solicitarea de la autorități a unor fonduri suplimentare pentru servicii și a unei creșteri salariale planificate între 2017 și 2021 – salariile au crescut în 5 ani pentru furnizorii de servicii de îngrijire.

Implicarea consiliului de muncă în programul de lucru al întreprinderii (SWÖ)



- ▶ SWO a încheiat un acord pentru implicarea consiliului de muncă în programul anual de lucru al organizației.



Crearea unei organizații patronale care să urmărească angajarea dialogului social.

- ▶ Unilateral, dar având ca scop promovarea dialogului social; organizațiile patronale sunt reunite în cadrul unei rețele. Evaluarea necesității unui cadru care să permită elaborarea unor condiții comune în cadrul serviciilor sociale și o mai bună influență politică.



Planul de acțiune concertată în domeniul îngrijirii care vizează negocierea îmbunătățirii remunerației.

- ▶ Un plan de acțiune concertată în materie de îngrijire în Germania, care vizează negocierea îmbunătățirii remunerației persoanelor care furnizează servicii de îngrijire pentru vârstnici, în vederea consolidării atractivității. Cerințele legale necesare au fost create prin Legea privind îmbunătățirea salariilor din serviciile de îngrijire din noiembrie 2019.
- ▶ Ceea ce încă lipsea era o organizație patronală națională care să acopere întregul sector pentru a negocia un acord colectiv calificat cu sindicatele, dar procesul a condus la măsuri legislative care vor îmbunătăți situația.

Dificultăți întâmpinate

- Termene-limită urgente, în special în contextul Covid
- Dificultatea de a alege între subiecte de acoperit și necesitatea de a nu intra mereu în detalii;
- Organizațiile raportează uneori că, în funcție de timpul și energia consumate, se tem că nu își vor atinge obiectivele;
- Dificultatea de a ajunge la un acord atunci când sunt implicate mai multe organizații – chiar și între organizațiile patronale – și, de asemenea, de a menține motivația și implicarea tuturor.

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Beneficiile parteneriatului social

- Parteneriatul social permite un domeniu de aplicare larg (un întreg sector).
- Acțiunea comună a partenerilor sociali poate atrage atenția mass-mediei, poate exercita presiuni asupra autorităților (mai multe părți) și poate determina crearea de măsuri legislative.
- Partenerii sociali, în special cei din sectorul serviciilor sociale, sunt cei mai în măsură să pună în aplicare politicile publice privind afacerile sociale și trebuie asociați dacă autoritatea dorește ca politica să fie pusă în aplicare în mod corect.
- Partenerii sociali sunt cei mai în măsură să propună cele mai relevante soluții, chiar și în situații incerte.
- Faptul că angajatorii și angajații sunt de acord cu privire la necesitatea de acțiune este un semn clar al relevanței subiectului.
- Partenerii diferiți au canale de comunicare diferite, care pot extinde comunicarea.

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

Recomandări din partea colegilor

- Definirea unor obiective și acțiuni concrete și împărtășirea acestora cu tabăra opusă;
- Existența unei imagini clare a nevoilor ambelor părți (cu date exacte) înainte de a începe negocierile și însoțirea de către un expert în cazul în care apar probleme tehnice;
- Colectarea, înainte de negociere, a relatărilor de cazuri speciale, a căror împărtășire poate conferi un caracter mai convingător;
- Activarea partenerilor la nivel local;
- Atunci când sunt implicate fonduri publice, poate fi util dialogul constant cu autoritățile;
- Menținerea constantă a dialogului;
- Colaborarea între actorii care au aceleași valori;
- În unele cazuri, dialogul social determină o reflecție asupra necesității de a avea o cercetare transfrontalieră a subiectului (de exemplu, în cazul deficitului de personal).

#ForeseeSocialServices



Ce subiecte de dialog social ar fi relevante în țara dumneavoastră?



3. Cum se negociază un acord



Cum se negociază un acord colectiv

- Echipa de negociere: angajator + sindicate + expert
- Ce trebuie urmărit:
 - Sincronizare;
 - Norme și proceduri de negociere;
 - Pregătire corespunzătoare;
 - Înțelegerea diferențelor dintre funcțiile membrilor echipei de negociere;
- 4 etape ale procesului de negociere:
 1. pregătirea pentru negociere;
 2. etapa de negociere;
 3. semnarea contractului;
 4. acțiuni subsecvente.

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union

Etapele negocierii

- **Pregătirea:** Trebuie să faceți pregătiri și cercetări atente, în special în ceea ce privește examinarea punctelor de vedere ale membrilor dvs.
- **Deschiderea:** O parte prezintă o propunere, iar cealaltă parte răspunde. Această etapă poate implica amânări pentru a colecta informații suplimentare și pentru a testa argumentele. Aceasta include, de asemenea, identificarea importanței relative a problemelor, a pozițiilor de rezervă și a „liniilor de bază”.
- **Tranzacționare:** Ambele părți fac schimburi comerciale pentru a trece de la poziții de deschidere fixe la un acord: „Vă oferim x dacă sunteți de acord cu y.”
- **Contract:** Aceasta ar trebui să includă o etapă în care propunerea finală să fie înaintată membrilor și să se încheie cu documentarea acordului pentru consultări ulterioare.

Strategia de negociere - subiecte de reflecție:

- Cine sunt actorii implicați în negociere?
- Care sunt nevoile afacerii (afacerilor)?
- Care sunt nevoile și dorințele forței de muncă?
- Care sunt problemele care ar putea să survină și efectele eventualelor propuneri?
- Pe cine trebuie să convingeți?
- Cine sunt formatorii de opinie?
- Care este strategia de rezervă dacă nu puteți obține o rezoluție?

[#ForeseeSocialServices](#)



With financial support from
the European Union

Vă mulțumim pentru atenție!

#ForeseeSocialServices



With financial support from
the European Union