



11 decembrie 2015

**Către: Doamna Claudia-Ana Costea  
Ministrul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice**

**În atenția: Doamna Alexandra Patricia Braica  
Secretar de Stat**

**Subiect: Strategia Națională pentru Dialog Social și Planul de măsuri pentru dezvoltarea dialogului social**

Stimată doamnă Ministru,

Apreciem inițiativa Dumneavoastră de consultare a mediului de afaceri cu privire la *Strategia Națională pentru Dialog Social și la Planul de măsuri pentru dezvoltarea dialogului social*. În acest sens, vă rugăm să găsiți mai jos observațiile Consiliului Investitorilor Străini - FIC.

Așa cum deja cunoașteți, *Strategia națională pentru dialog social* se dorește a reprezenta o cercetare aprofundată a instituției dialogului social în țară noastră, realizată de către Ministrul Delegat pentru dialog social, în cadrul proiectului „România suntem noi!” POSDRU/171/6.4/S/146712, în luna noiembrie 2015. Rezultatele cercetării au fost concretizate în *Planul de măsuri pentru dezvoltarea dialogului social*.

Dincolo de profunzimea, nivelul de detaliu, cursivitatea și structura cercetării, pe care le apreciem că fiind corect ajustate temei în discuție și relevanței acesteia pentru relațiile de muncă, în ansamblul lor, considerăm demersul, în sine, unul binevenit. Cu toate acestea, există mai multe aspecte, surprinse de autor, inexacte și/sau eronate, a căror corectare o considerăm esențială și care alterează, în fond, întregul demers.

Așadar, aderăm la o parte din constatările studiului și, implicit, la o parte din măsurile propuse de Ministerul pe care îl coordonați (ex: *asigurarea unui sistem integrat de comunicare și informare pentru partenerii sociali, implicarea partenerilor în elaborarea și implementarea Strategiei de ocupare, elaborarea unei metodologii/proceduri de monitorizare a dialogului social etc.*).

De altfel, organizația noastră și-a exprimat în numeroase rânduri interesul pentru un dialog social transparent și bine structurat din punct de vedere administrativ, militând permanent în fața autorităților publice și private în sensul acestui deziderat.

Cu toate acestea, studiul și planul asociat cuprind câteva observații și măsuri la care nu putem adera, fiind, în opinia noastră, profund neîntemeiate. Ne vom concentra, astfel, asupra acestor puncte critice și a căror ignorare ar putea conduce la alterarea definitivă a dialogului social din țară noastră.



Pentru început, studiul sugerează, în mai multe rânduri, necesitatea acoperirii unui procent cât mai mare de salariați de către un contract colectiv de muncă<sup>1</sup>, idee transpusă prin acțiunea nr. 20 din planul de măsuri – „*modificarea de urgență a cauzelor ce au generat reducerea gradului de acoperire a contractelor colective de muncă, respectiv: a criteriilor de reprezentativitate, a mecanismului de extindere a contractelor colective sectoriale, a mecanismului de deschidere/închidere a negocierii colective, monitorizării contractelor colective, instituțiilor de reprezentare a salariaților, condițiilor și mecanismelor pentru declanșarea conflictelor de muncă, modului de constituire/afiliere a partenerilor sociali*”.

Nevoia de predictibilitate a evoluției legislației naționale, în particular a legislației muncii, este o nevoie esențială pentru continuarea activității la aceleași standarde calitative. Așadar, modificările legislative operate *în urgență*, ar putea destabiliza raporturile de muncă și colaborarea dintre partenerii de dialog social.

Organizația noastră, a atras atenția, în numeroase rânduri, asupra importanței predictibilității și transparenței eventualelor modificări legislative.

În altă ordine de idei, în cadrul *Strategiei naționale pentru dialog social* se prezintă un studiu al *World Economic Forum*<sup>2</sup> care plasează România pe ultimul loc în rândul statelor U.E. în ceea ce privește tensiunea din relațiile de muncă, cu un scor de 3,3 pe o scară de la 1 la 7. Acest loc s-ar datora și lipsei unui contract colectiv de muncă acoperitor la nivel național sau la un nivel cât mai vast.

Cu toate acestea, este de observat că Franța și Italia se situează, în același clasament, în imediată vecinătate a României, cu un scor de 3,4, or ambele state au o „*rata de acoperire a contractelor colective de peste 80%*”, aspect subliniat chiar de studiul în discuție.

În acest context, este evident că obiectivul exinderii acoperirii contractelor colective de muncă este unul cel puțin neîntemeiat, iar o asemenea măsură va fi, evident, inefficientă scopului final de detensionare a relațiilor de muncă.

Pe parcursul studiului am mai observat o serie de constatări fără substanță care, coroborate, ilustrează o imagine negativă a dialogului social din România.

La pag. 5 din studiu, autorul susține că „*în acest moment, dialogul social este văzut de partenerii sociali că fiind unul formal, fără a i se acorda importanță, e un exercițiu care trebuie realizat doar pentru că așa prevede o lege, fără a se încerca să se dea utilitate acestui demers*”. Această idee este reluată și la pag. 7 (presupusă disfuncționalitate de la pct. 13) – „*dialogul social este văzut de parteneri ca fiind unul formal, în sensul unei activități care trebuie bifată, dar fără urmări concrete și utile în sens general*”.

Considerăm că această observație nu este una pertinentă. FIC acordă o importanță deosebită dialogului social, nu numai sub aspect formal. De altfel, implicarea noastră constantă în conservarea unui dialog social de calitate reprezintă un indiciu suficient în acest sens.

Ca atare, observația autorului poate reprezenta, cel mult, o părere personală, incompatibilă cu caracterul de imparțialitate pe care ar trebui să îl proiecteze o analiză realizată de autoritățile guvernamentale.

---

<sup>1</sup> A se vedea pag. 7 și pag. 24

<sup>2</sup> Pag. 4



La pag. 10 din studiu, autorul susține că *„partenerii sociali trebuie să aibă acces la informații relevante în domenii precum cel legislativ, social sau economic”*, sugerând, evident, că aceștia nu ar beneficia de acest acces.

Opinia noastră este că, cel puțin din punct de vedere formal, actualul cadru legislativ conferă partenerilor sociali toate pârghiile necesare accesării informațiilor în timp util și chiar acordă posibilitatea consultărilor pe subiecte de interes social și economic. Dorim să reamintim aici recentă modificare, în dată de 02.10.2015, a Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea *Consiliului Economic și Social* care a deblocat anumite puncte nevralgice în funcționarea eficientă a acestui organism.

La pag. 12, se menționează faptul că *„România se află la cea mai mare distanță de îndeplinirea Țintelor asumate prin Strategia Europa 2020”*. Autorul omite, însă, să ofere detalii suplimentare cu privire la această susținere (ex.: existența, sau nu, a unui clasament între țările membre, scară la care ne raportăm atunci când clasăm țările în respectivul clasament, sursă informației etc.).

Sintetic, în anul 2010, prin Strategia Europa 2020 au fost stabilite cinci obiective principale intercorelate pe care U.E. trebuia să le atingă până în 2020 în domeniul *ocupării forței de muncă*, al *cercetării și dezvoltării (C&D)*, al *schimbărilor climatice și energiei*, al *educației și al combaterii sărăciei și excluziunii sociale*. Astfel, dialogul social din România este foarte puțin relevant pentru această strategie și, oricum, așa cum am arătat, nu cunoaștem de existența vreunui clasament și, implicit, a unei competiții între statele membre cu privire la această strategie.

Mai departe, la pag. 13 din strategie, autorul susține ideea slabei cooperări în sistemul relațiilor industriale din România, sistem care *„nu ar fi bazat pe cooperare între parteneri, fiind mai degrabă un sistem axat pe o confruntare permanentă între cei implicați în acest proces”*.

Din nou, afirmația este lipsită de fundament sau, cel puțin, inexactă. În cadrul organizației pe care o reprezentăm există numeroase companii care își fundamentează activitatea socială pe o colaborare exemplară între partenerii de dialog social. Similar unor cazuri asemănătoare semnalate mai sus, extragerea unui caz negativ de către autor și generalizarea acestuia contribuie la creionarea unei imagini negative cu privire la întreg, deși această imagine este, de cele mai multe ori, una eronată.

Cea mai periculoasă observație a strategiei este, însă, în viziunea noastră, cea sintetizată în *Obiectivul 2*, respectiv necesitatea *„Revizuirii, optimizării și completării legislației de profil, inclusiv a cadrului instituțional, în concordanță cu realitățile mediului economic și social”*. Acest obiectiv este reluat pragmatic în planul de măsuri, la punctul II.

Fără a intra în analiza punctuală a textului și a motivelor invocate de autor, considerăm că implementarea acestui obiectiv are potențialul de a altera foarte grav mediul economic național și, implicit, relațiile de muncă din țară noastră.

Vă rugăm să aveți în vedere faptul că actuala legislație a muncii, adoptată și/sau actualizată în anul 2011 a condus la o îmbunătățire constantă și stabilă a tuturor indicatorilor relevanți în domeniul raporturilor de muncă (creșterea numărului de angajați la nivel național, scăderea ratei șomajului, creșterea salariului minim și mediu, scăderea numărului de conflicte de muncă la nivel național etc.). Toate aceste rezultate favorabile, desprinse din numeroasele analize tehnice (unele chiar finanțate de mediul sindical – a se vedea proiectul *Tackling the Challenges of the New Labour and Social Dialogue*



*Laws in Romania* al Programului de Cooperare Elvețiano – Român) au condus la creșterea atractivității pieței muncii și a mediului de afaceri din țara noastră pentru marii investitori externi.

Ca atare, inițiativele de modificare a legislației muncii se prefigurează a fi nu numai inutile, ci chiar periculoase pentru actualul echilibru economic, dificil de dobândit și de susținut într-un context general de instabilitate economică și socială.

Cel mai îngrijorător aspect este aderarea organismelor guvernamentale la poziția sindicală<sup>3</sup>, în ciuda numeroaselor noastre demersuri de a atrage atenția asupra nevoilor mediului de afaceri din țara noastră și dificultăților cu care se confruntă angajatorii din România.

Reiterăm, și pe această cale, interesul nostru pentru menținerea actualului cadru legislativ, cadru care, așa cum am arătat mai sus<sup>4</sup>, și-a dovedit eficiența în timp și a condus la o evoluție evidentă a dialogului social, sub aspect calitativ.

În concluzie, ne exprimăm aprecierea față de studiile întreprinse de Ministrul Delegat pentru dialog social, în sensul deschiderii pe care o manifestă față de dialogului social din România și intenției de a continua și dezvolta acest subiect.

Cu toate acestea, documentele în discuție, respectiv *Strategia Națională pentru Dialog Social* și *Planul de măsuri pentru dezvoltarea dialogului social* sunt puternic afectate de factori obiectivi și subiectivi, așa cum am arătat mai sus, astfel încât nu pot reprezenta, în niciun caz, temeiul unei dezvoltări durabile și solide a dialogului social din România.

---

<sup>3</sup> A se vedea inițiativele organizațiilor sindicale (directe sau indirecte, după caz) de modificare a legislației muncii, inițiative care riscă să destabilizeze raporturile de muncă, în detrimentul tuturor actorilor implicați (angajați și angajatori, în principal și societatea civilă, în subsidiar).

<sup>4</sup> Precum și în analizele tehnice depuse cu diverse ocazii chiar la Ministerul pe care îl gestionați