



#### PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii“

ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)“

Apel PEO/58/PEO-P1/OP4/ESO4.2/PEO-A7

Titlu proiect: PRO DIALOG SOCIAL, Cod SMIS: 308683

### Importanța Dialogului Social

Dialogul social reprezintă procesul voluntar prin care partenerii sociali *se informează, se consultă și negociază* în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

Partenerii sociali sunt sindicatele sau organizațiile sindicale, angajatorii ori organizațiile patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social. Chiar dacă definiția legală a dialogului social precizează caracterul său voluntar, sunt numeroase texte de lege care iterează obligativitatea.

Dialogul social poate fi bipartit atunci când se desfășoară numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale, sau tripartit dacă implică și autoritățile administrației publice.

Astfel, la nivel de unitate, sector de activitate sau grup de unități vom avea un dialog social bipartit, iar în cadrul procesului de consultare în privința stabilirii salariului minim pe economie sau în cazul modificărilor aduse unor acte normative există un dialog social tripartit, fiind implicate și autoritățile administrației publice.

Deși este de foarte multe ori minimizat rolul dialogului social, în Codul Muncii se menționează negocierile și drepturile colective în repetate rânduri. De asemenea, aproape toate actele normative care reglementează sfera relațiilor de muncă fac trimitere fie la contractul colectiv de muncă, fie la negocierile dintre organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților și angajatori ori organizațiile patronale.

Atât organizațiile sindicale, cât și cele patronale sunt persoane juridice, iar înființarea organizarea, funcționarea și dizolvarea acestora sunt aspecte reglementate *prin Legea nr. 367/2022 a dialogului social*.

Pentru a asigura reprezentarea salariaților în relația cu angajatorul, *Codul Muncii* a prevăzut și posibilitatea alegerii unor reprezentanți ai acestora, fără a institui obligativitatea obținerii personalității juridice, mandatul fiind limitat la cel mult doi ani.

La nivel internațional, dialogul social se realizează prin intermediul organizațiilor sindicale și patronale înființate prin asocierea organizațiilor sindicale sau patronale naționale. În acest sens, organizațiile sindicale și patronale înființate la nivel european, au contribuit la proiectul unei viitoare directive a Comisiei Europene prin care se vor stabili o serie de elemente care vor sta la baza stabilirii unui salariu minim pentru fiecare stat membru.



Chiar dacă definiția legală a dialogului social face referire la caracterul voluntar al acestuia, există o serie de obligații în privința colaborării dintre salariați, fie prin organizațiile sindicale la care sunt afiliați, fie prin intermediul reprezentanții aleși, și angajator.

Exemple din materiale legislative care ilustrează acest lucru:

- Angajatorii care au încadrați în muncă mai mult de 10 salariați au obligația de a iniția negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- Programarea colectivă a concediilor de odihnă se face cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.
- La elaborarea regulamentului intern ori la modificarea acestuia, angajatorii vor consulta partenerii sociali, sindicatul sau reprezentanții salariaților.
- Confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.
- În cazul transferului de întreprindere este obligatorie consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.
- La elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, precum și la stabilirea periodicității instruirii salariaților este obligatorie consultarea.
- Informarea și consultarea salariaților este reglementată și prin Legea 467/2006.
- Consultarea este obligatorie și la elaborarea planului de formare profesională.
- Solicitarea de participare a salariatului la o formă de pregătire profesională va fi analizată de angajator împreună cu sindicatul sau reprezentanții salariaților.
- La negocierea, încheiere, modificarea contractului de muncă, pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, precum și pe parcursul cercetării disciplinare, salariatul are dreptul de a fi asistat de un reprezentant al sindicalului al cărui membru este. Angajatorul nu se poate opune acestui drept
- Să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.
- Decizia de reducere a programului de lucru de la cinci zile la patru zile pe săptămână va fi precedată de consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.
- În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.
- Angajatorii sunt obligați să informeze atât salariații care au încheiate contracte de muncă pe perioadă determinată, cât și organizația sindicală sau reprezentanții salariaților cu privire la locurile pe perioadă nedeterminată de muncă vacante.
- Normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.
- Acordarea cumulată a zilelor de repaus săptămânal se face cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.
- În exercitarea atribuțiilor, organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



*Dialogul social vizează, în principal, asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială.*