



Scurtă prezentare

Proiectul “Modernizarea dialogului social si consolidarea capacitatii de negociere colectiva in domeniul pedologiei si agrochimiei, prin masuri integrate de digitalizare, formare profesionala si consiliere” Cod SMIS: 308553 este finantat prin programul „Programul Educație și Ocupare”(PEO) 2021-2027, prioritatea P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii“, obiectiv specific 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+)“

Proiectul este implementat in parteneriat de catre Sindicatul National al Lucratorilor din Pedologie si Agrochimie, in calitate de beneficiar si Oficiul Județean pentru Studii Pedologice si Agrochimice Iasi in calitate de partener.

Grup țintă vizat:

- membru de sindicat / patronat
- personal angajat al unei structuri sindicale / patronale
- persoane alese sau numite în structurile de conducere ale organizațiilor sindicale /patronale

Activitățile derulate pentru implementarea proiectului:

Digitalizare – mentorat / coaching – consiliere

- digitalizare și îmbunătățirea capacității SNST și ANS: platforma online care va fi folosită în viitoarele activități ale SNST și în variile servicii care vor fi oferite membrilor de sindicat (**A1.1**);
- furnizarea unor servicii de mentorat/coaching și consiliere pentru 96 de persoane – vor furniza suport membrilor de sindicat pentru o mai bună racordare la realitățile pieței muncii (**A1.2 și A1.3**);
- studiu teoretic-aplicat cu privire la evoluții și prognoze raportate la dinamica profesiei în raport cu piața muncii (**1.4**);

Modernizare dialog social

- organizarea unor workshop-uri tematice: 4 workshop-uri tematice in direcția modernizării dialogului social pe următoarele teme (**2.1**)
- index Modular: situația cu probleme și soluții sistemice în sectorul de reprezentativitate specific al SNST (**A2.2**);

Formare profesională

- formare profesională, evaluare și certificare pentru 48 persoane, membri de sindicat ai SNST vor participa la cursul delegat sindical; cursul este autorizat și va fi recunoscut inclusiv la nivelul Uniunii Europene (**3.1**).

Campanii IEC

Organizate tematic în jurul următoarelor subiecte: dialogul social, negocieri colective și serviciile pieței muncii la nivel sectorial/regional:

- Campanie de informare, educare, conștientizare asupra rolului dialogului social sectorial, negocierilor colective și a serviciilor pieței muncii la nivel sectorial /regional (**4.1**);
- Promovarea importanței dialogului social, negocierilor colective și dinamicii profesiei în raport cu piața muncii prin organizarea unui eveniment de tip conferință (**4.2**).

Abordări inovative

Organizarea și desfășurarea activităților de schimb de experiență și transfer de bune practici la nivel european (**5.1**)



Ce înseamnă dialog social și care e rolul său în relațiile de muncă?

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 dialogului social**.

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 reprezentanților aleși, și angajator.

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.



De ce este important dialogul social?

Structurile și procesele eficiente de dialog social oferă numeroase aspecte pozitive, cel mai important fiind capacitatea acestora 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*”.

Dialogul social și în special, negocierile colective la nivelul industriei reprezintă un mod eficient de a crea standarde minime sectoriale sau intersectoriale în (potențial) toate domeniile vieții profesionale, protejând astfel atât lucrătorii, cât și angajatorii, permițându-le să funcționeze pe picior de egalitate cu alți angajatori, fără riscul de a se iniția o cursă descendentă a salariilor și condițiilor de lucru.

Scopul principal trebuie să fie crearea unui mediu de egalitate de șanse, în care atât angajatorii și cât și angajații să-și poată satisface nevoile. În același timp, acesta reprezintă un instrument pentru îmbunătățirea eficacității operațiunilor din acest sector și, prin urmare, a calității serviciului oferit, deoarece oferă un spațiu unic și structurat pentru schimbul de experiență și discuții între angajatorii și sindicatele din sector.



De exemplu, dialogul social poate:

- să garanteze că reprezentanții lucrătorilor - care furnizează serviciile pe teren și prin urmare, au cunoștințe neprețuite - pot să contribuie în mod real la direcția în care se îndreaptă un anumit sector;
- să fie benefic pentru factorii politici de decizie și angajatori, precum și pentru beneficiarii sau consumatorii de servicii.
- le oferă angajatorilor posibilitatea de a-și prezenta și explica deciziile și viziunea privind dezvoltarea sectorului și, în consecință, să negocieze cu reprezentanții lucrătorilor pe această temă.

Pe scurt, dialogul social și acordurile colective constituie un instrument eficient pentru a răspunde multor provocări, de la reducerea izolației și abordarea muncii nedeclarate, până la consolidarea salariilor și a condițiilor de muncă și identificarea de noi profiluri profesionale și standarde de calificare.



Ce înseamnă negocierea colectivă?

Cea mai importantă formă de dialog social la nivel național este negocierea colectivă. Negocierea colectivă este specifică încheierii unor acorduri cu caracter obligatoriu privind salariile și condițiile de muncă, spre deosebire de dialogul social, care abordează un spectru mai larg de chestiuni și are un impact mai mare asupra întregii industrii în ansamblu.



Organizația Internațională a Muncii rezumă negocierile colective astfel:

- negocierea colectivă are loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte;
- poate avea loc la mai multe niveluri, care uneori se completează reciproc: o secție în cadrul unei întreprinderi, la nivel de întreprindere, la nivel sectorial, regional și național;
- negocierea colectivă are un scop dublu: pe de o parte, să ofere un mijloc de stabilire a salariilor și a condițiilor de muncă aplicabile grupului de lucrători acoperit de viitorul acord prin negocieri libere și voluntare între cele două părți independente în cauză;
- pe de altă parte, să permită angajatorilor și lucrătorilor să stabilească prin acord regulile care guvernează relația dintre ei.



Probleme ale dialogului social in Romania

- Grad crescut de fragmentare

În România există în continuare un număr relativ mare de organizații sindicale și patronale, fapt care conduce la un grad crescut de fragmentare și respectiv la un nivel de reprezentare scăzut. În ceea ce privește patronatele în particular, este dovada faptului că mediul de afaceri nu este suficient de bine consolidat. Dublat de un grad de asociere relativ scăzut, cele 5 confederații patronale reprezentative au o acoperire relativ redusă la nivelul economiei naționale.

- Lipsa suprapunerilor intereselor sectoriale și numărul redus de sectoare economice

În România, sindicatele reprezintă preponderent sectorul public, pe când patronatele sunt constituite exclusiv de către mediul privat, fapt ce îngreunează posibilitatea de a ajunge la scopuri comune și acorduri între partenerii sociali.

Capacitatea organizațională scăzută a partenerilor sociali Gradul de fragmentare crescut determină și o capacitate organizațională scăzută din cauza lipsei de resurse. Partenerii sociali nu beneficiază nici de resursele financiare, nici de resurse de alt tip suficiente pentru a întreprinde acțiuni concrete, coerente și documentate în dialogul social bi și tripartit, fapt ce afectează semnificativ percepția autorităților care tind să îi trateze cu mai puțină seriozitate, precum și funcționarea dialogului social bi-partit la nivel sectorial și național.

- Lipsa încrederii

Există o lipsă de încredere istorică între partenerii sociali, fapt ce împiedică de cele mai multe ori găsirea unui consens și, prin urmare, a unei soluții pentru diferite probleme de interes comun.

Unul dintre motive este politizarea raporturilor dintre partenerii sociali, aceștia găsind la decidenții politici un răspuns mai rapid sau mai mult sprijin în anumite circumstanțe, decât găsesc la partenerii sociali