

DIALOGUL SOCIAL – PROBLEME ȘI SOLUȚII

SOCIAL DIALOGUE – PROBLEMS AND SOLUTIONS

CZU: 349.2

<https://doi.org/10.56329/1810-7087.24.1.11>

CONF. UNIV. DR. EVLAMPİE DONOS,
 UNIVERSITATEA DE STAT „B. P. HASDEU” DIN CAHUL
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0003-0925-4413](https://orcid.org/0000-0003-0925-4413)

ABSTRACT

The essence of social dialogue at the current stage represents an important factor in mitigating the crisis that the Republic of Moldova is going through. The decrease in salary income, the increase in the share of people exposed to poverty, and marginalization are problems of great gravity for society. Under these conditions, measures are required to revive the institution of social dialogue. The lack of a clear concept regarding the structuring of social dialogue norms creates difficulties in the proper functioning of this institution. In the reference material, the author analyzes some aspects regarding the institution of social dialogue in the Republic of Moldova through the prism of compliance of the legal framework in force with the norms of the International Labor Organization, the Council of Europe and the European Union. The paper contains concrete proposals for the modification of some norms related to social dialogue.

Keywords: *collective agreement; collective labor contract; tripartite consultations; social dialogue; collective bargaining.*

REZUMAT

Esența dialogului social la etapa actuală reprezintă un factor important în atenuarea crizei pe care o traversează Republica Moldova. Scăderea veniturilor salariale, creșterea ponderii persoanelor expuse sărăciei, marginalizarea lor constituie probleme de o mare gravitate pentru societate. În aceste condiții se impun măsuri spre revigorarea instituției dialogului social. Lipsa unui concept clar referitor la structurarea normelor privind dialogul social creează dificultăți în buna funcționare a acestei instituții. În materialul de referință autorul analizează unele aspecte privind instituția dialogului social în Republica Moldova prin prisma conformității cadrului legal în vigoare cu normele Organizației Internaționale a Muncii, Consiliului Europei și Uniunii Europene. Lucrarea conține propuneri concrete de modificare a unor norme privind dialogul social.

Cuvinte-cheie: *acord colectiv; contract colectiv de muncă; consultări tripartite; dialog social; negociere colectivă.*

Introducere

Domeniul dialogului social din Republica Moldova este reglementat, în cea mai mare parte, atât de normele Codului muncii, cât și de Legea patronatelor, Legea sindicatelor, Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, precum și de alte acte normative. Fiind reprodus din Codul muncii al Federației Ruse [5], conceptul de dialog social, sub unele aspecte, nu este conform cu normele internaționale ale muncii. În opinia unor autori, deficitul muncii decente se manifestă prin „insuficiența posibilității de ocupare a forței de muncă, lipsa protecției sociale, negarea drepturilor lucrătorilor și lipsa dialogului social” [24, p. 56-57]. Această lipsă a dialogului social dezavantajează nu doar salariații, ci și angajatorii. Sărăcia, insecuritatea muncii, prezența abuzurilor în raporturile de muncă afectează sistemul dialogului social. În context, buna funcționare a instituției dialogului social depinde de acțiunile întreprinse de autorități în vederea combaterii sărăciei. Potrivit opiniei unor autori, ca problemă socială trebuie definită *sărăcia, și nu inegalitatea*. Obiectivul major al politicilor sociale trebuie orientat spre diminuarea, până la eliminare, a sărăciei, și nu micșorarea diferențelor de venituri. Inevitabil, un transfer de venituri pentru a elimina sărăcia va produce o creștere a egalității sociale, dar acest lucru este doar un efect secundar, un cost al combaterii sărăciei, dar nu un obiectiv de atins în sine. Cu părere de rău, la etapa actuală, în Republica Moldova acțiunile factorilor decizionali guvernamentali sunt centrate pe componenta inegalităților, și nu pe combaterea sărăciei. Promovarea acestor politici au drept efect apariția fenomenului erodării consensului social și instalării apatiei sociale. Potrivit unor autori, dificultățile apărute în crearea societății civile, politizarea activității sindicale, corupția, delaptațiunea, fraudă, înșelătoria, colaboraționalismul și prostia au dus,

încet-încet, la instalarea unei apatii generale în masă de manevră socială, apatie din care numai răbufnirea nemulțumirilor ajunse să umple paharul o mai poate scoate [12, p. 877].

În opinia savantului A. Popescu, persistența sărăciei este o dovadă a sentimentului de neputință, de degradare umană. Sărăcia nu este generată de săraci, ***ea rezultă din problemele structurale și de sisteme sociale ineficiente*** [21, p. 44].

Sistemul actual de dialog social din Republica Moldova a fost instituit prin normele Codului muncii din 2003, acesta nefiind amendat până la etapa actuală. Acest sistem este unul atipic, care nu se bazează pe un concept clar, bine determinat. Sistemele clasice ale dialogului social se întemeiază pe trei concepte definitorii, și anume:

- *conceptul negocierilor colective*, aplicabil tuturor negocierilor care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea fixării condițiilor de muncă și angajării și/sau reglementării relațiilor dintre cei ce angajează lucrători, precum și reglementării relațiilor dintre cei ce angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor [8];

- *conceptul consultărilor tripartite*, care are ca obiectiv angajarea și punerea în practică a procedurilor orientate spre asigurarea consultărilor eficiente dintre reprezentanții guvernului, ai celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile de promovare a normelor în materie de muncă, adoptate de Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei și Uniunea Europeană [9];

- *conceptul promovării dialogului social prin îmbunătățirea guvernantei* cu implicarea partenerilor sociali în procesul decizional și în procesul de punere în aplicare a unor acorduri colective [23, art. 151-160].

Mecanismele ce țin de promovarea dialogului social prevăzute de legislația în vigoare nu sunt ar-

monizate cu conceptele invocate. Una dintre cauzele prezenței acestui fenomen sunt diferențele dintre sistemul de valori și modul de percepere a realităților. Potrivit opiniei cercetătorilor R. L. Mathis, P. Nica, C. Rusu, acest tip de conflicte are cea mai largă răspândire în țările post-comuniste, în care sistemul de valori se conturează cu mare dificultate în condițiile în care aceleași grupuri sociale și segmente cu aceeași capacitate decizională se împotmolesc într-o mixtură de principii și metode preluate fie din valorile democrației, fie din practicile comuniste, în funcție de propriile raționamente, pe care, de cele mai multe ori, încearcă să le impună, prin forță, celeilalte părți [20, p. 355]. În context, prevederile art. 15-44 din Codul muncii al Republicii Moldova cu privire la dialogul social sunt o reproducere aproape absolută a art. 23-55 din Codul muncii al Federației Ruse [5]. Situația dată reprezintă, fără echivoc, o mixtură de principii și metode preluate fie din valorile democrației, fie din practicile comuniste. Întru argumentarea acestei concluzii, voi invoca unele aspecte de neconformitate a prevederilor menționate din Codul muncii al Republicii Moldova cu mecanismele dialogului social prevăzute de normele internaționale.

Materiale utilizate și metode aplicate

În vederea realizării studiului dat, au fost utilizate unele publicații științifice din domeniul dialogului social, inclusiv actele normative în vigoare ce reglementează instituția respectivă. În studiu au fost folosite metoda comparativă de analiză, metoda logică prin aplicarea procedeelelor de deducție și sinteză.

Scopul prezentului demers științific este evidențierea și conturarea cadrului legal în materia stabilirii și reexaminării normelor privind dialogul social.

Rezultate și discuții

Parteneriatul social – instrument al dialogului social

Conceptual, legislația Republicii Moldova în materie de dialog social este însoțită, după cum am menționat, de norme reproduse din legislația altui stat. În context, și instituția dialogului social este redenumită în instituția parteneriatului social, cu toate că parteneriatul social este un instrument al dialogului social. În Codul muncii al Republicii Moldova doar la art. 25 regăsim noțiunea de „dialog social”. Astfel, potrivit acestui articol, în scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social se creează, la nivel de unitate, comisii pentru *dialog social* „angajator – salariați”, aceste comisii desfășurându-și activitatea în baza regulamentului-tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Deși, în realitate, la nivel de unitate, aceste comisii trebuie să fie constituite voluntar, scopul lor de bază fiind negocierea contractelor colective la nivelul respectiv.

Pe de altă parte, la nivel național, de ramură și teritorial se constituie comisii pentru consultări și negocieri colective „*pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial*” [14, art.1]. Această normă este una ambiguă și imprecisă întrucât presupune soluționarea de către aceste comisii a tuturor problemelor ce țin de domeniile muncii, social-economic, dezvoltarea parteneriatului social. Misiunea comisiilor tripartite nu constă doar în a soluționa probleme cu caracter economic sau social. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, la art. 152, prevede că scopul Reuniunii sociale tripartite la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă este de a contribui la dialogul social [23, art.152].

În context, în România, spre exemplu, principalele atribuții ale Consiliului National Tripartit sunt orientate spre:

- asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

- dezbateră și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
- soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
- negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- analiza și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;
- stabilirea sectoarelor de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- alte atribuții convenite între părți [15, art.178].

De asemenea, prin art.121 din Legea nr. 62/2011, a fost statuat că Comisiile de dialog social au caracter consultativ, iar activitatea lor vizează, în special, și astfel de aspecte cum ar fi 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 [15, art. 121]. În context, aceste Comisii de dialog social sunt formate din reprezentanți ai administrației publice centrale sau locale, reprezentanți ai organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național [15, art. 120]. Mecanismul specific de activitate a acestor Comisii este dialogul social – proces voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun. Mecanismul de încheiere a unor astfel de acorduri își are sorgintea în prevederile art. 153 (ex-articolul 137 TCE), art. 154 (ex-articolul 138 TCE) și art. 155 (ex-articolul 139 TCE) prin care a fost stabilit că:

- Comisia are misiunea de a promova consultarea partenerilor sociali la nivelul Uniunii și adopta orice măsură utilă pentru a facilita dialogul acestora, asigurând o susținere echilibrată a părților. În acest scop, înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale, Comisia se consultă cu partenerii sociali privind posibila orientare a unei acțiuni a Uniunii. În cazul în care, după această consultare, Comisia apreciază că o acțiune a Uniunii este de dorit, aceasta se consultă cu partenerii sociali privind conținutul propunerii preconizate. Partenerii sociali prezintă Comisiei un aviz sau, după caz, o recomandare;

- Dialogul dintre partenerii sociali la nivelul Uniunii poate conduce, în cazul în care aceștia doresc, **la raporturi contractuale, inclusiv acorduri**;

- **Acordurile** încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența articolului 153 din Tratat, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei. Parlamentul European este informat;

- Consiliul hotărăște în unanimitate în cazul în care acordul în cauză conține una sau mai multe dispoziții referitoare la unul din domeniile pentru care este necesară unanimitatea în temeiul articolului 153, alin. (2) din Tratat [23].

Instituția acordurilor de muncă nu este una specifică pentru legislația muncii din Republica Moldova. În context, la art. 15 din Codul muncii legiuitorul a statuat că parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și *autoritățile publice respective* în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților [4, art. 15]. Faptul inexistenței unor mecanisme privind încheierea unor acorduri de

muncă în cadrul sistemului dialogului social ne demonstrează despre un cadru juridic imperfect și contradictoriu în care predomină elementele ce țin de:

- reglementarea ineficientă a sistemului parteneriatului social prin intermediul unor legi elaborate și aprobate nu în cadrul unui concept unic privind instituția parteneriatului social, ci în funcție de anumite tendințe conjuncturale specifice pentru anumite etape;

- subaprecierea de către partenerii sociali a rolului și importanței parteneriatului social în societate etc.

A se preciza că prevederile Codului muncii al Republicii Moldova sunt axate pe cele două concepte – de contract colectiv de muncă și convenție colectivă. Însă substituirea instituției acordurilor colective cu convențiile colective nu este una fundamentată.

Literatura de specialitate conține mai multe dezbateri pe marginea oportunității aplicării noțiunilor de „contract colectiv de muncă” sau „convenție colectivă”. Aceste dezbateri sunt alimentate în special de introducerea de către legiuitorul național, începând cu anul 2003, a unui nou concept potrivit căruia *contractele colective de muncă* se încheie doar la nivel de unitate economică, iar la celelalte două niveluri – de ramură și național – se încheie *convenții colective*.

Astfel, autorul Constantin Tufan, în studiul său „Acte normative noi – Codul muncii al Republicii Moldova”, indică deosebirea esențială dintre contractul colectiv de muncă și convenția colectivă care constă în aceea că, atunci când actul juridic ce reglementează raporturile de muncă și pe cele sociale sunt la nivelul unității, suntem în prezența contractului colectiv de muncă, iar atunci când actul juridic privește nu numai raporturile de muncă și pe cele sociale, ci și pe cele economice, cu efecte la nivel național, teritorial și ramural, elementele enumerate aparțin convenției colec-

tive” [22, p. 18]. Același autor concluzionează că „instituția convenției colective este una mai amplă, mai complexă și mai largă decât cea a contractului colectiv de muncă, însă ambele sunt acte juridice și, după cum se cunoaște, regula este că orice act juridic nu poate nici să vatăme și nici să profite altor persoane decât celor care l-au încheiat (*res inter alios acta alios neque nocere, neque prodesse potest*) [22, p.19].

Poziția autorului Constantin Tufan privind acceptarea a două concepte – contract colectiv de muncă și convenție colectivă – în funcție de gradul de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor sociale, este una discutabilă. În această ordine de idei, vom preciza că problematica socială nu poate constitui drept obiect de negociere a contractelor colective de muncă. Din acest considerent, afirmația autorului citat nu este fundamentată pe prevederile Constituției și pe normele internaționale în materie de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă.

Atât Constituția României, la art. 41 [6], cât și Constituția Republicii Moldova, la art. 43 [7], prevăd că dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. În sensul acestor norme constituționale, este garantat mecanismul de negocieri colective ca **un drept** al salariaților și angajatorilor, precum și obligativitatea lor de a respecta actele adoptate în urma negocierilor colective, fie **contracte colective de muncă**, fie **acorduri colective**, fie **convenții de conciliere**, precum și, după caz, hotărârea prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă, care fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă. Toate aceste noțiuni sunt echivalente cu noțiunea de „convenție”, utilizată de legiuitor.

Faptul că în actele majorității țărilor cu economie de piață, precum și în normele internaționale, este utilizat termenul de convenție, și nu de contract colectiv de muncă, nu prezumă existența

În aceste state a două instituții distincte – a convenției colective și a contractului colectiv. În aceste state este utilizată noțiunea de convenție colectivă. Dar, în alte state, spre exemplu Bulgaria, România, Ucraina, Republica Moldova, este utilizat termenul de „contract colectiv de muncă”. Din punct de vedere istoric, legislația muncii utilizează noțiunea de contract, care era definită ca o convenție încheiată între părți.

Astfel, Codul Civil din 26 noiembrie 1864, la art. 1470, prevedea că lucrările persoanelor în serviciul altora cădeau sub incidența contractului de locațiune de servicii (*locatio operarum*), care era o „convenție prin care persoanele se obligau a pune lucrările lor în serviciul altora” [2].

Legea pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești din 27 ianuarie 1912 (Legea Nenițescu) stabilea, la art. 31, că „legăturile dintre patroni și lucrători se statornicesc prin legea de față și prin *învoielile* părților” [16].

Legea din 1929 a contractelor de muncă, la art. 37, stabilea că contractul individual de muncă este **convențiunea** prin care una dintre părți, denumită salariat, se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată, unei alte părți, denumită patron, care, la rândul său, se obligă să remunereze pe cea dintâi, iar la art. 44 stipula că condițiile contractului individual de muncă pot fi dinainte fixate prin regulamente de muncă sau prin contracte colective [17]. La art. 101 din aceeași Lege, era stabilit că „contractul colectiv de muncă este acordul scris privitor la condițiile de muncă și salarizare încheiat, pe o parte, de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații de ale acestora și, pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați”.

Potrivit art. 8 din Codul muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea R.S.S. Moldovenești din 25 mai 1973 (Veștile Sovietului Suprem și ale Guvernului R.S.S. Moldovenești, 1973, nr. 5, art.

46), cu modificările ulterioare, *contractul colectiv de muncă* se considera un act juridic, ce reglementa relațiile de muncă, social-economice și profesionale dintre administrație și salariați la întreprinderi, în instituții, organizații [3].

Potrivit art. 1 din Legea nr. 1303 din 25.02.1993 privind contractul colectiv de muncă, contractul colectiv de muncă era convenția dintre patroni și salariați în persoana organelor lor reprezentative, iar în cazurile prevăzute la articolul 5 alineatele (2), (3) și (4) – și organelor respective ale administrației publice, prin care se stabileau, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurgeau din raporturile de muncă [18]. În esență, prin Legea nr. 1303 din 25.02.1993 privind contractul colectiv de muncă au fost instituite principiile care au stat la baza reglementării relațiilor colective de muncă, și anume:

- stabilirea, în limitele prevăzute de lege, în contractele colective de muncă a clauzelor privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurgeau din raporturile de muncă;

- posibilitatea încheierii contractelor colective de muncă și în instituții bugetare sau în organele care coordonează astfel de instituții, dacă prin lege se prevede că unele drepturi ale salariaților din aceste instituții se stabilesc prin negocieri colective;

- procesul-verbal de conciliere, precum și, după caz, hotărârea prin care s-a soluționat un conflict colectiv de muncă fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă;

- prevederile contractului colectiv de muncă produceau efecte pentru toți salariații din unitate, indiferent de data angajării lor sau dacă s-au afiliat sau nu la o organizație sindicală din unitate;

- contractul individual de muncă nu putea să prevadă clauze contrare contractului colectiv de muncă;

- contractele colective de muncă puteau fi încheiate la nivelul unităților, grupurilor de unități din una și aceeași ramură sau din ramuri diferite, asociate în baza principiului de producție pe teritoriul municipiilor și raioanelor, la nivelul ramurilor economiei naționale, precum și la nivel republican, în condițiile prevăzute de legea citată;

- contractul colectiv de muncă se încheia pe o perioadă determinată care nu putea fi mai mică de un an calendaristic;

- crearea unui for tripartit la nivel macroeconomic pentru negocierile colective investit cu atribuții în problemele economice și sociale în domeniul muncii, inclusiv cu problemele negocierilor colective și conflictelor de muncă [18, art. 2-15].

Acest concept privind încheierea contractelor colective de muncă la toate cele trei niveluri – național, ramură și unitate economică – a fost revizuit în anul 2003, odată cu adoptarea Codului muncii. Noile prevederi au un caracter contradictoriu și afectează buna funcționare a instituției dialogului social, inclusiv drepturile salariaților. În context, normele din Codul muncii au un caracter lacunar în ceea ce privește noțiunile de *contract colectiv de muncă* și *convenție colectivă*.

Potrivit art. 30 din Codul muncii al Republicii Moldova, contractul colectiv de muncă este un act juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Formularea „reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale” nu este corelată cu normele internaționale care stau la baza negocierilor colective și încheierea contractelor colective de muncă. În sensul art. 2 din Convenția OIM privind promovarea negocierilor colective nr. 154 din 19.06.81, obiectul negocierilor colective îl constituie:

- fixarea condițiilor de muncă și angajării; și/sau

- reglementarea relațiilor dintre cei ce angajează lucrători; și/sau

- reglementarea relațiilor dintre cei ce angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor [8].

Din conținutul acestei norme reiese că în contractele colective de muncă urmează a fi **fixate** clauze cu privire la *condițiile de muncă și angajare*, precum și aspecte ce țin de **reglementarea** relațiilor dintre angajatori și lucrători, pe de o parte, și **reglementarea** relațiilor dintre organizațiile lucrătorilor și angajatorilor. Clauzele cu privire la angajare se referă în particular la aspecte cum ar fi: necesitatea urmăririi promovării, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări; formularea și aplicarea ca obiectiv esențial a unei politici active orientate spre promovarea ocupării depline a forței de muncă în scop productiv și în condiții de liberă alegere a muncii; verificarea aptitudinilor la angajare etc. Cât privește clauzele ce țin de condițiile de muncă, acestea se referă în special la salarizare, timpul de muncă, timpul de odihnă și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Vom preciza, după cum s-a menționat, că problematica drepturilor sociale în sensul Convenției OIM privind promovarea negocierilor colective nr. 154 din 19.06.81 nu face obiectul negocierii colective. Din aceste considerente, cuvintele „alte raporturi sociale” din noțiunea contractului colectiv de muncă dată la art. 30 din Codul muncii nu sunt conforme cu Convenția citată.

De asemenea, referința din noțiunea de contract colectiv de muncă la „raporturile de muncă” este incompletă, întrucât în cazul încadrării în funcția publică ia naștere raportul de serviciu, și nu raportul de muncă [19, art. 30].

Prin urmare, contractul colectiv de muncă reprezintă convenția încheiată în formă scrisă între

angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați în persoana organelor lor reprezentative, de cealaltă parte, prin care se fixează clauze privind condițiile de muncă și angajare, precum și reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători.

Cât privește noțiunea de convenție colectivă, aceasta este dată la art. 35 din Codul muncii, care statuează că convenția este un act juridic care stabilește *principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice* legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și rural, în limitele competenței lor.

Norma respectivă este contrară prevederilor art. 72 alin. (3) lit. j) din Constituția Republicii Moldova, care prevede că regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele și protecția socială se reglementează prin lege organică.

Potrivit Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, la etapa actuală produc efecte juridice 19 Convenții colective.

Astfel, Convenția colectivă nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă” a stabilit, la art. 2, criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă în cadrul unității, concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice a unui număr de:

- cel puțin 30% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 10 la 49 de salariați;
- cel puțin 15 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 50 la 99 de salariați;
- cel puțin 15% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 100 la 249 de salariați;
- cel puțin 40 de salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 250 la 399 de salariați;
- cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul

care reduce locurile de muncă are încadrați mai mult de 400 de salariați [11].

Stabilirea criteriilor de reducere în masă a locurilor de muncă ține de lege pentru că „noțiunea de lege este de ordin organic”. În context, este vorba și de aplicarea unor standarde diferite la reglementarea acestor raporturi: procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal este reglementată prin lege organică, iar criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă în cadrul unității – prin convenție colectivă.

O altă Convenție – nr. 8 din 12.07.2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor” – are drept scop „interzicerea și eliminarea muncilor care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului (munci periculoase)” [10]. La art.1 au fost determinate (preluate) patru categorii din cele mai grave forme ale muncii copiilor, și anume:

1. Toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflicte armate;
2. Utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice;
3. Utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale pertinente;
4. Muncile care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului (munci periculoase).

În context, ulterior, cei trei parteneri – Guvernul, Patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului, și Sindicatele, reprezen-

tate de Confederația Sindicatelor și Confederația Sindicatelor Libere „Solidaritate” – au specificat că primele trei din cele patru „forme grave ale muncii copiilor” vizate în art. 1 nu fac obiectul de reglementare al Convenției nr. 8 din 12.07.2007. Deși, în esență, și a patra categorie din cele mai grave ale muncii copiilor trebuie să facă obiectul de reglementare a legii, și nu a unei Convenții colective.

Prin lege organică trebuie reglementate și raporturile ce țin de salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă, timpul de muncă și timpul de odihnă etc.

Analiza convențiilor colective (nivel național) ne duce la concluzia că acest for tripartit național se află într-un impas: în loc ca obiectivele sale să fie orientate spre promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii, ele sunt orientate spre aprobarea unor modele și formulare de acte. Acest for trebuie să-și reorienteze activitatea, să se bazeze pe bunele practici în domeniu. Spre exemplificare, rezultatele acestor acțiuni la nivel european sunt evidente. În temeiul Deciziei 98/500/CE a Comisiei Europene din 20 mai 1998, au fost încheiate, spre exemplu, Acordul privind organizarea timpului de lucru pentru navigatori (1998), Acordul privind organizarea timpului de lucru pentru lucrătorii mobili din aviația civilă (2000), Acordul privind unele aspecte ale condițiilor de lucru pentru lucrătorii mobili care execută servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar (2005), Acordul privind protecția sănătății lucrătorilor prin respectarea bunelor practici în cadrul manipulării și utilizării siliciului cristalin și a produselor care îl conțin (2006), Acordul privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul

pe căi navigabile interioare (Directiva 2014/112/UE a Consiliului) etc. După cum vedem, obiectul de reglementare a acestor Acorduri îl constituie activitatea unor categorii de personal, și nu adoptarea unor acte ce țin de regimul general privind raporturile de muncă și protecția socială.

În esență, ne aflăm în prezența a 19 Convenții (nivel național) ineficiente, care au fost încheiate în perioada 2004-2021 și care, practic, nu au nici un efect asupra bunei funcționări a sistemului de dialog social în Republica Moldova. Mai mult ca atât, începând cu anul 2004 și până în prezent, cei doi parteneri sociali – patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului, și Sindicatele, reprezentate de Confederația Sindicatelor și Confederația Sindicatelor Libere „Solidaritate” – nu mai încheie contracte colective de muncă la nivel național în situația în care, potrivit Recomandării OIM nr.163/1981, trebuie create condiții pentru desfășurarea negocierilor colective la toate nivelurile de activitate: unitate economică, sector, ramură, regional și național. Nu a mai fost de folos nici pct.17 din Hotărârea Guvernului nr. 671 din 28.05.2002 cu privire la acțiunea Contractului colectiv de muncă (nivel național) pe anul 2001 și Acordul adițional la Contractul colectiv de muncă (nivel național) pe anul 2001, prin care s-a prevăzut că „Guvernul, în comun cu Părțile, va organiza și va finanța, în baza prevederilor Recomandării OIM nr. 163 (1981) și articolului 32 al Legii sindicatelor, *instruirea membrilor comisiilor tripartite la nivel național, ramural și teritorial privind negocierile colective*”. În context, și art. 5 din Convenția OIM privind promovarea negocierilor colective nr. 154 din 19.06.81 a determinat obiectivele și rolul negocierilor colective la toate cele trei niveluri, și anume:

- negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție;

- negocierea colectivă să fie progresiv extinsă la toate domeniile acoperite de Convenție;

- să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură convenite între organizațiile celor ce angajează și organizațiile lucrătorilor;

- negocierea colectivă să nu fie împiedicată de inexistența unor reguli care să reglementeze desfășurarea sa sau de insuficiența sau de caracterul impropriu al acestor reguli;

- organele și procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute de o asemenea manieră încât să contribuie la promovarea negocierii colective [2].

Desigur, din conținutul normelor invocate mai sus reiese că negocierile colective trebuie să fie voluntare, statul având misiunea de a favoriza aceste negocieri. Acest principiu nu se respectă însă peste tot. Astfel, în art. 128 din Legea dialogului social nr. 62/2011 a fost statuat că contractele colective de muncă se pot negocia doar la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate, dar nu și la nivel național. Prin art.129 din aceeași Lege, a fost stabilit că negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați [15]. Incontestabil, negocierile colective trebuie să fie voluntare, așa cum este prevăzut de Carta Socială Europeană Revizuită, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 484-XV din 28 septembrie 2001. Negocierile și consultările colective trebuie să fie axate pe anumite principii, inclusiv:

- dacă există o consultare adecvată, intervenția statului nu este necesară;

- dacă consultarea nu este suficientă, statele trebuie să ia măsuri pentru a o încuraja;

- art.6 par.1 nu privește consultarea între Guvern și salariați și/sau patroni sau organizațiile care îi reprezintă;

- consultarea trebuie să acopere toate problemele de interes reciproc și în special chestiunile

următoare: productivitate, eficiență, igienă, securitate și bunăstare la locul de muncă și alte probleme profesionale (condiții de muncă, pregătire profesională etc.);

- consultarea trebuie să se facă la mai multe niveluri: național, regional și la nivelul întreprinderii [1].

În urma analizei efectuate, se impune înaintarea următoarelor propuneri de lege ferenda:

- Elaborarea unui nou concept cu privire la dialogul social, inclusiv o Lege a dialogului social cu revizuirea cadrului legal în vigoare;

- Favorizarea negocierilor colective și încheierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și unități economice;

- Favorizarea încheierii acordurilor colective de muncă la nivel local și central.

REFERINȚE

1. Carta socială europeană revizuită, ratificată prin Legea nr. 484 din 28.09.2001, art.6. În: Monitorul Oficial din 26.10.2001 nr. 130 art. 959.

2. Codul Civil decretat la 26 noiembrie 1864, promulgat la 4 decembrie 1864 și pus în aplicare la 1 decembrie 1865. Forma preluată reprezintă textul oficial al Codului Civil editat de Ministerul Justiției în anul 1981, pe care au fost operate trimiteri la legislația în vigoare la data de 1 septembrie 1996.

3. Codul muncii al Republicii Moldova din 25.05.1973. În: Veștile nr. 5 din 30.05.1973, nr. 46.

4. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial din 29.07.2003, nr. 159-162 art. 648.

5. Codul muncii al Federației Ruse din 21 decembrie 2001, modificat prin Legile Federale din 24 iulie 2002 N 97-FZ, ..., din 10 iulie 2023 N 319-FZ, din 4 august 2023 N 471-FZ, art. 23-51.

6. Constituția României din 31 octombrie 2003, art. 41. În: Monitorul Oficial, Partea I nr. 767 din 31 octombrie 2003.

7. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.

8. Convenția OIM privind promovarea negocierilor colective nr.154 din 19.06.81, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96. În: „Tratate internaționale”, Chișinău, 1999, volumul 11, pag. 260.
9. Convenția asupra consultărilor tripartite relative la normele internaționale nr. 144 din 21.06.76. În: „Tratate internaționale”, Chișinău, 1999, volumul 10, pag. 78.
10. Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12.07.2007 cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor, art. 1. În: Monitorul Oficial din 24.07.2007 nr. 103-106.
11. Convenția colectivă (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă, art. 2. În: Monitorul Oficial din 20.07.2012 nr. 149-154, art. 570.
12. DINICĂ, R., Restructurare socială în România după 1989. În: Starea societății românești după 10 ani de tranziție. București, 2000, Editura Expert, p.877, ISBN 973-8177-09-7.
13. Hotărârea Guvernului nr. 671 din 28.05.2002 cu privire la acțiunea Contractului colectiv de muncă (nivel național) pe anul 2001 și Acordul adițional la Contractul colectiv de muncă (nivel național) pe anul 2001. În: Monitorul Oficial din 06.06.2002 Nr. 71-73 art. 763.
14. Legea nr. 245/21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial. În: Monitorul Oficial din 08.09.2006 nr. 142-145 art. 1, 698.
15. Legea nr. 62/2011, actualizată prin Legea 1/2016 pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011. În: Monitorul oficial nr. 26 din 14 ianuarie 2016.
16. Legea din 27 ianuarie 1912 pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești – LEGEA NENIȚESCU. În: Monitorul Oficial nr. 236 din 27 ianuarie 1912.
17. Legea din 1929 a contractelor de muncă. În: Monitorul Oficial nr. 88 din data de 5 aprilie 1929.
18. Legea nr. 1303 din 25.02.1993 privind contractul colectiv de muncă. În: Monitorul Oficial din 01.05.1993, nr. 5.
19. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial nr.230-232/840 din 23.12.2008.
20. MATHIS, R., L., NICA, P., RUSU, C., Managementul resurselor umane, Ed. Economica, București, 1997.
21. POPESCU, A. „Probleme esențiale ale muncii în intervalul 1998 până în prezent”. În: Revista română de Dreptul muncii, nr. 4/2005, București, Editura ROSETTI.
22. TUFAN, C. Acte normative noi – Codul muncii al Republicii Moldova. În: Revista română de Dreptul muncii, București, Editura ROSETTI, nr. 4/2003, pag.18, 19.
23. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 26.10.2012, C 326/47.
24. ZAMFIR, E., ZAMFIR C., Politici sociale. România în context European. București, 1995, Editura Alternative, p.56-57, ISBN 973-96996-4-2.