

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

DIALOGUL SOCIAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Situația actuală și recomandări pentru îmbunătățire

Andrian Lungu

Decembrie 2019



Legislația națională a Republicii Moldova și Acordul de Asociere RM-UE prescriu consolidarea dialogului social între Guvern, patronate și sindicate, pentru a asigura pacea socială.



Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC) reprezentată de Guvern, patronatele și sindicate are sarcina de a realiza dialogul social în Republica Moldova. Deși potrivit legii, ședințele comisiei trebuie să se convoace nu mai rar decât o dată pe lună, CNCNC a avut o activitate sporadică în ultimii cinci ani, iar pe parcursul anului 2019, Comisia nu s-a întrunit decât o singură dată.



Agenda „pro-business” a Guvernului, promovată intens de către Consiliul Economic pe lângă Prim-Ministrul RM, afectează *dialogul social* în detrimentul intereselor salariaților.

MUNCĂ ȘI JUSTIȚIE SOCIALĂ

DIALOGUL SOCIAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Situația actuală și recomandări pentru îmbunătățire

Conținut

INTRODUCERE	2
EVOLUȚIA DIALOGULUI SOCIAL ÎN ULTIMII ANI ÎN REPUBLICA MOLDOVA	3
BUNELE PRACTICI ALE UNOR STATE ÎN STABILIREA UNUI DIALOG SOCIAL EFICIENT	5
CADRUL LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL NAȚIONAL PRIVIND DIALOGUL SOCIAL	7
INSTRUMENTELE INSTITUȚIONALE ALE DIALOGULUI SOCIAL	9
ROLUL SINDICATELOR ȘI PATRONATELOR ÎN CADRUL DIALOGULUI SOCIAL	11
ROLUL ȘI INFLUENȚA ALTOR ACTORI (CONSILIUL ECONOMIC DE PE LÂNGĂ PRIM-MINISTRUL RM, CONSILIUL ECONOMIC DE PE LÂNGĂ PREȘEDINTELE RM, FIA, EBA, AMCHAM ETC.) ASUPRA CALITĂȚII ȘI EFICIENȚEI DIALOGULUI SOCIAL	13
CONVENȚIILE ȘI CONTRACTELE COLECTIVE ÎN CONTEXTUL DIALOGULUI SOCIAL	16
RECOMANDĂRI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A SITUAȚIEI ÎN CADRUL DIALOGULUI SOCIAL DIN ȚARĂ	18

INTRODUCERE

Legislația națională a Republicii Moldova și Acordul de Asocieră RM-UE prescriu consolidarea dialogului social între Guvern, patronate și sindicate, în vederea armonizării intereselor angajatorilor cu cele ale salariaților și, în rezultat, pentru a asigura pacea socială.

În Republica Moldova, realizarea dialogului social a fost atribuită în 2006 Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC), în care Guvernul, patronatele și sindicatele delegă un număr egal de membri și membri supleanți. Potrivit legislației în vigoare, ședințele CNCNC se convoacă nu mai rar decât o dată pe lună. Totuși, CNCNC a avut o activitate sporadică în ultimii cinci ani, iar pe parcursul anului 2019, Comisia nu s-a întrunit decât o singură dată.

În 2011, la inițiativa reprezentanților mediului de afaceri autohton și internațional, a fost constituit Consiliul Economic (CE) pe lângă Prim-ministru. Consiliul își propune să faciliteze dialogul între reprezentanții comunității de afaceri și factorii decizionali

în vederea dezvoltării unui climat socio-economic dinamic și favorabil investițiilor. Totuși, Consiliul Economic distorsionează dialogul social, realizat de CNCNC, în detrimentul interesului salariaților reprezentat de sindicate. Mai mult, în ultima perioadă, Consiliul Economic tinde să substituie dialogul social. Prin intermediul Consiliului economic, mediul de afaceri a promovat proiecte de lege, cum este Legea zilierilor sau reforma organelor controlului de stat în domeniul securității și sănătății muncii etc., prin care au fost reduse semnificativ drepturile și garanțiile sociale ale salariaților. Astfel, Guvernul, în loc să asigure echilibrul dintre patronate și sindicate, a conferit mediului de afaceri pârghii-cheie de control în raportul de putere dintre angajatori și salariați, poziția sindicatelor fiind puternic diminuată.

Acest studiu își propune să examineze situația dialogului social în Republica Moldova, în condițiile de stagnare pe care o înregistrează în ultima perioadă. În final, studiul formulează un set de concluzii și recomandări pentru dezvoltarea și consolidarea rolului dialogului social.

EVOLUȚIA DIALOGULUI SOCIAL ÎN ULTIMII ANI ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Dialogul social reprezintă un proces voluntar prin care partenerii sociali (Guvernul, patronatele și sindicatele) se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

În esența sa, dialogul social implică diverse forme de negociere, consultare, informare și gestionare în comun prin care se urmărește armonizarea intereselor angajatorilor cu cele ale salariaților în scopul asigurării păcii sociale.

În Republica Moldova, dialogul social trece printr-o perioadă de stagnare, în contextul în care tot mai multe asociații înființate de investitori străini și de mediul de afaceri autohton (Asociația Businessului European (EBA), Camera de Comerț Americană din Moldova, Asociația Oamenilor de Afaceri din Moldova etc.) își sporesc influența pe dimensiunea dialogului cu Guvernul, promovând în exclusivitate interesele mediului de afaceri, în detrimentul intereselor salariaților. Prin intermediul Consiliului economic de pe lângă Prim-ministru, mediul de afaceri a promovat proiecte de lege prin care au fost reduse semnificativ drepturile și garanțiile sociale ale salariaților.

Drept exemple elocvente în acest sens pot servi unele modificări și completări la Codul muncii (Legea nr.188/2017); Legea zilierilor; reforma organelor controlului de stat în domeniul securității și sănătății muncii etc., care au fost intens promovate de asociațiile de business și lobby de pe platforma Consiliului economic de pe lângă Prim-ministru. Astfel, Guvernul nu a asigurat echilibrul dintre patronate și sindicate, ci a delegat angajatorilor pârghii-cheie, poziția sindicatelor fiind diminuată, dacă nu de-a dreptul ignorată.

Acest studiu își propune să analizeze situația dialogului social în Republica Moldova, în condițiile de stagnare pe care o înregistrează în ultima perioadă. În final, studiul formulează o serie de concluzii și recomandări pentru dezvoltarea și creșterea rolului dialogului social.

Acordul de Asociere dintre Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană, Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte, semnat la Bruxelles, pe 27 iunie 2014 (AA RM- UE), prevede în articolul 31 că „părțile s-au angajat să consolideze dialogul și să coopereze în vederea promovării Agendei muncii decente a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind politicile de sporire a

ocupării forței de muncă, securitatea și sănătatea la locul de muncă, dialogul social, protecția socială, incluziunea socială, egalitatea de șanse între femei și bărbați, combaterea practicilor de discriminare și drepturile sociale, contribuind astfel la crearea unui număr mai mare de locuri de muncă de o calitate mai bună, la reducerea sărăciei, la dezvoltarea durabilă și la îmbunătățirea calității vieții”.

Prin urmare, Acordul de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană (AA RM-UE) definește consolidarea participării partenerilor sociali și promovarea *dialogului social*, inclusiv prin consolidarea capacității tuturor părților interesate, drept domeniu prioritar.

Organizația Internațională a Muncii (OIM) și UE promovează *dialogul social* în calitate de proces voluntar prin care reprezentanții salariaților, ai patronatelor și ai Guvernului fac schimb de informații și opinii, se consultă, negociază și ajung la acorduri în probleme de interes comun.

Procesul respectiv de reprezentare și de apărare a intereselor salariaților în raport cu angajatorul, intitulat în țările occidentale *dialog social*, în Republica Moldova poartă denumirea de *parteneriat social*.

Codul Muncii al RM definește *parteneriatul social* drept un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice relevante în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților. Remarcăm că noțiunea de *parteneriat social* nu se regăsește în actele OIM, a cărei activitate se bazează pe relațiile de conlucrare între reprezentanții sindicatelor, ai patronatelor și ai guvernelor din statele membre ale OIM.

Analizând practica OIM și experiența țărilor occidentale, observăm că noțiunea de *parteneriat social* reprezintă o fază avansată (o stare calitativ nouă) a dialogului social, ce nu reflectă situația de fapt existentă în Republica Moldova în domeniul reglementării colectiv-contractuale a relațiilor sociale de muncă și deci utilizarea unei asemenea noțiuni reprezintă o caracteristică prematură și exagerată a instituției juridice a dialogului social.

În ultimii ani, în Republica Moldova, situația în domeniul *dialogului social* a degradat de la poziții coordonate ale partenerilor

sociali – care reprezintă interesele salariaților, patronilor și statului- la adoptarea unor decizii și întreprinderea unor acțiuni cu depășirea regulilor și procedurilor coordonate de părți. Schimbul de informații și opinii, consultări și negocieri în probleme de interes comun între partenerii sociali a căpătat un caracter pur formal, care la rândul său duc la diminuarea drepturilor și garanțiilor salariaților.

lese în evidență și faptul că în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice, Consiliul Economic de pe lângă Prim-ministru a substituit pur și simplu structura dialogului social la nivel național – *Comisia*

națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC). Acest fapt nu poate fi trecut cu vederea. Elaborarea proiectelor de lege poate avea loc în diferite formate, dar este important să se atragă atenția asupra faptului că, în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice, a fost neglijat un mecanism legal și eficient de armonizare a intereselor partenerilor sociali.

Deși potrivit legislației în vigoare ședințele *CNCNC* se convoacă ori de câte ori este nevoie, conform planului de lucru, dar nu mai rar decât o dată pe lună, în perioada ianuarie 2019- octombrie 2019, nu a avut loc nici o ședință a *CNCNC*.

BUNELE PRACTICI ALE UNOR STATE ÎN STABILIREA UNUI DIALOG SOCIAL EFICIENT

Dialogul social este de o importanță deosebită în procesul de promovare a competitivității economice și a echității sociale în Europa. Statele cu tradiții ale dialogului social tind să aibă economii mai puternice, mai stabile și sunt adesea cele mai competitive din Europa.

Rolul fundamental al partenerilor sociali în elaborarea legislației privind politica socială este reglementat în articolele 152, 154 și 155 din Tratatul privind funcționarea UE (TFUE).

Potrivit art. 152 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, „*Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivelul său, ținând seama de diversitatea sistemelor naționale. Aceasta facilitează dialogul dintre aceștia, respectându-le autonomia. Reuniunea socială tripartită la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă contribuie la dialogul social*”.

Înainte de a depune o propunere legată de politica socială, Comisia Europeană se consultă cu partenerii sociali, mai întâi cu privire la direcția posibilă a acțiunii UE și apoi cu privire la conținutul propunerii vizate, în cazul în care Comisia consideră că acțiunea la nivelul UE este oportună. Partenerii sociali se pot limita la a prezenta Comisiei un aviz sau o recomandare privind subiectul în cauză sau, conform articolului 155 din TFUE, aceștia pot să înceapă negocieri referitoare la aspectul respectiv.

Uniunea Europeană promovează dialogul social. Odată ce organizațiile patronale și cele ale lucrătorilor de la nivel european decid să înceapă un proces de dialog oficial, Comisia va asigura cadrul pentru realizarea acestuia. Acest cadru include Comitetul pentru dialogul social interprofesional și 43 de comitete pentru dialogul social sectorial, cuprinzând diverse sectoare economice precum agricultura, serviciile bancare, comerțul, aviația civilă, construcțiile, industria chimică, educația, spitalele și asistența medicală, hotelurile și restaurantele, transportul etc. Dialogul social sectorial s-a dezvoltat considerabil, de la doar 19 sectoare economice în 1999 la 43 de comitete în 2016. Totodată, acesta a generat șase acorduri-cadru care au fost puse în aplicare prin intermediul directivelor (de exemplu, în transportul maritim, feroviar, aviația civilă, spitale și asistență medicală, și căi navigabile interioare). Activitatea comitetelor este stabilită prin programe de lucru, așa cum au convenit partenerii sociali.

Dialogul social bipartit de la nivel european are loc între organizațiile patronale și cele sindicale. Aspectele discutate pot viza fie industria în ansamblul său, fie anumite sectoare ale economiei. Dialogul bipartit are loc în cadrul comitetelor menționate mai sus, Comisia Europeană având rolul de facilitator și mediator.

În *dialogul social tripartit*, reprezentanții organizațiilor patronale și ale lucrătorilor se reunesc de două ori pe an, împreună cu reprezentanți ai instituțiilor UE (Comisia Europeană, Consiliul European, Consiliul UE), la reuniunea socială tripartită la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă. De asemenea, aceștia poartă periodic discuții la nivel tehnic și politic cu privire la chestiuni macroeconomice, ocuparea forței de muncă, protecție socială, educație și formare.

Până în prezent, procesul de negociere a dialogului social (articolele 154-155 din TFUE) a condus la încheierea a patru acorduri la nivel interprofesional care au fost puse în aplicare prin intermediul directivelor:

- acordul-cadru din decembrie 1995 privind *concediul pentru creșterea copilului* (Directiva 96/34/CE), revizuit de partenerii sociali în iunie 2009 (Directiva 2010/18/UE);
- acordul-cadru din iunie 1997 cu privire la *munca pe fracțiune de normă* (Directiva 97/81/CE);
- acordul-cadru din martie 1999 cu privire la *munca pe durată determinată* (Directiva 1999/70/CE).

De asemenea, numeroase *acorduri sectoriale* au fost puse în aplicare prin intermediul directivelor. Printre acestea se numără acordurile pentru stabilirea unor limite privind timpul de lucru la nivelul diferitelor sectoare de transport (navigatori, aviație civilă, căi ferate, căi navigabile interioare), pentru punerea în aplicare a convenției privind munca în domeniul maritim și pentru prevenirea rănilor cauzate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale.

Dialogul social în UE poate conduce, de asemenea, la acorduri autonome. În aceste cazuri, partenerii sociali stabilesc un cadru general la nivelul UE, care obligă organizațiile naționale afiliate ale acestora să pună în aplicare acordul în conformitate cu procedurile naționale și cu practicile specifice administrației, forței

de muncă și statelor membre. În prezent, s-au încheiat patru acorduri autonome la nivel interprofesional:

- munca la distanță (2002);
- stresul la locul de muncă (2004);
- hărțuirea și violența la locul de muncă (2007);
- piețele forței de muncă favorabile incluziunii (2010).

Cadrul instituțional al dialogului social variază de la țară la țară. În ceea ce privește structurile de dialog național tripartit, în unele țări există instituții specifice ale consensului, cum este Consiliul Economic și Social. Consultarea partenerilor sociali prin intermediul acestor forumuri poate fi o obligație statutară a Guvernului (în Franța, de exemplu), sau se poate baza pe un consens informal (în Austria). În alte țări unde nu există astfel de instituții specifice, pacturile la nivel național pot fi negociate ad-hoc, dar acestea depind de dorința guvernului de a se angaja în dialog (de exemplu, în Italia, Spania, Germania). Oricum, în oricare dintre situații, prezența instituțiilor speciale reprezintă numai un cadru de susținere a dialogului social și nu o garanție a bunei sale funcționări, care se construiește pe angajamentul tuturor părților implicate. Uneori, linia care separă dialogul social tripartit și bipartit se estompează, de exemplu atunci când negocierile bipartite sunt rezultatul cererii de consultare formulate de Guvern sau atunci când acordurile colective sunt puse în aplicare prin legislație (Franța și Spania, de exemplu).

Dialogul Social tripartit este important în multe state membre ale UE. Acesta este nivelul principal de dialog social în țările din Europa Centrală și de Est, dar este mai puțin dezvoltat în țările scandinave (unde regula este dialogul bipartit), Germania (unde există mai ales cooperarea informală și ad-hoc) și Marea Britanie (unde nu există dialog social la nivel național). În toate țările din Europa Centrală și de Est, dialogul tripartit se desfășoară în cadrul unor instituții oficiale speciale, numite de obicei Consiliu Economic și Social. Spre deosebire de instituția europeană ECOSOC care reunește trei grupuri – grupul reprezentat de patronate, grupul reprezentat de sindicate și alte grupuri de interese, Consiliile Economice și Sociale din Europa Centrală și de Est reflectă valorile dialogului tripartit, așa cum este el definit de OIM, adică reunesc reprezentanții Guvernului, ai organizațiilor sindicale și pe cei ai organizațiilor patronale. Excepții de la această regulă sunt Bulgaria, Ungaria și România, unde aceste structuri sunt deschise și participării societății civile și a ONG-urilor.

La polul opus, dialogul social bipartit la nivel trans-sectorial, sub forma negocierilor colective regulate există în acest moment în Spania, Belgia, Grecia și, într-o oarecare măsură, în Slovenia. Astfel de negocieri colective regulate s-au practicat în trecut și în Irlanda, Finlanda și România, dar această practică a fost de curând abandonată. În Bulgaria și Ungaria, partenerii sociali nu formulează la nivel sectorial decât recomandări cu caracter consultativ. Oricum, există și alte forme de acorduri: de ramură, pe probleme specifice (cum ar fi formarea și angajarea forței de muncă sau probleme legate de sănătatea și securitatea în muncă), în special în statele membre occidentale (cu precădere în Belgia, Finlanda, Franța, Italia, Luxemburg, Olanda, Portuga-

lia, Spania și Suedia), dar acestea se întâlnesc mai rar în țările din Europa Centrală și de Est. Excepție fac Bulgaria, Letonia și Polonia, unde s-au semnat un număr (e adevărat, restrâns) de acorduri la nivel de ramură. În Danemarca și Suedia, regula este dialogul social bipartit autonom, deoarece în aceste țări, relațiile industriale sunt reglementate printr-o astfel de formă de dialog, nu prin legislație.

Dialogul sectorial bipartit este cel mai bine dezvoltat în statele membre UE din Europa de Vest (mai ales în Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Italia, Olanda, Portugalia, Spania și Suedia), unde acesta ia forma unor negocieri colective regulate. Nu se întâmplă la fel și în Irlanda, Luxemburg și Marea Britanie, de exemplu. În Europa Centrală și de Est, negocierea la nivel de ramură este rareori întâlnită, nivelul de acoperire al negocierilor este scăzut și are loc numai la nivel de unitate sau de companie. În țările din Europa Centrală și de Est, unde negocierea colectivă există, ea se limitează în general la un număr mic de ramuri. Totuși, deși acordurile unice sunt mai frecvente în Bulgaria, România, Slovacia și Slovenia, ele s-au încheiat și în Republica Cehă, Ungaria și Polonia și au început recent să apară și în Estonia.

Relațiile dintre lucrători și angajatori din România sunt reglementate de Legea dialogului social 62/2011. Totodată, cadrul legislativ privind dialogul social și negocierea colectivă din România abordează cele două tipuri de dialog:

- dialogul social bipartit – dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;
- dialogul social tripartit – dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice.

Sindicatul din România consideră că legislația actuală nu asigură echilibrul dintre părți, ci distribuie către angajatori toate pârghiile, iar către sindicate – doar obstacolele. Modificarea Codului Muncii și adoptarea Legii dialogului social 62/2011 au diminuat drepturile angajaților de a se organiza în sindicate, precum și drepturile sindicatelor de a negocia contracte colective de muncă și de a trece la acțiune sindicală. Aceste schimbări legislative au condus la dezechilibrarea raportului de forțe în favoarea angajatorilor.

În acest context, după modificarea cadrului normativ, numărul angajaților acoperiți de contracte colective de muncă s-a redus dramatic. La nivel național, sindicatele și patronatele nu mai au dreptul să negocieze contractele colective inter-sectoriale, în timp ce până în 2011 toți angajații erau acoperiți de contract de muncă unic la nivel național. La nivel de sector, doar o treime dintre ramurile care aveau contracte colective de muncă înainte de 2011, au continuat să le aibă în 2014.

Modificările legislative, împreună cu criza economică, au făcut mult mai dificilă negocierea colectivă pentru sindicate la nivel de unitate. Numărul de contracte colective a scăzut cu 25% între 2008 și 2013, dar negocierile colective au supraviețuit, în general, în organizațiile mari.

CADRUL LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL NAȚIONAL PRIVIND DIALOGUL SOCIAL

Cadrul normativ național care reglementează dialogul social este bazat pe normele elaborate și promovate de Organizația Internațională a Muncii (OIM)¹ și de Uniunea Europeană.

Dialogul face parte din politica socială a UE. Organismele europene cu rol major în promovarea dialogului sunt CESE (Comitetul Economic și Social European, constituit prin tratatul de la Roma), CES (Confederația Europeană a Sindicatelor) și CESI (Confederația Europeană a Sindicatelor Independente), iar ca organizații patronale la nivel european sunt: UNICE (Uniunea Industriașilor din Comunitatea Europeană), CEEP (Centrul European al Întreprinderilor Publice), Uniunea Europeană a Artizanilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME).

Cele mai relevante Convenții și Recomandări OIM în materie de dialog social sunt: Convenția nr. 144 privind consultările tripartite, Recomandarea nr. 152 și Convenția nr. 87 privind libertatea sindicală și respectiv protecția dreptului sindical și Convenția nr. 88 privind aplicarea dreptului la organizare și negociere colectivă. Republica Moldova a ratificat atât Convenția OIM nr. 144 cu privire la consultările tripartite cât și Convenția OIM nr. 88 privind aplicarea dreptului la organizare și negociere colectivă.

Conform prevederilor art. 2 din Convenția OIM nr.144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii, orice stat membru al OIM, care ratifică respectiva convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficiente între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților în materie de aplicare a normelor internaționale ale muncii. Natura și formele procedurale ale consultărilor pot fi stabilite în raport cu practica națională, după consultarea celor mai reprezentative organizații sindicale și patronale.

¹ Republica Moldova a aderat la OIM în baza Hotărârii Parlamentului RM nr. 359 din 02.02.1995, publicată în Monitorul Oficial al RM nr.15 din 17.03.1995. Unul din principiile de bază elaborate și promovate de OIM este principiul asocierii reprezentanților salariaților, ai patronatului și ai Guvernului în vederea căutării în comun a celor mai eficiente modalități de realizare a unei justiții sociale și a negocierilor colective ca modalitate de rezolvare a unor probleme specifice raporturilor de muncă. Mai mult ca atât, OIM a stabilit necesitatea colaborării salariaților și patronilor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară.

Până la intrarea în vigoare a Codului Muncii al RM (Legea RM nr.154/2003), *dialogul social* era reglementat prin Legea nr. 1303/1993 privind contractul colectiv de muncă. Odată cu intrarea în vigoare a prevederilor Codului Muncii al RM, *parteneriatul social în sfera muncii* și-a găsit reglementarea în Titlul II al Codului Muncii al RM. Pe lângă aspectele generale ale parteneriatului social în sfera muncii (noțiunea, părțile, principiile de bază, sistemul și formele), Codul Muncii reglementează: statutul reprezentanților salariaților și angajatorilor în cadrul parteneriatului social, organele parteneriatului social, negocierile colective, contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare, precum și răspunderea părților parteneriatului social. Totodată, în temeiul Legii RM nr. 245/2006, a fost instituit cadrul normativ pentru organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC), a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial.

Potrivit Legii RM nr. 245/2006, obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sunt: consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale.

Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC) are următoarele atribuții: armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice; poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propune măsuri pentru asigurarea realizării; depistează la nivel național motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertiza propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni; participă la examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic; examinează și prezintă Guvernului propuneri asupra rapoartelor care se prezintă Organizației Internaționale a Muncii și asupra ratificării sau denunțării convențiilor ei; supraveghează îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea convențiilor Organizației Inter-

naționale a Muncii nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratatelor colective și nr.144 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii; studiază experiența internațională, participă la acțiunile organizațiilor de peste hotare vizând sfera relațiilor de muncă și parteneriatului social; participă, prin reprezentanți, la conferințe, seminare, ședințe, mese rotunde și organizează astfel de acțiuni în probleme ce țin de competența sa; analizează și atenuează situațiile conflictuale dintre partenerii sociali la nivel național, de ramură și teritorial; adoptă planuri proprii de lucru; aprobă regulamentul său; aprobă regulamentul-tip al comisiei pentru dialogul social „angajator-salariați”; îndeplinește alte atribuții în limitele competenței sale și în condițiile legii.

Totodată, organele dialogului social la nivel de ramură și teritoriu sunt comisiile de ramură și comisiile teritoriale, constituite în scopul stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din sfera muncii și din sfera social-economică dintr-o anumită ramură a economiei sau dintr-o anumită unitate administrativ-teritorială de nivelul doi, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială.

Deși cadrul normativ național care reglementează *dialogul social* corespunde în mare parte rigorilor promovate atât de Organizația Internațională a Muncii, cât și de Uniunea Europeană, sem-

nalăm necesitatea ajustării conceptului de „*parteneriat social*” prin substituirea cu cel de „*dialog social*”. La fel, considerăm că legiuitorul trebuie să renunțe la abordarea duală a conceptelor de „*convenție colectivă*” și de „*contract colectiv de muncă*”, prin unificarea lor într-un singur concept de „*contract colectiv de muncă*”. Pentru a asigura respectarea principiului egalității părților, funcțiile de președinte al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, președinte al comisiei de ramură și președinte al comisiei teritoriale trebuie să fie exercitate prin rotație de către coordonatorii partenerilor sociali. Aceasta ar simplifica procedura de stabilire a ședințelor Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective sindicatele, precum și ar da posibilitate sindicatelor și patronatelor să introducă și să promoveze mai ușor pe agendă subiecte de interes pentru ele. Potrivit cadrului normativ, actualmente, funcția de președinte al Comisiei naționale o exercită coordonatorul părții guvernamentale, ceea ce contravine principiului egalității părților.

Atragem atenția asupra faptului că deși Comisia națională pentru consultări și negocieri colective este nivelul principal de dialog social în RM, în ultima perioadă Consiliului Economic de pe lângă Prim-ministru a substituit pur și simplu instituția dialogului social la nivel național- Comisia națională pentru consultări și negocieri colective.

INSTRUMENTELE INSTITUȚIONALE ALE DIALOGULUI SOCIAL

În calitate de structuri ale dialogului social, Comisia națională (CNCNC), comisiile de ramură și comisiile teritoriale se călăuzesc, în activitatea lor, de Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Legea nr. 245/2006, regulamentele lor, tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte și de alte acte normative în domeniu.

Comisia națională este compusă din 18 membri și 12 membri supleanți, numiți de partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate), după cum urmează: 6 membri și 4 membri supleanți numiți de Guvern; 6 membri și 4 membri supleanți numiți în comun de confederațiile patronatelor la nivel național; 6 membri și 4 membri supleanți numiți în comun de confederațiile sindicatelor la nivel național. Activitatea fiecărui partener social desfășurată în cadrul Comisiei naționale este dirijată de un coordonator al părții respective. Comisia națională se consideră legal constituită la data la care toți membrii și membrii ei supleanți sunt numiți de partenerii sociali.

Membrii și membrii supleanți ai Comisiei naționale sunt numiți pe o perioadă de 3 ani. Poate fi numită membru sau membru supleant al Comisiei naționale persoana care întrunește următoarele condiții: este cetățean al Republicii Moldova; are capacitate deplină de exercițiu; nu are antecedente penale. Calitatea de membru sau de membru supleant al Comisiei naționale încetează în următoarele condiții: revocarea sau expirarea împuternicirilor; încetarea raporturilor de muncă în funcția de bază; renunțarea la calitatea de membru al comisiei; rămânerea definitivă a sentinței de condamnare; decesul.

Comisia națională are următoarele organe de lucru: biroul executiv; președintele; 2 vicepreședinți; secretariatul; consiliile de specialitate (permanente sau temporare).

Biroul executiv al Comisiei naționale este organul ei permanent care îi asigură conducerea în perioada dintre ședințe. Din componența biroului executiv al Comisiei naționale fac parte: președintele comisiei; vicepreședinții comisiei; câte un reprezentant din partea fiecărui partener social. Biroul executiv al Comisiei naționale: aprobă planurile de lucru, agendele ședințelor și programele de acțiuni ale comisiei; elaborează deciziile și propunerile privind participarea la acțiunile Organizației Internaționale a Muncii și la alte acțiuni internaționale similare; pune în dezbatere prealabilă chestiunile pregătite de comisiile de specialitate spre examinare la ședințele Comisiei naționale; convoacă ședințele Comisiei na-

ționale la propunerea președintelui sau a uneia dintre părțile ei; coordonează activitatea consiliilor de specialitate; solicită Comisiei naționale revocarea membrului sau a membrului ei supleant care nu s-a prezentat fără motive întemeiate la două ședințe consecutive ale acesteia; exercită alte funcții, în limitele competenței, în condițiile legii și potrivit regulamentului Comisiei naționale. Biroul executiv adoptă decizii, în limitele competenței, cu votul majorității membrilor săi.

Funcția de **președinte al Comisiei naționale** o exercită coordonatorul părții guvernamentale. Atribuțiile de președinte al Comisiei naționale se stabilesc în regulamentul acesteia. Președintele Comisiei naționale reprezintă comisia în relațiile cu terții, în limitele competenței sale, și este responsabil de chestiunile aferente domeniului de activitate al comisiei.

Funcția de **vicepreședinte al Comisiei naționale** este exercitată de coordonatorii din partea patronatelor și sindicatelor. Atribuțiile de vicepreședinte al Comisiei naționale se stabilesc în regulamentul acesteia.

Secretariatul Comisiei naționale este organul administrativ care asigură funcționarea comisiei. Secretariatul Comisiei naționale se creează în cadrul Cancelariei de Stat și include cel puțin 3 membri numiți și eliberați din funcție de către secretarul general al Guvernului, la propunerea biroului executiv al comisiei. Activitatea secretariatului Comisiei naționale este dirijată de secretarul ei. Funcțiile de secretar și de membru al secretariatului Comisiei naționale sunt incompatibile cu cele de membru sau de membru supleant al comisiei. Atribuțiile secretariatului și ale secretarului Comisiei naționale se stabilesc în regulamentul ei.

Pentru a-și exercita atribuțiile, Comisia națională poate crea **consiliile de specialitate** (permanente sau temporare). Numărul consiliilor de specialitate, denumirea, statutul și modul lor de funcționare se stabilesc în Regulamentul Comisiei naționale. Componenta numerică și nominală a fiecărui consiliu de specialitate se stabilește în ședința Comisiei naționale, la propunerea biroului ei executiv.

Comisia națională își desfășoară activitatea în formă de ședințe publice. Ședințele Comisiei naționale se convoacă ori de câte ori este nevoie, conform planului de lucru, dar nu mai rar decât o dată pe lună. Decizia de convocare în ședință a Comisiei naționale aparține biroului ei executiv. Pentru validitatea deliberărilor ședinței Comisiei naționale este necesară prezența a cel puțin 2/3 din membrii ei

și reprezentarea fiecărei părți de către cel puțin 4 membri. Comisia națională adoptă hotărâri, în limitele competenței, prin consensul părților acesteia.

În cazul în care nu s-a ajuns la un consens, Comisia națională poate adopta, cu majoritatea voturilor membrilor prezenți la ședință, una dintre următoarele hotărâri privind chestiunile examinate: să transfere chestiunea pentru examinare suplimentară către unul dintre consiliile de specialitate (permanente sau temporare); să transfere chestiunea pentru examinare repetată în una dintre ședințele următoare ale Comisiei naționale; să respingă chestiunea, fără examinare suplimentară.

Prin Legea nr. 106/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea CNCNC a fost introdus Capitolul III „Organizarea și funcționarea comisiilor de ramură bipartite”. Potrivit noilor completări, „În ramurile în care nu există reprezentanți ai unui partener social, comisiile de ramură se constituie ca organe bipartite în scopul [...] stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din domeniul muncii și din domeniul social-economic dintr-o anumită ramură a economiei, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială. Această completare legislativă, în esența sa, nu își găsește pe deplin justificarea, or conform celor mai bune practici, dialogul social bipartit poate fi desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale.

Dialogul social bipartit, de regulă, este generat de lipsa reprezentanților unuia din partenerii sociali. La nivel de ramură sau teritorial, dialogul social bipartit este determinat de cele mai dese ori de lipsa reprezentanților patronatelor.

Totodată, remarcăm că în urma reformării Guvernului, unele domenii practice nu se mai regăsesc în gestiunea autorităților publice centrale. Un exemplu elocvent în acest sens poate servi domeniul gospodăriei locativ-comunale, care, în prezent, este în responsabilitatea doar a unui singur funcționar din cadrul Ministerului Economiei și Infrastructurii al RM.

Constatăm că Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC) s-a caracterizat printr-un mecanism destul de eficient în procesul de armonizare a intereselor partenerilor sociali, atât în partea ce ține de elaborarea bazelor de reglementare a relațiilor de muncă cât și a relațiilor social-economice legate nemijlocit de acestea. În ultima perioadă, însă, CNCNC este mai puțin eficientă. Stagnarea dialogului social pe dimensiunea CNCNC a început în 2015, când, din cauza succesiunii mai multor guverne, s-a desfășurat o singură ședință a Comisiei pe parcursul întregului an.

CNCNC nu a fost funcțională nici în perioada ianuarie- octombrie 2019, motivele principale fiind alegerile generale parlamentare și locale, și multiplele remanieri guvernamentale. În perioada 2015-2019, CNCNC s-a întrunit după cum urmează:

- în 2015 – o singură ședință;
- în 2016 – 8 ședințe;
- în 2017 – 5 ședințe;
- în 2018 – o singură ședință a Comisiei naționale;

- în 2019 – în perioada ianuarie- octombrie nu a fost convocată nicio ședință a Comisiei naționale.

La 21 august 2019, a avut loc ședința Biroului executiv al CNCNC în noua componență. În cadrul ședinței a fost aprobată agenda pentru următoarea ședință a CNCNC, stabilită pentru 27 septembrie 2019, ședință care ulterior a fost amânată.

Revenind la activitatea CNCNC și reieșind din particularitățile de activitate a consiliilor de specialitate (permanente sau temporare), considerăm că atât activitatea Comisiei naționale cât și a consiliilor de specialitate ar căpăta un nou stimul prin instituirea Secretariatului Comisiei naționale independent de Cancelaria de Stat și extinderea competenței acestuia.

Din componența Secretariatului Comisiei Naționale trebuie să facă parte experți din diverse domenii, selectați prin concurs public de partenerii sociali. Echipa de experți trebuie să fie condusă de șeful Secretariatului. Secretariatul Comisiei naționale poate fi sprijinit inclusiv de OIM, iar pe partea ce ține de susținerea financiară a Secretariatului, urmează de identificat suplimentar anumiți parteneri.

Propunem extinderea competențelor Secretariatului CNCNC care ar urma să exercite următoarele atribuții:

- să asiste Comisia națională la analiza unor situații problematice ce țin de consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile, menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova, susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale, cu scopul luării unor decizii documentate și bine argumentate;
- să formuleze și să prezinte propuneri și recomandări privind consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile, menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova, susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale;
- să prezinte Președintelui și membrilor Comisiei naționale concluzii și recomandări;
- să organizeze ședințele Comisiei și ale consiliilor de specialitate, să pregătească și să distribuie ordinea de zi a ședințelor, să monitorizeze și să comunice membrilor Comisiei rezultatele ședințelor;
- să monitorizeze procesul de implementare a deciziilor și de evaluare a rezultatelor;
- să asigure comunicarea permanentă cu mass-media, cu reprezentanții sindicatelor, patronatelor, autoritățile publice, cu societatea civilă referitor la activitatea Comisiei.

Independența Secretariatului CNCNC ar duce la deblocarea activității CNCNC și ar responsabiliza partenerii sociali, în special partea Guvernamentală.

ROLUL SINDICATELOR ȘI PATRONATELOR ÎN CADRUL DIALOGULUI SOCIAL

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) este unicul centru sindical național-interramural de tip confederativ, care întrunește pe principii benevole centre sindicale național-ramurale. CNSM este constituită din 24 de centre sindicale național-ramurale, care întrunesc circa 350 mii membri de sindicat.

Remarcăm că în ultima perioadă, Sindicatele, pe fundalul stăgării *dialogului social*, s-au manifestat destul de moderat.

Abordarea rigidă a subiectelor în privința cărora sunt sesizate, micșorarea numărului membrilor de sindicat, predominarea cantitativă a sindicalizării în sectorul public asupra sindicalizării în sectorul privat, scăderea numărului de contracte colective sunt doar câțiva factori care determină indirect reducerea capacității sindicatelor (CNSM) de a se impune, promova și apăra activ interesele membrilor (angajaților) în cadrul dialogului social.

În pofida celor menționate mai sus, performanța CNSM de a se impune, de a promova și apăra activ interesele membrilor (angajaților) este scăzută. Aceasta ar putea fi îmbunătățită substanțial, în special pe dimensiunea *dialogului social*, or CNSM dispune de cadrul normativ necesar, potențialul uman și bază tehnico-materială suficientă pentru atingerea acestor obiective.

Analizând ordinea de zi a ultimii ședințe a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC) care a avut loc în noiembrie 2018, observăm că din cele 7 chestiuni puse pe ordinea de zi în cadrul ședinței Comisiei din 7 noiembrie 2018, subiectul oportunității ratificării Convenției OIM nr.161/1985 privind serviciile de sănătate ocupațională a fost propusă și prezentată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM). Totodată, CNSM a fost coraportor și la alte chestiuni puse pe ordinea de zi a CNSM din 7 noiembrie 2018.

Menționăm că CNSM, în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 7 noiembrie 2018, a prezentat *Nota informativă cu privire la poziția organelor de control asupra unor prevederi ale contractelor colective și convențiilor colective la nivel național, sectorial și teritorial*, conținutul căreia depășește după importanță multe din subiectele puse pe ordinea de zi a CNCNC.

Prin Nota respectivă, sindicatele au adus la cunoștința Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective mai multe

cazuri când convențiile și contractele colective de muncă devin subiect al unor curențe între instituțiile/organizațiile care au încheiate astfel de acte și instituțiile statului cu abilități de control. În Nota CNSM se invocă că organele de control nu recunosc prevederile și clauzele convențiilor și contractelor colective de muncă, aducând două exemple pentru a ilustra situația:

1. Sesizarea Federației Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări din RM nr. 01/75 din 24.10.2018 potrivit căreia „deși Banca de Economii, în proces de lichidare, avea semnat și înregistrat Contractul colectiv de muncă, lichidatorul băncii, reprezentant al Băncii Naționale a Moldovei, a refuzat să achite salariile sumele prevăzute conform garanțiilor sociale prevăzute de Contractul colectiv de muncă”. Deși Federația Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări din RM a acționat în judecată Banca de Economii în proces de lichidare privind obligarea achitării în folosul salariaților a garanțiilor sociale prevăzute în Contractul colectiv de muncă, instanțele judecătorești naționale au respins ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată.
2. Sesizarea Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei din RM nr.01-02/196 din 31.10.2018 potrivit căreia „în urma verificării realizării bugetelor APL de către reprezentanții Curții de Conturi din RM a apărut o **divergență** privind achitarea orelor din norma didactică a conducătorilor din instituțiile educaționale, la care ei ar avea dreptul conform pct. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 381 din 13.04.2006”. Or, Curtea de Conturi consideră ca fiind incorectă achitarea gradului didactic, deși prin negocieri colective cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Convenția colectivă pe anii 2016-2020 a precizat, prin Acordul adițional semnat la 25.04.2017 (M.O. nr.181-189 din 09.06.2017), că aceste ore vor fi efectuate în timpul orelor de program. Divergența constă în modalitatea de achitare a acestor ore: salariul funcției cadrului didactic și costul gradului didactic.

În prezent, printre propunerile Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la Planul de activitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective pentru semestrul II, anul 2019 se regăsesc următoarele documente:

- Proiectul Convenției colective (nivel național) privind spo-

rurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile;

- Proiectul Convenției Colective (nivel național) cu privire la modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă;
- Proiectul Convenției colective (nivel național) pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 cu privire la modelul Contractului individual de muncă;
- Proiectul Convenției colective (nivel național) cu privire la modelul Programării concediilor de odihnă anuale;
- cu privire la mersul implementării Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și propunerile de modificare și completare a acesteia;
- cu privire la stabilirea salariului minim pe țară;
- cu privire la mersul implementării de către unitățile economice din sectorul real a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real;
- cu privire la restanțele la plata salariilor în economia națională;
- cu privire la ratificarea Convențiilor OIM nr. 102 privind normele minime de securitate socială, Convenției OIM nr.161 privind serviciile de sănătate ocupațională și Convenției OIM nr. 167 privind securitatea și sănătatea în construcții;
- despre măsurile întreprinse de către Guvernul RM în vederea asigurării respectării observațiilor Comitetului de experți al OIM ce țin de eliminarea contradicțiilor dintre legislația națională și prevederile Convenției OIM nr. 81 privind inspecția muncii în industrie și comerț și Convenției OIM nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură;
- cu privire la mersul respectării contractelor colective de muncă și convențiilor colective la nivel național, sectorial și teritorial.

Totodată, printre realizări menționăm că în Monitorul Oficial al RM nr. 195-209 din 15.06.2018 a fost publicată Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări și modelul Actului de recepție a lucrării, care a fost promovată intens de sindicate și care a intrat în vigoare începând cu 25.06.2018. Deci, Sindicatele pot și trebuie să manifeste eficiență în cadrul instituției consensului comun – Comisia națională pentru consultări și negocieri colective.

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) reprezintă organizația mediului de afaceri care promovează și apără interesele legitime ale membrilor săi în relațiile cu autoritățile publice, sindicatele și alte entități juridice. CNPM reunește 27 de membri, dintre care 15 federații, asociații patronale și profesionale precum și 12 întreprinderi, care reprezintă sectoarele-cheie ale economiei naționale. În total, CNPM reprezintă circa 3.000 de întreprinderi. În calitate de partener social, CNPM reprezintă interesele mediului de afaceri în cadrul platformelor guvernamentale; promovează recomandări de îmbunătățire a cadrului legal și de politici; înaintează propuneri „pro-business” pentru planul de activitate al Guvernului; avizează proiecte de acte normative și politici publice, strategii naționale cu impact economic și social; reprezintă drepturile și interesele angajatorilor în negocierile colective. În prezent, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova necesită o mai multă consolidare a capacității de participare în promovarea *dialogului social*. CNPM se confruntă cu un șir de probleme printre care: reprezentarea slabă în unele domenii; insuficiența mijloacelor financiare provenite din taxa de aderare și cotizațiile de membru pentru buna desfășurare a activității; dialogul social deficitar la nivel teritorial etc.

Considerăm că acordarea unor facilități fiscale unor membri ai patronatelor, precum și reglementarea obligativității calității de membru a patronatului în anumite ramuri ale economiei declarate (recunoscute) prioritare ar lărgi numărul de membri, iar în rezultat, ar consolida capacitatea acestora în promovarea dialogului social.

ROLUL ȘI INFLUENȚA ALTOR ACTORI (CONSILIUL ECONOMIC DE PE LÂNGĂ PRIM-MINISTRUL RM, CONSILIUL ECONOMIC DE PE LÂNGĂ PREȘEDINTELE RM, FIA, EBA, AMCHAM ETC.) ASUPRA CALITĂȚII ȘI EFICIENȚEI DIALOGULUI SOCIAL

Dialogul social din RM nu asigură echilibrul dintre părți, ci distribuie către angajatori pârghiile-cheie. Modificările și completările Codului Muncii promovate și chiar elaborate de actori precum AmCham, FIA, EBA și care au fost preluate de Consiliul Economic de pe lângă prim-ministrul RM au diminuat esențial importanța dialogului social. Aceste schimbări legislative au condus la dezechilibrarea raportului de forțe în favoarea angajatorilor. Mai mult ca atât, această tendință se accentuează inexplicabil în contextul micșorării numărului populației ocupate, creșterii numărului de pensionari și exodului populației active peste hotarele RM, unde nivelul protecției sociale este superior.

Guvernul RM continuă să neglijeze Sindicatele în calitate de partener social, prin crearea unor platforme de dialog paralele CNCNC, dar fără participarea ultimelor.

Abordarea superficială a dialogului social, contrar Convențiilor OIM ratificate de RM, dar și a angajamentelor asumate prin Acordul de asociere dintre RM și UE, poate fi redată prin următorul exemplu elocvent: în cadrul ședinței operative a Prim-ministrului din 26 martie 2018 s-a propus să se examineze suplimentar modificarea art. 17 din Legea nr. 245/2006 care prevedea, în redacția inițială, că „[...] Comisia națională adoptă hotărâri, în limitele competenței, prin consensul părților acesteia, iar în cazul când nu s-a ajuns la un consens, hotărârile privind chestiunile examinate se adoptă cu $\frac{3}{4}$ din voturile membrilor Comisiei prezenți la ședință”. **Propunerea Guvernului RM se rezuma la faptul ca hotărârile Comisiei naționale să fie adoptate cu 2/3 din voturile membrilor Comisiei sau ale membrilor Comisiei prezenți la ședință, ori cu 50% plus 1, aceasta însemnând că prin modificarea propusă suplimentar, s-ar fi acceptat ca membrii a două părți a dialogului social să ignore poziția celui de-al treilea partener, adoptând astfel orice hotărâre.** În susținerea acestei propuneri s-a invocat argumentul că, din practica de activitate a Comisiei, hotărârile

sunt adoptate prin consens, deoarece partea a doua a normei – „adoptarea hotărârilor cu $\frac{3}{4}$ din voturi” nu ar funcționa. În cazul în care un membru al uneia din părți nu este de acord cu decizia propusă, alți membri din aceeași parte a Comisiei nu votează „pentru”.

Această propunere a fost categoric respinsă de către Confederația Națională a Patronatului și Confederația Națională a Sindicatelor în cadrul ședinței grupului de lucru tripartit privind examinarea suplimentară a proiectului de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 245/2006. Poziția CNP și CNSM a fost argumentată prin faptul că dacă legea s-ar adopta, s-ar încălca principiile de bază ale dialogului social. În cele din urmă, părțile au ajuns la un compromis prin modificarea art. 17 din Legea nr. 245/2006 după cum urmează: „Comisia națională adoptă hotărâri, în limitele competenței, prin consensul părților acesteia. În cazul în care nu s-a ajuns la un consens, Comisia națională poate adopta, cu majoritatea voturilor membrilor prezenți la ședință, una dintre următoarele hotărâri privind chestiunile examinate: să transfere chestiunea pentru examinare suplimentară către unul dintre consiliile de specialitate (permanente sau temporare); să transfere chestiunea pentru examinare repetată în una dintre ședințele următoare ale Comisiei naționale; să respingă chestiunea fără examinare suplimentară.

Consiliul economic (CE) pe lângă Prim-ministrul RM a fost constituit în baza Hotărârii Guvernului RM nr. 631/2011. Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru reprezintă un organ consultativ și are misiunea de a facilita dialogul între reprezentanții comunității de afaceri și factorii decizionali în vederea dezvoltării unui climat socio-economic favorabil și a unui mediu de afaceri non-discriminatoriu, transparent și favorabil investițiilor. Consiliul are ca funcții oferirea de expertiză Guvernului din partea mediului de afaceri în elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice; promovarea măsurilor necesare

pentru implementarea Acordului de Facilitare a Comerțului; precum și acordarea suportului la negocierile privind facilitarea comerțului extern în format bilateral, la nivel regional sau mondial (obiectiv de negociere).

Totodată, Consiliul are următoarele atribuții: examinează toate solicitările din partea Prim-ministrului, prezentându-i comentariile și recomandările; contribuie la elaborarea viziunii Guvernului asupra unor procese de reformă; inițiază propuneri asupra politicilor de dezvoltare economică; inițiază propuneri privind perfecționarea politicilor monetar-credite, bugetar-fiscale, de comerț exterior și interior etc.; examinează și propune soluții pentru problemele economice și sociale stringente ale statului.

Membrii Consiliului sunt numiți de Prim-ministru din rândurile reprezentanților mediului de afaceri, asociațiilor de business, comunității științifice, organizațiilor internaționale active în domeniul reformelor mediului de afaceri și a instituțiilor statului.

În organizarea activității sale și a grupurilor de lucru, Consiliul dispune de un Secretariat. Acesta activează în baza Regulamentului Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru, iar, începând din anul 2013 este sprijinit de Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare, cu susținerea financiară a Fondului Guvernului Marii Britanii pentru Buna Guvernare și de către proiectul Grupului Băncii Mondiale „Reforma climatului investițional”, finanțat de Guvernul Suediei.

Pentru realizarea eficientă a activității, din 2016, în cadrul Consiliului au fost create grupuri de lucru tematice permanente și grupuri de lucru temporare (ad-hoc). **În prezent, în cadrul Consiliului Economic activează 6 grupuri de lucru permanente și 1 grup de lucru ad-hoc.** Fiecare grup este coordonat și condus de un membru al grupului de lucru, ales cu votul majorității simple. În prezent, cele 6 grupuri de lucru permanente ale Consiliului sunt conduse de reprezentanți ai Camerei de Comerț Americane în Moldova, Asociației Businessului European în Moldova, Asociației Investitorilor Străini în RM, Confederației Naționale a Patronatului din RM, Asociației Oamenilor de Afaceri din RM și Camerei de Comerț și Industrie a Republicii Moldova.

Consiliul economic (în continuare – Consiliul) pe lângă Președintele RM a fost constituit în baza decretului nr.66/2017 cu privire la constituirea Consiliului Economic de pe lângă Președintele RM. Consiliul este un organ consultativ creat pe lângă Președintele Republicii Moldova în scopul analizării situației economice, depistării problemelor-cheie și pregătirii unor propuneri pentru perfecționarea politicii economice și a instrumentelor de implementare a ei în vederea asigurării sustenabilității și modernizării economiei Republicii Moldova. Activitatea Consiliului se bazează pe parteneriatul dintre Președintele Republicii Moldova, comunitatea de experți și de afaceri, organizațiile neguvernamentale, autoritățile administrației publice centrale și locale și este orientată spre depistarea problemelor dezvoltării economice, elaborarea unor soluții, stabilirea priorităților strategice și a căilor de realizare a acestora. Deciziile Consiliului se remit autorităților administrației publice competente, organizațiilor obștești, științifice și altor organizații interesate. Informația privind șe-

dințele Consiliului și deciziile adoptate se plasează pe site-ul oficial al Președinției Republicii Moldova.

Consiliului Economic de pe lângă Președintele RM, ca și Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru, este un organ consultativ. Totuși, spre deosebire de Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru acesta nu încearcă să substituie structura dialogului social la nivel național – *Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC)*.

Asociația Investitorilor Străini (FIA) este o asociație non-profit din Republica Moldova, fondată în septembrie 2003 de opt investitori străini, printr-un proiect care vizează stimularea reformelor și îmbunătățirea mediului de afaceri în țările din sud-estul Europei. Este formată din 18 membri din 11 țări – cele mai mari companii din Republica Moldova cu capital străin, în cadrul cărora lucrează peste 16.500 de persoane. Aceste companii funcționează în aproape toate sectoarele economiei: industrie, agricultură, infrastructură, telecomunicații, medicină, distribuție, consultanță etc.

FIA face parte din rețeaua regională a consiliilor pentru investitori străini, instituții care au înregistrat numeroase succese în țările în care își desfășoară activitatea. FIA reprezintă interesele membrilor săi în diferite structuri: Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Comisia de Stat pentru Reglementarea Activității Antreprenoriale, Consiliul Economic pentru Primul Ministru, grupurile de lucru tematice ale Guvernului etc.

Asociația Businessului European (EBA) este o organizație independentă, nonguvernamentală, înființată de 10 fondatori, unii dintre cei mai mari investitori din Republica Moldova. Asociația Businessului European reprezintă o instituție fondată sub auspiciul Delegației UE în Republica Moldova, având drept scop alinierea economiei naționale și a legislației în domeniul de afaceri la standardele UE, și promovarea valorilor europene și a celor mai bune practici de management în afaceri în comunitatea antreprenorială din Moldova. EBA Moldova a fost creată pentru a deservi beneficiarii săi în trei domenii: consolidarea mediului de afaceri din Moldova prin activități de lobby; promovarea afacerilor Moldova-EU și formare profesională.

AP „Camera de Comerț Americană din Moldova” (AmCham) este o organizație nonguvernamentală, nonprofit, înființată pe 4 septembrie 2006. În 2008, AmCham Moldova a fost acreditată de către Camera de Comerț din SUA și de către Consiliul European al Camerelor de Comerț Americane (ECC). Fiind membru al rețelei internaționale de 112 Camere de Comerț Americane din 99 de țări ale lumii, AmCham unește întreprinderile și liderii de afaceri pentru a împărtăși un scop comun, cel de a aduce mai aproape spiritul întreprinzător și culturile Moldovei și ale Statelor Unite ale Americii. Actualmente, AmCham Moldova întrunește în rândurile sale membri care reprezintă un spectru divers al afacerilor – de la investitori străini mari la mici companii producătoare de bunuri și prestatoare de servicii, care operează pe teritoriul Moldovei, precum și diverse companii moldovenești care urmăresc stabilirea relațiilor comerciale cu Statele Unite ale Americii. AmCham dezvoltă și susține o comunitate de afaceri care reunește sub egida sa oamenii de afaceri din diferite țări care își desfășoară activitatea economică în Moldova.

AmCham Moldova are misiunea de a contribui la dezvoltarea economică a Republicii Moldova prin promovarea comerțului și investițiilor americane în Moldova, precum și menținerea unui dialog dintre Guvernul Republicii Moldova și liderii mediului de afaceri în vederea îmbunătățirii climatului de afaceri în Moldova pentru comerțul și investițiile străine. AmCham Moldova reprezintă membrii săi în diferite structuri, inclusiv în cadrul Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova.

Intensificarea activității AP „Camera de Comerț Americană din Moldova” (AmCham), Asociației Investitorilor Străini (FIA) și a Asociației Businessului European (EBA) este una plauzibilă, însă neglijarea aspectelor sociale în cadrul dialogului politic dintre Guvernul RM și mediul de afaceri, generează și repercusiuni negative manifestate în special prin diminuarea drepturilor și garanțiilor salariaților, aspecte care, în final, sporesc și mai mult migrația forței de muncă peste hotarele RM.

Asociațiile menționate mai sus, luate în comun și fiecare în parte, nu trebuie să substituie, prin intermediul Consiliului economic de pe lângă

Prim-ministru sau al Consiliului economic de pe lângă Președintele RM, consultările tripartite între partenerii sociali în probleme ce țin de domeniul muncii și de aspectele social-economice, ce constituie obiectul principal de activitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

Exemple în care prin intermediul Consiliului economic de pe lângă prim-ministrul RM, au fost promovate interesele CNPM, AmCham, EBA, FIA, ocolind CNCNC și sindicatele în calitate de partenerii sociali și prin care au fost favorizate în exclusivitate propunerile mediului de afaceri și diminuate drepturile și garanțiile salariaților, pot servi următoarele acțiuni: promovarea și reformarea instituțiilor de control (care a fost și una din cerințele Băncii Mondiale); modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova prin Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017; reforma Inspecției de Stat a Muncii, Legea zilierilor etc.

CONVENȚIILE ȘI CONTRACTELE COLECTIVE ÎN CONTEXTUL DIALOGULUI SOCIAL

Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective.

Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Convenția colectivă 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 ramural, în limitele competenței lor.

În prezent, în urma negocierilor purtate de partenerii sociali, la nivel național sunt încheiate 16 Convenții colective, dintre care 8 convenții pot fi considerate de bază:

- Convenția colectivă nr. 1 din 03.02.2004 cu privire la salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă;
- Convenția colectivă nr. 2 din 09.07.2004 cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă;
- Convenția colectivă nr. 4 din 25.07.2007 cu privire la modelul contractului individual de muncă;
- Convenția colectivă nr. 8 din 12.07.2007 cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor;
- Convenția colectivă nr. 9 din 28.01.2010 cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real;
- Convenția colectivă nr.11 din 28.03.2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă;
- Convenția colectivă nr.12 din 09.07.2012 cu privire la formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă;

- Convenția colectivă nr.16 din 25 mai 2018 cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări și la modelul Actului de recepție a lucrărilor.

Totuși, unele aspecte ale conținutului convențiilor colective menționate mai sus sunt depășite, nefiind ajustate la modificările ulterioare ale Codului Muncii, dar și la acte normative. Această în condițiile în care rolul modificării convențiilor colective naționale le revine partenerilor sociali (Guvern, CNPM și CNSM).

Exemple:

Convenția colectivă nr.1 din 03.02.2004 cu privire la salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă, în partea ce ține de cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare, mărimea sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

Convenția colectivă nr. 2 din 09.07.2004 cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă:

în partea ce ține de concediile de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de până la 7 zile calendaristice acordate personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite. Astfel, apare necesitatea reglementării criteriilor de diferențiere a salariaților după efortul psiho-emoțional depus.

Convenția colectivă nr.4 din 25.07.2007 cu privire la modelul contractului individual de muncă, în partea ce ține de necesitatea expunerii într-o nouă redacție a unor clauze ale modelului Contractului individual de muncă ajustate la prevederile Codului Muncii (clauzele referitoare la retribuirea muncii salariatului, modificarea contractului individual de muncă, excluderea permurării, încetarea contractului individual de muncă etc.).

Convenția colectivă nr. 12 din 09.07.2012 cu privire la formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă, în partea ce ține de anularea obligației angajatorului de a acorda salariaților un permis nominal de acces la locul de muncă (art.

10 al. (2), lit. d) din Codul muncii (CM) modificat prin Legea nr. 188 din 21.09.17).

Potrivit Notei informative nr. 03-08/602 din 23.06.2018 prezentate de CNSM Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, au fost invocate mai multe încălcări ale prevederilor contractelor colective de muncă și ale convențiilor de muncă la nivel național și sectorial, printre care:

- modificările și completările Contractului colectiv de muncă nu sunt aduse la cunoștința salariaților, contrar prevederilor art.34 alin. (2) din CM;
- angajatorul nu stabilește corect mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile pentru unele categorii de salariați, contrar prevederilor art. 15 alin. (2) din Legea RM nr. 847/2002 și Contractului colectiv de muncă;
- normele de muncă pentru toți salariații, sarcina didactică stabilită anual la 1 septembrie, aprobată de administrator, nu au fost coordonate cu organul sindical electiv, contrar prevederilor Contractului Colectiv de Muncă (nivel de unitate) pe anii 2016-2020;
- angajatorul, împreună cu comitetul sindical, nu prevede anual, în devizul de cheltuieli, mijloace financiare pentru diferite măsuri social-culturale, contrar art. 35 alin. (5) din Legea sindicatelor și prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- durata zilei de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare nu este redusă cu cel puțin o oră, contrar art. 101 din Codul Muncii și prevederilor Contractului colectiv de muncă;
- angajatorul stabilește pentru unele categorii de salariați durata zilnică a timpului de muncă ce depășește 12 ore, contrar prevederilor art. 100 alin. (6) din Codul Muncii, Convenției colective nr. 2 din 09.07.2004 cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă și Contractului colectiv de muncă;
- angajatorul nu acordă perioada de repaus zilnic necesar pentru odihnă după o durată a timpului de muncă de 12 ore, contrar Codului Muncii, Convenției colective nr. 2 din 09.07.2004 cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă și Contractului colectiv de muncă.

În ceea ce ține de *contractele colective de muncă*, una din problemele esențiale în Republica Moldova o reprezintă faptul că aceste acte transpun în conținutul lor cadrul normativ în vigoare. De regulă, contractele colective de muncă conțin foarte puține clauze care îmbunătățesc situația salariaților în raport cu legislația muncii. Angajatori nu doresc să își asume obligații suplimentare față de cele prevăzute în legislație.

Deși Sindicatul raportează o micșorare a numărului contractelor colective de muncă încheiate în perioada 2016-2018 (de la 4533 în 2016, la 4370 în 2018), suntem sceptici în privința datelor privind creșterea cu 1,9% a ratei de cuprindere a salariaților cu contracte colective de muncă de la 97,4% în 2017 la 99,3% în 2018.

RECOMANDĂRI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A SITUAȚIEI ÎN CADRUL DIALOGULUI SOCIAL DIN ȚARĂ:

- respectarea de către Guvern a prevederilor Acordului de Asociere Republica Moldova-Uniunea Europeană (AA RM-UE) prin care dialogul social este recunoscut drept domeniu prioritar;
- asigurarea de către Guvern a echilibrului dintre interesele mediului de afaceri și interesele salariaților;
- îmbunătățirea climatului de afaceri în Moldova pentru comerț și investițiile străine fără a reduce din drepturile și garanțiile sociale ale muncitorilor. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, numărul populației ocupate în RM este în descreștere, angajatorii se confruntă cu insuficiență de personal, în condițiile în care se înregistrează cote alarmante ale exodului populației active din RM către state cu un nivel de protecție socială ridicat;
- acordarea unor facilități fiscale unor membri ai patronatelor, precum și reglementarea obligativității calității de membru a patronatului în anumite ramuri ale economiei declarate (recunoscute) prioritare ar lărgi numărul de membri, iar în rezultat, ar consolida capacitatea acestora în promovarea *dialogului social*;
- relansarea activității Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, care în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice, s-a caracterizat printr-un mecanism legal și eficient de armonizare a intereselor partenerilor sociali;
- exercitarea prin rotație de către coordonatorii partenerilor sociali a funcțiilor de președinte al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, președinte al comisiei de ramură și președinte al comisiei teritoriale;
- instituirea Secretariatului Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, independent de Cancelaria de Stat, în componența căreia să facă parte experți din diverse domenii, selectați prin concurs public de partenerii sociali și extinderea competenței Secretariatului Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective;
- crearea condițiilor pentru dezvoltarea *dialogului social bi-partit*, desfășurat între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale, prin diminuarea implicării autorităților în procesul negocierilor colective;
- schimbarea cadrului normativ național, prin modificarea conceptului de „*parteneriat social*” cu cel de „*dialog social*” realizat de partenerii sociali;
- renunțarea la abordarea duală a conceptelor de „*convenție colectivă*” și cel de „*contract colectiv de muncă*”, prin unificarea lor într-un singur concept de „*contract colectiv de muncă*”;
- instituirea unui mecanism eficient de control asupra respectării contractului colectiv de muncă precum și de sancționare în caz de neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare a contractului colectiv de muncă;
- ajustarea conținutului convențiilor colective la nivel național și sectorial la modificările actelor normative în vigoare și debarasarea de formalism în abordarea domeniilor de reglementare;
- extinderea și diversificarea activităților sindicatelor care ar crește atractivitatea calității de membru de sindicat;
- creșterea gradului de sindicalizare în special în sectorul privat, ar spori pe de o parte independența sindicatelor, iar pe de altă parte, ar apropia ponderea sindicalizării sectorului public de sindicalizarea în sectorul privat;
- independența față de partidele politice în activitatea sindicală ar majora capacitatea sindicatelor de a se impune, promova și apăra activ interesele membrilor (angajaților) în cadrul dialogului social;
- extinderea reprezentativității sindicatelor, inclusiv a centrelor sindicale național-ramurale în formatele dialogului dintre mediul de afaceri și Guvernul RM, mediul de afaceri și instituția Președintelui RM (de ex., Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru, Consiliul Economic pe lângă Președintele RM etc.).

DESPRE AUTORI

Adrian LUNGU, expert în dreptul muncii, lector la Universitatea de Stat din Moldova

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Moldova | str. București 111 | Chișinău | Republica Moldova |

Fără un acord scris explicit din partea Fundației „Friedrich Ebert” (FES), utilizarea comercială a publicațiilor și produselor media apărute sub egida FES este interzisă.

DIALOGUL SOCIAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA: SITUAȚIA ACTUALĂ ȘI RECOMANDĂRI PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIRE



Legislația națională a Republicii Moldova și Acordul de Asociere RM-UE prescriu consolidarea dialogului social între Guvern, patronate și sindicate, în vederea armonizării intereselor angajatorilor cu cele ale salariaților și, în rezultat, pentru a asigura pacea socială.

În Republica Moldova, realizarea dialogului social a fost atribuită în 2006 Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC), în care Guvernul, patronatele și sindicatele delegă un număr egal de membri și membri supleanți. Potrivit legislației în vigoare, ședințele CNCNC se convoacă nu mai rar decât o dată pe lună. Totuși, CNCNC a avut o activitate sporadică în ultimii cinci ani, iar pe parcursul anului 2019, Comisia nu s-a întrunit decât o singură dată.



În 2011, la inițiativa reprezentanților mediului de afaceri autohton și internațional, a fost constituit Consiliul Economic (CE) pe lângă Prim-ministru. Consiliul își propune să faciliteze dialogul între reprezentanții comunității de afaceri și factorii decizionali în vederea dezvoltării unui climat socio-economic dinamic și favorabil investițiilor. Totuși, Consiliul Economic distorsionează dialogul social, realizat de CNCNC, în detrimentul interesului salariaților reprezentat de sindicate. Mai mult, în ultima perioadă, Consiliul Economic tinde să substituie dialogul social. Prin intermediul Consiliului economic, mediul de afaceri a promovat proiecte de lege, cum este Legea zilierilor sau reforma organelor controlului de stat în domeniul securității și sănătății muncii etc., prin care au fost reduce



semnificativ drepturile și garanțiile sociale ale salariaților. Astfel, Guvernul, în loc să asigure echilibrul dintre patronate și sindicate, a conferit mediului de afaceri pârghii-cheie de control în raportul de putere dintre angajatori și salariați, poziția sindicatelor fiind puternic diminuată.

Acest studiu își propune să examineze situația dialogului social în Republica Moldova, în condițiile de stagnare pe care o înregistrează în ultima perioadă. În final, studiul formulează un set de concluzii și recomandări pentru dezvoltarea și consolidarea rolului dialogului social.

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:
www.fes-moldova.org