

**Document de poziție**

**PROPUNERI DE POLITICI PENTRU UN DIALOG SOCIAL MAI BUN  
PERSPECTIVA CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A PATRONATULUI DIN REPUBLICA MOLDOVA**

Octombrie 2015

Acest document reprezintă viziunea mediului de afaceri asupra dialogului social și este elaborată pentru a încuraja factorii de decizie să adopte modificări necesare pentru impulsivarea dezvoltării economice și sociale a țării

Prezentul document are la baza sa:

- Constrângerile identificate în studiul „Constrângeri majore asupra mediului de afaceri din Moldova”, realizat de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) în colaborare cu Centrul Analitic Independent Expert Group, cu suportul Organizației Internaționale a Muncii;
- Agendă pentru îmbunătățirea mediului de afaceri din Republica Moldova ”7 PIEDICI pentru BUSINESS” elaborate cu suportul Organizației Internaționale a Muncii;
- Memorandumul de cooperare între Guvernul Republicii Moldova și CNPM.



---

International Labour Organization

**Această publicație a fost elaborată cu suportul tehnic și financiar al Organizației Internaționale a Muncii. Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în acest raport aparține exclusiv autorului. Organizația Internațională a Muncii nu își asumă responsabilitatea pentru corectitudinea, acuratețea sau precizia oricăror dintre materiale, informații sau opinii din acest document.**

---

## CUPRINS

1. SUMAR .....	4
2. PROVOCĂRI ȘI NECESITĂȚI.....	5
3. CONTEXT .....	7
4. COMPARARE INTERNAȚIONALĂ .....	10
5. IMPACT.....	11
6. OPȚIUNI DE POLITICI ȘI RECOMANDĂRI.....	12
7. RAȚIONAMENT .....	16
8. IMPLEMENTARE.....	16
9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	16

## 1. SUMAR

Un dialog social<sup>1</sup> eficient este o contribuție a partenerilor sociali pentru pace socială și stabilitatea. Este o precondiție pentru o creștere durabilă și dezvoltare socială. Practic dialogul social este o platformă pentru a discuta problemele pentru care sunt identificate soluții în bază de consens, care satisfac părțile implicate în acest dialog.

Luând în considerare vectorul european al țării, Republica Moldova ar trebui să adopte practici mai avansate de dialog social. Partenerilor sociali trebuie să se acorde mai multă libertate în luarea deciziilor.

În ciuda existenței unui cadru legal adecvat pentru a instituționaliza dialogul social, dialogul social rămâne subdezvoltat.

---

*Totuși încrederea în eficiența dialogului social este în scădere. Deoarece de multe ori autoritățile ignoră participarea reală a patronatelor și tind să amâne reforme substanțiale precum ar fi reforma Codului Muncii, reforma sistemului de pensii etc. Încrederea scăzută în dialogul social din partea mediului de afaceri subminează poziția Patronatelor prin faptul că pe termen lung angajatorii vor fi mai puțin motivați să se asocieze în organizații de patronale pentru ași promova și apăra interesele*

---

Recent, CNPM a propus un set de măsuri care vizează provocările identificate. Modificările propuse vizează atingerea următoarelor obiective și principii:

a) de a pune pe picior de egalitate în cadrul negocierilor Guvernul și partenerii sociali; b) crearea unui cadru adecvat pentru punerea în aplicare a deciziilor Comisiilor și creșterea angajamentului autorităților; c) excluderea din legislația muncii a tuturor prevederilor care numai simulează dialogul social și negocierea colectivă; d) stimularea consolidării organizațiilor patronale, și e) sporirea transparenței și vizibilității Comisiilor tripartite și deciziilor acestora.

Prezentul document propune mai multe politici, care în opinia noastră se vor reflecta pozitiv asupra dialogului social la toate nivelurile. Măsurile propuse sunt reciproc complementare și oferă diferite posibilități pentru factorii de decizie de a promova un dialog social eficient, autentic și constant cu organizațiile reprezentative a angajatorilor și lucrătorilor indiferent de nivel. În special, Guvernul ar trebui să consulte mai des și mai sistematic patronatele cu privire la deciziile care afectează mediul de afaceri. Luarea în considerare a punctelor de vedere ale mediului de afaceri va spori angajamentul lor, permițând în același timp Guvernului să ia decizii mai bune și mai informate.

---

<sup>1</sup> În această lucrare noțiunea de "dialog social" include în sine noțiunea de "parteneriat social în sfera muncii" utilizată în legislația națională

## 2. PROVOCĂRI ȘI NECESITĂȚI

Dialogul social împreună cu libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă este fundamentală pentru atingerea rezultatelor eficiente, echitabile și reciproc avantajoase pentru întreprinderi și societate în general.

Nu există dezvoltare și prosperitate socială și economică, fără un dialog social real și pace socială. Dimpotrivă, dezvoltarea economică de multe ori duce la pace socială, care la rândul său este susținută de un dialog social eficient. Dialogul social subdezvoltat prezintă o amenințare la adresa stabilității sistemelor politice, economice și sociale.

În calitatea sa de partener social CNPM poate afirma cu certitudine, că din păcate dialogul social este ineficient în acest moment. Această concluzie a fost ilucidată de mai multe decizii ale Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, și într-un număr mare de declarații publice ale Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova.

---

*Dialogul social dintre angajatori și Guvern este unul formal și superficial. În unele industrii, și anume agricultura și transporturi, dialogul este ceva mai bun, dar în general dialogul este doar de "ochii lumii". Propunerile angajatorilor sunt respinse și, în plus sunt introduse în fiecare an modificări noi, care afectează oameni de afaceri.*

*Alexandru Slusari,  
Vicepreședinte al Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova*

---

Mai mult decât atât, Strategia Confederației Naționale Sindicatelor din Moldova pentru perioada 2012-2017 stabilește ca prioritate modificarea Legii nr. 245 din 21.07.2006 cu privire la organizarea și funcționarea Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective. Scopul modificărilor este de a asigura conformitatea cu principiul egalității părților, precum și cu punerea în aplicare a deciziilor asumate de către partenerii în cadrul negocierilor și consultărilor<sup>2</sup>

Angajatorii consideră că efectele dialogului social ineficient sunt reflectate în acumulările bugetului public național, numărul în scădere a contribuabililor, creșterea ponderii sectorului informal în economie etc., subiecte reflectate în statisticile oficiale.

Potrivit celor mai recente sondaje efectuate de CNPM sau în numele CNPM, nouă din zece antreprenori nu știu despre dialogul social sau consideră că acesta este ineficient, inoperant. Având în vedere eforturile semnificative depuse de angajatori în procesul de dialog social și rezultate modeste obținute, obținem situația în care acest instrument este utilizat tot mai puțin și mai puțin.

---

<sup>2</sup> MAPPING STUDY: Civil Society Organizations from the Republic of Moldova: Development, Sustainability and Participation in Policy Dialogue/ Studiu: Organizațiile Societății Civile din Republica Moldova: Dezvoltare, Sustenabilitate, Participare în Dialogul asupra Politicilor , by Liubomir Chiriac and Eduard Tugui; Chisinau, 2014

Originea problemei este determinată atât de factori interni cât și de cei externi. Printre factorii externi care influențează negativ dialogul social este criza financiară globală, care a adus austeritate bugetară și o scădere în consultări, atunci când vine vorba de adoptarea unor politici care produc impact asupra mediului de afaceri. Chiar și acele câteva întâlniri cu mediul de afaceri inițiate de Guvern au avut mai degrabă un caracter de promovare (publicitate) a inițiativelor, decât un proces de consultări bazate pe dialog social autentic. Printre factorii interni care sau manifestat cel mai mult au fost climatul politic instabil și deficiențele cadrului legal. Este adevărat că în perioada de instabilitate politică negocierile și consultările, cu excepția celor de la nivel de întreprinderi, au fost suspendate.

Cadrul legal privind dialogul social, în opinia angajatorilor, necesită o atenție sporită. Acesta conține elemente care pe de o parte permit "mimarea dialogului social", prin promovarea conceptelor eronate, cum ar fi contractele colective de muncă cu durată nedeterminată și inegalitatea dintre părțile dialogului social, care se manifesta prin faptul că atât secretariatul cât și conducerea comisiilor tripartite sunt prerogativă exclusivă a statului.

### 3. CONTEXT

Dialogul social a fost selectat ca unul din subiectele care necesită a fi îmbunătățite. După cum sa menționat, acest obiectiv este un imperativ pentru mediul de afaceri și partenerii sociali în general. Deși în ultimii ani nu au fost conflicte majore între angajatori și angajați în Republica Moldova, considerăm că potențialul dialogului social este subapreciat de autorități.

Dialogul social în Republica Moldova a fost instituționalizat recent, în anul 2000, când au fost adoptate legi speciale cu privire la patronate și sindicate. De fapt, chiar înainte de anul 2000 au fost negociate unele acorduri colective. Această interacțiune mereu se realiza în format tripartit: stat, organizații patronale și sindicale, și se reflectau asupra remodelării politicilor sociale și economice ale Republicii Moldova.

În Moldova, statutul juridic al parteneriatului social în relațiile de muncă - dialogul social pot fi găsite în secțiunea II "Parteneriatul social în sfera muncii" al Codului Muncii al Republicii Moldova. Instituționalizarea dialogului social (cu excepția nivelului de întreprindere) este realizată prin Legea nr. 245 din 21.07.2006 cu privire la 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 (Comisiilor tripartite). Cadrul legal este destul de generic în ceea ce privește rolul și funcționalitatea comisiilor tripartite.

---

***Dialogul social în Republica Moldova este realizat la următoarele niveluri:***

***National - stabilește bazele reglementării relațiilor social-economice și de muncă din Republica Moldova***

***Sucursala - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială într-o anumită ramură a economiei***

***Teritorială - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unități administrativ-teritoriale de nivelul doi***

***De unitate - stabilește obligațiile reciproce concrete dintre salariați și angajatori în sfera muncii și cea socială***

---

Dialogul social se realizează prin:

- a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social;
- b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;
- c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;
- d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Potrivit angajatorilor consultarea asupra proiectelor de acte legislative și normative nu întâmpină dificultăți majore. În conformitate cu practica adoptată majoritatea inițiativelor sunt plasate pe platforme online și pot fi consultate cu ușurință. Deficiențele apar la luarea în considerare a recomandărilor oferite de comunitatea de afaceri, care sunt în mare măsură ignorate. Motive pentru astfel de rezultate pot fi găsite în lipsa de transparență și în favoritismul în luarea deciziilor de către Guvern sau, poate în recomandările neconsistente ale businessului.

Dialogul social în Republica Moldova se bazează în principal pe cel de la nivel național. Dialog social - dialogul tripartit național, se realizează în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC). CNCNC: (I) are un mandat consultativ; (II) se întrunește trimestrial; sau (III) ori de câte ori este necesar; (IV) este pe bază de voluntariat; (V), secretariatul este obligația și este oferit de Guvern.

În ultimii 3 ani, au existat mai multe încercări de a face unele reforme modeste în procesul dialogului social. Acestea au inclus: (I) capacitatea Comisiei de a cere amânarea adoptării de către Guvern actelor cu caracter economic și social până când Comisia va adopta un aviz comun; (II) modificări cu privire la procesul de luare a deciziilor; (III) reguli pentru a extinde validarea deciziilor Comisiei și stenogramele să includă și vice-președinții și nu doar președintele și secretarul (partea Guvernului). Cu părere de rău aceste propuneri nu au fost adoptate.

În ceea ce privește situația negocierilor colective este după cum urmează:

Tabelul 1: Numărul de convențiilor colective înregistrate de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

	Ramură	Teritorial	Național <sup>3</sup>
2009	<b>4</b>	<b>1</b>	-
2010	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
2011	<b>8</b>	<b>2</b>	-
2012	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
2013	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
2014	<b>5</b>	<b>3</b>	-
2015 (8 luni)	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Sursa: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Angajatorii consideră că dialogul social la nivel de întreprindere la fel nu este dezvoltat. În Moldova există aproximativ 50 000 de întreprinderi active. Potrivit Inspectoratului de Stat al Muncii doar circa 4% dintre ele au un contract colectiv de muncă semnat între reprezentanții angajaților și angajator. Originea acestei situații este într-o legislație care oferă garanții excesive organizațiilor sindicale primare (birouri, colectarea cotizațiilor, acorduri sindicale (dreptul sindicatelor de veto), salarizare, etc.), care creează reticența angajatorilor, și respectiv acest lucru se reflectă negativ asupra prezenței sindicatelor în întreprinderi private.

Studiul realizat de Grupul Expert Group în numele CNPM arată că fiecare al doilea angajator și-a exprimat dezinteresul cu privire la dialogul social, indiferent de nivel.

<sup>3</sup> În 2015 sunt în vigoare 11 Convenții Colective (nivel național) la diferite subiecte.

Tabelul 2: Numărul de contracte colective de muncă la nivel de întreprindere înregistrate de Inspectoratul de Stat al Muncii

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015(8 luni)
Numărul de contracte colective	<b>781</b>	<b>942</b>	<b>1127</b>	<b>1138</b>	<b>993</b>	<b>941</b>	<b>511</b>

Sursa: Inspectoratul de Stat al Muncii

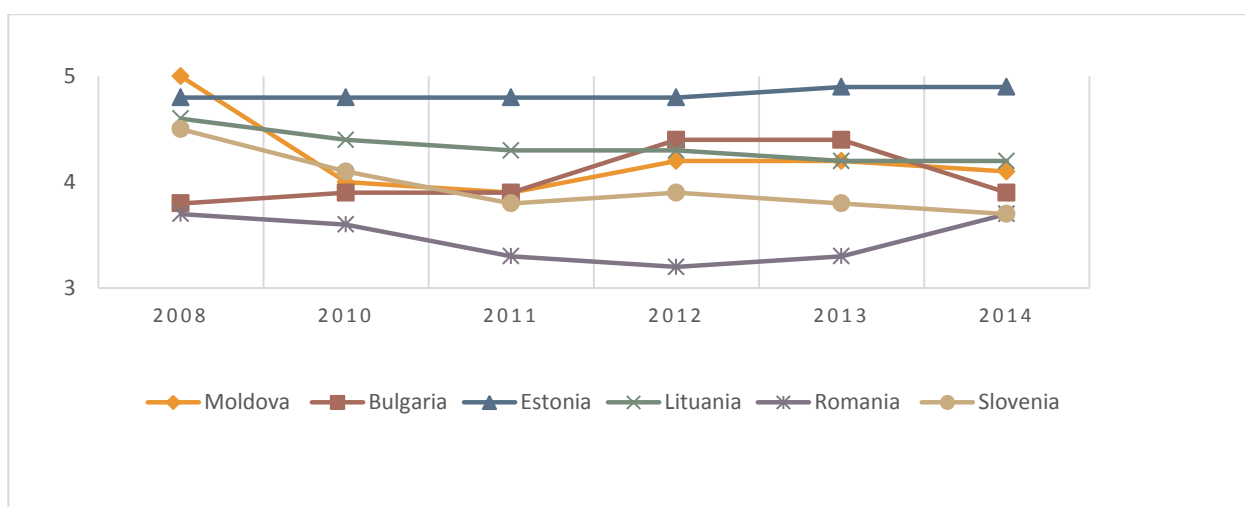
Există mai multe aspecte care trebuie îmbunătățite și clarificate în vederea realizării unui dialog social mai eficient: (I) deși legislația spune că părțile dialogului social sunt egale, Comisia tripartite sunt prezidate exclusiv de reprezentantul Autorității; (II) regulamentul afirmă că toate actele normative referitoare la relațiile de muncă și cele social-economice trebuie să fie coordonate cu partenerii sociali, dar nu există nici o măsură specifică de a trage la răspundere autoritatea pentru neconformare; (III) procesul de luare a deciziilor este structurat pentru a favoriza consensul majorității semnificative ceea ce produce o dificultate pentru toate părțile în înaintarea și obținerea reformelor semnificative și profunde, majoritatea deciziilor adoptate au o abordare treptată și sunt de importanță marginală; (VI) sunt necesare mecanisme de conciliere pentru situația în care partenerii sociali sunt împotriva proiectelor propuse; (VI) legislația muncii necesită a fi îmbunătățită.

#### 4. COMPARARE INTERNAȚIONALĂ

Potrivit Reportului Global al Competitivității, Moldova a pierdut trei poziții în clasament și acum ocupă locul 82 din 144 de țări, depășită de către majoritatea țărilor europene.

Forumul Economic Global evaluează țara în baza a 12 piloni. Eficiența pieței muncii reprezintă unul din pilonii care printre altele, descrie starea dialogului social. Subcomponenta cooperarea între angajatori și angajați arată nivelul de interacțiune între cei doi parteneri (figura 1). Valoare mai mare indică o performanță mai bună.

Grafic 3. Evoluția rezultatelor în sondajul privind cooperarea dintre angajatori și angajați



Sursa: Forumul Economic Global, sondajul în rândul conducătorilor întreprinderilor

Deși Republica Moldova nu este în partea de jos a clasamentului, comparativ cu țările de referință, acest nivel (86 din 144 de țări) este cu mult sub media globală.

Analiza comparativă arată că, în ceea ce privește favoritismul în luarea de decizii de către Guvern, față de unele grupuri de interese, Moldova este aproape la sfârșitul listei, locul 130 din 144 de țări evaluate. Într-o poziție mai rea fiind doar Bulgaria (Tabelul 3).

Tabelul 3. Favoritismul în deciziile guvernului

	Republica Moldova	Bulgaria	Estonia	Lituania	Romania	Slovenia
Clasament	130	134	23	62	114	111
Punctaj	2,25	2,12	4,09	3,18	2,54	2,55

Sursa: Forumul Economic Global, sondajul în rândul conducătorilor întreprinderilor

Această componentă arată, printre altele, eficacitatea consultărilor guvernului cu partenerii sociali. O concluzie rezonabilă care poate fi dedusă din această comparație este că consultările cu angajatorii, dar și cu sindicatele, poartă un caracter formal, deoarece deciziile în cele mai multe cazuri sunt predefinite ca urmare a influenței factorilor politici, grupurilor de interese sau simpla corupție. Respectiv, declarațiile angajatorilor din Republica Moldova asupra faptului că dialogul social este ineficient sunt o realitate.

## 5. IMPACT

Clasamentul descris mai sus arată că potențialul dialogului social nu este pe deplin valorificat și în consecință opiniile partenerilor sociali nu sunt luate în considerare.

Întreprinderile din Republica Moldova au convingerea că dialogul social este esențial pentru crearea condițiilor favorabile și atractive pentru mediul de afaceri. Criza economică globală, instabilitatea politică și favoritismul în deciziile autorităților au creat incertitudine, care nu stimulează investițiile interne și externe. Mai mult decât atât, recent din cauza lipsei de consultare, au apărut unele practici neconstructive cum ar fi plângeri împotriva autorităților în instanță de judecată, conflicte și confruntări între autorități și unele asociații la nivel de sector economic etc.

Declinul în negocieri și consultări cu comunitatea de afaceri are un impact negativ asupra încrederii că problemele existente pot fi rezolvate prin mijloace legale. Acest lucru are un impact deosebit asupra întreprinderilor mici și mijlocii, care se simt chiar mai expuse la astfel de tendință negativă și respectiv mai puțin auzite.

Acest document oferă o serie de recomandări de politici concrete, care odată puse în aplicare, vor îmbunătăți cu siguranță dialogul social, astfel, acest lucru la rândul său se va reflecta pozitiv asupra creării unui mediu favorabil pentru întreprinderi sustenabile. Cea ce va duce la creșterea ocupării forței de muncă, mai puțină economie informală, sporirea colectării impozitelor și performanța îmbunătățită a Guvernului.

În plus, dialogul social îmbunătățit va spori relațiile dintre guvern și comunitatea de afaceri și va permite evitarea situațiilor conflictuale care existente în prezent.

## 6. OPȚIUNI DE POLITICI ȘI RECOMANDĂRI

Pentru a explora mai bine potențialul dialogului social, Guvernul trebuie să se revadă și să se reînnoiască politicile care împiedică crearea unui dialog social eficient cu alocarea resurselor necesare. Politicile propuse pot avea caracter provizoriu până la apariția unei culturi a dialogului social în societate. Politicile vor lua în considerație următoarele principii:

- a) Crearea unei egalități între partenerii sociali și autorități;
- b) Crearea unui cadru adecvat pentru aplicarea deciziilor comisiilor pentru consultări și negocieri și colective;
- c) Excluderea prevederilor, care simulează dialogul social și reduc eficiența acestui;
- d) A crea o capacitate instituțională mai bună a dialogului social;
- e) A stimula consolidarea sindicatelor și patronatelor;
- f) Creșterea vizibilității și transparenței în luarea deciziilor a comisiilor pentru consultări și negocieri și colective;

### 6.1. Conducerea Comisiilor prin rotație.

Unul din principiile de bază a dialogului social este egalitatea părților în procesul de negociere. Acest principiu nu se realizează întru totul prin dispozițiile legale. Conform prevederilor legale dreptul de prezida ședințele comisiilor de consultări și negocieri colective aparține în exclusivitate autorității publice. Respectiv adoptarea agendei, convocarea ședințelor este prerogativa autorității. În condițiile de stabilitate politică acest fapt nu creează impedimente în activitatea structurilor dialogului social. Contrar, în condiția de instabilitate politică, cum se atestă ultima perioadă, se vede o disfuncționalitate a comisiilor, în special în condițiile asigurării de către autorități a secretariatului acestor comisii.

---

#### *Recomandare*

*Adoptarea amendamentelor la articolele 13 și 24 al Legii nr. 245 din 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 pentru a introduce mecanismul de rotație a președintelui. Perioada de rotație poate fi de jumătate de an.*

---

### 6.2. Comisia Națională de consultări și negocieri colective (CNCNC) necesită restructurare, cu activitate permanentă versus unor intervenții sporadice<sup>4</sup>.

Pe lângă comentariile tripartite la politicile economice și sociale, aceasta ar trebui să semnalizeze vis-a-vis de anumite fenomene care ar putea pune în pericol progresul economic în țară. În acest scop comisia ar trebui să încorporeze un nucleu de profesioniști apti să producă cercetări, studii și rapoarte. Astfel

---

<sup>4</sup> LIPCIU Ala, Dezvoltarea Dialogului Social și Impactul Lui Asupra Relațiilor Industriale din Republica Moldova, Teză de doctor, Chișinău, 2012

natura acestei comisii ar fi mult mai aproape de cea a Consiliilor Economice și Sociale, ca instituții de dialog social în experiența europeană.

---

### **Recomandare**

#### Reformarea atribuțiilor Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective (CNCNC):

- avizarea actelor normative în domeniul economic și social;
- elaborarea analizelor și studiilor privind realitățile economice și sociale;
- semnalarea Guvernului sau Parlamentului despre apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
- consultări pentru stabilirea salariului minim garantat;
- analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- lansarea propunerilor pentru ratificare a standardelor internaționale de muncă;
- soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de muncă și natură economică și socială;
- negocierea și încheierea acordurilor/pactelor sociale, a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora.

#### Comisii de specialitate permanente ale CNCNC :

1. dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri;
2. incluziune socială și protecție socială;
3. relații de muncă, politici de ocupare și salariale;
4. educație;
5. agricultură, etc.

#### Comisiile de specialitate funcționale sunt cruciale pentru realizarea atribuțiilor CES.

-Secretariatul tehnic al CNCNC – format din 3 departamente:

1. dezvoltare economică și mediu de afaceri;
2. protecție socială și ocupare;
3. educație și piața muncii

și alte structuri organizaționale și un secretar general ales prin vot de către membrii CNCNC. Secretariatul tripartit asigură organizarea ședințelor comisiei, monitorizează executarea deciziilor acesteia, identifică subiectele pentru dezbateri și urmărire, convoacă ședințele de lucru ale comisiilor de specialitate.

Finanțarea CNCNC se face din bugetul de stat.

Membrii secretariatului tripartit sunt angajați cu statut de funcționari permanenți.

---

---

*Membrii comisiilor de specialitate (funcționari publici și experți independenți) primesc indemnizații unice pentru aportul adus în cadrul comisiei.*

---

### **6.3. Introducerea de amendamente legislative pentru raliere la standardele internaționale ale muncii OIM.**

Negocierea colectivă este o formă a dialogului social. În conformitate cu Convenția OIM 98 acordurile colective se negociază între cele două părți (angajatori și salariați) și / sau reprezentanții acestora. Prin urmare, convențiile colective de muncă în special cele de nivel de ramură / teritoriu se prezintă a fi nu în conformitate cu prevederile Convenției OIM 98, la care Republica Moldova este parte. În plus Convenția menționată indică caracterul voluntar al negocierii colective. Cea ce arată că acordurile colective (de facto sau de jure) încheiate pentru o durată nedeterminată sau în cazul în care condițiile existente rămâne în vigoare până la negocierea unui nou acord, fără nici o posibilitate de reziliere, sunt nu numai impracticabile dar și ignora schimbarea rapidă a realității economice, care de asemenea nu sunt conforme Convenției menționate deoarece merg împotriva naturii voluntare a acordului colectiv.

---

#### **Recomandări**

*Modificarea articolului 33 din Codul Muncii pentru a introduce posibilitatea suspendării sau desfacerii contractelor colective de muncă de către angajator printr-o notificare, după expirarea termenului acestui, în cazul apariției unor circumstanțe relevante pentru companie.*

*De introdus, în mod clar în legislație caracterul bipartit al acordurilor colective, care este o chestiune între angajați și angajator și / sau reprezentanții acestora.*

---

### **6.4. O mai bună capacitate legislativă și normativă a dialogului social:**

Cadrul de reglementare a dialogului social urmează a fi revăzut. În particular, stabilirea reprezentativității partenerilor sociali este crucială pentru determinarea legitimității actului de negociere propriu-zis și a responsabilității de executare a normelor generate de contractele colective negociate.

---

#### **Recomandate**

*Revizuirea Concepției pentru dezvoltarea sistemului de dialog social, (nr.356 din 26 aprilie 1999) cu viziuni mai clare asupra rolului acestuia în promovarea politicilor de dezvoltare economică, a relațiilor industriale, protecție a angajaților, susținere a întreprinderilor, evitare a conflictelor sociale, promovare a coeziunii sociale, etc. Concepția trebuie revăzută și în contextul reperelor foarte clare vis-a-vis de dialogul social tripartit și cel bi-partit în țară.*

*Elaborarea Legii/revizuirea Codului Muncii privind criteriile de reprezentativitate în dialogul social a partenerilor sociali care să stabilească legitimitatea lor de participare*

*la negocieri. Actualmente criteriile sunt foarte necesare la nivel de ramură unde sindicatele se confruntă cu o fragmentare organizațională și structurală vădită.*

*Înlocuirea în Codul Muncii a sintagmei Parteneriatul Social cu Dialog Social pentru a evita confuzia cu noțiunea și fenomenul Parteneriat Public-Privat vehiculat tot mai des în contexte economice și sociale.*

---

### **6.5. Implementarea statisticii dialogului social**

Este necesară producerea indicatorilor statistici privind dialogul social. Acestea ar permite evaluarea performanței dialogului social prin prisma densității sindicale, a numărului de întreprinderi asociate organizațiilor patronale, a gradului de acoperire a convențiilor colective, a numărului de greve.

### **6.6. Parteneri sociali puternici pentru un dialog social eficient**

Un dialog social eficient se bazează pe parteneri sociali consolidați și puternici. Parteneri care pot să-și asume responsabilități în creștere, să garanteze executare prevederilor acordurilor semnate. Experiență acumulată în Europa de vest, din perioada de după cel de-al doilea război mondial, arată că consultările cu partenerii de dialog social au o importanță deosebită pentru prosperitatea economică. În vederea obținerii unui dialog social eficient în țară partenerii sociali trebuie să fie reprezentativi, respectați și profesioniști bine instruiți.

---

#### **Recomandare**

*Adoptarea de stimulente fiscale si non fiscale pentru asociere în patronate.*

*Întărirea capacității partenerilor sociali si organizațiilor membre ale acestora pentru a elabora strategii si planuri de acțiune comune în vederea extinderii dialogului social către nivele slab reprezentate, ale căror nevoi nu sunt incluse în planurile si strategiile sociale din cauza lipsei de reprezentare.*

*Lansarea unor linkuri separate pe paginile web a MMPSF, CNSM, CNPM, CNCNC, CES dedicate dialogului social*

*Editarea și difuzarea periodică a pliantelor, broșurilor, etc. în materie de dialog social pentru mediatizare largă*

*Introducerea unor module de dialog social și relații industriale în cursurile de management al muncii din ciclurile universitare de licență și masterat.*

---

## 7. RAȚIONAMENT

Măsurile propuse în prezentul document de poziție se bazează pe așteptările și aspirațiile angajatorilor. Argumentele lor sunt colectate în cadrul focus grupurilor și se bazează pe datele existente, analize și cercetări, inclusiv experiența practică și percepțiile companiilor, care vor fi beneficiarii direcți ai acestor măsuri. Fiecare măsură propusă este descrisă în capitolul 6. Unele dintre măsurile sunt prezentate în diferite documente de politici ale CNPM, și prezentul document oferă instrucțiuni suplimentare pentru realizarea lor.

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) se declară disponibilă pentru consultări ulterioare și discuții cu ministerele de resort, instituții și alte părți interesate, în scopul de a clarifica măsurile și de a asigura utilizarea lor în practică.

## 8. IMPLEMENTARE

Propuneri de politici nu sunt neapărat interdependente, ele pot fi aplicate individual sau într-un pachet. Unele propuneri de politici pot fi implementate pe etape, într-un interval de timp stabilit în conformitate cu oportunitățile și consultările inițiate cu mediul de afaceri. În vederea punerii în aplicare a măsurilor propuse, în primul rând, este important de a avea o voință politică. Prin urmare, este esențial ca acestea să fie transpuse în documentele strategice și programele anuale ale Guvernului Republicii Moldova cu planificare și măsuri concrete, a căror implementare va fi monitorizată continuu.

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) se angajează să sprijine punerea în aplicare a măsurilor propuse, în special în ceea ce privește facilitarea consultărilor cu întreprinderi.

## 9. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

În scopul de a obține rezultatele și impactul așteptat al măsurilor propuse, este necesar să se stabilească un sistem de monitorizare și evaluare din start. De asemenea, este necesar să se stabilească un set de indicatori-cheie, care să nu fie prea extinși (pentru a evita crearea de sarcini administrative în creștere), dar care vor oferi o imagine reală.

La început, este important să se efectueze o analiză a punerii în aplicare și a rezultatelor politicilor și măsurile existente. Aceasta va permite stabilirea unui sistem de monitorizare și evaluare adecvat pentru viitoarele propuneri de politici.

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) va continua să monitorizeze situația și progresele înregistrate în acest domeniu. În conformitate cu atribuțiile noastre vom pregăti rapoarte și analize, care vor fi disponibile pentru instituții, comunitatea de afaceri și publicului larg cu scopul de a contribui la dezvoltarea politicilor în acest segment.