

## Ghid de interviu

### I. Informații generale

- 1) Tipul structurii sindicale / patronale (federație / confederație)
- 2) Denumirea structurii sindicale / patronale
- 3) Anul înființării
- 4) Numărul de membri, evoluția în ultimii 5 ani
- 5) În cazul confederațiilor, numărul federațiilor afiliate; în cazul federațiilor, numărul sindicatelor afiliate
- 6) Sectoarele de activitate reprezentate
- 7) Afilierea la structuri sindicale / patronale internaționale (europene / mondiale)
- 8) Care sunt partenerii dv. de dialog social?

### II. Informare - consultare

- 9) Sindicatul / patronatul pe care îl reprezentați participă la semnarea de acorduri cu partenerul (partenerii) de dialog social privind probleme de interes comun? Dacă da, care sunt acestea?
- 10) Care sunt modalitățile prin care partenerul (partenerii) de dialog social vă informează cu privire la problematica dezbaterilor, vă furnizează informații necesare pregătirii dezbaterilor etc.?
- 11) Cât de frecvent se realizează asemenea informări? Există o informare permanentă sau doar cu ocazia încheierii unor acorduri?
- 12) Care sunt problemele asupra cărora sunteți informați preponderent de către partenerul de dialog social?
- 13) Există probleme de interes pentru organizația dv. și pentru membrii pe care îi reprezentați în legătură cu care partenerul de dialog social nu vă informează? Dacă da, care sunt acestea?

### III. Negociere și dialog social

14) După experiența dv., în ce domenii și cu ce prerogative (mediere, asistare, parteneriat, arbitraj) statul ar trebui să intervină în relațiile dintre salariați (sindicate) și patronate?

15) Cine inițiază începerea desfășurării unor negocieri între sindicate și patronate?

16) După părerea dv., negocierile dintre salariați (sindicate) și patronat ar trebui să se inițieze:

- de fiecare dată când se ia o măsură mai importantă pentru instituția sau firma respectivă;
- doar dacă apar conflicte între salariați și patronat în probleme care îi privesc direct pe salariați;
- alte situații (care?).

17) După părerea dv., negocierile dintre salariați (sindicate) și patronat ar trebui să urmărească:

- luarea unor măsuri referitoare la toți salariații unei organizații;
- luarea unor măsuri referitoare nu numai la toți salariații, ci și la unele grupuri profesionale specifice sau, chiar, la unii specialiști individuali (cu deosebire în ceea ce privește activitățile intensiv-cognitive, activitățile ce pun în valoare creativitatea personală etc.);
- alte situații (care?).

18) Negocierile ar trebui să urmărească rezolvarea cu eforturi (resurse) comune:

- exclusivă a problemelor privind direct munca salariaților;
- în egală măsură a problemelor de muncă și sociale ale salariaților;
- în egală măsură a problemelor de muncă, sociale și de viață civică;
- alte păreri (care?).

19) După părerea dv., ce factori principali determină rezultatele negocierilor dintre salariați (sindicat) și patronat? Ierarhizați răspunsurile în ordinea importanței lor (cel mai important va căpăta locul 1, cel mai puțin important ultimul loc).

- rezultatele negocierilor depind de justetea măsurilor promovate (de sindicate sau de patronate);
- rezultatele negocierilor depind de puterea (forța, capacitatea) partenerilor de a-și impune un punct de vedere;

- rezultatele negocierilor depind de resursele necesare satisfacerii unor revendicări (fonduri bănești, cererea de produse, servicii);
- rezultatele negocierilor depind de starea generală a economiei;
- rezultatele negocierilor depind de interesele politice ale momentului pe care le pot promova unele sindicate;
- alte situații (care?).

20) La finalul negocierilor la care organizația pe care o reprezentați a participat, hotărârile au fost:

- favorabile prioritar sindicatului;
- favorabile prioritar patronatului;
- favorabile pentru ambii parteneri.

#### **IV. Noua legislație**

21) În ce măsură sindicatul / patronatul dv. a participat la discutarea și luarea de hotărâri în domeniul noilor reglementări, cum sunt cele ale Codului muncii și Legii dialogului social?

22) În ce măsură noua legislație (Codul muncii, Legea dialogului social etc.) satisface interesele, poziția, cerințele sindicatului / patronatului pe care îl reprezentați? Care sunt cele mai importante probleme pe care le implică noua legislație în domeniul muncii și dialogului social? Ce credeți că ar trebui adăugat, eliminat, modificat?

23) Există o corelare între drepturile și libertățile unui partener (sindicat sau patronat), pe de o parte, și obligațiile corespunzătoare ale celuilalt partener, pe de altă parte. Astfel, drepturile salariaților la salarizare pentru munca depusă se corelează cu obligația acestora de a realiza norma de muncă, pe de o parte, și cu dreptul angajatorului de a da dispoziții obligatorii pentru salariați și de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor și obligația angajatorului de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea sarcinilor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă, pe de altă parte.

Credeți că actualul Cod al muncii stabilește un raport just între drepturile și obligațiile reciproce ale celor doi parteneri (salariați și patronat)? În ce grad și sub ce aspecte mai sunt necesare corecții, completări, eventual eliminarea unor prevederi etc.?

24) Cum apreciați modificările aduse de Legea nr. 62 / 2011 a dialogului social pe următoarele direcții:

a) pentru domeniul organizațiilor sindicale, se revine la obligativitatea ca, pentru a se constitui un sindicat, să existe cel puțin „15 angajați din aceeași unitate” (art. 2);

b) legat de asocierea organizațiilor sindicale, criteriul principal este cel al sectoarelor de activitate, nu și cel al profesiei cum era anterior (art. 41);

c) legat de reprezentativitatea organizațiilor sindicale (art. 51);

d) cu referire la constituirea organizațiilor patronale (art. 55) și afilierea acestora la o singură organizație patronală de rang superior;

e) legat de condițiile pe care o organizație patronală trebuie să le îndeplinească pentru a fi reprezentativă la nivel național (art. 72);

f) încetarea obligativității de a se semna un contract colectiv de muncă la nivel național (art. 129);

g) componența CES-ului;

h) constituirea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social;

i) diferențele de atribuții dintre Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social (art. 78) și ale CES (art. 86);

j) modalitatea de reglementare a numirii reprezentanților societății civile prin decizia primului-ministru, la propunerea MMFPS (art. 92c), deși nominalizarea lor este făcută de organizațiile societății civile (art. 93);

k) posibilitatea înființării unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județe (art. 120);

l) legat de soluționarea conflictelor de muncă, înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (art. 175);

m) modificări referitoare la greva de avertisment, la greva de solidaritate, dar și la condițiile și modalitățile de suspendare sau încetare a grevei;

n) diferențierea făcută de Legea dialogului social între conflictele colective de muncă – obiect al procesului de conciliere, mediere și arbitraj – și conflictele individuale de muncă care sunt soluționate de către instanțele judecătorești (art. 208);

o) limitarea conținutului conflictelor colective de muncă la probleme legate de contractele colective de muncă (art. 161 și art. 1);

p) legea dă “drept de existență” conflictelor colective de muncă doar în timpul în care nu ființează contractele colective de muncă? (art. 164).

25) În linii generale cum apreciați activitatea CES-ului ? Dar a Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social?

26) Ce alte observații, propuneri etc. aveți de făcut în legătură cu dialogul social, cu procesele de negociere, cu activitatea sindicală / patronală etc.?

## **ANEXA GHID**

### **La nivel sectorial**

a) În condițiile noii legi a DS, cum se desfășoară acesta la nivel sectorial?

b) Care este legătura între nivelul sectorial și cel de întreprindere ?

c) Există o preocupare de promovare a DS bipartit la nivel sectorial ? Cine contribuie în cea mai mare măsură? (statul, sindicatele, patronatele)

d) Există proceduri de extindere a prevederilor acordurilor colective și la părțile care nu sunt semnatare ale acordurilor? Dacă da, care sunt procedurile ? Dacă nu, care sunt motivele?

### **La nivelul întreprinderii**

e) Care sunt principalele aspecte ale acordurilor la nivelul întreprinderii (salarii, condiții de muncă, timp de lucru)? Care este de regulă durata acestor acorduri?

f) Care este rata de acoperire a acestor acorduri în raport cu numărul de salariați?

g) Care este numărul de întreprinderi care au semnat contracte colective la acest nivel?

## **Chestionar descriere situații**

### **Pentru organizațiile sindicale**

Chestionarul care urmează are două părți. **Partea I** se referă la concepția (viziunea) sindicatului pe care-l reprezentați asupra modului în care privește relațiile de muncă și pe baza căruia ia decizii în cadrul negocierilor sau al dezbaterilor purtate sub egida dialogului social. **Partea a II-a** se referă la modul (opinia) în care sindicatul pe care îl reprezentați percepe poziția partenerului său (patronatul, managerii) privind relațiile de muncă și pe baza căruia decide în cadrul negocierilor sau a dialogului social, avându-vă pe dv. ca partener.

Vă rugăm să citiți cu atenție explicațiile suplimentare date în introducerea la cele două părți și să răspundeți cât mai conform cu gândirea și practica dv.

### **Partea I**

Să presupunem că doriți să expuneți (să explicați) modul în care sindicatul pe care-l reprezentați participă la negocierile și la dialogul social, în general, să detașați concepția (viziunea) care vă conduce în abordarea relațiilor de muncă.

Ne vom servi de patru ipotetice descrieri prin care puteți identifica felul în care un sindicat virtual s-ar comporta în procesele de negociere și de dialog social, respectiv puteți detașa concepția sa în calitate de premisă a deciziilor luate. Plecăm de la ipoteza că această comportare este rezultatul influenței unei viziuni (concepții) pe care un sindicat (conducerea sa) o are asupra relațiilor cu patronatul, deci asupra deciziilor luate în cursul rezolvării unor conflicte de muncă.

Vă rugăm să citiți cele patru variante de răspuns și, ulterior, **să alegeți doar o singură descriere** și anume pe aceea care credeți că exprimă cât mai fidel punctul dv. de vedere, **încercuind** litera și cifra din dreptul răspunsului ales.

### **Descrierea A1**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat satisfacerii intereselor salariaților prin declanșarea chiar a unor mișcări revendicative (inclusiv greve) prin care să se impună acceptarea unor soluții avantajoase lor”.

### **Descrierea A2**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat menținerii și consolidării relațiilor de colaborare cu partenerul în interes reciproc”.

### **Descrierea A3**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care trebuie să se acorde importanță găsirii unor soluții care să satisfacă interesele proprii ale salariaților, fără a neglija relațiile de bună înțelegere cu patronatul”.

### **Descrierea A4**

“Într-o întreprindere din țara noastră apar deseori conflicte de muncă.

Sindicatul nu s-a implicat în rezolvarea acestora, considerând că soluțiile vor fi stabilite prin negocieri purtate la un nivel superior (federații, confederații, Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)”.

## **Partea a II-a**

Să presupunem că doriți să formulați – pe baza experienței acumulate în decursul întâlnirilor cu patronatul (managerii) prilejuite de negocierile și discuțiile purtate în cadrul dialogului social – modul în care interpretați (vă explicați) comportamentul patronatului (managerilor) cu ocazia acestor întâlniri. Plecăm de la ipoteza că acest comportament este rezultatul unei concepții (viziuni) pe care patronatul o are asupra relațiilor cu salariații și, deci, asupra deciziilor luate în cadrul unor conflicte de muncă.

Vă rugăm să citiți toate cele patru variante de răspuns și, ulterior, **să alegeți doar una**, pe aceea care vi se pare că ar oglindi (ar explica) cel mai bine orientarea patronatului cu care dv. aveți relații directe, **încercuind** litera și cifra din dreptul descrierii alese.



### **Descrierea B1**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat satisfacerii intereselor patronatului prin măsuri care să impună acceptarea unor soluții avantajoase acestuia”.

### **Descrierea B2**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat menținerii și consolidării relațiilor de colaborare cu sindicatele (salariații), de înțelegere reciprocă”.

### **Descrierea B3**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care trebuie să se acorde importanță găsirii unor soluții care să satisfacă interesele proprii ale patronatului fără a neglija relațiile de bună înțelegere cu salariații”.

### **Descrierea B4**

“Într-o întreprindere din țara noastră apar adesea conflicte de muncă.

După părerea noastră, patronatul nu s-a implicat în rezolvarea acestora, considerând că soluțiile vor fi stabilite prin negocieri purtate la nivel superior (federații, confederații, Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)”.

## **Pentru organizațiile patronale**

Chestionarul care urmează are două părți. **Partea I** se referă la concepția (viziunea) patronatului pe care-l reprezentați asupra modului în care privește relațiile de muncă și pe baza căruia ia decizii în cadrul negocierilor sau al dezbaterilor purtate sub egida dialogului social. **Partea a II-a** se referă la modul (opinia) în care patronatul pe care îl reprezentați percepe poziția partenerului său (sindicatul, reprezentanții salariaților) privind relațiile de muncă și pe baza căruia decide în cadrul negocierilor sau a dialogului social, avându-vă pe dv. ca partener.

Vă rugăm să citiți cu atenție explicațiile suplimentare date în introducerea la cele două părți și să răspundeți cât mai conform cu gândirea și practica dv.

### **Partea I**

Să presupunem că doriți să expuneți (să explicați) modul în care patronatul pe care-l reprezentați participă la negocierile și la dialogul social, în general, să detașați concepția (viziunea) care vă conduce în abordarea relațiilor de muncă.

Ne vom servi de patru ipotetice descrieri prin care puteți identifica felul în care un patronat virtual s-ar comporta în procesele de negociere și de dialog social, respectiv puteți detașa concepția sa în calitate de premisă a deciziilor luate. Plecăm de la ipoteza că această comportare este rezultatul influenței unei viziuni (concepții) pe care un patronat (conducerea sa) o are asupra relațiilor cu sindicatul, deci asupra deciziilor luate în cursul rezolvării unor conflicte de muncă.

Vă rugăm să citiți cele patru variante de răspuns și, ulterior, **să alegeți doar o singură descriere** și anume pe aceea care credeți că exprimă cât mai fidel punctul dv. de vedere, **încercuind** litera și cifra din dreptul răspunsului ales.

### **Descrierea A1**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat satisfacerii intereselor patronatului prin măsuri care să impună acceptarea unor soluții avantajoase acestuia”.

### **Descrierea A2**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat menținerii și consolidării relațiilor de colaborare cu sindicatele (salariații), de înțelegere reciprocă”.

### **Descrierea A3**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

Patronatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care trebuie să se acorde importanță găsirii unor soluții care să satisfacă interesele proprii ale patronatului fără a neglija relațiile de bună înțelegere cu salariații”.

### **Descrierea A4**

“Într-o întreprindere din țara noastră apar deseori conflicte de muncă.

Patronatul nu s-a implicat în rezolvarea acestora, considerând că soluțiile vor fi stabilite prin negocieri purtate la nivel superior (federații, confederații, Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)”.

## **Partea a II-a**

Să presupunem că doriți să formulați – pe baza experienței acumulate în decursul întâlnirilor cu sindicatul (reprezentanții salariaților) prilejuite de negocierile și discuțiile purtate în cadrul dialogului social – modul în care interpretați (vă explicați) comportamentul sindicatului (salariaților) cu ocazia acestor întâlniri. Plecăm de la ipoteza că acest comportament este rezultatul unei concepții (viziuni) pe care sindicatul o are asupra relațiilor cu patronatul și, deci, asupra deciziilor luate în cadrul unor conflicte de muncă.

Vă rugăm să citiți toate cele patru variante de răspuns și, ulterior, **să alegeți doar una**, pe aceea care vi se pare că ar oglindi (ar explica) cel mai bine orientarea sindicatului cu care dv. aveți relații directe, **încercuind** litera și cifra din dreptul descrierii alese.

### **Descrierea B1**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat satisfacerii intereselor salariaților prin declanșarea chiar a unor mișcări revendicative (inclusiv greve) prin care să se impună acceptarea unor soluții avantajoase lor”.

### **Descrierea B2**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care prioritate s-a acordat menținerii și consolidării relațiilor de colaborare cu partenerul în interes reciproc”.

### **Descrierea B3**

“Într-o întreprindere din țara noastră se desfășoară adesea negocieri, se apelează la dialogul social în scopul rezolvării conflictelor de muncă, al satisfacerii intereselor specifice salariaților sau ale patronilor.

După părerea noastră, sindicatul s-a implicat permanent în aceste situații în conformitate cu concepția (orientarea, viziunea) după care trebuie să se acorde importanță găsirii unor soluții care să satisfacă interesele proprii ale salariaților, fără a neglija relațiile de bună înțelegere cu patronatul”.

### **Descrierea B4**

“Într-o întreprindere din țara noastră apar adesea conflicte de muncă.

După părerea noastră, sindicatul nu s-a implicat în rezolvarea acestora, considerând că soluțiile vor fi stabilite prin negocieri purtate la un nivel superior (federații, confederații, Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)”.