

Dinamizarea dialogului social în Republica Moldova:

Identificarea decalajelor în raport cu reglementările și bunele practici UE

Autor:

Vitalie RAPCEA
Director de program
Centrul Analitic Independent
Expert-Grup

Chișinău, 2026

Publicația este elaborată în cadrul proiectului „Suport pentru reforma pieței muncii”, implementat de către Centrul Analitic Independent Expert-Grup, cu suportul Fundației Soros Moldova.

Cuprins

Cuprins	2
Sumar Executiv	3
Necesitatea și importanța dialogului social	4
Dialogul tripartit și validarea contractului social	4
Modul de organizare și reglementare a dialogului tripartit la nivelul UE	5
Nivel constituțional de reglementare a dialogului tripartit (drept primar)	5
Nivelul drepturilor fundamentale și convențiilor internaționale	6
Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2000/C 364/01)	6
Carta Socială Europeană – Dreptul la negociere colectivă	6
Convențiile OIM	6
Nivel legislativ secundar (drept secundar)	6
Directivele parlamentului UE	6
Structuri supranaționale care asigură dialogul social la nivelul UE.	7
Summitul Social Tripartit	7
Comitetele sectoriale de dialog social la nivel european	7
Comitetul Economic și Social European (CESE)	7
Organizații europene de angajatori și muncitori	8
Norme cu caracter de recomandare (soft law)	8
Pilonul European al Drepturilor Sociale (2017)	8
Planul de acțiune pentru implementarea Pilonului Social (COM(2021) 102).	8
Comunicatul Comisiei COM(2023) 600	8
Bunele practici în organizarea și funcționarea dialogului tripartit	9
Forma optimă de organizare a dialogului tripartit la nivel național	9
Cadru normativ clar și orientat spre consolidarea dialogului social	9
Cadru instituțional bine organizat	10
Conținutul agendei dialogului social	11
Achizițiile publice - instrument de facilitare a dialogului social	12
Statele membre UE sprijină direct fortificarea partenerilor sociali și consolidarea dialogului social.	12
Dialogul social în UE este promovat la nivel legislativ	13
Cadru de reglementare și modul de organizare a dialogului tripartit în Republica Moldova, analiza principalelor deficiențe	13
Nivel constituțional (drept primar)	13
Nivelul convențiilor internaționale și tratatelor internaționale	14
Programul de țară pentru muncă decentă 2025-2027	14
Drept secundar	14
Evoluții pozitive în direcția fortificării dialogului social în Republica Moldova	18
Provocările și amenințările care afectează dialogul social și puterea de negociere a sindicatelor la nivel regional	18
Estimarea necesarului minim de finanțare pentru asigurarea dinamizării dialogului social	21
Concluzii și recomandări	25

Sumar Executiv

Analiza privind starea actuală a dialogului social în Republica Moldova evidențiază un decalaj major între bunele practici, cadrul normativ existent și funcționalitatea reală a platformei de dialog tripartit. Deși legislația națională, inclusiv Legea nr. 245/2006, stabilește structuri și mecanisme clare de consultare, și negociere colectivă, la modul efectiv, dialogul social este marcat de fragmentare și participare inegală a partenerilor.

La nivel conceptual, dialogul social reprezintă instrumentul esențial pentru validarea contractului social și pentru echilibrarea intereselor dintre angajatori, salariați și stat. În practică însă, dialogul social în Republica Moldova se confruntă cu o serie de deficiențe structurale și operaționale precum:

- dependența excesivă de partea guvernamentală, inclusiv prin președinția permanentă a CNCNC și secretariatul exercitate de partenerul guvernamental;
- frecvență redusă și neregulată a ședințelor, adesea fără participarea actorilor relevanți din partea autorităților publice;
- frecvența și intensitatea redusă a dialogului social la nivelul consiliilor de specialitate ale CNCNC, la nivel ramural, teritorial, și în ultimă instanță, la nivelul entităților economice;
- transparența redusă și lipsa unei practici de raportare periodică a activității CNCNC și a comisiilor sectoriale și teritoriale;
- lipsa unor instrumente de sprijin direct și indirect a partenerilor sociali și a dialogului social, inclusiv lipsa unei finanțări adecvate a dialogului social;
- lipsa unui plan de acțiuni concrete pentru dinamizarea dialogului social.

Suplimentar, prin comparație cu bunele practici europene, se constată că Republica Moldova nu dispune încă de o guvernare participativă matură, capabilă să asigure coerența între politicile economice și cele sociale. Cele mai recente cercetări în domeniu și experiența UE relevă importanța unui sistem coordonat pe verticală (național–sectorial-teritorial-unitate economică), a președinției prin rotație, a secretariatului profesionist și independent etc.

În urma analizei, pentru reformarea și dinamizarea dialogului social, sunt formulate un set de recomandări, printre care:

- aprobarea unui plan de acțiuni concrete, încadrate în timp și asumate de guvern și partenerii sociali, pentru dinamizarea dialogului social și asigurarea unei acoperiri cu contracte colective de muncă în proporție de cel puțin 80% așa cum o recomandă și Directiva UE 2022/2041;
- instituirea unei președinții prin rotație între guvern, patronate și sindicate pentru a restabili echilibrul între partenerii sociali;
- fortificarea Secretariatului CNCNC prin crearea unei unități funcționale dedicate în exclusivitate acestei funcții;
- activizarea comisiilor sectoriale și teritoriale - esențiale pentru descentralizarea și relevanța dialogului social și operaționalizarea consiliilor de specialitate ale CNCNC și ale platformelor sectoriale de dialog social;
- responsabilizarea ministerelor și autorităților administrației publice privind participarea obligatorie la ședințele CNCNC și la ședințele comisiilor sectoriale și celor teritoriale;
- asigurarea unui nivel înalt de transparență prin publicarea online a tuturor documentelor și rapoartelor CNCNC și ale platformelor sectoriale și teritoriale de dialog social;
- monitorizarea continuă a calității dialogului social;
- implementarea unui audit extern periodic (la fiecare 4–5 ani), menit să evalueze performanța dialogului social și să emită recomandări corective.

În concluzie, în pofida unor semnale pozitive de creștere a intensității dialogului social la nivel central, revitalizarea acestuia în Republica Moldova depinde de instituționalizarea unui sistem transparent, profesionist și coordonat, în care toți partenerii sociali să participe activ și responsabil. Consolidarea dialogului social nu este doar o cerință a acquis-ului comunitar, ci și o condiție fundamentală pentru stabilitatea socială, buna guvernare și progresul socio-economic durabil al țării.

Necesitatea și importanța dialogului social

Dialog social – schimb de informații, negocieri și consultări între și dintre partenerii sociali. În conformitate cu definiția dată de Organizația Internațională a Muncii (ILO), dialogul social include toate tipurile de negociere, consultare și schimb de informații în cadrul și dintre reprezentanții guvernului, angajatorilor, și muncitorilor, cu privire la probleme de interes comun legate de politica economică și cea socială¹.

Dialogul social este atât un instrument cât și un scop în sine. Conform celor statuate de ILO, dialogul social este atât un mijloc pentru atingerea progresului social și economic, cât și un scop în sine, deoarece oferă oamenilor o voce și posibilitate de implicare atât la locul de muncă, cât și în societate. Asigurarea dialogului social contribuie la realizarea justiției sociale.

Guvernul, patronatele și sindicatele sunt cele trei chei care deschid calea către justiția socială. Dialogul social poate avea mai multe forme, în funcție de numărul partenerilor sociali implicați. Dialogul social bipartit, în general, implică doar reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor, în timp ce dialogul social tripartit presupune și implicarea reprezentanților guvernului. Participarea reprezentanților guvernului, angajatorilor și lucrătorilor este esențială pentru „deschiderea” porților dialogului social. Pentru a ilustra și imortaliza acest lucru, la înființarea ILO, fondatorii organizației au comandat trei chei pentru fiecare dintre părțile dialogului tripartit, iar pe poarta sediului ILO din Geneva a fost instalat un lacăt triplu care se deschidea doar dacă toate cele 3 chei erau introduse și rotite în aceeași direcție. Acest simbol ilustrează nu doar importanța implicării tuturor celor 3 actori ai dialogului social, dar și necesitatea consensului dintre aceștia.

În UE, dialogul social supranațional, pe subiecte de interes larg este facilitat și de Comitetul Social și Economic European (CESE)². Acest organism are, mai curând, un rol consultativ în procesul de elaborare a politicilor la nivel de uniune. În componența CESE, pe lângă patronate și sindicate mai fac parte și reprezentanții altor grupuri de interese (ex: reprezentanți ai societății civile).

Dialogul tripartit și validarea contractului social

Dialogul tripartit reînnoiește și validează contractul social. În lucrarea sa fundamentală *Leviathan* (Leviathan), Hobbes menționează că viața, în starea ei naturală ar fi „solitară, săracă, urâtă, brutală și scurtă”³. Astfel, pentru a evita această stare, indivizii consimt să transfere puterea lor, suveranului/statului, în schimbul unor reguli uniforme pentru toate părțile implicate. De cealaltă parte, Locke în „Two Treatises of Government”, afirmă că oamenii în stare naturală respectă legea naturii (rațiunea) și nu ar dăuna unii altora, cu toate acestea, sunt posibile dispute, iar rolul statului, în contextul contractului social, rezidă în apărarea drepturilor naturale (innăscute) ale tuturor oamenilor: dreptul la viață, libertate, și proprietate. Astfel, statul are rolul de gardian al acestor drepturi, dar și prerogativa de a interveni pentru soluționarea disputelor⁴. J.J. Rousseau menționează că legitimitatea puterii derivă din voința generală a cetățenilor care cedează o parte din libertate pentru binele comun⁵, iar contractul social este un instrument prin care se setează reguli și limitări ale libertății individuale, în schimbul unui bine comun mai mare. Autori moderni, de orientare liberală precum Rawls, încorporează principiile de echitate în contractul social, și susțin că, contractul social trebuie să protejeze pe cei mai vulnerabili (ex: muncitorii, asigurând un salariu minim pentru aceștia, sau anumite condiții de muncă etc)⁶.

Dialogul tripartit este instrumentul prin care se realizează justiția socială și se validează contractul social. Părțile contractului social: autoritățile (statul reprezentat de guvern, parlament și autoritățile publice locale), mediul de afaceri ca și deținători ai capitalului și muncitorii trebuie să fie într-un proces viu și continuu de discuții și negocieri pentru a stabili echilibrul/echitatea/justiția socială actualizând și validând astfel contractul social. Astfel, dialogul tripartit

¹ [Social dialogue and tripartism](#). International Labour Organisation, accesat oct. 2025.

² [Comitetul Economic Social și European](#) (CESE), accesat oct 2025.

³ Aydemir, Yunus Emre, Derya Emir. „[Thomas Hobbes: Philosophy - The modern Leviathan](#).” *International Journal of Social, Political and Economic Research*, pag. 90

⁴ Hindess, Barry. „[Locke's state of nature](#)” . *History of the human science*, vol. 20, 2007.

⁵ Rousseau, Jean-Jacques. „[Du Contrat Social ou Principes du Droit Politique](#)”.

⁶ Rawls, John. „[A Theory of Justice](#)”. Rev. ed., Harvard University Press, 1999.

reprezintă mecanism instituționalizat prin care guvernul, reprezentanții angajatorilor, și muncitorilor, interacționează pentru a negocia și armoniza politicile sociale și economice la nivel național. În consecință, dialogul tripartit reprezintă instrumentul practic prin care se realizează echilibrarea intereselor economice și sociale ale tuturor părților implicate, prevenind conflictele colective și promovând justiția socială. Prin consultări și negocieri, părțile stabilesc condiții de muncă, salarii minime, protecția consumatorului (în UE) și alte politici publice care sprijină și validează contractul social.

Modul de organizare și reglementare a dialogului tripartit la nivelul UE

Dialogul social la nivelul UE se realizează atât la nivel național cat și supranațional, pe două dimensiuni: cea operațională și dimensiunea strategică. În Uniunea Europeană, dialogul social se desfășoară pe mai multe nivele, de la unitatea economică și ramură până la nivel național și supranațional, îmbinând o dimensiune operațională, axată pe negocierea și aplicarea contractelor colective de muncă, cu o dimensiune strategică, orientată spre formularea și coordonarea politicilor economice, sociale și de ocupare. La nivelul întreprinderilor și ramurilor, dialogul social are un caracter practic și concret, fiind materializat prin contracte colective de muncă și acorduri sectoriale. La nivel național, acesta capătă o dimensiune strategică prin participarea partenerilor sociali la elaborarea politicilor publice și prin funcționarea consiliilor economice și sociale. În plan european supranațional, dialogul social are o structură dublă: tripartită, la nivel național (inclusiv prin CESE înființate la nivel național) și supranațional prin Summitul Social Tripartit și Comitetul Economic și Social European (CESE) în cadrul cărora se discută orientările strategice ale politicilor UE, și bipartită, prin comitetele de dialog social sectorial și prin dialogul autonom al partenerilor sociali, care poate genera acorduri-cadru europene. În ansamblu, dialogul social european consolidează dialogul național, asigurând coerența între deciziile politice și realitățile sociale și economice din statele membre.

Nivel constituțional de reglementare a dialogului tripartit (drept primar)

Tratatul de funcționare a UE (TFUE)

Dialogul social reprezintă unul din principiile fundamentale de creare și funcționare a Uniunii Europene fiind consacrat, în special, prin articolele 151–155 ale Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Titlul X – Politica socială,

Articol	Prevedere	Principiu consacrat în TFUE
Articolul 151	„Uniunea și statele membre, ținând seama de drepturile fundamentale, promovează îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (...) pentru a permite armonizarea progresivă (...) și dezvoltarea unui dialog între partenerii sociali.”	UE asigură promovarea dialogului social ca și condiție necesară pentru asigurarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor.
Articolul 152	Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivelul său, ținând seama de diversitatea sistemelor naționale. Ea facilitează dialogul dintre aceștia, respectând autonomia lor.”	Recunoașterea și promovarea rolului partenerilor sociali se asigură coordonarea supranațională a dialogului social.
Articolul 153	„Uniunea sprijină și completează acțiunea statelor membre în domenii cum sunt ... reprezentarea și apărarea colectivă a intereselor lucrătorilor și ale angajatorilor, precum și condițiile pentru dialogul social.”	Definește domeniile în care UE poate interveni în sprijinul politicilor naționale, incluzând expres promovarea dialogului social și consultarea lucrătorilor.
Articolul 154	„Comisia are obligația de a consulta partenerii sociali înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale. Aceasta consultă partenerii sociali în două etape: privind necesitatea acțiunii Uniunii și conținutul acesteia.”	Instituie obligația Comisiei Europene de a consulta partenerii sociali în procesul de elaborare a inițiativelor sociale, consolidând principiul participării.
Articolul 155	„Dialogul între partenerii sociali la nivelul Uniunii poate conduce, dacă aceștia o doresc, la relații contractuale, inclusiv la încheierea de acorduri. Acordurile pot fi puse în aplicare fie prin procedurile și practicile proprii partenerilor sociali, fie printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei.”	Prevede posibilitatea ca partenerii sociali să încheie acorduri la nivel european care pot fi implementate autonom sau prin acte legislative UE, transformând dialogul social într-un mecanism normativ.

Nivelul drepturilor fundamentale și convențiilor internaționale

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2000/C 364/01)

Partenerii sociali au dreptul de a-și promova și apăra interesele, inclusiv prin grevă și pichetări. Carta⁷ este actul juridic UE care reunește, într-un singur document, toate drepturile civile, politice, economice și sociale recunoscute de UE. Se aplică tuturor cetățenilor și persoanelor aflate pe teritoriul UE. La art. 12, Carta prevede dreptul de asociere al persoanelor. La art. 27 este statuat dreptul lucrătorilor la informare, iar art. 28 consfințește dreptul lucrătorilor și al angajatorilor de a negocia și încheia convenții colective, recunoscând explicit și rolul dialogului social ca și instrument de apărare a intereselor socio-profesionale. Prevedere expresă: „Lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au, conform dreptului Uniunii și legislațiilor naționale, dreptul de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflicte, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă.”⁸

Carta Socială Europeană – Dreptul la negociere colectivă

Carta Socială UE este un document aprobat de către Consiliul UE și reprezintă principalul instrument juridic regional care garantează drepturile economice și sociale fundamentale ale lucrătorilor, inclusiv dreptul la negociere colectivă și la acțiune colectivă. În conformitate cu aceasta, „pentru a asigura exercitarea efectivă a dreptului la negociere colectivă, părțile se angajează:

1. să promoveze consultarea între lucrători și angajatori;
2. să încurajeze mecanismele de negociere voluntară între angajatori și organizațiile lucrătorilor;
3. să promoveze instituirea și utilizarea procedurilor de conciliere și arbitraj voluntar;
4. să recunoască dreptul lucrătorilor și al angajatorilor de a recurge la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă.”⁹

Convențiile OIM

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 87, 88, 98, 144 și 154 consacră libertatea sindicală, dreptul la organizare și dialogul tripartit între guverne, angajatori și lucrători. Aceste instrumente internaționale reprezintă standardele de referință pentru protecția drepturilor fundamentale ale lucrătorilor și au servit drept model pentru dezvoltarea legislației și a cadrului normativ al Uniunii Europene în domeniul dialogului social. Convențiile ILO sunt ratificate la nivel național de către statele membre UE.

Nivel legislativ secundar (drept secundar)

Directivile parlamentului UE

Dialogul social face parte din Capitolul 19 al acquis-ului comunitar – Politici sociale și ocupare a forței de muncă. Acest capitol acoperă: i) relațiile de muncă, condițiile de lucru, sănătatea și securitatea la locul de muncă; ii) egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați; iii) incluziunea socială, combaterea excluziunii; iv) dialogul social, inclusiv dialogul tripartit și drepturile partenerilor sociali.

Nr act	Relevanță
32002L0014 (Directiva 2002/14/CE)	Stabilește un cadru general privind informarea și consultarea lucrătorilor în UE. Derivă din acorduri între partenerii sociali, reflectând principiile dialogului social.

⁷ [Carta drepturilor fundamentale a UE](#), 2000, revizuită 2012, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 326, 26 Oct. 2012.

⁸ [Carta drepturilor fundamentale a UE](#), art.28. 2000, revizuită 2012, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 326, 26 Oct. 2012.

⁹ [Carta Socială UE](#), art. 6. 1961, revizuită 1966, Consiliul Europei.

32009L0038 (Directiva 2009/38/CE)	Instituie comitetele europene de întreprindere pentru informare și consultare ca și mecanism transnațional de dialog între angajatori și salariați.
32001L0086 (Directiva 2001/86/CE)	Consfințește implicarea lucrătorilor în guvernanta societăților europene. Promovează participarea lucrătorilor la decizie, parte a dialogului tripartit.
32003L0072 (Directiva 2003/72/CE)	Extinde participarea lucrătorilor în societățile cooperative europene. Relevă principiul participării în modelul social european.
32000L0043 (Directiva 2000/43/CE) și 32000L0078 (Directiva 2000/78/CE)	Stabilește principiile egalității și tratamentului echitabil, valori fundamentale ale dialogului social, creează bază legală pentru cooperare socială.
32022L2041 (Directiva (UE) 2022/41)	Prevede principiile de stabilire a salariului minim adecvat impunând și aprobarea unui plan de acțiuni pentru statele care au o rată de acoperire a salariaților cu contracte colective mai mică de 80%.

Structuri supranaționale care asigură dialogul social la nivelul UE.

Summitul Social Tripartit

Asigurarea alinierii continue între partenerii sociali la nivelul UE se realizează prin Summitul Social Tripartit. Prin Decizia Consiliului UE 2003/174 10 se creează Summitul social tripartit pentru dezvoltarea și ocuparea forței de muncă. Misiunea Summit-ului constă în alinierea continuă între Consiliu, Comisie și partenerii sociali (patronate și sindicate). Summitul se întrunește, cel puțin, o dată pe an, dar una dintre întruniri are loc, în mod neapărat, înainte de sesiunea de primăvară a Consiliului European (de regulă 2 întâlniri pe an, înainte de fiecare dintre cele 2 sesiuni ale Consiliului). Începând din 2004 Summitul a fost organizat de regulă cu o zi înainte de reuniunea Consiliului UE de primăvară. Prin această sincronizare se evidențiază importanța dialogului social și se asigură că mesajul partenerilor sociali este transmis instituțiilor UE, iar acestea din urmă țin cont de ele în activitatea lor de reglementare. Despre importanța acordată Summitului mărturisește și faptul că președinția acestuia este asigurată de către Președintele Consiliului și cel al Comisiei. Reprezentanții partenerilor sociali (patronate și sindicate) se împart în două delegații egale ca număr, alcătuite din 10 reprezentanți ai lucrătorilor și 10 reprezentanți ai angajatorilor, luându-se în considerație necesitatea de a asigura o participare echilibrată a bărbaților și femeilor. Pe platforma Summit-ului se discută subiecte legate de: i) ocuparea forței de muncă, ii) politică socială, iii) sănătate; iv) protecția consumatorului. Fiecare dintre părțile care reprezintă partenerii sociali asigură că punctele de vedere exprimate de organizațiile lor specifice și sectoriale sunt pe deplin luate în considerare în contribuțiile lor din cadrul Summitului și, atunci când este cazul, includ reprezentanți ai unora dintre aceste organizații în delegațiile lor.

Comitetele sectoriale de dialog social la nivel european

Decizia Comisiei 98/500/CE 11 reglementează constituirea și rolul comitetelor de dialog sectorial la nivel european, menite să promoveze dialogul între partenerii sociali la nivel supranațional. La fel, decizia impune ca la elaborarea politicilor care au impact asupra intereselor membrilor comitetelor sectoriale, acestea să fie consultate la nivelul comitetelor vizate. Astfel, Comitetele sectoriale înlocuiesc comisiile mixte și sunt create cu scopul i) consultării inițiativelor legislative comunitare aferente sectoarelor impactate, și ii) promovării dialogului social.

Comitetul Economic și Social European (CESE)

CESE este un organism consultativ permanent al UE. Reprezentanți ai organizațiilor de lucrători și angajatori, precum și ai altor grupuri de interese din societatea civilă fac parte din acest comitet. Rolul său este de a emite avize adresate Comisiei Europene, Consiliul Uniunii Europene și Parlamentul European, acționând ca o „punte” între instituțiile decizionale ale UE și cetățeni. CESE oferă grupurilor de interese posibilitatea de a se exprima oficial asupra propunerilor legislative europene, urmărind adaptarea politicilor și legislației UE la realitățile economice și sociale prin promovarea consensului și a binelui comun, susținând o Uniune participativă și valorile democrației participative. Membrii săi, care

¹⁰ [Decizia Consiliului UE 2003/174/UE](#). 2003.

¹¹ [Decizia Comisiei 98/500/CE](#). 1998.

reprezintă diversitatea organizațiilor societății civile (întreprinderi, sindicate, fermieri etc), sunt desemnați de guvernele naționale și numiți de Consiliul UE pentru mandate de cinci ani, reînnoibile, numărul acestora variind în funcție de populația fiecărui stat. CESE este structurat în trei grupuri: angajatori, lucrători, și alte grupuri de interese (ex: fermieri, consumatori etc). Activitatea sa se desfășoară prin consultări cu principalele instituții europene, dar și prin avize din proprie inițiativă; membrii săi acționează independent de guvernele naționale, se reunesc de aproximativ nouă ori pe an, iar avizele sunt adoptate cu majoritate simplă. Lucrările sunt pregătite de secțiuni specializate și de Comisia consultativă pentru mutații industriale, iar prin observatoare și prin colaborarea cu consiliile economice și sociale naționale și regionale, CESE monitorizează evoluțiile europene și facilitează schimbul de informații și dezbaterile de interes comun.

Organizații europene de angajatori și muncitori

BusinessEurope (confederația europeană a patronatelor) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC) sunt principalii parteneri sociali la nivel UE. Aceste organizații reprezintă, la nivel supranațional, interesele angajatorilor și, respectiv, ale lucrătorilor. BusinessEurope reunește organizațiile patronale din statele membre și promovează interesele mediului de afaceri în procesul decizional european, în timp ce ETUC reprezintă sindicatele naționale și apără drepturile și interesele salariaților. Ambele organizații participă la dialogul social european, fiind consultate de instituțiile UE în elaborarea politicilor sociale și economice și putând negocia acorduri-cadru care pot fi ulterior transformate în legislație europeană, contribuind astfel la echilibrarea intereselor în cadrul procesului decizional supranațional.

Norme cu caracter de recomandare (soft law)

Pilonul European al Drepturilor Sociale (2017)

Pilonul European al Drepturilor Sociale¹² setează cadrul și principiile comune privind ocuparea și incluziunea. Cele 20 de principii setate se înscriu în 3 grupuri de tematici:

- egalitate de șanse și de acces pe piața forței de muncă (de exemplu, educație și învățare pe tot parcursul vieții, egalitate de șanse, egalitate de gen și sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă);
- condiții de lucru echitabile (de exemplu, locuri de muncă sigure și adaptabile, salarii, informații despre condițiile de încadrare în muncă și protecție în caz de concediere, dialog social și echilibru între viața profesională și cea de familie);
- protecție și incluziune socială (de exemplu, îngrijirea copilului, venit minim, indemnizație de șomaj, incluziunea persoanelor cu handicap, asistență pentru persoanele fără adăpost, acces la servicii esențiale, asistență medicală și îngrijire pe termen lung).

Planul de acțiune pentru implementarea Pilonului Social (COM(2021) 102)¹³.

Pilonul European al Drepturilor Sociale este operaționalizat printr-un plan care setează obiective concrete pentru 2030 precum:

- Rata de ocupare a populației cu vârste între 20 și 64 de ani de cel puțin 78%;
- Participarea adulților în proporție de cel puțin 60% la formare anuală;
- Reducerea numărului de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială – reducere cu minim 15 milioane persoane.

Comunicatul Comisiei COM(2023) 600¹⁴

Documentul face o analiză a rolului partenerilor sociali punând accent pe procesele și mecanismele dialogului social. Sunt propuse măsuri pentru susținerea partenerilor sociali (ex. Pact pentru Dialogul Social European). Acesta nu introduce obiective sociale numerice, ci pune accent pe îmbunătățirea guvernantei și implicarea partenerilor sociali.

¹² [Pilonul european al drepturilor sociale](#). 2017, Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană.

¹³ [Planul de acțiune pentru implementarea Pilonului Social](#). 2021, Comisia Europeană. 2021, Comisia Europeană.

¹⁴ [Comunicatul Comisiei COM\(2023\) 600](#). 2023, Comisia Europeană

Bunele practici în organizarea și funcționarea dialogului tripartit

Forma optimă de organizare a dialogului tripartit la nivel național

Modul de organizare a dialogului social are impact asupra creșterii economice. Dialogurile tripartite pot fi organizate după un model centralizat (ex: Norvegia, Suedia, Danemarca), descentralizate (ex Japonia, SUA), sau parțial descentralizate. În contextul unei dispute între modelul centralizat și cel descentralizat al dialogului social, Calmfors și Driffill sugerează în cercetările lor¹⁵ că atât sistemul centralizat/coordonat pe verticală cât și sistemul descentralizat de dialog social (la nivelul fiecărei companii în parte), generează cele mai bune rezultate la nivel macroeconomic. Astfel, efectul de coordonare (în sistemele centralizate) și cel de concurență (în sistemele descentralizate) pot determina un efect pozitiv asupra controlului asupra inflației și șomajului, promovând stabilitatea macro-economică. Concomitent, economiile cu un nivel intermediar de centralizare a dialogului social au o performanță macroeconomică mai slabă.

Dialogul social coordonat pe verticală are cel mai mare impact macroeconomic. Studiul recent (2021) efectuat de Brandl și Braakmann¹⁶ identifică o corelație puternică între un sistem coordonat de dialog social (în mod special coordonat pe verticală: național-sectorial-companie) și performanța macroeconomică. Cercetarea demonstrează că sistemele coordonate pe verticală de negocieri colective pot contribui la o performanță economică mai bună a firmelor (măsurat prin creșterea productivității muncii), decât oricare alternative de organizare a dialogului social. Astfel, pentru un efect macroeconomic maxim, dialogul social trebuie organizat după modelul coordonat pe verticală, pe toate cele 3 paliere: acordurile tripartite naționale ghidează acordurile sectoriale și cele teritoriale, iar, acestea din urmă devin baza necesară pentru desfășurarea negocierilor la nivelul companiei.

Cadrul normativ clar și orientat spre consolidarea dialogului social

Un cadru normativ eficient nu doar permite realizarea dialogului social, ci îl și sistematizează și protejează: recunoaște partenerii, definește reguli clare, asigură transparență, asigură consultare prealabilă, urmărește independența partenerilor sociali și oferă mecanisme de rezolvare a disputelor. Printre condițiile pe care trebuie să le întrunească cadrul legal pentru asigurarea și facilitarea dialogului social se numără:

- **Evitarea platformelor paralele de dialog social.** Cadrul de reglementare trebuie să fie clar și să specifice neechivoc modul de organizare a dialogului social. Dacă apar alte platforme paralele, atunci necesită a se asigura că acestea nu diminuează sau substituie rolul platformelor consacrate de dialog social.
- **Legislația trebuie să definească cine poate fi partener social legitim.** Cadrul de reglementare trebuie să asigure legitimitatea dialogului social prin setarea criteriilor de reprezentativitate aplicabile reprezentanților partenerilor sociali în cadrul platformelor naționale și sectoriale/teritoriale de negocieri colective. Astfel, la nivel legislativ se stabilesc criterii predefinite și obiective de reprezentativitate¹⁷. În context, reglementările trebuie să definească clar aceste criterii și să stabilească modul prin care se asigură respectarea acestora. În lipsa acestor criterii poate fi afectată legitimitatea în sine a dialogului social. În România, legislația¹⁸ prevede criterii distincte de reprezentativitate atât la nivel național, cât și la nivel sectorial sau la nivel de unitate. Astfel, organizațiile sindicale sunt reprezentative la nivel național dacă, printre altele, au și structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României și un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională. De cealaltă parte, organizațiile patronale naționale sunt reprezentative dacă au structuri teritoriale în jumătate plus unu din județele României și au ca membri patroni ale căror unități angajează cel puțin 7% din salariații din economia națională (cu excepția angajaților din sectorul bugetar).

¹⁵ Calmfors, Lars, John, Driffill „Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, Vol. 3, 1988, accesat de [Oxford Academic](#)

¹⁶ Brandl, Bernd, Nils, Braakmann, „The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making”, *Industrial Relations Journal*, 2021, Wiley online library.

¹⁷ Olney, Shauna., Marleen, Rueda, [Convention No.154: Promoting Collective Bargaining.](#) International Labour Organisation, 2005, pag. 15, accesat oct 2025.

¹⁸ *Legea Dialogului Social nr. 62/2011*. 2011.

- **Legislația trebuie să urmărească reducerea dezechilibrului de forțe** între patronate și sindicate. Necesită a fi prevăzute mecanisme prin care partenerii mai slabi primesc suport pentru a crește reprezentativitatea și influența în dialogul social astfel realizându-se echitatea în procesul de dialog.
- **Independența partenerilor sociali este crucială.** Legislația trebuie să asigure respectarea principiilor consacrate în convențiile ILO și, în mod special, independența actorilor. Este absolut necesară interzicerea ingerinței reprezentanților guvernului sau a angajatorului în activitatea organelor sindicale.
- **Necesită a fi prevăzute mecanisme de mediere sau arbitraj** în cazul disputelor între partenerii sociali fără oprirea activității întreprinderilor vizate.
- **Consultarea politicilor publice este pilonul dialogului social.** Cadrul legal trebuie să prevadă necesitatea consultării politicilor publice cu partenerii sociali.

Cadru instituțional bine organizat

Crearea unui cadru instituțional pe două paliere, la nivel strategic și nivel operațional acoperă ambele fațete ale dialogului social creând efectul de sinergie. Nivelul strategic este asigurat prin formularea așteptărilor macroeconomice și implicarea partenerilor sociali în discutarea și consultarea politicilor macroeconomice și sociale generale. Nivelul strategic al dialogului social poate fi asigurat și prin intermediul platformelor de dialog social de nivel național și platforme de consultare a documentelor de politici. Ca și instrument, așteptările partenerilor sociali pot fi transmise public în cadrul conferințelor/ sau plenarelor de nivel înalt (model UE) cu participarea demnitarilor de rang foarte înalt (președintele țării, președinte parlament, prim-ministru, etc). În cadrul acestor plenare, reprezentanții confederațiilor patronatelor și sindicatelor, transmit mesajul consolidat care reflectă așteptările pe termen mediu-lung ale partenerilor sociali față de clasa politică. De cealaltă parte, nivelul operațional al dialogului social este asigurat prin funcționarea comisiilor tripartite la nivelul sectorial și teritorial, precum și prin activitățile realizate în cadrul grupurilor de lucru ale organelor de negocieri colective de nivel național (consilii specializate).

Structura optimă a unei platforme naționale de dialog social. Deși nu există o structură universală de organizare a funcționării platformelor de dialog social de nivel național, totuși, în multe țări o astfel de platformă dispune de o serie de caracteristici similare¹⁹.

Grupurile de lucru reprezintă coloana vertebrală a unei platformei de dialog social. Fiecare partener social, dispune în cadrul platformei de un grup de lucru propriu, format din rândul membrilor acestuia. Opțional, fiecare grup poate dispune de un secretariat al grupului și de un purtător de cuvânt. La fel, grupurile pot fi mixte și tematice (ex piața muncii, SSM etc). Grupurile primesc inputuri și de la grupurile sectoriale sau teritoriale. Cea mai mare parte a activității din cadrul platformei de dialog social se desfășoară în cadrul unor astfel de grupuri de lucru.

Organul executiv permanent coordonează activitatea grupurilor de lucru și monitorizează implementarea deciziilor platformei naționale de dialog social. Biroul permanent este un organ executiv care răspunde de planificarea activității platformei de dialog social și coordonează, dar și monitorizează implementarea deciziilor acesteia. Din cadrul biroului fac parte conducerea platformei (președinții și vicepreședinții eventual și Secretarul platformei de dialog social de nivel național).

Bunele practici recomandă un președinte independent sau asigurarea președinției prin rotație. Președinția platformei de dialog social poate fi asigurată de oricare dintre membrii platformei. Există cazuri când guvernul poate externaliza președinția către experți independenți (ex: Țările de Jos, aceștia sunt numiți de Coroană din rândurile experților sau din mediul academic)²⁰. Un model egal de lucrativ și foarte echitabil este cel în care președinția se asigură prin rotație. În

¹⁹ International Labour Office. „National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance”. e. Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, International Labour Organization, 2013, p. 135.

²⁰ Sociaal-Economische Raad (SER). <https://www.ser.nl/en/ser/about-the-ser/who-is-in-the-ser>. Acces. oct. 2025.

RDS-ul polonez, președinția se asigură, prin rotație, de către fiecare dintre partenerii dialogului social²¹. Astfel, la fiecare 12 luni platforma de dialog social de nivel național își schimbă președintele.

Secretariat profesionalizat cu finanțare asigurată. Secretariatul poate fi asigurat de guvern, dar în acest caz, necesită a fi asigurată neutralitatea acestuia față de guvern ca și partener social. Unitatea funcțională care asigură secretariatul trebuie să fie dedicată doar pentru această funcție. Cu toate acestea, o independență mult mai mare și o prestație net superioară a secretariatului se poate realiza dacă acesta nu este format din funcționari, ci din experți: economiști, juriști, specialiști în politici sociale, legislația muncii, care, chiar dacă activează cu finanțare de la bugetul de stat, au o subordonare directă către Birou. Spre exemplu, în Regatul Țărilor de Jos, secretariatul SER este format din 150 de experți. Activitatea secretariatului și a întregii platforme este finanțată indirect de către mediul de afaceri prin contribuțiile la fondul de șomaj²². Astfel, SER angajează și experți care pot face cercetările necesare și oferi suport partenerilor sociali pe toate dimensiunile dialogului social.

Transparența înaltă a activității și deciziilor platformelor de dialog social. Transparența platformelor de dialog social se asigură prin: i) publicarea componenței și structurii platformelor de dialog social de toate nivelurile, a planurilor de activitate, agendelor și rapoartelor întrunirilor; ii) hotărârile luate necesită a fi explicate și bine documentate; iii) plasarea arhivei planurilor și rapoartelor platformelor de dialog social, hotărârilor aprobate; iv) monitorizare (internă, eventual secretariat) și audit extern a activității și hotărârilor platformelor de dialog social și a modului în care acestea se implementează. Suplimentar, secretariatul ar trebui să asigure o monitorizare și evaluare permanentă a calității și eficienței dialogului social. Complementar, platformele de dialog social dispun de o pagină web distinctă, pe care în afară de informațiile listate mai sus se plasează și informația de contact a Secretariatului platformei de dialog social. Partenerii sociali pot decide și desemnarea unui comunicator care va comunica în numele platformei²³. Anual se publică un raport al platformelor de consultări și negocieri colective, iar guvernul publică în rapoartele sale proiectele consultate pe platforma de dialog social și ponderea propunerilor acceptate.

Eradicarea dezechilibrului de forțe între partenerii sociali. Cel mai fragil/slab partener social necesită a fi susținut²⁴. Partenerii sociali trebuie să fie legitimi și reprezentativi, capabili să exprime interesele membrilor lor. În cazul în care un partener social este mai slab acesta necesită a fi susținut pentru a nu admite crearea unui dezechilibru care poate duce la un dialog social ineficient amplificând astfel tensiunile sociale. Experiența UE este foarte bogată și variată în ceea ce privește formele de susținere a partenerilor sociali, care poate fi realizată prin: consultanță, instruire, acces la resurse, aprobarea unui cadru de reglementare care încurajează participarea salariaților în mișcări sindicale etc²⁵.

Conținutul agendei dialogului social

În conformitate cu recomandările ILO²⁶, agenda minimă a unui dialog tripartit la nivel național ar trebui să includă subiecte conexe politicilor de ocupare, piața muncii, politici sociale și alte reglementări (ex. protecția consumatorului) în particular:

- Programe active de ocupare a forței de muncă;
- Răspuns la crize;
- Probleme prevăzute în convențiile ILO (ex: Convenția ILO nr. 144 și Recomandarea nr. 152);
- Creșterea locurilor de muncă;
- Reformele legislației muncii;
- Stabilitate macroeconomică;
- Securitatea și sănătatea în muncă;
- Planificarea pentru tranziții digitale și verzi echitabile;

²¹ [Baza legală a dialogului social în Polonia](#), Acces. oct. 2025.

²² [Ce reprezintă SER](#), acces. oct. 2025.

²³ „National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office”, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva, 2013, pag 145.

²⁴ „Peak-level social dialogue for social justice: Harnessing the opportunities”, ILO, 2024.

²⁵ Christine, Aumayr-Pintar., Inga, Belaziene. „National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States” European Fund for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, acces. oct. 2025.

²⁶ [Social Dialog Report 2024](#), peak-level social dialog for economic development and social progress, ILO, pag. 7, 2024.

- Ajustarea salariilor reale (de exemplu, în perioade de inflație ridicată);
- Protecția socială;
- Salariile minime legale;
- Educație și formare profesională;
- Politici pentru echilibrul între viața profesională și viața personală.

Agenda dialogului tripartit la nivel sectorial poate include tematici precum:

- Egalitate de gen;
- Tranziție verde;
- Politica industrială;
- Crearea locurilor de muncă;
- Tehnologii noi;
- Standarde profesionale (de exemplu, calificări și acreditări);
- Competențe;
- Sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii;
- Salarii, condiții de muncă.

Asigurarea participării reprezentanților tuturor autorităților publice vizate este imperioasă. Indiferent de autoritatea administrației publice care se face responsabilă de buna desfășurare a dialogului social, atunci când pe platforma tripartită se discută subiecte ce implică și alte autorități ale administrației publice, necesită a fi asigurată, în mod imperios, prezența reprezentanților acestor autorități la lucrările structurilor de dialog social²⁷, în caz contrar procesul nu este unul autentic iar „vocea poporului” nu mai este auzită. Dacă o astfel de situație devine una cronică, atunci tensiunea socială va crește putând degenera în instabilitate socială.

Achizițiile publice - instrument de facilitare a dialogului social

În conformitate cu raportul UE privind achizițiile publice, acestea reprezintă 14% din PIB-ul uniunii²⁸. Astfel, prin integrarea criteriilor sociale și a criteriilor ce reflectă calitatea și profunzimea dialogului social, autoritățile publice, în calitate de formatori de cerere, transmit în piață un mesaj extrem de puternic referitor la importanța acestui dialog, nu doar la nivel național și sectorial, dar și la nivel de întreprindere. Astfel, numeroase state la nivel european au decis să includă în termenii de referință pentru achizițiile publice criterii precum condițiile de muncă, nivelul de remunerare, condițiile de SSM, încheierea și respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă, investițiile în instruirea și dezvoltarea personalului etc²⁹. Prin astfel de acțiuni guvernele recunosc importanța achizițiilor publice în formarea ofertei și dinamizarea dialogului social la nivel de întreprindere. Pentru facilitarea integrării în achizițiile publice a criteriilor sociale și a celor aferente asigurării drepturilor în materie de muncă Comisia Europeană a elaborat și aprobat, deja și într-o a doua ediție, Ghidul achizițiilor responsabile social³⁰. În context, existența și respectarea de către întreprinderile ofertante a contractelor colective de muncă trebuie să reprezinte unul dintre criteriile de evaluare a ofertelor în achizițiile publice.

Statele membre UE sprijină direct fortificarea partenerilor sociali și consolidarea dialogului social.

În statele membre UE structurile reprezentative ale partenerilor sociali sunt susținute de către stat fie direct, fie indirect. Pentru a sprijini crearea structurilor sindicale de nivel primar, autoritățile pot acorda stimulente directe precum: „primă sindicală anuală” pentru a acoperi parțial costul cotizăției sindicale plătite de angajat, aplicabil pentru angajați, membri sindicali din cadrul întreprinderilor mai mari de 50 de salariați³¹. În Franța, Codul muncii prevede alocarea pentru

²⁷ „*National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office*”, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva, ILO, 2013, pag. 98

²⁸ [Raport privind achizițiile publice: A10-0147/2025](#). 18 iulie 2025, Parlamentul European, accesat noiembrie 2025

²⁹ Achiziția de către Guvernul Catalan a serviciilor de curățenie în clădirile publice. “*Case 1 – WeBuySocialEU: Spain*.” We Buy Social EU, 2023, accesat noiembrie 2025

³⁰ Comunicarea Comisiei „*Achiziții responsabile social – un ghid al aspectelor sociale care trebuie luate în considerare în procedurile de achiziții publice (ediția a doua)*”, Comunicarea Comisiei (2021/C 237/01), accesat noiembrie 2025.

³¹ Pierry, Dorothée. „*Que sont les primes syndicales en Belgique ? Qui peut les percevoir ?*” Aide-Sociale.be

finanțarea activității sindicatului la nivelul unității a 0.2% din fondul de salarizare pentru întreprinderile de la 50 la 2000 de angajați și de 0.22% pentru companiile cu un număr mai mare de 2000 de angajați³². În astfel de situații, bugetul structurilor sindicale este utilizat, preponderent, pentru instruirea reprezentanților sindicali, iar excedentul de finanțare poate fi alocat pentru activități sociale și culturale în limita stabilită de guvern. În state precum Franța, Germania, Polonia, Finlanda și Cehia, contribuțiile sindicale sunt deductibile, ceea ce înseamnă că pentru aceste sume nu se achită impozite³³. În țări precum Germania, contractele colective de muncă pot prevedea beneficii care se aplică exclusiv angajaților sindicalizați (ex. prime de anumite sărbători etc). În Polonia, structurile reprezentative ale patronatelor și sindicatelor, care sunt membri de cel puțin 12 luni ale organizațiilor sindicale sau patronale internaționale pot aplica pentru subvenționarea costului cotizației de membru. Subvenția este acordată tuturor organizațiilor patronale și sindicale calificate, în limita unui buget stabilit, și poate acoperi până la 95% din contribuția de membru a acestora. În Germania, salariații pot deduce fiscal beneficiile extra salariale (ex: prime de crăciun, vaucere de masă, contribuții suplimentare la fondul de pensii sau programe de sănătate etc) dacă aceste beneficii sunt prevăzute într-un acord colectiv de muncă.

Fondul de greve și negocieri colective reprezintă un instrument de consolidare a capacității de negociere a sindicatelor. Experiența țărilor precum Germania, Franța, Italia, Belgia, sau România etc ilustrează că pentru consolidarea puterii de negociere a sindicatelor, pot fi constituite fonduri de grevă și negocieri colective. Astfel, organizațiile sindicale pot constitui fonduri proprii de grevă (strike fund). Sursa de finanțare a acestor fonduri sunt cotizațiile membrilor. Aceste fonduri sunt utilizate pentru plata unor indemnizații de grevă ca și compensare parțială a venitului ratat de membrii organizațiilor sindicale pe durata desfășurării grevelor³⁴. La fel, astfel de fonduri pot fi utilizate și pentru asistență juridică inclusiv pentru asistență juridică în cazul litigiilor cu angajatorii.

Dialogul social în UE este promovat la nivel legislativ.

Reglementările UE impun statelor membre promovarea negocierilor colective și aprobarea unui cadru favorabil acestora. Directiva UE 2022/2041 privind salariul minim stabilește că statele membre în care rata de acoperire cu contracte colective de muncă este sub 80% trebuie să creeze un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia³⁵. Măsurile care au drept scop crearea acestui cadru de condiții favorabile necesită a fi prevăzute într-un plan de acțiuni, pentru promovarea negocierilor colective. Statul membru stabilește un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia. Planul de acțiune stabilește un calendar clar și măsuri concrete pentru a crește progresiv rata de acoperire a negocierilor colective. În consecință, dinamizarea dialogului social și acoperirea în proporție de min 80% a angajaților cu contracte colective de muncă sunt văzute ca și instrumente de bază care pot asigura un salariu minim și condiții de muncă adecvate pentru toți angajații din statele membre UE.

Cadru de reglementare și modul de organizare a dialogului tripartit în Republica Moldova, analiza principalelor deficiențe

Nivel constituțional (drept primar)

Constituția Republicii Moldova consacră drepturile fundamentale pe care se sprijină dialogul social. Astfel, prin constituție sunt garantate dreptul la: i) muncă, protecția muncii, condiții echitabile de muncă și protecția împotriva șomajului, dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective³⁶; ii) afiliere și

³² „Code du travail, art. L2315-64.” Légifrance, version en vigueur au 11 nov. 2025, accesat noiembrie 2025

³³ Jarc, Tea, et al. *ETUC Toolbox to Strengthen Collective Bargaining in the EU*. European Trade Union Confederation, 2025, pag 5.

³⁴ „Germany. strike pay” European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.

³⁵ *Directiva (UE) 2022/2041*. Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, art. 4(2). 2022.

³⁶ *Constituția Republicii Moldova*, Art. 43. 1994.

întemeiere a sindicatelor pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților³⁷; iii) la asistență și protecție socială³⁸.

Nivelul convențiilor internaționale și tratatelor internaționale

Convențiile internaționale ratificate de Republica Moldova setează standardele pentru cadrul național de desfășurare a dialogului social. Printre convențiile ILO relevante dialogului social ratificate de Republica Moldova se numără convențiile nr. 87 (libertatea sindicală) asigură dreptul lucrătorilor și angajatorilor de a forma și adera la organizații fără ingerințe, fundament pentru parteneriatul social; ii) nr. 98 (negocierea colectivă) garantează negocierea colectivă și protecția sindicaliștilor împotriva discriminării; iii) nr. 144 (consultările tripartite) obliga statul să consulte periodic sindicatele și organizațiile angajatorilor în elaborarea politicilor și legislației muncii, este baza legală internațională pentru dialogul tripartit instituționalizat în Republica Moldova (CNCNC, comisii sectoriale, teritoriale).

Programul de țară pentru muncă decentă 2025-2027

Consolidarea capacităților partenerilor sociali și a dialogului social reprezintă doi din cei trei piloni ai Programului de țară. Deși nu este un document cu caracter obligatoriu, Programul de țară³⁹ reprezintă un instrument de planificare strategică al suportului acordat de ILO țărilor membre, fiind elaborat și validat prin consultări cu partenerii sociali (guvern, sindicate, patronate). Programul reprezintă țintele fixate pe termen mediu de către partenerii sociali și care urmează a fi implementate inclusiv cu sprijinul financiar și tehnic asigurat de către ILO, guvern și partenerii sociali. Programul de țară are trei piloni principali: i) consolidarea dialogului social la toate nivelurile; ii) protecție sporită a lucrătorilor; iii) consolidarea politicilor de ocupare, dezvoltarea competențelor și a întreprinderilor. La pilonul nr. 1 Programul prevede consolidarea dialogului social pe 3 dimensiuni: i) armonizarea legislației muncii cu standardele internaționale; ii) consolidarea capacităților și expertizei partenerilor sociali; iii) consolidarea dialogului social și asigurarea unor negocieri colective eficiente. Pentru toate aceste dimensiuni sunt prevăzute ținte. Astfel, pentru consolidarea capacităților și expertizei partenerilor sociali sunt prevăzute ca și ținte elaborarea și discutarea până în 2027 a 6 propuneri de politici elaborate de CNSM și 3 de CNPM, precum și desfășurarea de către CNSM și CNPM a câte 3 campanii de comunicare și sensibilizare pentru promovarea dialogului social. De cealaltă parte, pentru consolidarea dialogului social, este prevăzută, ca și țintă, adoptarea unui plan de acțiuni pentru promovarea dialogului social și a negocierilor colective și punerea în aplicare a cel puțin 50% din acțiunile prevăzute în plan.

Angajamentul de respectare a celor 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale rămâne doar la nivel declarativ. În iunie 2023, Ministrul Muncii și Protecției Sociale a semnat Declarația de aliniere la Pilonul European al Drepturilor Sociale care cuprinde 20 de principii pe care statele membre UE și Republica Moldova s-au angajat să le respecte. Unul dintre aceste principii presupune asigurarea dialogului social și implicării muncitorilor în dialogul social, promovat de Comisia UE prin COM (2023) 40. Pilonul european a fost urmat de un Plan de acțiuni⁴⁰ cu ținte și măsuri concrete, menite să asigure implementarea punctuală a celor 20 de principii. Cu toate acestea, nu există încă un plan național cu acțiuni și ținte concrete, care ar transpune planul de acțiuni european și care ar detalia modul în care se vrea asigurată implementarea principiilor Pilonului European al Drepturilor Sociale.

Drept secundar

Codului muncii al Republicii Moldova, consacră parteneriatul social și dialogul social bi și tripartit⁴¹. Art. 25 definește structura parteneriatului social la nivel național - Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (CNCNC); la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective; la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective; la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social „angajator – salariați”. Art. 26 – 29

³⁷ [Constituția Republicii Moldova](#), Art. 42. 1994.

³⁸ [Constituția Republicii Moldova](#), Art. 47. 1994.

³⁹ International Labour Organization. „[Programul de țară pentru muncă decentă](#)”, Oficiul ILO pentru Europa Centrală și de Est, 2025, accesat noiembrie 2025.

⁴⁰ „[The European Pillar of Social Rights Action Plan](#)”. Publications Office of the European Union. Comisia Europeană 2021, accesat noiembrie 2025.

⁴¹ [Codul muncii al Republicii Moldova](#). Legea nr. 154/2003, art. 15–24, 2003.

reglementează modul în care se desfășoară negocierile colective. Participarea salariaților în administrarea unității este reflectată în articolele 42 și 42¹. La fel, Codul muncii reglementează și răspunderea părților parteneriatului social. **Codul muncii și legislația autohtonă nu prevăd un mecanism alternativ practic de soluționare a disputelor colective în domeniul muncii**⁴².

Legile sindicatelor și patronatelor nu prevăd criterii de reprezentativitate pentru structurile naționale și sectoriale de dialog social. Legea sindicatelor nr. 1129/2000 reglementează constituirea, organizarea și activitatea sindicatelor ca și organizații independente, create pentru a apăra drepturile și interesele profesionale, economice și sociale ale salariaților. Aceasta stabilește principiile autonomiei sindicale, drepturile sindicale fundamentale și garanțiile legale privind protecția reprezentanților sindicali în relația cu angajatorii și autoritățile publice. Legea patronatelor nr. 976/2000, reglementează modul de constituire, funcționare și încetare a activității patronatelor în Republica Moldova. Legea prevede că o asociație patronală este constituită din cel puțin 3 patroni indiferent de numărul de salariați angajați. Totodată, minim 2 asociații, indiferent de mărimea acestora sau distribuția geografică, pot constitui o federație patronală, iar două sau mai multe federații pot constitui o confederație patronală. Cu toate acestea, din componența confederațiilor patronale pot face parte și patroni individuali. Astfel, nici legea sindicatelor și nici cea a patronatelor nu prevăd criterii exprese de reprezentativitate. Nici participarea în cadrul Consiliului Național de Consultări și Negocieri Colective (CNCNC), și nici în componența structurilor de dialog social ramural sau teritorial, nu țin cont de careva criterii de reprezentativitate.

Dialogul social la nivel național este realizat pe platforma CNCNC. Legea nr. 245/2006 reflectă obiectivele, principiile și modul de organizare a dialogului social la nivel național, sectorial și teritorial. Complementar, Legea nr. 1432/2000 prevede că salariul minim este subiect de negocieri și consultări dintre partenerii sociali la nivel național. Legea 245/2006 descrie structura CNCNC (figura nr.1), precum și structura comisiilor sectoriale/ramurale și celor teritoriale, procedurile de convocare, de avizare a actelor normative sociale și economice, precum și responsabilitățile părților implicate în promovarea echilibrului între interesele sociale, economice și de muncă. Conform prevederilor legale, ședințele CNCNC se convoacă la decizia biroului executiv, dar nu mai rar decât o dată pe lună, iar ședințele comisiilor ramurale și celor teritoriale cel puțin o dată la două luni. În practică, CNCNC s-a întrunit într-o ședință în 2021, șapte ședințe în anul 2022, opt ședințe în anul 2023, cinci ședințe în anul 2024 și șapte ședințe în anul 2025 până în luna noiembrie 2025⁴³. Cvorumul necesar pentru validarea deliberărilor CNCNC este de 2/3 dintre membrii acesteia, cu o reprezentare de cel puțin 4 membri din partea fiecărei dintre părțile dialogului social. CNCNC aprobă hotărâri prin consensul părților. În perioada dintre ședințe, CNCNC este condus de Biroul executiv (organ permanent) asistat de secretariat.

Nu există informații publice care ar sugera că, consiliile de specialitate ale CNCNC sunt active și funcționale. În conformitate cu prevederile legale, CNCNC poate institui și consilii de specialitate permanente sau temporare. Discuțiile tehnice ar fi trebuit să aibă loc pe platforma consiliilor de specialitate. Printre consiliile de specialitate permanente ale CNCNC se numără consiliul permanent⁴⁴:

- privind restructurarea și dezvoltarea economiei naționale, politici financiare, fiscale și venituri;
- privind piața forța de muncă, raporturile de muncă și politică salarială;
- privind protecția socială;
- privind problemele elaborării, negocierii și încheierii convențiilor colective și monitorizării executării acestora;
- privind securitatea și sănătatea la locul de muncă;
- privind problemele tinerilor.

Frecvența de convocare a CNCNC prevăzută de lege este mai curând tipică unei structuri de nivel operațional și nu strategic precum se vrea CNCNC. Conform prevederilor legale, ședințele CNCNC se convoacă la necesitate, dar nu mai rar decât o dată pe lună. Cu toate acestea, au existat perioade în care CNCNC s-a întâlnit și cu o frecvență de o singură

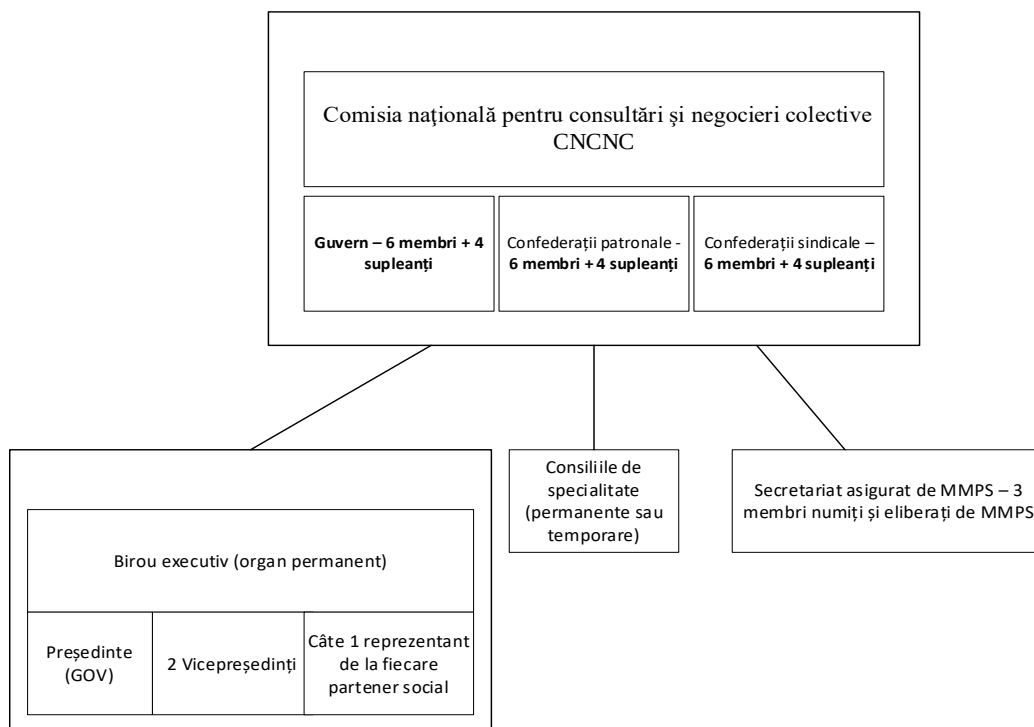
⁴² Popa-Roman, Gioni. *Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă. Rezumat al tezei de doctorat*, Academia de Administrare Publică, 2024.

⁴³ Ministerul Muncii și Protecției Sociale. *Scrisoare de răspuns nr. 07/5227 din 19 nov. 2025*.

⁴⁴ Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective. "CNCNC." https://cncnc.gov.md/?page_id=2997. acces. oct. 2025.

dată la 10 luni⁴⁵. Totodată, necesită a fi menționat că frecvența de întrunire a CNCNC prevăzută în lege este mai curând tipică unei structuri de nivel operațional și nu de nivel strategic așa cum se vrea CNCNC. Experiența structurilor similare din țările membre UE ilustrează o frecvență de întrunire ad hoc sau cel puțin o dată pe trimestru. Deși frecvența întâlnirilor structurilor tripartite în Lituania, Slovacia și Croația se apropie de modelul moldovenesc, legislația acestor țări nu prevede o obligație de întrunire lunară. Întruniri cu o frecvență de o dată pe lună și mai des, sunt, mai curând, tipice pentru consiliile de specialitate și grupurile de lucru ale organului național de consultări și negocieri colective, sau pentru comisiile ramurale și cele teritoriale. În Republica Moldova, Legea nr 245 prevede o frecvență mai rară pentru comisiile ramurale și teritoriale (o dată la 2 luni) decât pentru Comisia Națională de Consultări și Negocieri Colective (lunar).

Figura nr. 1 Structura CNCNC



Modul de asigurare a președinției și a secretariatului CNCNC pot afecta balanța de forțe a partenerilor sociali. Președinția CNCNC este asigurată de coordonatorul părții guvernamentale ceea ce cuplat cu un secretariat asigurat de funcționari din cadrul ministerului poate duce la o asimetrie a puterii de negociere între guvern și ceilalți parteneri sociali afectând și independența structurii naționale de dialog social tripartit. În conformitate cu recomandările ILO privind îmbunătățirea guvernanței dialogului social tripartit la nivel național, indicatori structurali care ar ilustra independența organului național tripartit de dialog social sunt: i) conducerea și secretariatul organizației naționale tripartite de dialog social nu sunt structuri funcționale ale administrației publice și nu fac parte din aceasta; ii) alocarea unei linii bugetare independente pentru acoperirea costurilor administrative și logistice asociate funcționării acestor structuri ⁴⁶.

Secretariatul CNCNC rămâne în cadrul guvernului fiind asigurat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Prin modificările operate în 2023 la Legea nr 245/2006, Secretariatul CNCNC a fost transferat de la Cancelaria de Stat către Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Cu toate acestea, secretariatul nu reprezintă o unitate funcțională distinctă în cadrul MMPS așa cum o prevede și art. 15 al Legii nr. 245/2006. Secretariatul este asigurat de către Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social. Din cei șase funcționari ai direcției 3 funcționari trebuie să aibă în

⁴⁵ Adrian, Lungu., „*Muncă și Justiție Socială, Dialogul Social în Republica Moldova. Situația actuală și recomandări pentru îmbunătățire*”, Friedrich Ebert Stiftung, Chișinău 2019, accesat octombrie 2025

⁴⁶ „*National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office*”, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva ILO, 2013, pag. 134

sarcina lor și asigurarea secretariatului CNCNC. Iar la zi, în cadrul direcției sunt 2 funcții vacante⁴⁷. În astfel de circumstanțe, este clar că funcția de asigurare a secretariatului CNCNC intră în concurență cu alte activități pe care trebuie să le asigure direcția, ceea ce ar putea face ca secretariatul CNCNC să ajungă a fi o activitate marginală a direcției.

Comisiile sectoriale, dar mai cu seamă, cele teritoriale nu sunt structuri active și vizibile. Comisiile ramurale și cele teritoriale sunt constituite pentru aceleași scopuri ca și CNCNC, dar vizează o anumită ramură/sector a economiei sau o anumită unitate administrativ teritorială de nivelul 2. La nivel de ramură, pot fi organizate și comisii ramurale bipartite, cu rol consultativ la elaborarea politicilor din acea ramură, și care, în conformitate cu legislația în vigoare, contrar bunelor practici, se constituie pentru ramurile în care nu există reprezentanți ai unui partener social, în acest sens, cel mai des este vorba despre lipsa reprezentanților patronatelor, locul acestora fiind luat de către reprezentanții ministerelor sau autorităților administrației publice centrale. MMPS nu deține informații despre numărul comisiilor teritoriale sau ramurale bipartite instituite. Ministerul de profil deține informații doar aferente comisiilor ramurale tripartite. Acestea din urmă sunt în număr de 6 comisii, constituite prin ordinele miniștrilor de profil emise în perioada anilor 2022 - 2023⁴⁸. Cadrul legal existent nu prevede un mecanism explicit de comunicare între acestea și CNCNC și nici un mecanism prin care problemele identificate la nivelul comisiilor teritoriale sau ramurale pot fi escaladate către CNCNC. Deși conform datelor CNASM la situația de la 31.12.2024 sunt semnate 20 de convenții colective la nivel ramural și 12 convenții colective la nivel teritorial, lipsa informațiilor disponibile public referitoare la activitatea comisiilor sectoriale și teritoriale, componența acestora, frecvența întâlnirilor, problemele discutate și hotărârile aprobate, nu permit efectuarea unei analize a calității dialogului social la acest nivel.

Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru a cunoscut perioade în care s-a manifestat ca și o platformă paralelă celei de dialog tripartit. Din componența CONSECON face parte un singur reprezentant al sindicatelor. În cadrul CONSECON este constituit grupul tematic de lucru nr 6 intitulat „Dezvoltarea pieței muncii”. Au existat situații în care prin intermediul COSECON au fost promovate interesele mediului de afaceri ocolind CNCNC ex: promovarea și reformarea instituțiilor de control; 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.⁴⁹. Aceste experiențe au subminat autoritatea CNCNC ca și platformă consacrată de dialog social. Totodată, merită a se menționa că numeroase organizații patronale, deși nu fac parte din CNPM, sunt totuși membre ale Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru, printre acestea se numără și Asociația Businessului European (EBA), Asociația Investitorilor Străini (FIA), Camera de Comerț și Industrie Franța-Moldova (CCIFM), Asociația Băncilor din Moldova (ABM), Asociația Națională a Producătorilor de Lapte și Produse Lactate, Uniunea instituțiilor Medico-Sanitare Private (UIMSP), Asociația Companiilor IT din Moldova (ATIC) etc.

Structurile sindicale formate din lucrători din sectorul public sunt fragile, iar managerii entităților din sectorul public ar trebui să se abțină de la participarea în conducerea organelor sindicale. Contrar prevederilor art.3 al Convenției ILO nr 87 (1948)⁵⁰, la care Republica Moldova este parte, în iunie 2024, cu participarea directă a administrației ÎMSP Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă a fost înființată o nouă organizație sindicală, iar angajații au acuzat presiuni pe linie administrativă pentru a părăsi structura sindicală existentă (Sănătatea) și a adera la noua structură sindicală (Ambulanța din Moldova)⁵¹. În contextul în care administrația instituției medicale se regăsește și în conducerea organizației sindicale, se încalcă principiul independenței organizației sindicale. Convenția ILO nr 87 interzice orice formă de control sau participare a conducerii angajatorului în conducerea sindicatului. În contextul în care, autoritățile administrației publice nu au condamnat și sancționat astfel de încălcări, independența structurilor sindicale constituite preponderent din lucrători din sectorul public rămâne a fi un subiect deschis.

⁴⁷Ministerul Muncii și Protecției Sociale. *Scrisoare de răspuns nr. 07/5227 din 19 nov. 2025.*

⁴⁸ Scrisoarea de răspuns MMPS nr. 07/5227 din 19.11.2025

⁴⁹ Adrian, Lungu., „[Muncă și Justiție Socială. Dialogul Social în Republica Moldova. Situația actuală și recomandări pentru îmbunătățire](#)”, Friedrich Ebert Stiftung, Chișinău 2019, pag 13 -15, Inclusiv modificările și completările operate la Codul Muncii

⁵⁰ Privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical

⁵¹ Vadim, Cojocaru., Mihaela, Cibotaru., „[Sindicatul șefilor de la „salvare” Banii angajaților de pe ambulanțe controlați de conducerea CNAMUP](#)”, Centrul de Investigații Jurnalistice, august 2024, accesat octombrie 2025

Evoluții pozitive în direcția fortificării dialogului social în Republica Moldova

În pofida constrângerilor enumerate, sunt de menționat mai multe tendințe pozitive care ilustrează deschiderea MMPS și a Guvernului în vederea dinamizării dialogului social. Printre aceste enumerăm:

- Eliminarea taxei de înregistrare pentru organizațiile sindicale și asociațiile patronale. Pentru facilitarea asocierii și înființării organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, începând cu data de 11 septembrie 2023 a fost abolită taxa de înregistrare de 1149 de lei⁵².
- Intensificarea consultării partenerilor sociali în procesele de elaborare a proiectelor de politici publice inițiate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Astfel, în contextul consultării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (Codului muncii, Legea privind Securitatea și sănătatea în muncă, Codul contravențional etc)⁵³. Sindicatele și patronatele au fost consultate în trei ședințe distincte cu participarea partenerilor sociali, iar la ședința din 28 mai 2025, atât reprezentanții CNSM cât și cei ai CNPM deși au fost invitați nu s-au prezentat la consultări. În cazul proiectului pentru modificarea Codului muncii⁵⁴, pe parcursul lunilor mai și aprilie s-au organizat 3 ședințe de consultări publice cu participarea reprezentanților confederației patronatelor și ai confederației sindicatelor. În cazul tuturor celor 7 proiecte de acte normative consultate public de către MMPS în perioada septembrie noiembrie 2025 au participat și reprezentanții CNPM și CNSM.
- Guvernul a inițiat transpunerea directivei privind salariile minime adecvate (Directiva (UE) 2022/2041) care prevede și necesitatea implementării măsurilor pentru consolidarea negocierilor colective pentru statele care au o rată de acoperire cu contracte colective de muncă sub 80%.
- Ministerul Muncii și Protecției Sociale, împreună cu partenerii sociali, au înaintat propunerea de modificare a Codului contravențional pentru sancționarea: i) împiedicării exercitării de către salariați a dreptului de a întemeia sindicate; ii) încălcării legislației cu privire la sindicate sau constrângerea, în orice mod, având ca scop împiedicarea exercitării drepturilor sindicale ale membrilor de sindicat; iii) condiționării, constrângerii sau imixtiunii, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.
- Implicarea partenerilor sociali în procesul de screening bilateral. Atât reprezentanții confederației patronatelor, cât și cei ai sindicatelor au fost implicați și au participat atât cu prezență cât și la distanță în procesul de screening și ședințele de screening bilateral care au avut loc la Bruxelles⁵⁵.
- Exceptarea Inspectoratului de Stat a Muncii de la aplicarea prevederilor legii cu privire la controlul de stat nr 131/2012.

Deși eforturile depuse în ultima perioadă de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în vederea intensificării și consolidării dialogului social sunt de apreciat, este necesar ca lista intervențiilor să vizeze și toate dimensiunile dialogului social și să țină seama de dinamizarea dialogului social pe termen mediu-lung. Totodată este important ca exemplul MMPS să fie urmat și de celelalte ministere și autorități publice inclusiv cele locale, pentru fortificarea dialogului social la toate nivelele.

Provocările și amenințările care afectează dialogul social și puterea de negociere a sindicatelor la nivel regional.

⁵² [Înregistrarea gratuită a organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale](#), Agenția Servicii Publice, accesat decembrie 2025.

⁵³ Ministerul Muncii și Protecției Sociale. *Scrisoare nr. NU/455/MMPS/2025*. 2025.

⁵⁴ Ministerul Muncii și Protecției Sociale. *Scrisoare nr. NU/432/MMPS/2025*. 2025.

⁵⁵ La ședința din 3-4 aprilie 2025 de la Bruxelles, CNPM a fost reprezentant de către dl Ghețu, iar la sediul MMPS a participat din partea CNPM dl Sergiu Iurcu.

Studiul comparativ al negocierilor colective în Europa⁵⁶ face o sinteză a principalelor provocări pe care le întâmpină organizațiile sindicale din Europa și care creează o asimetrie de forțe în contextul dialogului social. În contextul perpetuării acestei asimetrii crește riscul declanșării unor tensiuni sociale. Expunem mai jos o parte din constatările reflectate în studiu și care le considerăm relevante în contextul dialogului social din Republica Moldova.

Deetatizarea, migrația, creșterea formelor de muncă temporară sau la distanță au erodat puterea de negociere a sindicatelor. Procesul de globalizare neoliberală a avut un impact profund asupra mișcării sindicale europene. În țările Europei Centrale și de Est, erodarea puterii de negociere a sindicatelor a fost afectată și de schimbări structurale precum: privatizarea și tranziția la economia de piață cu o pondere tot mai mare a serviciilor în PIB, emigrarea masivă a forței de muncă care a redus semnificativ rândurile muncitorilor sindicalizați cuplate cu o cultură redusă a dialogului social. Creșterea formelor de muncă atipice (temporară, parțială, telemuncă) a îngreunat organizarea colectivă, în special în întreprinderile mici și mijlocii, iar politicile de austeritate și de liberalizare a pieței au diminuat puterea de negociere colectivă. În consecință s-a diminuat densitatea sindicală în majoritatea țărilor din UE⁵⁷. Pentru a inversa această tendință este nevoie ca organizațiile sindicale să se reformeze sub aspect organizațional și să-și crească influența în elaborarea politicilor publice, dar și imaginea publică⁵⁸. Chiar dacă evoluțiile recent ilustrează semnale pozitive privind sindicalizarea lucrătorilor implicați în forme de muncă atipică⁵⁹ (ex: platforme digitale etc) gradul de sindicalizare a acestora este mult sub media UE.

În Moldova, deetatizarea și tranziția la economia de piață a slăbit structurile partenerilor sociali afectând și dialogul social prin reducerea numărului membrilor sindicalizați. Începând cu anii 2000 fenomenul migrației afectează piața muncii și implicit și rândurile muncitorilor sindicalizați. Doar în ultimii 10 ani populația cu reședință obișnuită a scăzut de la 2846 mii persoane în 2015, la 2381 mii persoane în 2025⁶⁰, iar densitatea sindicală a scăzut în această perioadă cu mai mult de 55%. De la 1 ianuarie 2026, vor intra în vigoare modificările operate la Codul Fiscal în iulie 2025, prin care se introduce un regim fiscal nou, cel al antreprenorilor independenți (freelanceri)⁶¹. În conformitate cu modificările operate, reprezentanții din cel puțin 40 de domenii vor putea activa sub forma de antreprenori independenți. Această formă de organizare juridică poate reduce și mai mult rândurile muncitorilor sindicalizați afectând și calitatea dialogului tripartit. Și în Raportul de progres al Comisiei Europene din noiembrie 2025, este menționată necesitatea capacității partenerilor sociali la toate nivelurile⁶².

Modificările legislative recente afectează puterea de negociere a sindicatelor. Cadrul legislativ rămâne determinant în consolidarea dialogului social: țări precum Belgia, Italia și Franța păstrează tradiții solide de dialog social, spre deosebire de România, Bulgaria sau Grecia, unde reformele recente au limitat dreptul la grevă și gradul de acoperire a negocierilor sectoriale. În Grecia, reformele impuse au favorizat negocierile individuale slăbind mișcarea sindicală și limitând dreptul la proteste, interzicând protestele spontane și autorizând intervenția poliției în cazul în care se înregistrează deteriorarea proprietății. Similar și în Franța, se fac încercări de a aduce limitări dreptului de a protesta. În România, reforma dialogului social din 2011 a redus semnificativ gradul de cuprindere a negocierii colective la nivel sectorial, situație care s-a vurt a fi corectată prin Legea nr. 367/2022⁶³.

Și în Republica Moldova dreptul la întruniri are mai multe limitări. Raportul privind libertatea întrunirilor constată practica impunerii de către forțele de ordine a unor restricții discutabile precum limitarea nejustificată a accesului

⁵⁶ Ivaylo, Dinev, et al „[Social dialogue and protests: comparison of collective bargaining in Europe Final Comparative Report](#)”, Sofia, 2024.

⁵⁷ Noțiune consacrată în literatura de specialitate. Indicatorul măsoară nivelul de sindicalizare a angajaților și se calculează după formula: numărul membrilor de sindicat/total salariați*100%.

⁵⁸ Ivaylo, Dinev, et al „[Social dialogue and protests: comparison of collective bargaining in Europe Final Comparative Report](#)”, Sofia, 2024, pag 107.

⁵⁹ [Un nou sindicat în România: lucrătorii de pe platforme digitale, precum Uber, Bolt și Glovo, au propria organizație](#), Digi 24.ro, 13 septembrie 2025, accesat ianuarie 2026

⁶⁰ Biroul Național de Statistică, *Populația cu reședința obișnuită pe sexe și medii, la începutul anului 2014-2025*.

⁶¹ Capitolul 10⁴ al Codului Fiscal al Republicii Moldova nr. 1163/1997. 1997

⁶² „[Republic of Moldova 2025 Report. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions](#)”, Commission Staff Working Document, Brussels 4.11.2025, pag. 79, accesat noiembrie 2025

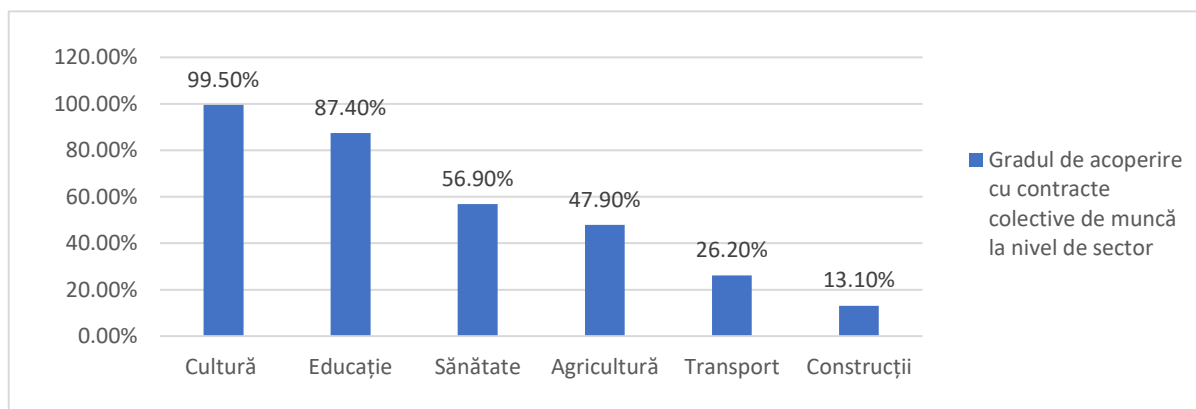
⁶³ [Legea nr. 367/2022](#) privind dialogul social, acces. oct. 2025.

participanților sau impunerea unor distanțe față de clădiri, fără temei legal clar⁶⁴. Totodată, pe parcursul anului 2024 a fost constatată atragerea la răspundere contravențională a organizatorilor și participanților la întruniri pentru preținse încălcări ale legislației cu privire la întruniri și doar 28% dintre procesele verbale întocmite au fost confirmate de instanțele judecătorești. O altă constatare a raportului menționează că, practica judiciară legată de exercitarea libertății întrunirilor indică faptul că standardele și garanțiile legale se aplică neuniform, iar uneori abuziv, chiar dacă există și o practică judiciară conformă cu normele naționale și internaționale.

Erodarea dialogului social duce la polarizarea partenerilor sociali și la manifestarea identității de clasă de către unele sindicate. Receptivitatea extrem de redusă a patronatelor în discutarea subiectelor precum adoptarea salariului minim, indexarea acestuia, sau alinierea salariului minim cu standardele minime de trai sporește tensiunile dintre patronate și sindicate. Astfel, în România angajatorii sunt reticenți în a încheia acorduri colective percepend că acestea le-ar putea afecta flexibilitatea. În Croația jumătate din acordurile colective nu fac referință la nivelul de salarizare. În Italia absența unui salariu minim în acordurile colective este un subiect care alimentează creșterea tensiunilor între angajatori și salariați. Aceste realități pot ușor crea premise pentru escaladarea conflictelor sociale accentuând necesitatea intervenției statului în eradicarea presiunii sociale prin dinamizarea dialogului social. După cum o ilustrează experiența Greciei, unele sindicate au început deja să acorde prioritate identității de clasă și tacticilor militante, considerate esențiale pentru exercitarea presiunii de negociere asupra angajatorilor, în special în sectoarele cu profitabilitate economică ridicată.

Și în Republica Moldova dialogul social se erodează. Acoperirea salariaților cu contracte colective este în scădere. Conform raportului Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM), în 2024 au fost încheiate 520 contracte colective de muncă noi sau acorduri adiționale la contractele existente, ceea ce reprezintă o diminuare cu 17% față de 2023⁶⁵ și doar 44% față de numărul contractelor colective și a acordurilor la acestea înregistrate în 2021⁶⁶. Conform datelor CNSM, la sfârșitul anului 2024 erau în vigoare 4072 contracte colective de muncă care acopereau aproximativ 230 mii de angajați⁶⁷. În conformitate cu datele raportului de progres al Comisiei UE din 4.11.2025 privind aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană, la sfârșitul anului 2024 gradul de acoperire cu contracte colective de muncă era de 38.5%⁶⁸, în scădere față de gradul de acoperire de 43% înregistrat în 2020⁶⁹. Totodată, dacă este să analizăm acoperirea cu contracte colective pe ramuri ale economiei, atunci putem observa că aceasta variază semnificativ de la o ramură la alta (figura nr. 2).

Figura nr. 2 Gradul de acoperire cu contracte colective de muncă la nivel de ramură



⁶⁴ „Raport. Libertatea întrunirilor”, Promo-Lex, 2024, pag 34

⁶⁵ „Raportul privind activitatea ISM pentru anul 2024”, Inspekția de Stat a Muncii, iulie 2025.

⁶⁶ Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Scrisoare de răspuns nr. 07/5227 din 19 nov. 2025. 2025.

⁶⁷ „Dezvoltarea abilităților de negociere a contractelor colective de muncă. în atenția CNSM”, Institutul Muncii, 2025 accesat noiembrie 2025

⁶⁸ „Republic of Moldova 2025 Report. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions”, Commission Staff Working Document, Brussels 4.11.2025, pag. 79, accesat noiembrie 2025

⁶⁹ „Republica Moldova”, ILOSTAT, accesat noiembrie 2025

Reprezentativitatea redusă și competiția dintre diferite structuri sindicale afectează puterea de negociere a acestora. Sindicatele europene se confruntă și cu îmbătrânirea membrilor și o reprezentativitate redusă a tinerilor muncitori, precum și cu o diferență tot mai mare dintre densitatea și prezența în scădere a muncitorilor sindicalizați în sectorul privat în comparație cu sectorul public. Totodată, sunt tot mai evidente tensiunile dintre confederațiile sindicale tradiționale și noile mișcări sindicale emergente la nivelul întreprinderilor (Grecia, Italia), ceea ce le obligă să regândească strategiile de reprezentare într-un context economic tot mai precar și fragmentat. Și în Republica Moldova, densitatea sindicală a scăzut dramatic, de la 28.3% în 2013, la doar 18.6% în 2019⁷⁰.

Estimarea necesarului minim de finanțare pentru asigurarea dinamizării dialogului social

Întreg cadrul de dialog social necesită a fi susținut inclusiv printr-o linie dedicată de cheltuieli care să asigure realizarea activităților precum:

- sprijinirea funcționării consiliilor de specialitate (atât la nivel național cât și la nivel de ramură) inclusiv prin cooptarea de experți și analiza/pregătirea de propuneri de modificare a cadrului normativ în domeniul muncii și în domeniul social-economic pe ansamblu;
- finanțarea activității secretariatului comisiei naționale și a comisiilor ramurale;
- elaborarea de analize și studii privind dialogul social, relațiile industriale și piața muncii;
- sprijinirea accesului la expertiză și schimbul de bune practici;
- formare și educație privind piața muncii, relațiile industriale, exercitarea dreptului la asociere, organizarea învățării pe tot parcursul vieții, precum și sănătății și siguranței la locul de muncă;
- informarea și creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor, angajaților și șomerilor cu privire la legislația și drepturile muncii (publicații, manuale, e-learning, materiale informative pentru tineri etc).

În estimarea și planificarea costurilor asociate asigurării unei bune desfășurări a dialogului social la nivel național și ramural necesită a se ține cont de următoarele principii:

- a) legalitate și transparență;
- b) eficiență și economicitate;
- c) fundamentare pe activități (Activity-Based Costing);
- d) utilizarea costurilor unitare standardizate;
- e) corelare cu indicatori de performanță;
- f) standardizare și predictibilitate multianuală (buget predictibil pentru minim 3 ani);
- g) corelare cu domeniile de activitate etc.

Pentru fortificarea dialogului social, se propune asigurarea finanțării pentru domeniile de activitate reflectate mai jos, pentru care este propusă abordarea metodologică privind calculul costului.

Domenii de activitate	Abordarea metodologică privind calculul costului
Secretariatul platformei naționale și celor sectoriale	Cost per post + cheltuieli indirecte
Consilii de specialitate	Cost per ședință +fond de expertiză
Studii	Buget distinct pentru studii (exemplu calitatea dialog social la nivel sectorial/teritorial, calitatea contracte colective la nivelul diferitor ramuri etc)
Formare/instruiri pentru patroni, angajați, patronate/sindicate	Cost per participant/ eveniment

⁷⁰ ILOSTAT data explorer, *Moldova* [trade union density rate](#), accesat noiembrie 2025.

Informare	Buget anuala dedicat pentru comunicare
-----------	--

Costul anual aferent asigurării secretariatului comisiei naționale poate fi determinat în baza formulei:

$$C_{sec} = (\sum S_b \times 12) + CBASS + C_o$$

unde:

S_b – salariul brut lunar per post

CBASS – contribuții la Bugetul de Asigurări obligatorii angajator (29% pentru autoritățile publice).

C_o – costuri operaționale (pagină web, utilități dacă nu este localizat în incinta autorităților publice, deplasare, etc)

Asigurarea secretariatului comisiilor sectoriale se poate finanța per ședință. La modificarea cadrului normativ se poate specifica că secretariatul este asigurat de oricare dintre partenerii sociali ales pentru un mandat de x luni și costul în sumă fixă este stabilit per ședință ex: 2000 lei/ședință.

Costul anual al funcționării consiliilor de specialitate la nivel național și ramural se pot determina conform formulei:

$$CCS = \Sigma((N_s \times C_{m/s}) + (N_e \times H_e \times T_e))$$

unde:

N_s – număr ședințe/an

C_{m/s} – cost mediu per ședință (dacă există costuri logistice și administrative legate de organizarea ședințelor)

N_e – număr estimat experți cooptați (pe ședință)

H_e – număr ore expertiză per expert

T_e – tarif mediu/oră expert

Costul pentru elaborare unui studiu se poate calcula după formula:

$$C_{stud} = (N_e \times Z_e \times T_{e/z}) + C_{date} + C_p$$

unde:

N_e – număr experți

Z_e – număr zile expertiză per expert

T_{e/z} – tarif mediu/zi (cheltuieli totale)

C_{date} – cost colectare date/statistici (ex: în cazul în care datele nu pot fi obținute de către experți din surse secundare)

C_p – cost machetare, publicare și diseminare

Costul programelor de formare se pot determina după formula:

$$C_{form} = C_{fix} + C_{var} + C_{logistic} + C_{admin}$$

unde:

Cfix – costuri fixe ale programului de instruire (dezvoltare program, materiale didactice, pregătire trainerii etc)

*Cvar – costuri variabile raportate la volum (tarif orar trainer*ore de curs*număr trainerii+(cost materiale/participant* număr de participanți);*

Clogistic – cost sală + catering etc (dacă sunt);

Cost management – 15% din Cfix +Cvar+Clogistic sau 20% din Cvar+Clogistic pentru instruirile care se repetă și pentru care conținutul nu necesită a fi produs.

Costurile de informare și comunicare se determină prin agregarea:

- costurilor de elaborare conținut media;
- costurilor campanii media (pe rețele de socializare etc);
- costurilor mentenanță platformă digitală și actualizare informații etc;

La stabilirea tuturor costurilor unitare se pot utiliza drept sursă de informații: datele istorice, tarifele medii de piață; grilele de salarizare aprobate (acolo unde este cazul); rata inflației etc.

Determinarea costului total anual asociat asigurării dialogului social poate fi calculat prin însumarea categoriilor de cost enumerate supra.

Estimarea finanțării anuale minime necesare pentru dinamizarea dialogului social.

La estimarea unei **finanțări anuale minime** necesare pentru dinamizarea dialogului social presupunem următoarele ipoteze:

- 1 comisie națională și 17 comisii ramurale (conform CAEM);
- 6 consilii de specialitate naționale 20 consilii de specialitate ramurale;
- În medie câte 6 ședințe/an per comisie și consiliu (1 la 2 luni);
- 2 studii majore/an (evaluări, analize etc);
- 2 programe naționale de instruire pe an elaborate și livrate(1 pentru salariați și 1 pentru angajatori);
- 1 campanie națională anuală de informare și comunicare activă pe pagina consolidată a platformei de consultări și negocieri colective (inclusiv rețele de socializare);
- Secretariat permanent CNCNC - 3 persoane + comunicator

Calculul finanțării necesare:

Costul anual aferent asigurării secretariatului comisiei naționale și comisiilor ramurale:

Funcție	Nr unități	Salariu lunar brut	Cost total (annual brut)	Cost total+BASS
Șef Secretariat	1	35.000	420.000	541.800
Secretar piața muncii consultări și negocieri colective (jurist/economist)	2	30.000	360.000	464.400
Specialist comunicare	1	20.000	240.000	309.600
Total	4			1.315.800

Cost secretariat comisii ramurale 2000 lei/ședință comisie *6 ședințe/an * 17 comisii ramurale = 204 mii lei.

Costurile operaționale au fost neglijate pentru estimarea costului de secretariat pentru că se presupune că ședințele au loc în incinta autorităților publice și acestea pun la dispoziție gratuit facilitățile necesare pentru ținerea ședințelor comisiilor ramurale și a celei naționale.

Total secretariat comisia națională + comisii sectoriale 1519.8 mii lei.

Costul anual al funcționării consiliilor de specialitate la nivel național și ramural este calculat conform estimărilor reflectate mai jos. La efectuarea calculelor au fost neglijate costurile logistice sau administrative asociate organizării ședințelor consiliilor specializate.

	Nr consilii de specialitate	Nr ședinte	Nr experți/con siliu	Ore/ expert/ ședință	Cost total oră (lei)	total
Nivel național	6	6	2	4	500	144,000
Nivel ramural	20	6	1	4	500	240,000
Total						384,000

Costul pentru elaborare a două studii analitice fundamentale a fost calculat mai jos fiind ignorate costurile asimilate colectării unor eventuale date primare necesare pentru studii.

	Nr experți studiu	Zile/expert	tarif/zi (total)	cost machetare	Total
1 studiu	2	30	4000	3000	243,000
2 studii	2	35	4000	4000	284,000
Total					527,000

Estimarea costurilor de instruire pentru 2 programe naționale de instruire pe an. Costul fix asociat dezvoltării unui program național de instruire este estimat la 200 mii lei/program Costul de administrare instruire este estimat la 40 mii lei (chirie sală 3 zile de instruire +pauză de cafea etc), cost management estimat la 15% din Cvar +Cfix. La repetarea aceluiași modul, costul de management se va calcula la valoarea de 20% din costurile variabile.

	Cost fix modul	nr ore de instruire	Cost expert/oră	Cost logistic	Cost management	Cost total
1 instruire	200000	24	500	40000	37800	277,800
2 instrui	200000	24	500	40000	37800	277,800
Total						555,600

Costurile de informare și comunicare se determină prin agregarea costurilor din tabelul alăturat.

Elaborare materiale media	popularizare pe rețele	Machetare și publicare materiale media pe pagina platformei	Întreținere pagină	Total
60000	20000	10000	10000	100,000

Însumarea costurilor enumerate supra generează o finanțare minimă necesară a fi asigurată pentru dinamizarea dialogului social de aproximativ 3 mil lei.

Secretariat	Expertiză consilii de specialitate	Elaborare studii analitice	Instruiri	Comunicare	Total lei
1519800	384000	527000	555600	100000	3,086,400

Concluzii și recomandări

În urma analizei se impun următoarele concluzii și recomandări:

1.

Concluzie

Deși la nivel declarativ se încurajează dialogul social, la nivel practic nu există un plan de acțiuni care ar detalia modul în care se propune dinamizarea dialogului social și realizarea unei acoperiri de 80% cu contracte colective de muncă așa cum o prevede și Directiva UE 2022/2041, și care ar operaționaliza și Pilonul European al Drepturilor Sociale asumat și de Republica Moldova. Deși legislația autohtonă prevede promovarea dialogului social, de-a lungul timpului, partenerii guvernamentali au manifestat un interes redus de participare la dialog, mediul de afaceri este mult mai reprezentat și mai activ pe platforme de alternativă, iar densitatea sindicală și acoperirea cu contracte colective de muncă sunt în scădere. În pofida acestor realități de erodare a dialogului social, nu există o viziune a statului cu privire la măsurile care se impun a fi întreprinse pentru reanimarea acestuia.

Recomandare

Elaborarea și aprobarea unui plan de acțiuni pentru dinamizarea dialogului social, operaționalizarea Pilonului European al Drepturilor Sociale și asigurarea unei acoperiri cu contracte colective de muncă în proporție de cel puțin 80%. Este timpul să se treacă de la seaca consacrare în lege a principiilor și valorilor, la acțiuni ce au drept obiectiv implementarea în practică a unui dialog social activ și eficient. Pentru operaționalizarea reformei dialogului social este recomandată aprobarea de către Guvern, în consultare cu sindicatele și patronatele, a unui plan de acțiuni măsurabile și încadrate în timp, care ar viza toate dimensiunile dialogului social. Acțiunile incluse în plan trebuie să asigure implementarea Pilonului European al Drepturilor Sociale, să țină seama de un nivel de acoperirea a contractelor colective de muncă de 80% din angajați și să creeze un dialog social efektiv, transparent, reprezentativ și calitativ. Recomandările enumerate mai jos pot face parte integrantă dintr-un astfel de plan de acțiuni.

2.

Concluzie

Autoritățile administrației publice au o participare inconsistentă și adesea formală la dialogul social ceea ce reprezintă una dintre principalele cauze ale slabei funcționalități a acestei platforme în Republica Moldova. Deși cadrul normativ prevede cooperarea interinstituțională în domeniul dialogului social, în practică, implicarea ministerelor și altor autorități ale administrației publice este limitată, iar prezența acestor autorități la ședințele CNCNC, sau ședințele comisiilor sectoriale și celor teritoriale este una inconsecventă. Această lipsă de implicare duce la: reducerea relevanței dialogului social; blocaje în adoptarea sau implementarea deciziilor convenite în cadrul platformei; lipsa de asumare a responsabilității pentru politicile publice discutate; demotivarea partenerilor sociali (sindicate și patronate), care pot percepe dialogul ca fiind unilateral sau pur declarativ.

Recomandare

Implicarea în dialog a tuturor actorilor publici vizați și responsabilizarea reprezentanților administrației publice care nu dau curs invitațiilor de participare în consolidarea dialogului social. Dialogul social este responsabilitatea întregului guvern și administrației publice, nu doar a Ministrului Muncii și Protecției Sociale. În funcție de subiectele discutate, poate fi cazul să participe oricare dintre miniștri sau reprezentanți ai guvernului. Pot exista și subiecte care implică necesitatea participării în cadrul aceluiași ședințe/comisii a mai multor reprezentanți de la diferite ministere. Iar la nivel teritorial este necesară implicarea reprezentanților autorităților publice locale. Obligația demnitarilor și funcționarilor de a participa la dialogul social necesită a fi recunoscută și în regulamentele de organizare și funcționare ale ministerelor și în fișele de post ale demnitarilor, precum și în procedurile de lucru ale CNCNC, comisiilor sectoriale, teritoriale și ale consiliilor de specialitate. Absența reprezentanților autorităților publice de la ședințele convocate necesită a fi documentată și făcută publică, iar în cazul neparticipării repetate la dialogul social, necesită a fi informată Cancelaria de Stat. Rapoartele de activitate, ale comisiilor sectoriale, teritoriale și ale CNCNC trebuie să includă un capitol dedicat implicării partenerilor guvernamentali în dialogul social.

3.

Concluzie

Dialogul social poate fi afectat de platforme paralele pe care se poartă discuții fără implicarea tuturor partenerilor sociali. Funcționalitatea redusă a dialogului social în Republica Moldova este influențată semnificativ și de tendința de a substitui platforma tripartită oficială – CNCNC – cu structuri paralele de consultare, care operează în afara cadrului de reglementare a dialogului social și exclude reprezentarea echilibrată a partenerilor (sindicate). Această practică a condus la fragmentarea procesului de consultare, la slăbirea rolului instituțional al CNCNC și la erodarea principiului tripartismului, care presupune participarea egală în dialog a patronatelor, sindicatelor și Guvernului.

Recomandare

Abținerea de la substituirea dialogului social național prin platforme paralele. Deși diferite consultări pot avea loc și pe alte platforme ex: CONSECON, acestea urmează să fie complementare și nu ar trebui să substituie consultările purtate pe platforma consacrată (CNCNC).

4.

Concluzie

Consiliile de specialitate ale CNCNC și ale comisiilor sectoriale nu sunt active fapt ce afectează calitatea procesului de consultări colective a proiectelor de acte normative supuse discuțiilor. La nivel național, discuțiile tehnice și consultările proiectelor de acte normative trebuie să aibă loc în cadrul Consiliilor de specialitate. Consiliile analizează tehnic propunerile legislative înainte de discuțiile plenare din cadrul CNCNC, asigurând expertiză specializată și consens. Același lucru este valabil și pentru consiliile de specialitate la nivel ramural. În lipsa acestor structuri, se compromise eficacitatea procesului decizional tripartit, iar consultarea actelor normative este afectată de lipsa expertizei tehnice necesare.

Recomandare

Activarea consiliilor de specialitate ale CNCNC. Consiliile de specialitate ale CNCNC trebuie să devină pilonul consultărilor colective. Fortificarea acestor consilii poate fi realizată prin alocarea unei linii bugetare de cheltuieli destinate asigurării activității CNCNC care să acopere finanțarea secretariatului CNCNC și remunerarea experților implicați în activitatea consiliilor de specialitate ale CNCNC și ale consiliilor de specialitate sectoriale.

5.

Concluzie

Partenerii sociali necesită a fi sprijiniți pentru consolidarea capacităților acestora de a participa efectiv și eficient la dialogul social. Erodarea potențialului organizațiilor sindicale din cauza migrației, privatizării și formelor atipice de muncă, ingerinței reprezentanților organelor de conducere a entității în activitatea sindicatelor (ex: cazul sindicatelor din sănătate), dar și absența unor mecanisme de susținere precum consultanță tehnică, instruire, stimulente fiscale pentru încurajarea asocierii și formării structurilor patronale și sindicale la nivelul entităților (în mod particular celor private), toate acestea, duc la un dialog fragmentat, formal și ineficient, care nu contribuie la validarea contractului social și nu promovează justiția socială, conform bunelor practici europene și standardelor ILO.

Recomandare

Asigurarea suportului pentru partenerii sociali pentru creșterea calității și relevanței dialogului social. Necesită a fi întreprinse măsuri imediate pentru încurajarea creării structurilor patronale și sindicale la nivelul entității, a comisiilor ramurale (pentru sectoarele în care acestea lipsesc) și teritoriale de dialog social și pentru capacitatea partenerilor sociali. Precum o ilustrează și bunele practici analizate, paleta de măsuri de suport poate fi una foarte variată: de la prevederi normative care să încurajeze asocierea și crearea structurilor sindicale, până la asigurarea finanțării activității platformelor naționale și sectorial de dialog social, pentru: instruire și suport tehnic acordat partenerilor social, inclusiv pentru consolidarea guvernantei, sau suportului în cooptarea noilor membri. Pot fi instituite și măsuri fiscale care să stimuleze asocierea și încheierea contractelor colective la nivelul entității, sau măsuri de subvenționare directă a unor costuri (ex: costul aferent cotizății de membru la organizațiile internaționale de profil). Suplimentar, achizițiile publice

pot fi utilizate pentru a stimula dialogul social prin includerea în caietul de sarcini a unor cerințe specifice aferente gradului de sindicalizare a unităților economice și acoperirea cu contracte colective de muncă etc.

6.

Concluzie

Asigurarea președinției CNCNC doar de către partea guvernamentală creează mai multe limitări printre acestea:

- Este afectat echilibrul între partenerii sociali, iar neutralitatea instituțională a președintelui nu poate fi asigurată.
- Dependența excesivă de voința politică a guvernului. Frecvența și conținutul ședințelor CNCNC depind de voința și prioritățile politice ale Guvernului, nu neapărat de prioritățile și nevoile celorlalți partenerii sociali.
- Ineficiența instituțională și lipsă de continuitate (ex: schimbarea miniștrilor) poate duce la discontinuitate în priorități și pierderea memoriei instituționale.

Recomandare

Asigurarea președinției prin rotație, de către fiecare dintre cei trei reprezentanți ai partenerilor sociali. Asigurarea președinției prin rotație, după modelul polonez permite crearea unei practici de participare și contribuție egală a partenerilor sociali la buna funcționare a dialogului social, evitând dominarea procesului de dialog social de către una dintre părți (Guvernul). Președinția prin rotație obligă toate părțile să își dezvolte capacități de coordonare, mediere și reprezentare reducând astfel tensiunile și sporind încrederea reciprocă între partenerii sociali.

7.

Concluzie

Secretariatul CNCNC este subdimensionat, defocalizat și format în exclusivitate din funcționari, acesta nu dispune de o linie distinctă de cheltuieli pentru asigurarea finanțării activităților CNCNC și ale comisiilor ramurale. Dialogul social din Republica Moldova este afectat de slaba capacitate instituțională și operațională a structurii care ar trebui să asigure funcționarea continuă, coerentă și transparentă a platformei naționale de dialog social (CNCNC). Lipsa unui secretariat profesionist, independent și suficient de dimensionat și finanțat determină: discontinuitate în activitatea platformei tripartite; dependență excesivă de ministere sau alte structuri guvernamentale cu agende proprii; absența unei monitorizări sistematice a hotărârilor adoptate; transparența redusă și dificultăți de coordonare între nivelul național, sectorial și teritorial al dialogului social etc.

Recomandare

Fortificarea Secretariatului CNCNC este condiția sine-qua-non pentru consolidarea dialogului social la nivel național. Secretariatul platformei naționale de dialog social, chiar dacă este asigurat de guvern sau din surse bugetare, trebuie să fie o structură autonomă sub aspect funcțional, subordonată Președintelui și Biroului executiv al CNCNC. Acesta trebuie să fie o unitate funcțională dedicată doar platformei de dialog social, fără să aibă un alt mandat public concurent care să solicite implicarea resurselor alocate pentru realizarea altor sarcini decât cele aferente platformei de dialog social național. Secretariatul trebuie să fie suficient de capacitat cu personal calificat, și să dispună de o linie de finanțare care să sprijine activitatea CNCNC și activitatea Consiliilor de specialitate din cadrul CNCNC. Secretariatul trebuie să asigure transparența și monitorizarea executării hotărârilor platformelor tripartite de dialog social. Suplimentar, secretariatul CNCNC ar trebui să asigure legătura între platformele sectoriale, teritoriale și platforma națională de dialog social fiind capabil să analizeze gradul de penetrare și calitatea dialogului social la nivel sectorial și teritorial.

8.

Concluzie

Transparența redusă și accesul limitat la informație privind activitatea CNCNC, a consiliilor de specialitate ale acesteia, a comisiilor sectoriale și teritoriale constituie un factor major care afectează credibilitatea și funcționalitatea dialogului social în Republica Moldova.

Recomandare

Asigurarea unui nivel înalt de transparență și acces la informație aferent dialogului social. La zi, pagina CNCNC este găzduită pe platforma guvernului, iar după actualizarea paginii, arhivele de documente au devenit nefuncționale⁷¹. Pe pagina CNCNC⁷², nu au putut fi identificate regulamentul CNCNC, ședințele planificate ale CNCNC, prezența la ședințe, hotărârile CNCNC, rapoartele CNCNC și ale consiliilor de specialitate permanente, statistici relevante aferente dialogului social etc. Toate aceste documente necesită a fi făcute publice, plasate și actualizate cu regularitate. Poziția CNCNC pe subiectele puse în discuție necesită a fi făcută publică și mediatizată. Totodată, necesită a fi transparentizată și activitatea comisiilor teritoriale și sectoriale, planificarea întâlnirilor, frecvența întâlnirilor, prezența partenerilor sociali, hotărârile și convențiile aprobate de acestea etc. În raportul său privind transparența în procesul decizional guvernul trebuie să menționeze expres câte propuneri de politici publice au fost consultate pe platformele de dialog social național/ sectorial și câte propuneri au fost acceptate.

9.

Concluzie

Monitorizare și evaluarea calității și intensității dialogului social în Republica Moldova sunt insuficiente, ceea ce face dificilă măsurarea progreselor reale și identificarea disfuncționalităților din cadrul diferitor nivele ale platformei de dialog tripartit. Activitatea CNCNC și a structurilor aferente nu este evaluată prin indicatori de performanță clari, măsurabili și comparabili în timp. Pe pagina CNCNC nu au fost identificate rapoarte anuale de activitate ale platformei de dialog tripartit. Astfel, în prezent, nu există o bază analitică disponibilă public, care să permită aprecierea evoluției dialogului social, cel puțin pe dimensiuni precum: frecvența consultărilor, gradul de participare a reprezentanților guvernului, gradul de implementarea hotărârilor/recomandărilor aprobate, sau nivelul de satisfacție al partenerilor sociali etc.

Recomandare

Monitorizarea în dinamică a evoluției calității dialogului social. Este relevantă, în acest sens experiența Slovaciei care a elaborat și un indice al calității dialogului social⁷³. Indicele este calculat în baza a 28 de indicatori separați, grupați în 5 categorii tematice: i) intensitatea dialogului social; ii) condiții de muncă; iii) vitalitatea pieței muncii; iv) calitatea reglementărilor; v) mediul de afaceri. Elaborarea și actualizarea unui indice similar va facilita monitorizarea publică a calității dialogului social. Complementar, se pot concepe și indicatori de calitate a dialogului social la nivel sectorial sau teritorial, care să măsoare inclusiv gradul de implicare a partenerilor sociali, gradul de acoperire cu contracte colective încheiate și calitatea acestor contracte (ce prevăd aceste contracte colective), densitatea sindicală la nivel teritorial/ local, implicarea patronatelor în dialogul social la nivel teritorial sau ramural etc.

10.

Concluzie

Lipsa unei evaluări externe independente periodice face dificilă identificarea reală a problemelor structurale, a blocajelor instituționale, și a factorilor care periclitează dinamizarea dialogului social. Această deficiență perpetuează: absența unei legături inverse (feedback) obiective și credibile asupra activității CNCNC și a consiliilor de specialitate ale acesteia; menținerea disfuncționalităților instituționale; lipsa unei culturi de învățare și îmbunătățire continuă în cadrul platformei; scăderea încrederii partenerilor sociali în eficiența reală a dialogului. Bunele practici europene arată că evaluările externe periodice oferă o bază factologică credibilă pentru reforme instituționale și pentru formularea unor recomandări concrete privind eficientizarea activității platformelor de dialog social. Ele contribuie la îmbunătățirea guvernării, creșterea transparenței, responsabilității și învățării, consolidând încrederea partenerilor sociali și legitimitatea dialogului tripartit.

⁷¹ Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective <https://cncnc.gov.md/documentecnc>. "Documente CNCNC." Acces. Oct. 2025.

⁷² Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective. CNCNC. Acces. Oct. 2025.

⁷³ Innovation Norway. [Social Dialogue Quality Index in the Slovak Republic](#), Executive summary, 2021.

Recomandare

Implementarea periodică a unui audit extern al activității platformei de dialog social. Periodic, eventual, nu mai rar decât o dată la 4 sau 5 ani necesită a fi efectuat un audit extern al modului în care se realizează dialogul social, cu formularea unor recomandări necesare a fi implementate pentru dinamizarea acestuia și analiza modului în care au fost implementate recomandările formulate în auditurile externe anterioare.