



## **FEDERAȚIA SINDICATELOR LIBERE DIN INDUSTRIA LEMNULUI - ROMÂNIA**

**Federation of Free Trade Union in the Wood Industry**

*040183 București, Str. Episcopul Chesarie nr. 15, Tronson E,  
Biroul 2, parter, sector 4*

*Telefon: 021.316.88.37, fax: 021.316.88.27*

*E-mail: fslil@yahoo.com, fslil@fslil.ro*

---

### **NEGOCIEREA CU PATRONATELE**

În sensul adevărat al legislației în vigoare a dialogului social, negocierea este inițiată, în general din partea sindicatelor, cu scopul de a ajunge la un acord atunci când la mijloc există un conflict de interese.

Negocierea reprezintă principala formă de dialog social și, am putea spune, chiar activitatea de bază pentru sindicate.

Sindicatelor negociază în vederea apărării intereselor salariaților prin înțelegere cu patronatele, ca alternativă a confruntării deschise și a acțiunilor întreprinse.

Ca strategii, negocierea și conflictul se exclud reciproc. Acțiunile profesionale inițiate pot fi un mijloc de consolidare a poziției sindicatelor la masa negocierilor sau invers, negocierea fiind un mijloc de a rezolva conflictul rezultat din relațiile de parteneriat sindicate-patronate și de a materializa demersurile acumulate în ceva concret (încheierea unui acord, contract, act adițional de condiții salariale și de muncă mai bune).

Mutarea este vitală, ca etapă, în negociere: acceptarea ambilor parteneri pe un teren comun, fără a avea unul tendința de poziționare mai favorabilă față de celălalt. Această mișcare trebuie să aibă o limită, fiind posibil ca părțile implicate să prefere mai repede să renunțe la bunele relații decât să accepte un acord dezavantajos pentru ele (exemplu: în cazul concedierilor colective sindicatele trebuie să-și pună întrebarea: care este câștigul corect, onorabil pentru apărarea locurilor de muncă? Reducerile de salarii și condițiile de muncă precare sunt un preț mulțumitor pentru a păstra locurile de muncă și dacă da, până la ce limită? E mai corect să acceptăm concedierea limitată pentru a păstra majoritatea locurilor de muncă?

Una din condițiile importante, prioritare pentru a ajunge la un acord este să ne concentrăm pe negocierea propriu-zisă și nu pe pozițiile noastre opuse și fixe, pe interesele și nevoile concrete care stau la baza acestei poziții. În aceste condiții ambele părți au de câștigat din negociere fie prin satisfacerea propriilor interese, fie prin lărgirea spațiului de nevoi convergente.

Trebuie să existe permanentă o deschidere atât din partea patronatelor cât și din partea sindicatelor de a accepta așazisul compromis de a da dovada de competențe de negociator, și în aceste situații, ambele părți au de câștigat.

În funcție de alegerea strategiei trebuie să stabilim, structurăm argumentele din timpul negocierilor, care să ne motiveze poziția dar în același timp să căutăm răspunsuri la posibilele contraargumente ale celeilalte părți, ce ar conduce la transmiterea unor clarificări adresate patronatelor și propunerea unor posibile căi de negociere.

De aceea procesul de negociere este complet cu mai multe etape: pregătirea, negocierea propriuzisă, încheierea unui acord, pact, contract și punerea lui în practică.

În acest sens este vital ca sindicatele să pregătească cu multă responsabilitate negocierea dacă își doresc cu adevărat să-și atingă obiectivele.

Pe de o parte trebuie analizate obiectivele puse în joc, cauzele și consecințele lor și modul cum ar putea fi puse în practică iar pe cealaltă identificarea intereselor patronatelor, poziția lor de putere și alți aliați.

În continuare se formează obiectivele negocierii într-o ordine prioritară și alegerea unei strategii.

Nu trebuie neglijat că în timpul negocierii propriu-zise la început este bine să avem cât mai multe elemente și date cu privire la intențiile și obiectivele patronatelor, fără ca ele să fie transmise (dezvăluite) mai mult decât este necesar.

Din acest motiv, echipei de negociere a sindicatelor este recomandată o strategie bazată mai mult pe comunicare, pe ascultare activă, adică să asculți mai mult decât să vorbești, să pui întrebări afirmative la care patronatele să-și explice motivațiile, să afli prioritățile patronatelor, să nu contești poziția adoptată de partea cealaltă și să afli și posibilele solicitări de compromis.

O altă etapă, dacă nu ultima, de pregătire a negocierilor este repartizarea rolurilor în cadrul comisiei de negociere din partea sindicatelor, adică trebuie să fie stabilită persoana care conduce negocierea, cine gestionează discuția, timpul pauzelor de consultare și cine observă procesul de negociere și vine cu observațiile lor în aceste pauze. Menționez că membri comisiei de negocieri trebuie să fie profesioniști instruiți anterior în acest sens, să stăpânească bine lucrul în echipă și să aibă competențele necesare tehnice, abilități de comunicare, spirit de echipă, inițiativă, creativitate, realism, cunoștințe de bază și capacitate de analiză.

Misiunea noastră, a sindicatelor, este neapărat să ne apărăm cu orice preț poziția ca să o convingem cu argumente patronatele să realizeze la interesele ambelor părți.

În funcție de situație, comisia de negociere comună sindicate – patronate poate să demareze de la solicitări, revendicări, propuneri mai puțin controversate ce pot fi ușor rezolvate, și să lase la final problemele dificile și puternic disputate (exemplu: majorări de salarii consistente).

Pentru ca schimbul reciproc să fie corect problemele și compromisurile trebuiesc legate de anumite condiții.

Este indicat în permanență să nu cedezi ceva fără a primi ceva în schimb.

Astfel negocierile reușite duc la un acord care rezolvă conflictul și satisface interesele ambelor părți.

Este adevărat că după ce s-a ajuns la o înțelegere scrisă, acord, rămâne lucrul cel mai important, de punere în practică, în aplicare, a convenției încheiate.

De aceea este bine ca ambele părți să aibă o imagine clară despre ceea ce s-a convenit la masa negocierii, pentru a fi transpus în fapte și asta nu se poate realiza decât printr-un document scris, fie el acord, contract, act adițional, protocol, sau minută, care să menționeze toate problemele care au fost convenite și aprobate și bineînțeles în continuare respectate procedurile legale de înregistrare la instituțiile abilitate (ITM, MMFPSPV, Tribunal).

## **Biroul Operativ al FSLIL**