



Fișă privind beneficiile asocierii în organizații patronale

A. Cadrul normativ

Libertatea de asociere în patronate, ca și dreptul de negociere colectivă în muncă și de aplicare a convențiilor colective, sunt recunoscute de Constituția României (art. 40, art. 41 alin. (5)).

Dreptul de asociere/afiliere, de negociere colectivă și acțiune colectivă, ca și obligativitatea clauzelor contractelor individuale și colective de muncă și protecția individuală a lucrătorilor și reprezentanților lor în exercitarea drepturilor sunt recunoscute de Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul tuturor angajatorilor, persoane fizice, persoane fizice autorizate, întreprinderi familiale și persoane juridice (art. 214 - 230), angajaților fiindu-le interzisă renunțarea la drepturile legale (art. 38).

Legislația privind dialogul social reglementează constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale, astfel cum sunt definite de lege:

Organizație patronală - denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii.

Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, după cum urmează: patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federație patronală/a angajatorilor; societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori, potrivit legii, pot constitui și/sau adera la un patronat; două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală; două sau mai multe federații patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederație patronală/a angajatorilor.

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.

B. Importanța organizațiilor patronale

Într-o economie globalizată și un mediu de business aflat în continuă schimbare, capacitatea companiilor de a acționa unitar devine o necesitate fundamentală. Organizațiile patronale nu reprezintă doar o platformă de networking, ci sunt piloni ai dialogului social. Ele au misiunea critică de a echilibra relația dintre mediul privat, autorități și sindicate, asigurându-se că interesele antreprenoriale sunt reflectate corect în legislația muncii și în politicile economice naționale.

Instabilitatea globală, tensiunile geopolitice, prețurile ridicate la energie, schimbările climatice, declinul demografic și progresele tehnologice rapide - în special în domeniul

digitalizării și al inteligenței artificiale - transformă economiile și au impacturi de amploare asupra piețelor muncii din întreaga UE și dincolo de aceasta. În România, dinamica pieței muncii influențează și relațiile dintre angajatori și lucrători, care se schimbă rapid. Companiile se confruntă cu nevoi diverse și trebuie să se adapteze constant la provocările actuale induse de noile forme de muncă, tranziția verde și digitală, în timp ce aspirațiile lucrătorilor evoluează continuu, concomitent cu necesitatea garantării de către angajatori a unor condiții de muncă superioare și respectării drepturilor lucrătorilor. În aceste condiții, o caracteristică importantă a ocupării forței de muncă moderne este adaptabilitatea, iar partenerii sociali joacă un rol cheie în reconcilierea diverselor nevoi și așteptări ale companiilor și lucrătorilor.

Înțelegerea rolului organizațiilor patronale, încurajarea asocierii în organizații și promovarea negocierii colective sunt esențiale, întrucât acestea contribuie la promovarea unor condiții decente de muncă și favorizează distribuția echitabilă a veniturilor.

Printr-un parteneriat solid cu autoritățile publice, organizațiile patronale pot aborda sustenabil provocările economice și sociale actuale, influențând direct politicile publice de pe piața muncii care modelează mediul lor operațional, gestionarea forței de muncă și, prin urmare, competitivitatea lor.

C. Beneficiile asocierii în organizații patronale

Patronatele joacă un rol esențial în dezvoltarea unui climat economic stabil și sustenabil, acționând ca o contrapondere necesară în dialogul dintre stat și angajați. Iată principalele motive pentru care existența patronatelor este importantă:

Reprezentare și influență: Amplifică vocea membrilor în dialogul cu autoritățile, sindicatele și partenerii sociali, modelând legislația muncii și contribuind la adoptarea unor reglementări favorabile mediului de afaceri.

Dialog social și negociere: Organizațiile patronale reprezintă vocea angajatorilor în negocierile cu sindicatele și Guvernul. Acestea participă la stabilirea salariului minim și la negocierea contractelor colective de muncă, asigurând un echilibru între drepturile angajaților și sustenabilitatea afacerilor.

Influențarea politicilor publice: Prin lobby și expertiză, organizațiile patronale contribuie la elaborarea politicilor publice, fiind consultate de Guvern în procesul legislativ. Ele pot preveni adoptarea unor legi care ar putea afecta negativ mediul de afaceri sau competitivitatea.

Promovarea competitivității: Organizațiile patronale facilitează schimbul de bune practici, accesul la tehnologii noi și cursuri de specializare pentru manageri, ajutând companiile românești să rămână relevante pe piața națională și europeană.

Instrument de management: Organizațiile patronale oferă acces la consultanță specializată, informații de piață, noutăți tehnologice și metode de management pentru a crește performanța.

Dezvoltarea afacerilor: Facilitează accesul la surse de finanțare, organizează evenimente de networking, târguri și expoziții, ajutând la dezvoltarea afacerilor. Oferă suport în marketing, comunicare și acces la proiecte, beneficiind de puterea de negociere colectivă a organizației.

Acces la fonduri și resurse: Organizațiile patronale oferă membrilor consultanță juridică, fiscală și informații despre accesarea fondurilor europene sau a programelor de finanțare guvernamentale. Patronatele elaborează programe de dezvoltare pentru membrii lor, ajutându-i astfel să își crească afacerile.

Stabilitate economică: Într-un context global volatil, patronatele militează pentru predictibilitate fiscală, esențială pentru investițiile pe termen lung și crearea de noi locuri de muncă.

Pe piața muncii, rolul organizațiilor patronale este unul strategic, evoluând de la simpla reprezentare a afacerilor la modelarea activă a politicilor de ocupare și adaptarea la criza de forță de muncă.

Principalele **direcții de acțiune pe piața muncii** includ:

Gestionarea deficitului de forță de muncă: Organizațiile patronale negociază cu Guvernul stabilirea contingentului de lucrători străini.

Formarea profesională și recalificarea: Organizațiile patronale colaborează cu ANOFM pentru implementarea programelor de formare, facilitând accesul angajaților la cursuri de specializare.

Adaptarea la digitalizare și AI: În contextul transformării pieței muncii prin inteligență artificială, organizațiile patronale oferă ghidaje pentru companii privind reorganizarea departamentelor și noi strategii de recrutare bazate pe competențe digitale.

Organizațiile patronale **contribuie la modelarea mediului de afaceri**, amplificând vocea angajatorilor/antreprenorilor, oferă suport specializat și facilitează networking-ul, fiind un pilon în dialogul social și dezvoltarea economică echilibrată. Ele acționează ca o voce colectivă, influențează politicile economice, oferă consultanță, facilitează accesul la finanțare și informații, sprijinind astfel creșterea performanței și competitivității firmelor.

D. Funcțiile cheie ale organizațiilor patronale

Organizațiile patronale sunt parteneri sociali esențiali în gestionarea relațiilor de muncă. Iată câteva funcții cheie care definesc activitatea organizațiilor patronale:

Reprezentarea și apărarea intereselor membrilor: Aceasta este funcția de bază prin care organizațiile patronale susțin interesele economice și juridice ale angajatorilor în fața autorităților publice, a sindicatelor și a altor organisme internaționale.

Negocierea colectivă: Organizațiile patronale desemnează reprezentanți autorizați să participe la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel național. Prin negociere colectivă se asigură un cadru de muncă predictibil și echilibrat între nevoile de business și drepturile angajaților. Scopul este de a ajunge la încheierea unor contracte colective de muncă, care stabilesc standardele privind condițiile de angajare.

Consultarea legislativă și lobby: Organizațiile patronale sunt consultate la elaborarea proiectelor de acte normative care au incidență asupra mediului de afaceri. Ele se implică activ în propunerea unor măsuri economice pentru evitarea stagnării și în adaptarea legislației la noile tendințe, cum ar fi integrarea AI și sustenabilitatea economică. În plus, organizațiile patronale reprezentative pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

Promovarea concurenței loiale: O funcție esențială este monitorizarea pieței pentru a asigura respectarea regulilor jocului, prevenind practicile anticoncurențiale care ar putea dăuna companiilor membre.

Dezvoltarea de noi standarde ocupaționale și anticiparea nevoilor de formare: Organizațiile patronale fac parte din comitetele sectoriale de dialog social constituite la

nivelul sectoarelor de negociere colectivă unde participă la elaborarea standardelor ocupaționale, validarea calificărilor și identificarea nevoilor de formare profesională. Ele conlucrează cu autoritățile naționale în domeniul calificărilor pentru a asigura corelarea ofertei de educație cu cerințele pieței muncii.

Informare: Date actualizate despre legislație, standarde ocupaționale și tendințe de piață.

Furnizarea de servicii și suport tehnic: Organizațiile patronale oferă membrilor acces la:

Formare: Programe de recalificare și specializare pentru manageri.

Asistență: Consultanță în implementarea noilor obligații legale privind siguranța muncii și dialogul social.

E. Avantajele apartenenței la o organizație patronală

Orice antreprenor știe că o bună informare este un factor care poate determina succesul afacerii sale. Astfel, cunoașterea comportamentului clienților, a concurenței, dar și a ultimelor știri din domeniul propriu de activitate sau din domeniile adiacente - toate acestea sunt informații foarte utile oricărui întreprinzător. De aceea, este important de știut că antreprenorii pot schimba informații, idei, cunoștințe și nu numai, într-un cadru dedicat mediului de afaceri.

Rolul acestora este de a reprezenta, promova, susține și apăra interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, sindicatele alte persoane juridice și fizice în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, de a asigura informarea membrilor săi și de a facilita relațiile dintre aceștia, de a elabora strategii și politici de dezvoltare economică și socială la nivel sectorial și național, de a promova concurența loială și responsabilitatea socială și de a-și reprezenta membrii la solicitarea lor în fața instanțelor judecătorești, a altor instituții sau autorități etc. Apartenența la o organizație patronală este posibilă pentru orice persoană juridică sau fizică autorizată care îndeplinește condițiile prevăzute în statutul organizației la care dorește să devină membră.

Iată câteva dintre **avantajele** pe care le are un membru al unei organizații patronale:

Beneficiază de **informare**, în funcție de specificul organizației: știri și informații despre evoluția pieței interne și externe, publicații realizate de organizație, licitații de produse și servicii, oportunități de afaceri, legislație, practici comerciale, evoluția cercetărilor științifice și tehnologice, alte informații solicitate de membri.

Beneficiază de **sprijin, asistență și consultanță pentru afacere**: consultanță în vederea realizării unor proiecte sau documentații către autorități, sprijin pentru protejarea sau dobândirea unor drepturi ori facilități legale, asistență pentru obținerea de credite; participarea la licitații.

Primește **asistență juridică, economică, tehnică, financiară, bancară, fiscală, comercială, vamală, de marketing, managerială, tehnică și tehnologică** atât în domeniul său de activitate, cât și în alte domenii conexe.

Îi sunt **reprezentate drepturile și interesele legitime** în negocierile colective și în relațiile cu autoritățile/sindicatele/organizațiile internaționale.

Este susținut în **combaterea concurenței neloiale**, a tendințelor de monopol, abuzurilor sindicale.

Beneficiile înscrierii într-o organizație patronală sunt numeroase și pot ajuta în mod activ la dezvoltarea afacerii, mai ales în contextul în care informația devine una dintre cele mai importante resurse ale unei afaceri.

În concluzie, **organizațiile patronale:**

- Reprezintă vocea întreprinderilor din sectoarele de negocieri colective în ceea ce privește politicile sociale, legislația muncii, politicile economice și fiscale etc.;
- Ajută în mod activ la dezvoltarea unor soluții economice, promovează interesele angajatorilor și le asigură o poziție puternică în dezbaterile publice;
- Reprezintă angajatorii la nivel de sector de negociere colectivă, la nivel național sau internațional;
- Reprezintă interesele angajatorilor în raport cu legiuitorul, guvernul, organizații sindicale, alte grupuri de interese;
- Joacă un rol important în procesul democratic de formare a opiniilor, reunind interese diverse și uneori divergente ale membrilor săi, propunând poziții comune și comunicându-le factorilor de decizie și publicului larg;
- Promovează spiritul antreprenorial, libertatea de organizare, eficiența economică, responsabilitatea socială, competitivitatea, un climat prietenos cu investițiile, noi oportunități de afaceri;
- Promovează politici de reglementare stabile și predictibile, care creează condiții bune pentru dezvoltarea afacerilor și derularea muncii.
- Promovează proiecte de responsabilitate socială a întreprinderii;
- Oferă servicii membrilor;
- Oferă o rețea largă de expertiză și spațiu pentru schimburi de experiență;
- Organizează evenimente, seminare, conferințe, târguri, programe de instruire, asigură expertiză pentru membrii lor;
- Dialoghează cu formatori de opinie, mass media, mediul academic, politicienii, juriștii, sindicatele;
- Cooperează cu alte organizații similare și sprijină diverse inițiative;
- Cooperează cu instituții publice;
- Acționează ca organisme de lobby și advocacy, la nivel național și european.

F. Rolul organizațiilor patronale în relațiile industriale moderne

Pentru a rămâne eficiente, organizațiile patronale își modernizează strategiile, adoptă campanii digitale, oferă sprijin online membrilor și își extind activitatea pentru a gestiona provocările induse deficitul de competențe, tranziția verde și digitală și introducerea sistemelor AI. Activitatea organizațiilor patronale acoperă o gamă largă de subiecte critice, de la comerț și investiții, la climă și mediu și de la finanțe la ocuparea forței de muncă și competențe.

Negocierea colectivă rămâne o funcție centrală a organizațiilor patronale, care contribuie la prevenirea conflictelor colective de muncă, asigură predictibilitatea costurilor cu forța de muncă și creează un mediu de lucru stabil. Negocierea colectivă modernă include clauze de securitate a locului de muncă pentru lucrătorii contractuali și ocazionali, politici privind programul de lucru flexibil și concediul parental, munca la distanță și dreptul de deconectare, inițiative privind diversitatea, sănătatea mintală și bunăstarea lucrătorilor, prevederi privind formarea, perfecționarea și dezvoltarea carierei, reducerea stresului și

combaterea epuizării în muncă, protejarea sănătății psihice a angajaților. Totodată, contractele colective de muncă urmăresc să asigure echilibrarea flexibilității angajatorului cu protecția lucrătorilor.

În societate, organizațiile patronale joacă un rol crucial, deoarece:

Antreprenorii investesc, creează locuri de muncă și contribuie la creșterea economiei.

Întreprinderile oferă indivizilor posibilitatea de a-și dezvolta talentele, de a-și îmbunătăți perspectivele în viață și de a-și atinge obiectivele personale.

Antreprenorii inovează constant pentru a găsi soluții durabile la provocările economice, societale și de mediu actuale, oferind în același timp produse și servicii care răspund nevoilor și dorințelor cetățenilor și consumatorilor.

Direct și indirect, întreprinderile contribuie la resursele publice necesare pentru a oferi bunăstare celor aflați în nevoie și pentru a investi în infrastructuri cheie, cum ar fi școlile, spitalele și transportul.

Dincolo de beneficiile și serviciile oferite membrilor, apartenența la o organizație patronală facilitează construirea de relații de afaceri, promovează progresul managerial și contribuie la identificarea de noi oportunități investiționale.

În concluzie, organizațiile patronale acționează ca un intermediar legitim între sectorul privat și decidenții politici, având un rol crucial în dezvoltarea economică și socială. Înțelegerea importanței organizațiilor patronale este esențială atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Prin parteneriatul cu sindicatele, angajatorii și companiile pot promova relații mai bune cu forța lor de muncă, pot spori satisfacția angajaților și pot crea un mediu de lucru mai armonios.

Rol IM/ITM: Joacă un rol indirect, dar esențial în promovarea asocierii în organizații patronale, acționând ca un catalizator pentru conformarea legală și susținerea dialogului social. Prin activitățile specifice de informare și conștientizare a angajatorilor asupra obligațiilor legale și a beneficiilor conformării, de prevenire a încălcării legislației și de control, precum și prin facilitarea dialogului dintre părți IM/ITM încurajează angajatorii să înțeleagă beneficiile reprezentării colective.