

Séminaire tripartite sur la promotion du dialogue social sectoriel en Roumanie

Bucarest, 24 et 25 octobre 2002

Conclusions adoptées par les participants

I. Introduction

Les participants au séminaire tripartite sur la promotion du dialogue social sectoriel en Roumanie - organisé à Bucarest, les 24 et 25 octobre 2002, par le Ministère du Travail et de la Solidarité sociale de Roumanie, le Bureau International du Travail de Budapest et le Ministère du Travail et de l'Emploi de Belgique, avec le soutien du Gouvernement allemand – ont passé en revue la situation actuelle du dialogue social sectoriel roumain dans les branches commerce, textiles et santé, sur base du rapport élaboré par un consultant indépendant. Le rapport a tenu compte :

- des principes et normes de l'OIT ;
- des principes communautaires ;
- des expériences des pays de l'Union européenne exposées par les trois experts présents au séminaire.

II. Le dialogue social en Roumanie – le cadre législatif et institutionnel

Le cadre institutionnel et législatif Roumain portant sur le dialogue social et les relations industrielles est structuré à partir des directions suivantes :

a) Actes normatifs **ratifiant des instruments internationaux dans le domaine des relations professionnelles** :

- La Loi 96 / 1992 portant ratification de la Convention 144 de l'OIT sur la consultation tripartite sur les normes internationales du travail, destinée à promouvoir la mise en application des normes internationales du travail ;
- La Loi 112 / 1992 portant ratification de la Convention 154 de l'OIT (1981) sur la promotion de la négociation collective ;
- La Loi 74 / 1999 ratifiant la Charte Sociale Européenne révisée, adoptée à Strasbourg le 3 mai 1996 ;

b) Actes normatifs réglementant **l'organisation et le fonctionnement des partenaires sociaux** :

- L'organisation et le fonctionnement des organisations syndicales sont réglementés par la Loi 54 / 1991 ;
- L'organisation et le fonctionnement des organisations patronales sont réglementés par la Loi 356 / 2001 ;

c) Actes normatifs réglementant les **relations des syndicats avec les employeurs** :

- La négociation, la conclusion, l'application et la cessation des contrats collectifs sont réglés par la Loi 130 / 1996 sur le contrat collectif de travail et la Loi 90 / 1996 sur la sécurité au travail ;
- Le déclenchement et la solution des conflits de travail sont réglés par la Loi 168 / 1999 et l'Ordonnance 138 / 2000 sur l'amendement du Code de procédure civile ;

d) Actes normatifs réglementant **l'organisation et le fonctionnement de certaines institutions et structures bipartites** :

- La Loi 215 / 1997 sur l'organisation et le fonctionnement de la Maison sociale des constructeurs ;
- L'organisation et le fonctionnement des Comités de santé et de sécurité au travail au sein des entreprises sont réglés par l'ordre du Ministère du Travail et de la Sécurité sociale 187 / 1998 sur l'approbation du Règlement intérieur du Comité de santé et de sécurité au travail ;
- La Commission nationale de dialogue social du Secrétariat d'Etat pour les handicapés par l'Ordre 124 / 1999 émis par cette institution ;
- L'Arrêté gouvernemental 1086 / 2001 sur l'organisation et le fonctionnement des Commissions paritaires de l'administration publique ;
- L'Arrêté gouvernemental 1086 / 2001 sur l'organisation et le fonctionnement des Commissions de discipline de l'Administration Publique ;

e) Actes normatifs réglementant **l'organisation et le fonctionnement des institutions et structures tripartites** :

- La Loi 109 / 1997 réglementant l'organisation et le fonctionnement du Conseil Economique et Social ;
- L'organisation et le fonctionnement de la Maison Nationale d'Assurance - Maladie sont réglementés par la Loi 145 / 1997 – la Loi sur les assurances sociales et la santé ;
- La Loi 145 / 1998 réglementant l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Nationale pour l'Emploi ;
- La Loi 132 / 1999 réglementant l'organisation et le fonctionnement du Conseil National de la Formation Professionnelle des Adultes ;
- L'Arrêté gouvernemental 779 / 1999 réglementant l'organisation et le fonctionnement du Conseil pour les Normes d'Emploi et de Certification ;
- L'organisation et le fonctionnement de la Maison Nationale de Pensions et d'autres Droits d'Assurances Sociales réglés par la Loi 19 / 2000 – la Loi sur le système publique de pensions et autres droits d'assurance -maladie ;
- La Décision 39 / 2000 pour voter la confiance au gouvernement a fixé le cadre législatif portant création des directions de spécialité avec les syndicats et les patronats au cadre des Ministères, dirigées par des Secrétaires d'Etat co-ordinateurs ;

- L'Arrêté du Gouvernement 314 / 2001 réglementant l'organisation et le fonctionnement des Commissions de Dialogue Social au niveau des Ministères et des Préfectures ;
- La création et le fonctionnement de la Commission Nationale de Promotion de l'Emploi sont réglementés par la Loi 76 / 2002 concernant le système d'assurance-chômage et de stimulation l'emploi ;
- La Décision 276 / 2002 réglementant l'organisation et le fonctionnement du Comité Maritime National Tripartite.

f) **Législation réglementant l'organisation et le fonctionnement d'autres institutions et structures aux responsabilités dans le domaine des relations industrielles et du travail :**

- La Loi 108 / 1999 régit l'organisation et le fonctionnement de l'Inspection du Travail, organisme spécialisé chargé veiller à la mise en œuvre des règlements locaux et des actes normatifs dans le domaine des relations de travail ;
- La Décision 4 / 2001 a réglé l'organisation et le fonctionnement du Ministère du Travail et de la Solidarité Sociale, institution responsable de la coordination de la relation du Gouvernement avec les partenaires sociaux – patronats et syndicats.

En dehors du cadre législatif et institutionnel de nouvelles structures de dialogue social bipartite ont été développées, par la volonté des parties.

- Le Comité des Partenaires Sociaux pour l'OTAN ;
- Comités pour la Sécurité et la Santé au niveau des branches d'activité ;
- Comités Paritaires pour la Négociation de Contrats Collectifs de Travail au niveau national et au niveau des branches d'activité,
- Comités paritaires pour le Monitoring des Contrats Collectifs de Travail conclu.

III. Le dialogue social sectoriel autonome

A. Les difficultés et leurs causes

1. Le contrat collectif de travail au niveau national couvre la totalité des employés de Roumanie et les contrats collectifs de travail au niveau des branches couvrent la totalité des employés des branches respectives. Dans certaines branches, comme le commerce, par exemple, il n'y a pas de contrats collectifs conclus offrant une protection aux salariés ;
2. Les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de certaines branches d'activité sont faiblement organisées :
 - des branches où il y a un nombre important de micro-entreprises (15 employés au maximum) n'ayant pas la possibilité de s'affilier aux syndicats ;

- dans certaines entreprises nouvellement établies il y'a une attitude hostile des employeurs vis-à-vis des syndicats ;
 - des retards dans la privatisation et les restructurations entreprises d'Etat, qui ont affecté l'établissement d'un patronat à même de promouvoir des intérêts spécifiques ;
 - au niveau de certaines branches il existe un patronat puissant et des syndicats faibles ou inexistant dans les entreprises, notamment dans les branches où les entreprises multinationales ont un poids élevé ;
 - dans certaines entreprises il y a des syndicats puissants et un patronat faible, surtout dans le domaine des services publics ;
3. La faible mise en application des contrats collectifs de travail au niveau des branches, notamment des PME du secteur privé, dû principalement à :
- la faible connaissance des responsabilités des employeurs vis-à-vis de la mise en œuvre des contrats collectifs de travail au niveau des branches;
 - les salariés ne connaissent pas suffisamment bien leurs droits;
 - l'inexistence des syndicats au niveau des PME;
 - le degré réduit d'affiliation des ces entreprises aux patronats de branche;
4. Dans le secteur public il y a des syndicats puissants et bien organisés qui dominant le déroulement du dialogue social.

B. Des mesures et des propositions d'action

- Afin d'améliorer le dialogue social bipartite, il est nécessaire de finaliser le cadre législatif du nouveau projet du Code du travail et celui de la nouvelle loi des syndicats avant la réalisation d'une analyse des mesures législatives supplémentaires et spécifiques ;
- Le déroulement de programmes de formation pour les dirigeants de syndicats et de patronats au niveau des branches d'activité;
- Des services de conseils et d'assistance technique afin de consolider la capacité des fédérations patronales et syndicales;
- L'amélioration de la logistique des fédérations patronales et syndicales;
- L'adoption de nouveaux critères de représentativité en concordance avec l'acquis communautaire et les normes et principes de l'OIT;
- La stimulation du développement de nouvelles formes de dialogue social bipartite;
- L'augmentation du rôle du Ministère du Travail et de la Solidarité sociale pour la promotion du dialogue social bipartite et l'assistance dans la résolution des conflits de travail ;
- Le renforcement des commissions paritaires existantes au niveau des branches d'activité et l'établissement de nouvelles commissions ;
- La promotion des principes de la responsabilité sociale et du partenariat social ;
- L'amélioration du système de monitoring et de contrôle de la mise en application des contrats collectifs de travail ;
- La création d'une base de données informatique dans le domaine du dialogue social, qui vise le rassemblement et la publication de diverses données sur les

organisations patronales et syndicales à tous les niveaux, sur les contrats collectifs et d'autres accords conclus, sur les actions de dialogue social et leurs résultants.

Bucarest, 25 October 2002