

Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România

Luminița Chivu, Constantin Ciutacu, Raluca Dimitriu, Tiberiu Țiclea

Copyright © Organizația Internațională a Muncii
Prima ediție 2013

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția Universală privind Drepturile de Autor. Reproducerea unor fragmente scurte din aceste publicații este permisă, cu condiția menționării sursei. Cererile pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere se vor face la adresa ILO Publications (Drepturi și Licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211, Geneva 22, Elveția sau prin e-mail: pubdroit@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii se bucură să primească astfel de solicitări.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere pot face copii de pe aceste materiale în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a găsi organizația responsabilă de acordarea drepturilor de reproducere în țara dumneavoastră.

Chivu Luminița, Ciutacu Constantin, Dimitriu Raluca, Țiclea Tiberiu

Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România / Luminița Chivu, Constantin Ciutacu, Raluca Dimitriu, Tiberiu Țiclea ; Biroul Internațional al Muncii, Departamentul de relații Industriale și Ocupare (DIALOGUE), Echipa de Asistență tehnică privind Munca Decentă, Biroul de Țară pentru Europa Centrală și de Răsărit – Budapesta : OIM 2013

ISBN 978-92-2-827598-8; 978-92-2-827599-5 (web pdf)

International Labour Office; Industrial and Employment Relations Dept; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

labour relations / collective bargaining / social dialogue / labour legislation / comment / Romania 13.06.1

ILO Cataloguing in Publication Data

Denumirile utilizate în publicațiile OIM care sunt în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialului în această publicație nu implică expresia vreunei opinii din partea Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, zone sau teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale. Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor nu constituie o susținere de către Biroul Internațional al Muncii a opiniilor exprimate în ele.

Referirile la nume de firme, produse și procese comerciale nu implică aprobarea acestora de către Biroul Internațional al Muncii, precum și orice nemenționare a unei firme, a unui produs sau process commercial nu este un semn de dezaprobare.

Publicațiile și produsele electronice ale OIM pot fi obținute prin marile librării sau birouri locale ale OIM din numeroase țări, sau direct de la ILO Publications, Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Catalogele sau listele de noi publicații sunt disponibile gratuit pe adresa de mai sus sau prin e-mail : pubvente@ilo.org

Vizitați site-ul nostru : www.ilo.org/publns

Tipărit în Ungaria

Cuvânt înainte

În plină criză economică și financiară, Guvernul României și-a asumat responsabilitatea în fața Parlamentului pentru modificări substanțiale ale legislației muncii, ale relațiilor industriale și instituțiilor de dialog social. Acestea s-au realizat în primul rând prin Legea nr. 62/2011, a Dialogului Social și prin amendamente la Codul Muncii din România, așa cum au fost aduse prin Legea nr. 40/2011. Aceste măsuri au fost considerate reforme structurale vizând atingerea țintelor de reducere a deficitului bugetar al României, refacerea stabilității macroeconomice și creșterii ocupării forței de muncă.

Organizația Internațională a Muncii (OIM) a oferit comentarii tehnice detaliate asupra ambelor proiecte de legi, în special asupra conformității acestora cu convențiile internaționale ale muncii. Reformele adoptate nu au răspuns, în esență, îngrijorărilor exprimate de OIM referitor la nerespectarea unor drepturi și principii fundamentale în muncă. Cu o îngrijorare crescândă legată de impactul reformelor din 2011 și dând curs unei cereri oficiale formulate de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, OIM a comandat un studiu care să analizeze impactul acestor reforme asupra condițiilor și relațiilor de muncă din România.

Studiul de impact subliniază schimbările majore efectuate în 2011 asupra cadrului legal și instituțional privind partenerii sociali și activitățile acestora, incluzând negocierea colectivă. Studiul ia în calcul impactul negativ al reformelor asupra drepturilor lucrătorilor. În acest sens, aduce o contribuție importantă la dezbateră în legătură cu reformele pieței muncii din România, necesare pentru creșterea numărului locurilor de muncă și totodată, asigurarea unor condiții de muncă decentă. Concluziile studiului au o înaltă relevanță în ceea ce privește transpunerea normelor internaționale ale muncii în legislația și practica națională, precum și referitor la modalitățile de reglementare a relațiilor dintre organizațiile lucrătorilor și angajatorilor în vederea stabilirii unui echilibru just între drepturile lucrătorilor și nevoile întreprinderilor de sustenabilitate și competitivitate.

În considerarea concluziilor prezentului studiu și a discuției de validare a acestora, care a avut loc pe 25 ianuarie la București, Organizația Internațională a Muncii a făcut o serie de recomandări, care sunt prezentate în Prefața studiului.

Aducem mulțumiri autorilor studiului, Profesor Raluca Dimitriu, lector Asistent Tiberiu Țiclea, Profesor Luminița Chivu, Profesor Constantin Ciutacu și recomandăm lucrarea cititorilor din România și nu numai. Sperăm că studiul va constitui o valoroasă contribuție la dezbaterile în curs din România și la reflecția privind reformele legislative din alte țări.

Ținem în plus să exprimăm mulțumiri colegilor Susan Hayter, Corinne Vargha, Cristina Miheș, Ovidiu Jurca și Robert Kyloh pentru comentariile lor și sprijinul acordat pentru finalizarea studiului. În egală măsură mulțumim și editorului, Gearoid O'Sullivan, care a asigurat editarea versiunii în limba engleză.

Mulțumiri deosebite se îndreaptă către constituenții tripartiți ai OIM din România și către reprezentanții Fondului Monetar Internațional, Băncii Mondiale și Comisiei Europene care au contribuit cu sugestii și comentarii.

Opiniile exprimate în cadrul studiului nu reflectă neapărat poziția Organizației Internaționale a Muncii.

Moussa Oumarou

Director

Departamentul Guvernanță și Tripartitism

Mark Levin

Director

ILO DWT/CO Budapesta

Cuprins

Cuvânt înainte	iii	
Prefață	vii	
Despre Autori	ix	
Sinteză	xi	
Capitolul 1		
Contextul modificărilor legislative	1	
A. Privire asupra legislației muncii în vigoare anterior reformei legislative	1	
B. Evoluția principalilor indicatori ai pieței muncii înainte de reformă	2	
Capitolul 2		
Pivire asupra modificărilor legislative	5	
A. Obiectivele declarate ale reformei legislative	5	
B. Raporturile colective de muncă	5	
C. Raporturi individuale de muncă	8	
Capitolu 3		
Impactul modificărilor legislative	11	
A. Impactul modificărilor legislative asupra partenerilor sociali	11	
B. Impactul modificărilor legislative asupra negocierii colective	14	
C. Impactul reformei legislative din perspectiva ocupării, a condițiilor de muncă și a rezultatelor negocierii colective	25	
Capitolul 3		
Concluzii	37	
A. Impactul social al modificării Codului muncii	37	
B. Legea dialogului social a condus la restrângerea sferei negocierilor colective în România	38	
Anexe	42	
Lista graficelor		
Grafic 1	Evoluția salariului minim în România și alte State Membre ale UE (EUR/lună)	16
Grafic 2	Evoluția salariului minim în România și alte State Membre ale UE (sem. II 2012/sem II 2011, %)	17
Grafic 3	Salariile în funcție de dimensiunea și forma de proprietate a companiei (% , media pe economia națională 100,0)	18
Grafic 4	Ponderea companiilor cu mai puțin de 10 salariați în care nu s-ar mai putea constitui organizații sindicale în total companii active (2010)	23
Grafic 5	Persoane identificate ca prestând muncă nedeclarată	26
Grafic 6	Evoluția salariului minim brut în perioada 2006-2012 (lei/lună)	30
Grafic 7	Evoluția populației ocupate (mii persoane)	32
Grafic 8	Evolutia numărului de salariați (mii persoane)	33

Despre autori

Profesor Raluca Dimitriu

Prof. univ. dr. Departamentul Drept – Academia de Studii Economice, București

Asistent Lecturer Tiberiu Țiclea

Asist univ. drd. Facultatea de Drept, Universitatea Ecologică

Profesor Luminița Chivu

Cercetător științific grad I, Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” al Academiei Române

Profesor Constantin Ciutacu

Cercetător științific grad I, Institutul Național de Cercetări Economice “Costin C. Kirițescu” al Academiei Române

Prefață

În contextul unei preocupări constante și îngrijorării crescânde la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind impactul reformei legislației muncii din 2011 asupra relațiilor și condițiilor de muncă din România, Biroul pentru Europa Centrală și de Est al OIM a realizat un studiu de impact al aplicării Legii privind dialogul social nr. 62/2011. Concluziile studiului au indicat că, în ansamblu, reforma legislativă a avut un impact social negativ asupra parteneriatului social, negocierii colective și calității condițiilor de angajare și de muncă. Astfel:

- Ca urmare a reformei, organizațiile sindicale și patronale se confruntă cu dificultăți considerabile în realizarea efectivă a funcțiilor lor. De la intrarea în vigoare a Legii Dialogului Social, numărul membrilor de sindicat a scăzut, în timp ce numărul organizațiilor patronale capabile să obțină reprezentativitatea conform noilor criterii legale s-a redus considerabil.
- Reforma a avut un impact negativ asupra funcționării instituțiilor naționale de dialog social, una dintre consecințele imediate fiind actuala disfuncționalitate a Consiliului Economic și Social.
- Reglementarea condițiilor de muncă pe calea negocierii colective s-a diminuat în mod semnificativ. În perioada anterioară reformei, contractul colectiv de muncă negociat la nivel național, aplicabil tuturor lucrătorilor și angajatorilor din România stabilea o serie de condiții de muncă și de angajare, inclusiv salariul minim la nivel național.
- Efectul cumulat al: a) desființării negocierii colective la nivel național; b) suplimentării condițiilor de reprezentativitate la nivel sectorial și c) introducerii criteriului majorității absolute pentru obținerea reprezentativității în vederea negocierii colective la nivelul întreprinderii este acela că peste 1,2 milioane de lucrători, în particular cei angajați în întreprinderi cu mai puțin de 20 de angajați, sunt în prezent excluși de la negocierea colectivă, fapt ce are un impact negativ asupra nivelului de salarizare și calității condițiilor de muncă în general.
- Datorită dificultății de a obține statutul de reprezentativitate pentru negocierea colectivă la nivel sectorial, partenerii sociali au încheiat foarte puține contracte colective la acest nivel; acestea există cu precădere în sectorul public și conform legii, nu contin prevederi salariale.
- Numărul contractelor colective încheiate la nivel de întreprindere s-a înjumătățit, protecția conferită de acestea s-a redus comparativ cu contractele anterioare, iar numărul lucrătorilor acoperiți a scăzut semnificativ.
- În absența negocierii colective, responsabilitatea reglementării condițiilor de muncă revine în mod preponderent guvernului; inspecția muncii a raportat o creștere semnificativă a cazurilor de muncă nedecларată în 2012.

Concluziile studiului au fost prezentate și discutate în cadrul mesei rotunde “Reforme din 2011-2012 și implicațiile lor”, care a avut loc la Palatul Parlamentului din București pe 25 ianuarie 2013. La întâlnire au participat Ministrul muncii, protecției sociale și familiei, Ministrul delegat pentru dialog social (care a citit Cuvântul de deschidere din partea Primului Ministru), confederațiile sindicale naționale (CNS Cartel Alfa, CNSLR-Fratia, BNS, CSDR și CSN Meridian) și organizațiile patronale naționale (ACPR, reprezentând UGIR, UNPR, CNIMPR, CNPR, CPISC, PNR, CoNPR; UGIR 1903 și CONPIROM). Reprezentanți ai OIM, Fondului Monetar Internațional, Băncii Mondiale și Comisiei Europene au fost de asemenea prezenți. Seminarul a oferit ocazia participanților de a prezenta și dezbate o arie diversă de opinii și perspective asupra agendei puse în discuție.

Necesitatea modificării legislației în vigoare, în scopul asigurării unei depline conformități cu convențiile internaționale ale muncii ratificate de România, a întrunit consensul general. Propunerile concrete privind amendarea legislației urmează a fi elaborate prin consultări tripartite. Atât organizațiile sindicale, cât și cele patronale au susținut reducerea pragului de reprezentativitate pentru participarea la negocierea colectivă

la nivel sectorial și de întreprindere. Rolul pozitiv al negocierii colective la nivel național a fost subliniat de ambii parteneri sociali. Necesitatea de a alinia creșterea salarială reală cu productivitatea a fost susținută în unanimitate de participanți. Organizațiile naționale și internaționale prezente au pledat insistent ca guvernul să inițieze dialogul tripartit privind viitoarele reforme legislative.

Plecând de la observațiile din 2012 ale Comitetului de experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor internaționale ale muncii al OIM, Organizația Internațională a Muncii susține necesitatea amendării cadrului legislativ și instituțional actual, în particular Legea Dialogului Social și Codul Muncii, în vederea punerii în conformitate cu principiile și drepturile fundamentale în muncă referitoare la negocierea colectivă și dialogul social tripartit, prevăzute de convențiile fundamentale ale OIM.

În considerarea concluziilor prezentului studiu și a discuției de validare a acestora, care a avut loc pe 25 ianuarie la București, OIM recomandă în mod special:

- i) Revizuirea condițiilor legale de constituire a organizațiilor de lucrători și de angajatori având în vedere prevalența întreprinderilor mici și mijlocii pe piața muncii;
- ii) Garantarea prin lege și în practică a realizării efective a dreptului la negociere colectivă liberă și voluntară la toate nivelurile, inclusiv cel național;
- iii) Coborârea pragului de reprezentativitate a organizațiilor de lucrători și de angajatori pentru participarea în negocierea colectivă și garantarea, prin lege și în practică, a libertății acestora de a decide asupra nivelului la care doresc să negocieze;
- iv) Stabilirea, prin consultări și negocieri tripartite cu organizațiile interesate de lucrători și de angajatori și având în vedere Recomandarea OIM nr. 91, a unor noi criterii de extindere a contractelor colective de muncă încheiate la nivel național și sectorial, astfel încât un număr cât mai mare posibil de lucrători să fie acoperiți de acestea;
- v) Îmbunătățirea calității conținutului contractelor colective de muncă și respectarea relației directe dintre salarii și productivitatea muncii la toate nivelurile de negociere;
- vi) Îmbunătățirea măsurilor de protecție a siguranței locului de muncă în cazul apartenenței la sindicat și activităților sindicale desfășurate de lucrători;
- vii) Îmbunătățirea funcționării Consilului Economic și Social, precum și a noului Consiliu Național Tripartit
- viii) Utilizarea preponderentă și pe scară cât mai largă a dialogului social tripartit în procesul de adoptare și implementare a reformelor pieței muncii.

Sinteză

Legislația muncii din România a suferit o gamă largă de modificări în ultimii ani. Legea dialogului social nr. 62/2011 a abrogat și înlocuit mai multe legi reglementând relațiile industriale, în timp ce Codul Muncii a fost extensiv modificat prin Legea nr. 40/2011. Această legislație a urmat adoptării de către Guvernul român a unui pachet de reforme economice și de muncă ce a cuprins o gamă largă de reduceri ale drepturilor bănești și creșteri de taxe. Aceste reforme au avut ca scop realizarea stabilității macroeconomice și reducerea deficitelor bugetare publice, satisfăcând astfel condițiile pe care România le-a semnat prin acorduri încheiate cu diverse instituții financiare internaționale.

Este important de înțeles contextul economic în care cele mai recente reforme ale raporturilor de muncă au avut loc. Produsul intern brut din România a crescut puternic în cei cinci ani anteriori debutului crizei financiare globale, dar a scăzut drastic în 2009 și a continuat să scadă în 2010. Micro-întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați alcătuiesc marea majoritate a angajatorilor, precum și salariații cu normă întreagă și contracte de muncă pe durată nedeterminată care formează o majoritate importantă a populației ocupate. Nivelurile salariale din România rămân printre cele mai mici din Uniunea Europeană. Numărul de conflicte de muncă era în scădere la momentul în care reformele privind relațiile industriale au fost introduse.

Reformele legislative au avut o gamă largă de obiective.

Legea Dialogului Social prevede ca obiectiv asigurarea unei mai bune reprezentativități a sindicatelor și a organizațiilor patronale; participarea organizațiilor societății civile în cadrul dialogului, îmbunătățirea procedurii de soluționare a conflictelor. Reformele recente aduse Codului Muncii au fost sprijinite de o dorință globală de a elimina “rigiditățile” din sistemul de reglementare a muncii.

În sfera relațiilor colective de muncă, modificările legislative au introdus noi praguri minime de aderare pentru formarea sindicatelor, ceea ce face dificilă constituirea de sindicate reprezentative la nivel de unitate, în marea majoritate a întreprinderilor angajatoare. Mai mult decât atât, condițiile în care sindicatele se pot asocia au fost modificate; de semnalat îndeosebi faptul că nu se mai pot asocia la nivelul unei “ramuri de activitate”, ci trebuie să se încadreze în cadrul aceleiași “sector de activitate”.

Noua lege nu mai prevede nici, contractul colectiv de muncă la nivel național. Negocierea colectivă poate avea loc numai la nivel de unitate, grupuri de unități, sau sectoare de activitate. Combinat cu noile praguri minime de obținere a reprezentativității, eliminarea negocierii colective la nivel național exclude practic mai mult de 1,2 milioane de angajați de la acoperirea prin contracte colective. Acești angajați lucrează în 450.000 de companii având sub 20 de angajați. Sectoarele de activitate au fost stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011.

Noile dispoziții au, de asemenea, implicații pentru efectele juridice ale contractelor colective. Contractele colective încheiate la nivel de sector de activitate se aplică numai pentru angajații unităților expres menționate în contract. Dacă până acum contractele colective erau aplicabile erga omnes, în prezent extinderea contractelor colective la nivel de sector se poate face prin ordin ministerial. Legea dialogului social limitează, de asemenea, durata acordurilor colective la nu mai mult de 24 de luni.

Reformele au condus, de asemenea, la modificări ale criteriilor de reprezentativitate, care trebuie să fie îndeplinite de către un sindicat și / sau organizația patronală, în scopul negocierii unui contract colectiv. Semnificativ este faptul că nu mai este posibil ca mai multe sindicate să fie declarate ca reprezentative într-o anumită unitate, chiar dacă acest lucru ar contribui la întărirea negocierilor colective la acest nivel. Salariații își pot desemna reprezentanții în cazul în care nu există sindicate sau acestea nu sunt reprezentative, dar aici subzistă unele confuzii rezultând din dispozițiile contradictorii privind reprezentanții salariaților în Legea Dialogului Social și în Codul Muncii.

Legea dialogului social prevede, de asemenea, un Consiliu Național Tripartit nou pentru Dialog Social, al cărui scop este de a promova bunele practici în domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel.

Acesta co-există cu Consiliul Economic și Social, care a fost reformat astfel încât a fost eliminată participarea guvernului și au fost integrați reprezentanții societății civile.

În domeniul relațiilor individuale de muncă, au fost adoptate o serie de modificări ce au avut drept consecință reduceri ale drepturilor lucrătorilor. Codul Muncii a extins perioada de probă, un interval de timp de la începerea activității în care angajatorului îi este permisă încetarea raportului de muncă fără invocarea motivelor. De asemenea, angajatorul beneficiază de posibilitatea de a reduce orele de lucru atunci când anumite circumstanțe economice o cer. Tot astfel, dacă se include o clauză de formare profesională în contractul salariatului, acesta din urmă va putea fi obligat să acopere cheltuielile de formare în cazul în care ar demisiona ulterior. Alte modificări urmăresc să permită angajatorilor să se adapteze mai bine la condițiile economice în schimbare. Astfel, Codul muncii prevede în prezent o durată maximă mai lungă pentru contractele încheiate pe durată determinată; prevede prevalența criteriilor de performanță la locul de muncă în raport cu cele sociale, pentru selecția salariaților în caz de concediere colectivă și prevede noi circumstanțe în care să aibă loc încetarea de drept a contractului de muncă. Tot astfel, a fost redus termenul în care un angajator care a operat concedieri colective trebuie să acorde prioritate lucrătorilor concediați în cazul în care face noi angajări.

Este necesar să se ia în considerare impactul modificărilor legislative cu privire la obiectivele centrale îmbrățișate de Guvernul român, care a căutat să creeze locuri de muncă, prin sporirea flexibilității pieței forței de muncă și să promoveze dialogul social prin negocieri colective descentralizate și prin introducerea de modificări în planul criteriilor de reprezentativitate.

În ansamblu, reformele par a fi avut un impact social mai degrabă dezavantajos parteneriatului social, negocierii colective și calității ocupării forței de muncă.

În primul rând, diversele reforme deja menționate fac mult mai dificil ca sindicatele să funcționeze eficient, mai ales atunci când se alătură unor modificări în sensul simplificării concedierii reprezentanților sindicali, după finele mandatului precum și al eliminării dreptului lor la zile libere plătite pentru desfășurarea de activități sindicale. Există, de asemenea, unele semne de întrebare privind măsura în care sancțiunile pentru regulile împotriva discriminării sindicatelor sunt suficient de severe pentru a satisface recomandările OIM cu privire la obligațiile internaționale ale României. Rata sindicalizării a scăzut considerabil, după cum a avut loc o reducere semnificativă a numărului de organizații patronale declarate reprezentative.

În al doilea rând, mulți dintre partenerii sociali au afirmat că reformele au blocat dialogul social. Consiliul Economic și Social a devenit nefuncțional, și au existat întârzieri în înființarea noului Consiliu Tripartit. Sindicatele s-au exprimat deja în sensul modificării regimului juridic și și-au suspendat participarea la organismele naționale tripartite, în semn de protest.

În al treilea rând, reformele par să fi erodat funcționarea negocierilor colective din România. Suprimarea negocierii colective la nivel național a eliminat un instrument puternic care exprima acordul partenerilor sociali asupra unor aspecte fundamentale. Într-adevăr, există îngrijorarea că intervenția legislativă în planul nivelurilor de negociere ar putea reprezenta o încălcare a principiilor libertății de asociere prevăzute de Convenția OIM nr.98. Contractul colectiv încheiat la nivel național constituia anterior forumul de negociere a salariului minim pe economie, prin derogare de la cel legal; este probabil ca salariile să scadă în lipsa acestui contract colectiv, de natură a afecta în special tinerii și lucrătorii din întreprinderile mici.

Dovezi ale declinului pot fi deja găsite în imposibilitatea de a satisface obiectivul privind nivelurile salariale minime stabilite într-un acord tripartit național semnat în anul 2008. Potrivit acordului, salariul minim ar fi urmat să ajungă la 44% din salariul mediu brut național până în 2012, acesta ridicându-se în fapt la 33,3% în primele 7 luni ale anului 2012. În plus, contractul colectiv încheiat la nivel național acoperea mult mai mulți salariați decât sunt acum acoperiți de alte contracte colective, și acest lucru este amplificat de faptul că lucrătorii angajați de către companiile cu mai puțin de 20 de angajați sunt excluși de la obligativitatea negocierii colective de la nivel de unitate. Tot astfel, în timp ce reformele au împiedicat reînnoirea Contractului colectiv de muncă la nivel național 2007-2010, multe dintre prevederile sale nu au fost preluate în cuprinsul textelor de lege, ceea ce a generat un deficit de protecție a lucrătorilor.

Există, de asemenea nemulțumiri în rândul sindicatelor și organizațiilor patronale, privind negocierea

la nivel de sector. De la introducerea reformelor legislative până la adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 1260/2011, negocierile sectoriale nu au avut cum să se desfășoare. Ulterior, deoarece sectoarele nou stabilite erau semnificativ diferite de ramurile de activitate cărora le-au luat locul, este acum dificil pentru unele organizații (atât patronale cât și sindicale) să își mențină reprezentativitatea. În general, noile criterii de reprezentativitate s-au dovedit a fi greu de satisfăcut, și uneori lipsa de interes din partea organizațiilor patronale de a dobândi reprezentativitatea potrivit noului regim juridic a făcut sindicatele să afirme că nu au, practic, cu cine negocia. Astfel, negocierile de la acest nivel au fost profund tulburate de recente reforme.

Și negocierea la nivel de grup de unități a fost afectată de noile cerințe de reprezentativitate, deoarece sindicatele existente nu au fost în măsură să îndeplinească noile criterii. Doar un acord colectiv în afara sectorului public a fost semnat la acest nivel de când recente reforme au fost adoptate. Negocierea la nivel de unitate a scăzut de asemenea, și a avut loc și o scădere bruscă a numărului de contracte colective încheiate la acest nivel în 2011. Această scădere poate fi atribuită noilor prevederi privind constituirea sindicatelor numai din salariați ai aceluiași angajator, ceea ce face ca în unitățile mici să nu poată exista sindicat. Situația este agravată de noile condiții impuse de lege potrivit cărora sindicatele care derulează negocieri colective trebuie să aibă membri reprezentând cel puțin jumătate plus unu din numărul total de salariați din unitatea de negociere (o modificare a pragului anterior de o treime dintre salariați). În lipsa unui sindicat reprezentativ, salariații au, de asemenea, opțiunea de fi reprezentați la negocierea colectivă de către reprezentanții lucrătorilor împreună cu federațiile sindicale, dar sistemul este slab funcțional în practică.

Lucrătorii din sectorul public au fost, de asemenea grav afectați în special prin legi de natură a le fi diminuat salariile și alte drepturi. Aceste reforme au fost combinate cu noile norme care limitează domeniul de aplicare pentru negocierile colective cu privire chiar în acest domeniu.

Diminuarea protecției lucrătorilor realizată cu prilejul reformei legislative nu pare a fi compensată prin reale îmbunătățiri în performanța economică. Produsul intern brut a revenit la creștere în 2011 și 2012, dar câștigurile medii lunare nete salariale continuă să stagneze și să scadă, și formele de compensare a lucrătorilor sunt o parte tot mai mică a produsului intern brut. Reformele Codul Muncii sunt susținute de angajamentul de a acorda prioritate flexibilității, dar, în practică, de această caracteristică a sistemului beneficiază angajatorii într-o mai mare măsură decât lucrătorii. Dispoziții cum ar fi extinderea perioadei de probă, relaxarea reglementărilor privind contractele pe perioadă determinată și tratamentul lucrătorilor temporari lasă angajatorului un nou nivel de libertate în raport cu lucrătorii.

Pe de altă parte, a avut loc o îmbunătățire semnificativă în activitatea de identificare de către inspectorii de muncă a muncii nedeclarate în 2012. Acest lucru poate fi atribuit, în parte dispozițiilor mai numeroase privind inspecția muncii în cadrul reformelor de muncă: inspectorii au puteri sporite și dreptul de a accesa mai ușor unele informații, în timp ce au fost prevăzute sancțiuni severe în scopul descurajării angajatorilor de la a accepta lucrători nedeclarați. În viziunea unor sindicate, acest lucru poate fi, de asemenea, atribuit noii cerințe conform căreia validitatea contractului de muncă depinde de încheierea sa în scris, ceea ce extinde categoria de muncă "nedeclarată", și care pedepsește nu numai angajatorii, dar și lucrătorii în cazul muncii fără forme legale.

Pe de altă parte, angajații permanenți au suferit de anumite reduceri ale drepturilor, precum și restricții privind activitatea sindicală. În special, stagnarea salariilor minime în lumina interdicției privind negocierea colectivă de la nivel național, precum și dreptul angajatorului de a reduce unilateral orele de lucru ale lucrătorilor – pot fi de natură a afecta drepturile fundamentale ale acestora din urmă. Astfel, atât lucrătorii cu contracte tipice cât și cei cu contracte atipice se află într-o situație mai degrabă "precară", și ar fi greșit să separăm aceste două grupuri atunci când analizăm gradul de protecție a lucrătorilor.

În lumina unei analize mai detaliate a conținutului reformelor și a impactului acestora, se pot formula o serie de concluzii.

În fond, reformele au avut unele efecte sociale dezavantajoase, fără a genera însă beneficiile economice promise. Lucrătorii și reprezentanții acestora și-au văzut restrânse o serie de drepturi, ceea ce i-a lăsat într-o situație mai degrabă precară. A avut loc un anume declin atât în ce privește cantitatea cât și calitatea

muncii și a ocupării forței de muncă. Există, de asemenea, o scădere a numărului de persoane ocupate în forța de muncă și în numărul mediu de ore lucrate pe săptămână.

Reformele au provocat, de asemenea, stagnarea negocierilor colective în România. La toate nivelurile, există o scădere considerabilă a măsurii în care negocierile colective au loc și a numărului de acorduri semnate. Chiar și acele acorduri semnate acoperă mai puțini lucrători și dispozițiile lor oferă protecție inferioară salariaților față de contractele anterioare încheiate în contexte similare. Acest lucru poate fi atribuit modificărilor aduse legislației relațiilor industriale românești care au introdus condiții de reprezentativitate mult mai puțin accesibile. O astfel de situație ridică probleme pe termen lung privind regimul juridic, condițiile de muncă și stabilitatea socială.

1. Contextul modificărilor legislative

A. Privire asupra legislației muncii în vigoare anterior reformei legislative

În sinteză, se poate afirma că anterior reformei legislative din 2011, România a traversat cel puțin trei etape diferite, începând cu 1989:

1. Prima perioadă, până în 2003, când Codul muncii precedent era încă în vigoare;
2. A doua perioadă, guvernată de noul Cod al muncii, până la aderarea la Uniunea Europeană. Aderarea României la Uniunea Europeană la data de 1 ianuarie 2007 a generat un mare număr de schimbări în domeniul legislației românești a muncii și în practica de drept al muncii ca și o diversificare a abordărilor de drept al muncii;
3. A treia perioadă, de relativă stabilitate legislativă, între 2007 și 2010. Aceasta este, de fapt, perioada ultimului contract colectiv încheiat la nivel național.

România, țară fondatoare a Organizației Internaționale a Muncii, a ratificat până în prezent 55 de convenții, dintre care 23 de actualitate; alte 20 de convenții, deși neratificate, se regăsesc în conținutul legislației românești¹.

La data reformei legislative cele mai importante acte normative de drept al muncii aflate în vigoare erau:

- **Legea nr. 130/1996** privind contractul colectiv de muncă². Această lege prevedea ca nivele ale negocierii colective: nivelul național, de ramură, grup de unități și unitate;
- **Legea nr. 168/1999** privind soluționarea conflictelor de muncă³, care a introdus distincția dintre conflictele de drepturi și conflictele de interese;
- **Legea sindicatelor, nr. 54/2003**⁴. În timp ce legea anterioară a sindicatelor nr. 54/1991 prevedea dreptul de constituire a organizațiilor sindicale și de aderare la acestea doar pentru salariați, Legea nr. 54/2003 a avut o sferă de cuprindere mai largă fiind aplicabilă și funcționarilor publici, liber profesioniștilor, membrilor cooperatori, agricultorilor, ori persoanelor în curs de calificare;
- **Legea patronatelor, nr. 356/2001**⁵;
- **Legea nr. 109/1997** privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social⁶;
- **Hotărârea Guvernului nr. 369/2009** privind constituirea și funcționarea Comisiilor de dialog social de la nivelul administrației publice și de la nivel teritorial⁷.

Legea dialogului social nr. 62/2011⁸ a abrogat actele normative menționate mai sus.

Reforma a implicat, de asemenea, încetarea încheierii de contracte colective la nivel național. Ultimul contract colectiv a fost încheiat la nivel național pentru anii 2007 – 2010⁹. Acesta a inclus un nivel superior de protecție a drepturilor lucrătorilor comparativ cu cel asigurat de Codul muncii și a fost aplicabil tuturor salariaților și angajatorilor din întreaga țară.

1 Pentru analiza acestora, în dreptul românesc, a se vedea, Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Univers juridic, 2012, p.75 și urm., I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Univers juridic 2012, p. 58 și urm., A. Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Ed. CH Beck, 2006, p. 173 și urm., Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 13.

2 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 184 din 19 mai 1998.

3 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 582 din 29 noiembrie 1999.

4 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 73 din 5 februarie 2003.

5 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 380 din 12 iulie 2001.

6 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 141 din 7 iulie 1997.

7 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 227 din 7 aprilie 2009.

8 Republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 625 din 31 august 2012. Cu privire la conținutul actelor normative abrogate, a se vedea Anexa 1.

9 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

Codul muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003 a fost modificat anterior reformei din 2011 prin numeroase acte normative, printre care Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005¹⁰ și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006¹¹.

Codul muncii a suferit profunde modificări ca urmare a Legii nr. 40/2011¹² și a fost, ulterior, republicat cu o renumerotare a articolelor¹³.

Legislația muncii include, de asemenea, și alte acte normative rămase în vigoare și după reformă, cum ar fi:

- Legea nr. 108/199 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii¹⁴;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă¹⁵;
- Legea nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă¹⁶;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților¹⁷;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora¹⁸;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați¹⁹ etc.

B. Evoluția principalilor indicatori ai pieței muncii înainte de reformă

Pe parcursul perioadei crizei economice, guvernarea economiei, ocuparea forței de muncă și relațiile industriale au evoluat sub impactul condiționalităților incluse în Acordul Stand By încheiat de Guvernul României cu Fondul Monetar Internațional (FMI), Banca Mondială (BM) și Comisia Europeană (CE) în anul 2009 și a Acordului de Precauție din primăvara anului 2011.

În acest sens, în anul 2009, pentru stabilizarea macroeconomică și încadrarea în țintele de deficit bugetar, prin asumarea răspunderii de către Guvern sau prin ordonanță de urgență, de cele mai multe ori fără consultarea partenerilor sociali, au fost promovate mai multe măsuri: Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (noiembrie 2011); Legea privind reorganizarea unor autorități și instituții publice care a avut ca rezultat desființări și comasări de instituții, restructurări de personal, acordarea de concedii fără plată; suprimarea tichetelor de masă, a tichetelor cadou și diminuarea numărului posturilor finanțate în învățământul preuniversitar; introducerea obligativității plății de contribuții sociale pentru contractele de drepturi de autor.

În anul 2010, începând cu luna iulie, au fost diminuate salariile din sectorul public cu 25%, au fost reduse indemnizațiile de șomaj și alte drepturi de protecție socială cu 15%. Ulterior, s-a majorat și taxa pe valoarea adăugată de la 19% la 24%.

10 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 576 din 5 iulie 2005.

11 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 788 din 18 septembrie 2006.

12 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 225 din 31 martie 2011.

13 Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.

14 Republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 740 din 10 octombrie 2002, modificată recent prin Legea nr. 51/2012 publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 182 din 21 martie 2012.

15 Republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 552 din 25 iulie 2011. Actul normativ urmează să fie modificat din nou.

16 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 646 din 26 iulie 2006.

17 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

18 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 276 din 28 martie 2006.

19 Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 135 din 14 februarie 2005, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 768 din 8 septembrie 2006 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 839 din 13 decembrie 2012.

1. Produsul intern brut și structura sectorială a economiei

Conform datelor Institutului Național de Statistică (INS) produsul intern brut (PIB) al României a înregistrat creșteri spectaculoase în intervalul 2003-2008: de la 50,7 mld. Euro în anul 2003 la 139,8 mld. Euro în anul 2008.

Ulterior, sub impactul crizei economice și financiare, PIB s-a redus semnificativ, la 118,3 mld. Euro în 2009, înregistrând o tendință de creștere în 2010 la 123,3 mld. Euro²⁰.

În termeni reali, potrivit datelor INS, indicii de creștere ai PIB au consemnat salturi majore în anul 2004 (8,6% comparativ cu anul anterior), 2006 (7,9%), 2008 (7,3%), iar în 2009 și 2010 evoluția a fost negativă cu valori ale indicelui de -6,4% și respectiv -1,5%²¹.

Participarea sectorului privat la crearea PIB a sporit de la 67,7% în anul 2003 la 72% în anul 2007, înregistrând ulterior o reducere ușoară, la 71,3%, în anul 2010.

2. Numărul și dimensiunea companiilor

Dinamismul creșterii economice, dar și relațiile industriale sunt influențate sensibil de evoluția numărului și a dimensiunii întreprinderilor active din economie.

Numărul total de întreprinderi a crescut semnificativ în intervalul 2003-2008, de la 363,1 mii la 555,1 mii, după care pe fondul crizei economice se consemnează o tendință de scădere, la aproximativ 491,9 mii în anul 2010. În distribuția întreprinderilor pe clase de mărime sunt preponderente microîntreprinderile (0-9 salariați), care dețineau 87,2% din total în anul 2003, 88,4% în anul 2008 și puțin peste 89% în anii 2009 și 2010.

În anii 2009 și 2010, de pildă, în cele aproximativ 450 mii întreprinderi cu mai puțin de 20 angajați din industrie, construcții, comerț și servicii lucrau peste 1,2 milioane salariați (31,% din efectivul total din aceste sectoare). Chiar dacă prin lege în aceste unități nu era obligatorie negocierea colectivă, astfel încât numărul de contracte colective încheiate era mic, salariații erau acoperiți de prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe perioada 2007-2010.

3. Caracteristici ale ocupării

Pe total economie, numărul persoanelor ocupate a crescut constant pe parcursul perioadei 2003-2008, de la 8,3 milioane la 8,7 milioane în anul 2008 (cu aproximativ 5%), scăzând la 8,4 milioane în anul 2010 și 8,1 milioane în anul 2011.²² În aceeași perioadă, în structura socio-profesională a populației ocupate proporția salariaților crește de la 62,5% la 67,4%.

Practic, din totalul populației ocupate, numai salariații (circa două treimi) sunt interesați și implicați de procesul de negociere colectivă și de dialogul social.

Conform prevederilor Codului muncii (Legea 53/2003), regula pentru angajare o reprezentau contractele pe perioadă nedeterminată și cu normă întreagă: 98,3% din salariați în anul 2008 și 98,5% în anul 2010 erau angajați cu contracte pe perioadă nedeterminată, față de 90,1% în anul 2008 și 89,0% în 2010²³.

20 Calcule proprii pe baza datelor INS privind valoarea în Lei a produsului intern brut și a cursului de schimb mediu anual Lei/Euro publicat de Banca Națională a României (BNR).

21 „Anuarul Statistic al României”, INS, București, diverse ediții.

22 „Balanța forței de muncă”, INS, București, diverse ediții.

23 „Ancheta asupra forței de muncă în gospodării”, AMIGO, INS, București, diverse ediții.

4. Câștigurile salariale și productivitatea

După o importantă creștere în intervalul 2003-2008 (mai mult decât dublare, de la 67 Euro la 139 Euro), sub impactul crizei economice și financiare câștigul salarial minim brut s-a menținut aproximativ constant, respectiv de 142 euro în anul 2009 și 143 euro în anul 2010. Câștigul salarial mediu brut lunar a crescut permanent până în anul 2008, scăzând în anul 2009 și reluându-și creșterea în 2010²⁴.

Cu toate acestea, România se menține pe poziție 26 în ierarhia celor 27 statelor membre în funcție de nivelul câștigurilor salariale.

La momentul reformei, cel mai mare câștig salarial mediu brut lunar era înregistrat în intermedierile financiare și asigurări, iar cel mai mic în ramura hoteluri-restaurante.

În ce privește productivitatea muncii (calculată ca valoare adăugată brută medie la 1 Euro cost salarial anual total), în anul 2010, cel mai ridicat nivel a fost înregistrat în construcții (6,47 Euro) și hoteluri și restaurante (5,21 Euro), iar cel mai scăzut nivel în sectorul intermedierilor financiare (1,65 Euro), sector în care se înregistrează cele mai mari câștiguri salariale)²⁵.

5. Conflicte de muncă

La momentul abrogării legii soluționării conflictelor de muncă, în anul 2011, numărul de conflicte înregistra o tendință generală de scădere, de la 121 în 2003 la 116 în anul 2008 și 73 în anul 2010²⁶.

În anul 2010, în ierarhia revendicărilor care au declanșat conflicte de interese se situau “restructurările, negocierile și drepturile sociale” (cauză pentru 59,7% din totalul conflictelor), urmate de cele salariale (40,3%), în timp ce în anii 2008 și 2009 “revendicările salariale” erau cauză pentru mai mult de 70% din conflictele înregistrate, urmate de “restructurările, negocierile și drepturile sociale”, reprezentând cauză pentru 29,1% dintre conflicte.

24 Calcule proprii pe baza datelor de pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (www.mmuncii.ro) privind salariul minim în Lei și a cursului de schimb mediu anual Lei/Euro, publicat de BNR.

25 Calcule proprii pe baza datelor INS privind valoarea adăugată brută și costul salarial în Lei și a cursului de schimb mediu anual Lei/Euro, publicat de BNR.

26 „Anuarul Statistic al României”, INS, București, diverse ediții.

2. Privire asupra modificărilor legislative

A. Obiectivele declarate ale reformei legislative

În expunerea de motive a proiectului de Lege a dialogului social, la capitolul „Impact social”, se menționează că noua lege „asigură eficientizarea dialogului social prin clarificarea caracterului reprezentativ al partenerilor sociali, acoperirea relevantă prin contracte colective de muncă a angajaților, implicarea în dezbaterile problemelor socio-economice a reprezentanților societății civile, asigurarea celerității în soluționarea conflictelor de muncă”.

Tot în expunerea de motive, atât la secțiunea „Impact macroeconomic” cât și la „Impact asupra mediului de afaceri”, se precizează că „Proiectul nu se referă la acest subiect”.

Modificarea Codului muncii a avut ca obiectiv declarat „flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii, care în contextual crizei economice întâmpină numeroase dificultăți”. Relativa rigiditate a normelor juridice reglementând piața muncii a fost considerată nestimulativă pentru dezvoltarea economiei naționale.

Multe dintre aceste prevederi ofereau salariaților o protecție superioară față de cea la care obligau directivele europene în vigoare, astfel încât noile reglementări par a genera reducerea standardelor de protecție la minimul obligatoriu.

B. Raporturile colective de muncă

Noua viziune legislativă a condus la diminuarea unora dintre drepturile salariaților și ale sindicatelor. Noua Lege a dialogului social limitează o serie de drepturi sindicale și posibilitatea partenerilor sociali de a se asocia și organiza, prin impunerea unor condiții mult mai stricte pentru dobândirea reprezentativității. Aceste modificări au condus la o descreștere a ratei sindicalizării și a afectat influența acestora.

Mai mult, noile reglementări au modificat nivelurile la care negocierea colectivă se poate desfășura, acestea fiind în prezent: unitate, grup de unități și sector de activitate. Așadar, nivelul național și a fost suprimat, iar cel de ramură a fost înlocuit cu noul nivel de sector.

1. Sindicatelor

Pentru constituirea unui sindicat la nivel de unitate, este necesar un număr de cel puțin 15 salariați care prestează munca pentru același angajator [art. 3 alin. (2) din Legea dialogului social].

Sub imperiul precedentei reglementări, constituirea unei organizații sindicale la nivel de unitate era posibilă și prin asocierea unui număr de cel puțin 15 salariați din aceeași ramură sau profesie, chiar dacă munca era prestată pentru angajatori diferiți. Așadar, noua viziune a legiuitorului elimină posibilitatea ca același sindicat să fie alcătuit din salariați încadrați la unități diferite, care adesea se aflau în competiție. Această modificare este însă foarte controversată, întrucât a dat naștere imposibilității de a constitui un sindicat în întreprinderile mici²⁷.

27 De altfel, această problemă a fost anticipată în „Protocolul de comentarii tehnice cu privire la proiectul de cod al muncii și proiectul de lege privind dialogul social în România” (2011). Biroul a recomandat ca „această cerință privind necesitatea existenței a 15 salariați pentru înființarea unui sindicat la nivel de întreprindere să fie evaluată având în vedere caracterul predominant al micilor întreprinderi de pe piața

Semnalăm faptul că în cuprinsul inițiativei legislative a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea Codului muncii²⁸, se propune acordarea posibilității de a adera la sindicatele constituite potrivit legii și pensionarilor și șomerilor.

Potrivit fostei Legi nr. 54/2003, organizațiile sindicale aveau posibilitatea de a se asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiei sau după criteriul teritorial. Drept urmare, pe lângă înlocuirea „ramurilor de activitate” cu „sectoare de activitate”, noua reglementare a eliminat posibilitatea sindicatelor de a se asocia după criteriul profesiei.

2. Organizațiile patronale

Organizațiile patronale sunt asociații constituite în mod liber, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național (art. 55 din Legea dialogului social). Potrivit acestor criterii, patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizații patronale (de bază). Două sau mai multe organizații patronale pot constitui o federație patronală, iar două sau mai multe federații patronale pot constitui o confederație patronală.

3. Nivelurile de negociere colectivă

În temeiul art. 128 din Legea dialogului social, contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate²⁹. Sectorul a devenit cel mai înalt nivel de negociere colectivă.

Ca efect al negocierilor cu partenerii sociali, sectoarele au fost stabilite prin act normativ; în consecință, contractele colective de muncă pot fi negociate și încheiate potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate³⁰. În prezent sunt stabilite 29 de astfel de sectoare.

Potrivit art. 133 din Legea dialogului social, clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului. Dacă o unitate are mai multe obiecte de activitate, criteriul pentru identificarea sectorului de activitate este cel al obiectului principal de activitate, astfel cum este înregistrat la Registrul Comerțului.

În 2011, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, reglementat anterior, în perioada 1991-2010, a expirat și nu a fost reînnoit.

4. Reprezentativitatea partenerilor sociali

În dreptul român al muncii, reprezentativitatea sindicatelor este reglementată ca o condiție pentru organizațiile sindicale de a negocia și încheia contracte (sau acorduri) colective de muncă, de a declanșa conflicte colective de muncă și greve, de a participa în anumite organizații tripartite – spre exemplu, Consiliul Economic și Social.

Reprezentativitatea sindicatelor și a organizațiilor patronale este reglementată de Legea dialogului social și privește în primul rând numărul de membri³¹.

muncii pentru a se asigura că nu se va pune astfel o piedică la înființarea de sindicate pentru un segment important de întreprinderi”.

28 Proiect de lege nr. 843 din 22 octombrie 2012 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 773 din 16 noiembrie 2012.

29 A se vedea Anexa 2.

30 Publicat în Monitorul Oficial al României, nr. 833 din 29 decembrie 2011.

31 Cu privire la condițiile pentru obținerea reprezentativității, a se vedea Anexa 3.

În reglementarea anterioară, mai multe sindicate diferite, organizate la nivel de unitate, aveau posibilitatea să fie reprezentative, o soluție care îngreuna întrucâtva negocierea colectivă și încheierea de contracte colective, declanșarea de conflicte de muncă și organizarea grevelor. Potrivit actualei Legi a dialogului social, numai un singur sindicat poate fi reprezentativ la nivelul unei anumite unități.

5. Efectele juridice ale contractelor colective

Potrivit dispozițiilor art. 133 alin. (1) din Legea dialogului social, contractele colective de muncă produc efecte în funcție de nivelul la care se încheie, și anume pentru:

- toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
- toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

Subliniem că numai un singur contract colectiv de muncă poate fi încheiat și înregistrat la fiecare dintre nivelurile enumerate mai sus [art. 133 alin. (2)].

Lista unităților în care contractele colective de muncă se aplică trebuie să fie stabilită pentru fiecare contract încheiat la nivel de sector de activitate sau la nivel de grup de unități. De asemenea, este posibil ca aplicarea unui contract înregistrat la nivelul unui sector de activitate să fie extinsă la nivelul tuturor unităților din respectivul sector prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social. “Extinderea” este un concept cu totul nou în legislația română; până la adoptarea reformelor din 2011, nu exista nicio nevoie de o atare extindere, deoarece contractele colective de muncă erau oricum aplicabile *erga omnes*.

Contractele colective se află într-o ierarhie piramidală; există atâtea ierarhii (piramide), câte sectoare de activitate în care aceste contracte sunt încheiate.

În sistemul românesc de drept, negocierea colectivă nu poate avea loc *in pejus*, ci trebuie să pornească de la prevederile legale, respectiv de la cele ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul superior, acestea reprezentând un standard minim în ceea ce privește drepturile lucrătorilor.

În vechea reglementare, un contract colectiv putea fi încheiat pentru o durată minimă de 12 luni, fără să fie prevăzută și o durată maximă. Potrivit noii legislații, un contract colectiv poate fi încheiat numai pentru o durată cuprinsă între 12 și 24 luni.

6. Reprezentanții salariaților

Noțiunea de „reprezentanți ai salariaților” este definită de către Legea dialogului social, dar organizarea și funcționarea reprezentării este reglementată de către Codul muncii³².

Între cele două acte normative există o serie de contradicții, deoarece potrivit Legii Dialogului Social în aceeași unitate pot exista simultan și sindicate (nerepresentative) și reprezentanți ai salariaților, în timp ce Codul muncii are în vedere doar ipoteza în care în unitate există fie reprezentanți, fie sindicate³³.

32 Pentru detalii cu privire la actuala reglementare a instituției reprezentanților salariaților, a se vedea Anexa 4.

33 Spre exemplu, în art. 69 din Codul muncii, în cadrul procedurii concedierii colective, se prevede obligația angajatorului de a se consulta cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, text ce creează dificultăți în practică atunci când există simultan și sindicat și reprezentanți ai salariaților.

7. Dialogul social tripartit

Dialogul social tripartit este o relație instituționalizată între organizațiile sindicale, patroni sau organizațiile patronale și autoritățile administrației publice.

Legea dialogului social prevede existența unui nou organism consultativ al partenerilor sociali – Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social –, constituit la nivelul național, în vederea „promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel”. Este prezidat de către Primul-ministru al României, care poate fi înlocuit numai de către ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice.

Curtea Constituțională a României a decis³⁴ că nu există nicio „suprapunere de competențe” între Consiliul Național Tripartit pentru Dialog social și Consiliul Economic și Social³⁵; reformele legislative nu sunt de natură de „a reduce la un rol formal Consiliul Economic și Social”. Primul este „un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali”, iar cel de-al doilea este „o instituție publică de interes național cu statut constituțional”, ambele având „atribuții clar delimitate prin lege”³⁶.

8. Greva

Cea mai importantă modificare constă în stabilirea unei noi condiții care trebuie să fie îndeplinită anterior declanșării grevei propriu-zise, și anume desfășurarea grevei de avertisment³⁷.

În plus față de această modificare, considerăm necesar să subliniem că noile condiții prevăzute pentru dobândirea reprezentativității au diminuat și ele, la rândul lor, posibilitatea sindicatelor de a declanșa și desfășura conflicte colective, inclusiv greve.

C. Raporturile individuale de muncă

1. **Perioada de probă.** Pentru verificarea aptitudinilor salariaților, la încheierea contractului individual de muncă, părțile pot stabili o perioadă de probă mai îndelungată decât cea prevăzută de legislația anterioară. Această perioadă este în prezent de până la 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție, respectiv 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere (art. 31, alin. 1 din Codul muncii).
2. Noua lege amplifică prerogativa managerială a angajatorului în stabilirea **obiectivelor de performanță** pe care le așteaptă de la salariat. Obiectivele de performanță individuale sunt stabilite unilateral de către angajator (art. 40 alin. 1 lit. f), iar criteriile de evaluare sunt prevăzute în contractul de muncă și în Regulamentul intern și comunicate salariatului la angajare.
3. Contractul de muncă a devenit un contract **formal**; el poate fi încheiat numai în scris, o formă impusă *ad validitatem*. Una dintre modificările Codului muncii intervenite în 2011 privește **munca temporară**, urmărindu-se transpunerea în dreptul românesc a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.
4. Noua lege prevede posibilitatea angajatorului de a **reduce timpul de muncă la 4 zile lucrătoare pe săptămână**, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

34 Decizia nr. 368/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011.

35 Potrivit art. 212, alin. (1) din Codul muncii și art. 82 din Legea dialogului social, Consiliul Economic și Social este o „instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții ai societății civile organizate”.

36 Cu toate acestea, partenerii sociali au observat diminuarea funcționalității Consiliului Economic și Social (a se vedea Anexa 5). Acesta din urmă s-a transformat din instituție tripartită de dialog social Guvern-sindicate-patronate, în „instituție a dialogului civic dintre patronate, sindicate și reprezentanții societății civile”.

37 În traducere literală, ‘warning strike’. Cu toate acestea, Dicționarul OECD Englez-Francez (OECD Publishing, 2006, p. 476), utilizează expresia ‘token strike’, grève d’avertissement în franceză. Pentru noile condiții legale ale grevei de avertisment, a se vedea Anexa 6.

5. Dacă s-a inserat în contract o clauză de **formare profesională**, salariatului - în cazul în care demisionează - i se poate solicita să restituie cheltuielile efectuate de către angajator cu formarea profesională, indiferent dacă formarea s-a desfășurat cu sau fără scoatere din activitate. Durata interdicției de a demisiona nu mai este limitată de lege, ci este stabilită prin acordul părților.
6. Termenul maxim al **contractului pe durată determinată** nu mai este în prezent de 24 de luni, ci de 36 de luni. În plus, legea prevede noi cazuri în care este posibilă încheierea de contracte pe durată determinată.
7. În caz de **concediere colectivă**, angajatorul va acorda prioritate criteriilor de performanță (și nu criteriilor sociale). În stabilirea ordinii de priorități la concediere, prealabil aplicării oricăror criterii sociale, angajatorul va evalua performanțele salariaților. Criteriile de evaluare profesională a salariaților prevalează în raport cu cele sociale. Regulile privind concedierea colectivă nu le mai sunt aplicabile salariaților bugetari. Până în martie 2011, legislația română nu îi excludea pe aceștia de la regulile concedierii colective, cu toate că Directiva 98/59/CE privind concedierea colectivă excludea această categorie de salariați. Dacă angajatorul își reia activitatea în termen de 45 de zile de la concedierea colectivă, el va angaja cu prioritate salariații concediați (până acum termenul era de 9 luni). Trebuie subliniat că inițiativa cetățenească de modificare a Codului muncii³⁸ prevede revenirea la termenul de 9 luni.
8. Noua lege include noi cazuri de **încetare de drept** a contractelor de muncă. Dizolvarea angajatorului persoană juridică și moartea angajatorului persoană fizică erau anterior considerate motive de concediere. Drept urmare, dacă și celelalte condiții erau întrunite, normele privind protecția salariaților în caz de concediere colectivă deveneau în mod direct aplicabile. Ca rezultat al modificărilor legislative, dizolvarea angajatorului a devenit temei pentru încetarea de drept a raportului de muncă. Cum noile reglementări nu prevăd explicit aplicabilitatea procedurii informării și consultării în aceste cazuri, corespondența dintre reglementările românești și cele ale Directivei 98/59/CE este discutabilă, cu deosebire în lumina deciziei Curții de Justiție a Uniunii Europene, în speța Claes (C-235/10). Un nou caz de încetare de drept privește ipoteza în care concedierea este invalidată de către instanță. Dacă salariatul nu solicită reintegrarea, decizia de concediere va fi anulată, iar încetarea contractului va interveni de drept.
9. Unul dintre cele mai controversate capitole ale noii Legi a dialogului social este cel dedicat jurisdicției muncii. Până acum legea a distins conflictele de drepturi de conflictele de interese; Legea nr. 168/1999 a fost integral abrogată - și numai unele dintre prevederile acesteia privind soluționarea conflictelor de muncă au fost preluate de noua lege. Ca urmare anumite arii ale jurisdicției muncii au rămas nereglementate. Spre exemplu nu se precizează competența teritorială a instanțelor în soluționarea conflictelor de muncă în cazul în care reclamant este angajatorul. Mai mult, anumite reguli procedurale, cu deosebire privitoare la termenele de introducere a acțiunii, sunt diferite față de cele din Codul muncii. Literatura juridică consideră că ne găsim în prezent în situația unui conflict de legi ce ar trebui soluționat printr-o intervenție legislativă. De asemenea, a fost adoptat un nou Cod de procedură civilă, el urmând să intre în vigoare în 2013. Noile modificări vor avea un impact și în ceea ce privește **jurisdicția muncii**. Unele dintre aceste modificări au fost deja integrate în Legea dialogului social, republicată în august 2012. Dar și altele vor avea un efect semnificativ asupra jurisdicției muncii, cum ar fi, spre exemplu, normele de competență materială.

38 Proiectul de lege nr. 843 din 22 octombrie 2012 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 773 din 16 noiembrie 2012.

3. Impactul modificărilor legislative

Guvernul a promovat reformele legislației românești a muncii cu dublul obiectiv al creării de locuri de muncă prin mărirea flexibilității pieței muncii și al promovării dialogului social prin descentralizarea negocierii colective și impunerea unor noi criterii de reprezentativitate. În următoarea secțiune, vom analiza impactul reformelor legislative pe parcursul primului an de aplicare a acestora: asupra partenerilor sociali (A), asupra procesului de negociere colectivă (B) și asupra rezultatelor acestora în privința condițiilor de muncă și a modalității de soluționare a litigiilor (C).

A. Impactul modificărilor legislative asupra partenerilor sociali

Diminuarea unora dintre drepturile liderilor sindicali

Anumite prevederi ale Legii dialogului social privesc membrii organelor colective de conducere în cadrul organizațiilor sindicale. Membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor (art. 9), iar perioada în care sunt salariați de către organizația sindicală constituie vechime în muncă (art. 11). De asemenea, alte măsuri de protecție pot fi prevăzute în contractele colective (art. 12).

Cu toate acestea, reformele adoptate la nivelul anului 2011 au condus la reducerea măsurilor de protecție a liderilor sindicali, prin prevederea posibilității concedierii acestora după încetarea mandatului, în paralel cu înlăturarea dreptului la zile libere plătite pentru desfășurarea unor activități sindicale. De asemenea, unele dintre măsurile de protecție nu sunt însoțite de norme sancționatorii îndeajuns de eficiente.

1. Anterior adoptării Legii nr. 40/2011, articolul 223 alin. 2 din Codul muncii prevedea: „pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”.

Noul articol 220, alin. 2 din Codul muncii prevede: „pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”.

Intenția legiuitorului cu prilejul acestor modificări legislative a fost reducerea protecției liderilor de sindicat împotriva concedierii, în sensul de a fi permisă concedierea în orice temei (inclusiv pentru motive independente de persoana salariatului sau pentru necorespondere profesională) cu excepția motivelor legate de exercitarea mandatului sindical.

Totuși, această intenție nu a putut fi concretizată din pricina unei metode legislative ezitante. Mai exact, legiuitorul nu a modificat în mod corespunzător și articolul 60, alin. 1, lit. g) din Codul muncii, care interzice concedierea salariaților pe parcursul exercitării unei funcții de conducere într-o organizație sindicală „pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat”.

Așadar:

- modificarea sau încetarea contractului de muncă al liderilor sindicali pentru motive care țin de activitatea sindicală sunt interzise;
- salariații care exercită o funcție de conducere într-o organizație sindicală, pe parcursul mandatului lor, nu pot fi concediați pentru niciun motiv, cu excepția concedierii disciplinare;

– durata protecției liderilor sindicali împotriva concedierii este limitată la durata mandatului, fiind eliminată protecția timp de 2 ani după finele mandatului.

2. Potrivit legii anterioare a sindicatelor, nr. 54/2003, membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale aveau dreptul la 3-5 zile libere pe lună în scopul desfășurării de activități sindicale, fără reducerea salariului.

Potrivit art. 35 din Legea dialogului social, astăzi ei nu mai beneficiază de acest drept; dacă contractul colectiv aplicabil o prevede, ei pot beneficia de reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, dar fără plată.

3. Legea dialogului social interzice modificarea și/sau încetarea contractelor de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală (art. 10). Această prevedere este, de asemenea, aplicabilă în cazul funcționarilor publici.

Cu privire la această prevedere, în cuprinsul Protocolului de comentarii tehnice cu privire la proiectul de Cod al muncii și proiectul de Lege privind dialogul social în România”, s-a arătat că „pentru a fi în total acord cu Convenția nr. 87, legea ar trebui să cuprindă și sancțiuni descurajante în caz de nerespectare a acestei prevederi”.

Ulterior, problema avea să fie adusă în atenția *Comitetului de experți* pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor din cadrul *OIM (CEACR)*, care a observat în Cadrul Observațiilor din 2011 asupra Convenției privind aplicarea principiilor dreptul de organizare și *negociere colectivă*, 1949 (nr. 98) că noua legislație nu cuprinde sancțiuni în cazul încălcării art. 10 din Legea dialogului social și a art. 220 alin. 2 din Codul muncii și a reafirmat faptul că existența unor norme legale generale care interzic actele de discriminare nu este suficientă, dacă nu este însoțită de proceduri rapide și eficiente de aplicare a acestora. Așadar, CEACR a solicitat guvernului luarea măsurilor corespunzătoare pentru a garanta protecția integrală împotriva oricăror acte de discriminare pe criterii de apartenență sindicală, inclusiv sancțiuni suficient de descurajante³⁹.

Partenerii sociali și criza socială

4. Reformele legislative nu au avut ca rezultat îmbunătățirea dialogului social și o mai bună reprezentare a angajatorilor și a lucrătorilor. Procesul de reformă structurală, privatizare și lichidare a companiilor de stat – a condus la reducerea numărului de salariați la aproximativ 4,4 milioane în 2011⁴⁰, reducând considerabil baza de asociere sindicală. Acest fenomen, alături de unele nereușite ale mișcării sindicale în atragerea interesului față de aceasta au determinat o semnificativă reducere a ratei sindicalizării. Într-un moment de vârf al sindicalizării, în anul 1993, salariații sindicalizați constituiau aproximativ 70% din numărul total de salariați. Chiar dacă un asemenea procent pare excesiv, diferența față de situația actuală este evidentă: în prezent numai aproximativ 2 milioane de salariați sunt membrii sindicali, ceea ce reprezintă o rată a sindicalizării de aproximativ 40%.

Eforturile actuale ale organizațiilor sindicale sunt orientate cu deosebire către identificarea modalităților de reconstruire a legislației muncii într-o manieră care să conducă la deblocarea obținerii reprezentativității, a dialogului social, a negocierii colective și a contractelor colective de muncă (inclusiv la nivel național).

La începutul anului 2012, printr-o decizie comună a cinci confederații sindicale reprezentative la nivel național, participarea acestora la organizațiile și structurile tripartite a fost suspendată, ca acțiune de protest față de neluarea în discuție a anumitor revendicări sindicale. Participarea a fost reluată, începând cu 14 martie 2012.

Ulterior, organizațiile sindicale românești au desfășurat o amplă acțiune în direcția modificării Legii dialogului social din 2011 și a revenirii la unele dintre reglementările anterioare, făcând posibilă încheierea de contracte colective la toate nivelele, inclusiv la nivel național.

39 A se vedea, a 101-a Sesiune a Organizației Internaționale a Muncii, Raport al Comitetului de Experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor, Raport III (Partea 1A), Raport general și observații privind anumite țări, p. 219.

40 Potrivit datelor INS.

5. Reacția precedentului guvern nu a fost favorabilă, considerându-se că prin atare modificări s-ar contraveni politicilor agreate de Banca Mondială și Fondul Monetar Internațional, rezervate în ceea ce privește reintroducerea nivelului național al negocierii colective. O opoziție semnificativă a fost manifestată și de Consiliul Investitorilor Străini. Până în prezent (decembrie 2012), 4 din cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național și-au redobândit reprezentativitatea. Este vorba de Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (CNS Cartel Alfa), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția (CNSLR Frăția), Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian) și Blocul Național Sindical (BNS)⁴¹.

Totuși, după cum arătam, la trei dintre acestea se poate constata o reducere importantă a numărului de membri. Pentru redobândirea reprezentativității, BNS a depus dovezi pentru un număr 254.527 membri (comparativ cu 375.000 membri conform informațiilor disponibile în anul 2008), CNS Cartel Alfa pentru 301.785 membri (comparativ cu aproximativ 1 milion în anul 2008), CNSLR Frăția pentru 306.486 membri (comparativ cu 850.000 membri în anul 2008). Singura confederație care a înregistrat o creștere a numărului de membri este CSN Meridian, care prezintă dovezi pentru 320.204 membri în prezent (comparativ cu 170.000 în anul 2008)⁴².

Cea de a cincea organizație sindicală reprezentativă la nivel național, CSDR are încă reprezentativitate dobândită în baza vechilor reglementări, valabilă până în luna martie 2013.

În cazul confederațiilor patronale, situația redobândirii reprezentativității este în curs, nefiind încă definitivată.

Din rândul celor 13 confederații patronale reprezentative la nivel național, o singură confederație patronală și-a depus dosarul pentru dobândirea reprezentativității, respectiv Patronatul Român (PR).

Conform publicației „Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului european”⁴³, lansată în cadrul conferinței internaționale „Dialog social european”, au încă reprezentativitate, dobândită în condițiile vechilor reglementări, 9 confederații patronale.

Ca element de noutate, introdus de Legea 62/2011, prin art. 64, alin. 2 „Confederațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde cel puțin jumătate plus 1 din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.”

În aplicarea acestei prevederi, Alianța Confederațiilor Patronale din România (ACPR), pare a îndeplini criteriile pentru a deveni singura confederație patronală. Nu este foarte clar ce loc și rol vor avea confederațiile patronale care nu au aderat la această structură.

O astfel de prevedere nu se regăsește și în cazul confederațiilor sindicale.

Opinii privind blocarea dialogului social

6. Potrivit opiniilor unor parteneri sociali (respectiv a confederațiilor sindicale și chiar a unora dintre cele patronale⁴⁴), reformele promovate pot fi de natură să conducă la suspendarea și blocarea dialogului și la lipsa de funcționalitate a instituțiilor tripartite pentru dialog social la nivel național.⁴⁵

O importantă modificare survenită ca urmare a noilor reglementări din domeniul dialogului social este retragerea reprezentanților guvernamentali din structurile Consiliului Economic și Social (CES), care a fost transformat dintr-un organism tripartit de dialog social dintre guvern, sindicate și organizații patronale într-o „instituție de dialog civic între organizațiile patronale, sindicate și reprezentanți ai societății civile”.

41 Site-ul MMFPSPV, respectiv www.mmuncii.ro.

42 Site-ul MMFPSPV, respectiv www.mmuncii.ro pentru date 2012 și “Anticiparea și managementul restructurării în România”, ITC ILO, ARENAS, VC/2008/0667, <http://ec.europa.eu/social/ajax/countries.jsp?langId=en&intPagId=965>, pentru anul 2008.

43 http://www.mmssf.ro/nou/images/Documente/Dialog_Social/Dialogul%20Social%20European.pdf

44 Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România (CONPIROM), Patronatul Român (PR), Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903) și Uniunea Națională a Patronatului Român (UNPR).

45 Cu privire la răspunsurile partenerilor sociali în această privință, a se vedea Anexa 5.

A fost constituită o nouă instituție de dialog social, Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, CNTDS, cuprinzând reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor și ai guvernului.

Ca urmare a întârzierii constituirii și operaționalizării CNTDS și a disfuncționalităților intervenite în activitatea CES, în condițiile în care trebuiau soluționate numeroase probleme apărute în contextul crizei, în semn de protest, în septembrie 2011 cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național au hotărât să se autosuspende din CES și din toate comisile de dialog social.

De asemenea, la data de 30 septembrie 2011, patru din cele 13 confederații patronale naționale, respectiv: Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România (CONPIROM), Patronatul Român (PR), Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903) și Uniunea Națională a Patronatului Român (UNPR), reunite în Uniunea Confederațiilor Patronale Independente din România (PATROROM, care potrivit reprezentanților acesteia reunesc 62% din forța de muncă activă și 65% din produsul intern brut), alături de cele cinci confederații sindicale, în urma încheierii unei convenții scrise, au decis să solicite de urgență primului ministru convocarea CNTDS⁴⁶.

Aceste organizații intenționau printre altele, formularea de propuneri comune pentru modificarea Legii dialogului social și a Codului muncii. Constituirea CNTDS a fost decisă în ședința de guvern din data de 27 octombrie 2011. După două întâlniri la finele anului 2011, CNTDS a intrat din nou în impas, confederațiile sindicale fiind nemulțumite de modul în care le sunt comunicate subiectele de pe agenda ședințelor, la ultima întâlnire din anul 2011 participând numai reprezentanți ai Guvernului și ai unor confederații patronale.

Semnalăm că, de altfel, unii dintre reprezentanții intervievați ai organizațiilor patronale au apreciat că, începând cu luna mai 2011, când unele confederații patronale și toate confederațiile sindicale s-au retras din structura acestuia, Consiliul Economic și Social a devenit practic nefuncțional⁴⁷.

B. Impactul modificărilor legislative asupra negocierii colective

Orice analiză de impact este necesar să pornească de la evaluarea consecințelor previzibile și cuantificabile până în acest moment, ca rezultat al modificării sistemului negocierii colective, respectiv al nivelurilor de derulare a acestora, a conținutului negocierii și a sferei de acoperire a contractelor colective de muncă, dar și a condițiilor de reprezentativitate pentru organizațiile angajatorilor și, respectiv, ale angajaților.

În vechea reglementare (Legea 130/1996), contractele colective de muncă se puteau încheia la nivelul unităților, al grupurilor de unități, ramurilor de activitate și la nivel național.

În Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, la art. 28 se prevede: „contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unitate, grupuri de unități și sectoare de activitate”.

Impactul înlăturării contractului colectiv de la nivel național

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național a constituit un instrument puternic în mâinile partenerilor sociali. În perioada crizei economice, legiuitorul a decis însă înlăturarea acestuia. Una dintre confederațiile patronale nu a semnat prelungirea contractului colectiv de la nivel național, pronunțându-se astfel încetarea acestuia, deși contractul colectiv ar fi putut fi extins de drept în 2011.

Această soluție a fost considerată de unii analiști ca fiind neconcordanță cu prevederile legale, deoarece a fost determinată de voința uneia singure dintre organizațiile patronale reprezentative la nivel național, dintre toate cele care îndeplineau la data respectivă condițiile de reprezentativitate.

În orice caz, astăzi, după intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011 (care a modificat radical Codul muncii) și a Legii dialogului social, legislația românească a muncii nu mai prevede nivelul național ca nivel al contractelor

46 „Acord Național bipartit”, European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/ro1202039i_ro.htm

47 A se vedea, Marius Opran, Președinte UGIR-1903 (Anexa 5).

colective de muncă. Ca urmare, se poate interpreta că sub imperiul reglementărilor actuale, încheierea unui nou contract colectiv la nivel național nu este posibilă. Această situație poate fi privită ca o restricție a principiului negocierii colective libere și voluntare consacrat de art. 4 din Convenția O.I.M. nr. 98, ratificată de România.

Pe de altă parte, trebuie menționat că, Curtea Constituțională a României a statuat că această înlăturare este posibilă și nu încalcă prevederile legii fundamentale. Decizia Curții Constituționale a fost argumentată prin aceea că „textul art. 41 alin. (5) din Constituție nu prevede și nu garantează negocierile colective la nivel național”. Ca urmare „cadrul în care se desfășoară acestea este cel stabilit de către legiuitor”. În caz contrar, „s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să țină cont de condițiile economice și sociale existente în societate la un moment dat. Este vorba despre menținerea unui echilibru just între interesele patronatului și ale sindicatelor”⁴⁸.

Renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național, care potrivit vechii legi producea efecte „pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară”, poate conduce cel puțin la **rămânerea în afara sistemului de contracte colective, a tuturor salariaților din companiile mai mici de 20 angajați.**

Așa cum s-a arătat anterior, este vorba de aproximativ **450 mii companii, în care lucrează peste 1,2 milioane salariați** care reprezintă circa o treime din totalul salariaților din sectoarele neagricole.

O componentă extrem de importantă a negocierilor colective de la nivel național o reprezenta **nivelul salariului minim.**

Întrucât salariul minim era negociat anual, de regulă, se avea în vedere indexarea acestuia cel puțin cu rata inflației.

Conform reglementărilor, contractele colective de muncă nu puteau conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor înscrise în contractele colective încheiate la nivel superior. Cu alte cuvinte, salariul minim din contractul colectiv de muncă unic la nivel național reprezenta o referință minimă pentru toți salariații din economie.

Decalajul semnificativ dintre salariile din România și cei din celelalte țări membre ale Uniunii Europene (Grafic 1) explică de ce salariul constituie punctul fundamental al oricăror negocieri colective în această țară⁴⁹.

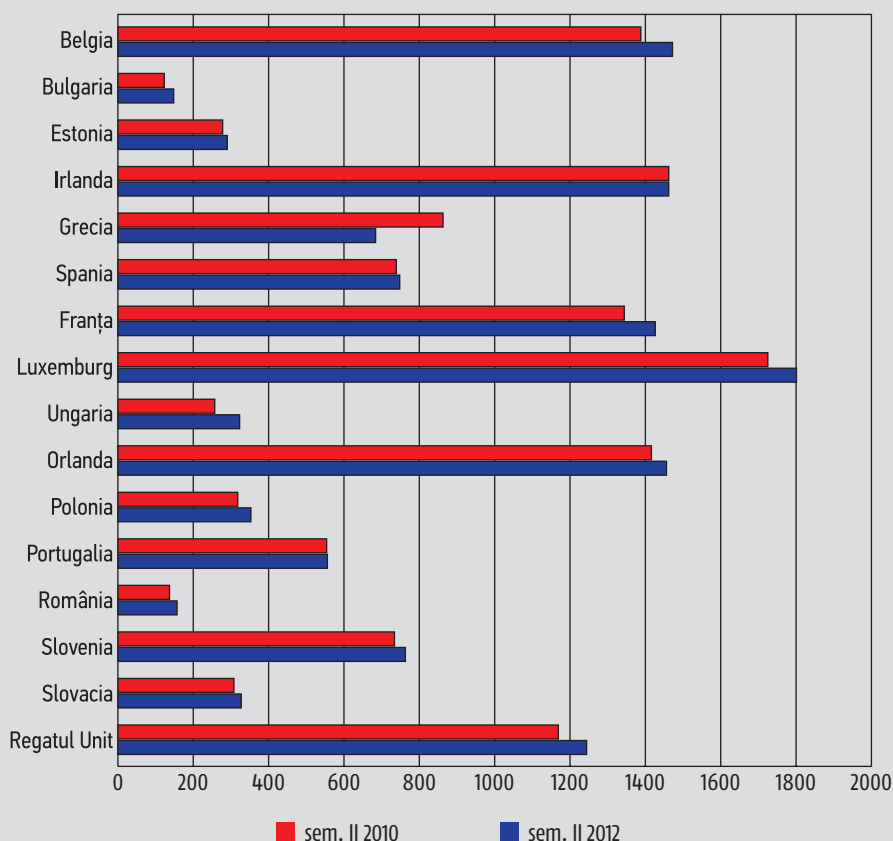
Exprimat în lei, salariul minim brut lunar a fost de 510 lei în anul 2008, 600 lei în anul 2009 (cu o creștere nominală de 17,6%); s-a menținut tot la 600 lei și în anul 2010, crescând la 670 lei în anul 2011 (cu 11,7%) și respectiv la 700 lei în anul 2012 (cu un plus nominal de numai 4,4%)⁵⁰.

48 Decizia Curții Constituționale nr. 574/2011, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 368 din 26 mai 2011.

49 A se vedea Anexa 7.

50 Site-ul MMFSPV, http://www.mmuncii.ro/nou/images/Data_lunare/s1.pdf.

GRAFIC 1: EVOLUȚIA SALARIULUI MINIM ROMÂNIA ȘI ALTE STATE MEMBRE ALE UE (EUR/LUNA)



Sursa. Date Eurostat.

Exprimat în euro, comparativ cu alte țări, evoluția procentuală a salariului minim din România este prezentată în Graficul 2.⁵¹

În legătură cu salariul minim, trebuie să amintim că prin „Acordul tripartit privind evoluția salariului minim și a raportului dintre acesta și salariul mediu în perioada 2008-2014” (semnat la data de 25 iulie 2008 de către Guvernul României și toate cele 13 confederații patronale și cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național), în anul 2011, de pildă, salariul minim era stabilit să fie 860 lei (față de 670 lei realizat), iar în anul 2012 acesta ar fi urmat să fie 1.030 lei (comparativ cu 700 lei).

Potrivit acordului, salariul minim brut lunar urma să reprezinte 40% din câștigul salarial mediu brut pe economie în anul 2011 și 44% în anul 2012.

În fapt, în raport cu câștigul salarial mediu brut pe economie, acesta s-a situat la numai 33% în anul 2011 și 33,3% în primele 7 luni din anul 2012.

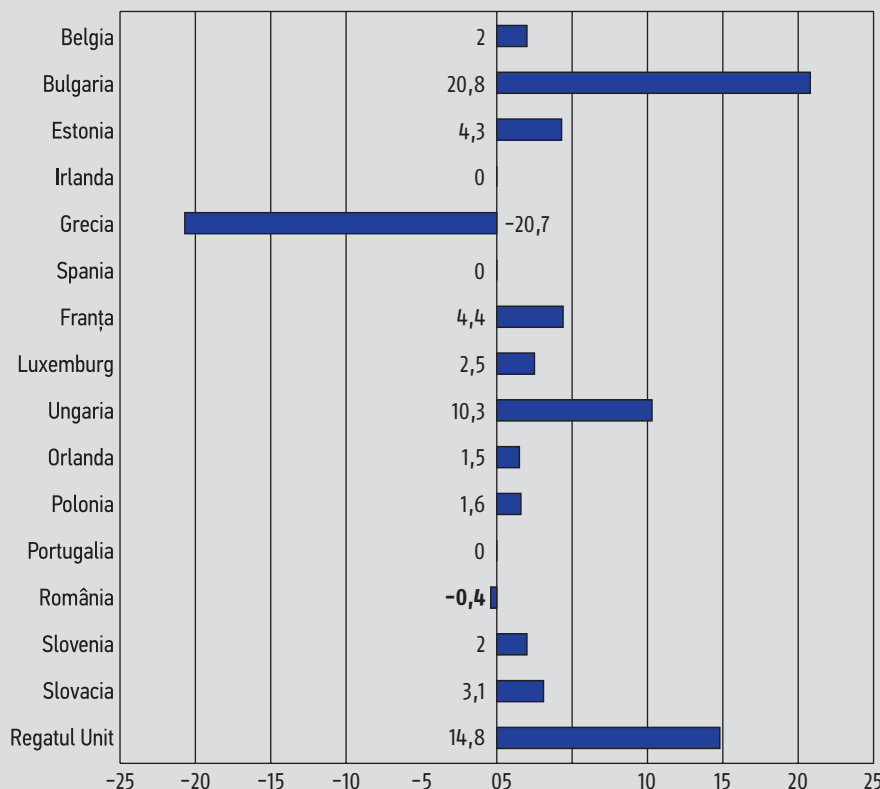
Prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, cuantumul salariului minim brut negociat era stabilit pentru lucrătorii necalificați; în funcție de calificare și pregătirea profesională existau coeficienți de multiplicare. De exemplu, pentru studii liceale, nivelul salariului minim se multiplica cu 1,5 (corespunzător

51 A se vedea Anexa 8.

unui salariu minim de 1.050 lei în 2012), iar pentru studii superioare cu 2,0 (corespunzător unui salariu minim de 1.400 lei în 2012) ⁵².

În consecință, renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național poate să conducă și la o remunerare extrem de scăzută în special a tinerilor.

**GRAFIC 2: EVOLUȚIA SALARIULUI MINIM ÎN ROMÂNIA ȘI ALTE STATE MEMBRE ALE UE
(SEM. II 2012/SEM II 2011, %)**



Sursa: Prelucrări date Eurostat

În condițiile desființării contractului colectiv de muncă și a lipsei de funcționalitate a CNTDS, impactul absenței unei referințe privind nivelul salariului minim la nivel național poate fi foarte important dacă luăm în considerare existența deja a unui decalaj important între nivelul salariilor din companiile private mici și câștigul salarial mediu pe economie.

În anul 2011, câștigul salarial din companiile private mai mici de 50 salariați reprezenta 65,4% din câștigul

52 Art. 40 din Contractul colectiv unic încheiat la nivel național pentru ani 2007-2011 stabilea următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1,

2. calificați = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. liceală = 1,2

2. postliceală = 1,25;

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

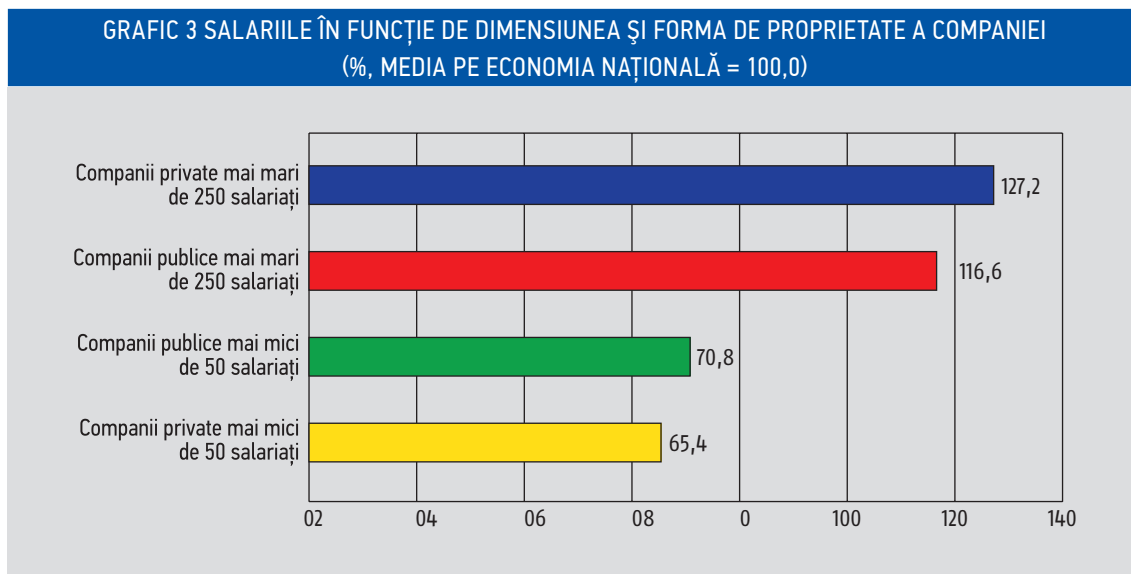
1. școala de măști = 1,3;

2. studii superioare de scurtă durată = 1,5;

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2.

Acești coeficienți de salarizare se aplicau la salariul minim negociat pe unitate.

salarial mediu pe economie și aproximativ jumătate din cel înregistrat în companiile private mai mari de 250 salariați) (Grafic 3)⁵³



Sursa: Prelucrări proprii pe baza câștigurilor salariale publicate de INS.

Cu privire la înlăturarea contractului colectiv de la nivel național, liderii sindicali intervievați au considerat că acesta a produs efecte defavorabile:

„Primul efect semnificativ constă în faptul că acest contract colectiv de muncă era izvor de drept pentru contractele încheiate la nivel de sectoare, grupuri de unități și unitate, iar clauzele acelui contract erau minimale și obligatorii.

Al doilea efect constă în faptul că prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național erau obligatorii și în contractele individuale de muncă. Or, negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie numai în unitățile care au cel puțin 21 de salariați.

În aceste condiții, salariații din întreprinderile mici și mijlocii care au mai puțin de 21 de salariați, unde negocierea colectivă nu este obligatorie, au rămas fără protecția contractului colectiv de muncă unic la nivel național și, implicit, fără obligativitatea respectării acestor prevederi în contractele individuale de muncă.

Al treilea efect îl constituie diminuarea semnificativă a rolului dialogului și parteneriatului social la nivel național între părțile care negociau și semnau Contractul colectiv de muncă unic la nivel național⁵⁴.

S-a spus, de asemenea, că suprapusă peste desființarea nivelului de ramură – ca nivel de negociere colectivă și peste imposibilitatea sau dificultatea maximă a negocierii la nivel de sector, desființarea contractului colectiv la nivel național a condus la lipsirea de protecție a celei mai mari părți a salariaților români. În prezent, cei mai mulți dintre salariații membri ai confederației pe care o reprezintă nu sunt acoperiți prin niciun contract colectiv de muncă. Studiile noastre arată că de la acoperirea completă a lucrătorilor români prin contracte colective de muncă (dată fiind opozabilitatea erga omnes a contractului de la nivel național) s-a ajuns la o acoperire de mai puțin de o treime a lucrătorilor români.

Multe dintre prevederile contractului colectiv de muncă de la nivel național nu au fost preluate de către Codul muncii, modificat prin Legea 40/2011. Menționăm:

- obligativitatea cercetării prealabile în cazul concedierii pentru necorespondere profesională;
- obligativitatea cercetării disciplinare în cazul aplicării sancțiunii avertismentului;

⁵³ A se vedea Anexa 9.

⁵⁴ Iacob Baciu, președinte Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR); a se vedea Anexa 5.

- dreptul salariaților de a absenta 4 ore pe zi pe parcursul preavizului, în scopul identificării unui loc de muncă alternativ;
- anumite plăți compensatorii în cazul concedierii pentru motive independente de persoana salariatului etc.

După încetarea contractului colectiv de muncă de la nivel național, salariații nu mai beneficiază de aceste drepturi, decât dacă ele au fost preluate în contractele de la nivele inferioare”⁵⁵.

Trebuie menționat faptul că și unii lideri ai mișcării patronale au criticat desființarea contractului colectiv de muncă la nivel național. La masa rotundă care a avut loc la 25 ianuarie 2013, cu participarea reprezentanților Consiliului Tripartit pentru Dialog Social, ai Organizației Internaționale a Muncii, ai Fondului Monetar Internațional, Comisiei Europene și ai Băncii Mondiale, cu scopul discutării reformelor care au avut loc în dreptul muncii și a impactului acestora, reprezentanți ai ambilor parteneri sociali inclusiv dl. Stefan Varfalvi de la Alianța Confederațiilor Patronale din România și-au exprimat opinia că suprimarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național a fost o greșeală.⁵⁶

Pe lângă înlăturarea contractului colectiv de la nivel național, reformele legislative au complicat procedurile și au înăsprit condițiile cerute pentru negocierea și încheierea de contracte colective la fiecare nivel reglementat de lege.

Impactul asupra raporturilor de muncă la nivel de sector

Legea dialogului social din 2011 a avut un impact semnificativ asupra nivelului secundar al negocierii colective. Înlocuirea ramurilor cu sectoarele de activitate a generat o serie de dificultăți legate de negocierea și încheierea contractelor colective, unele fiind similare celor de la nivel de grup de unități:

- sectoarele de activitate care au înlocuit ramurile prevăzute de legislația precedentă grupează domeniile de activitate definite potrivit Codului CAEN (art. 1 lit. r din Legea dialogului social). Cu toate acestea, sectoarele de activitate nu sunt stabilite de către partenerii sociali, ci de către guvern (în prezent, prin Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011);
- la nivelul acestor sectoare nu există încă federații sindicale constituite special pentru negocierea și înregistrarea contractelor colective.

Prin faptul că sectoarele trebuiau stabilite prin hotărâre a guvernului, iar acest lucru s-a realizat abia în luna decembrie 2011 (la 7 luni de la publicarea Legii dialogului social), întregul sistemul de negocieri colective la acest nivel a fost în acel interval blocat.

Pe de altă parte, noile sectoare nu corespund vechilor ramuri de activitate, ceea ce a împiedicat federațiile care și-au obținut reprezentativitatea sub imperiul vechii legislații să fie reprezentative la nivel de sector, după intrarea în vigoare a Legii dialogului social. Ca urmare, aceste federații, pentru a-și îndeplini obiectivele și a-și reprezenta membrii, trebuie să își dobândească reprezentativitatea potrivit noilor reglementări, dar în condiții mai dificile. Iată de ce, trecerea de la ramuri la sectoare a generat insatisfacție în rândul partenerilor sociali ale căror structuri trebuie să se reorganizeze, inclusiv prin realizarea de fuziuni, noi alegeri etc.

Negocierea colectivă presupune, de asemenea, o nouă solicitare a recunoașterii de către instanță a reprezentativității partenerilor sociali, potrivit noii structuri sectoriale a economiei naționale.

Deși cota procentuală minimă pentru obținerea reprezentativității la nivel de sector a rămas aceeași (7% din numărul de salariați ai sectorului pentru federațiile sindicale și 10% din salariați în unitățile afiliate la federațiile patronale), creșterea numărului de salariați din anumite sectoare, ca rezultat al recompunerii acestora din mai multe foste ramuri este în anumite cazuri substanțială.

De pildă, în anul 2011, pentru ramura „Agricultură, piscicultură și pescuit”, vechile reglementări asigurau reprezentativitatea unei organizații sindicale dacă aceasta avea 4.137 salariați membri, iar pentru silvicultură, economia vânatului, apelor și protecției mediului erau necesari 1.778 membri de sindicat. În condițiile noilor

55 Bogdan Iuliu HOSSU, președinte Confederația națională Sindicală „Cartel ALFA”; a se vedea Anexa 5.

56 A se vedea Anexa 5

reglementări, cele două ramuri au fost incluse în același sector, iar pentru a fi reprezentativă la negocieri, noua structură sindicală ar trebui să aibă minimum 8.200 membri ⁵⁷.

Pentru ramura „Fabricarea produselor textile și de îmbrăcăminte”, dacă anterior sindicatul era reprezentativ cu minim 12.700 membri, iar în „Pielărie, articole de marochinărie, etc.”, ar fi fost suficienți 4.030 membri, noul sector „Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte, pielărie și încălțăminte”, în care sunt incluse cele două ramuri, necesită pentru sindicatul reprezentativ un număr de 16.800 membri.

În ramura „Mass media”, dacă înainte de 2011, sindicatul reprezentativ putea participa la negocieri dacă avea minim 2.591 membri, iar în ramura „Cultură” erau suficienți 3.294 membri, în noul sector „Cultură și mass media” sindicatul reprezentativ trebuie să aibă minimum 4.600 membri.

Potrivit Legii nr. 62/2011, art. 53:

„Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

MMFPSPV va afișa pe pagina de internet a instituției (www.mmuncii.ro) dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile sindicale”.

În mod similar, prin art. 74 alin. 1 și 2, aceleași etape sunt prevăzute și pentru organizațiile patronale.

Conform informațiilor de pe site-ul MMFPSPV (decembrie 2012) și-au depus dosarul pentru redobândirea reprezentativității la nivel de sector 8 federații patronale și 59 federații sindicale ⁵⁸. Așa cum se poate constata, în cazul federațiilor sindicale interesul manifestat pentru redobândirea reprezentativității este foarte mare, atât în sectorul public cât și în sectorul privat (chiar dacă sub impactul crizei și al noilor modificări legislative numărul de membri ai acestora s-ar fi putut diminua semnificativ), interesul și viteza redusă cu care federațiile patronale depun dosarele conduce la lipsa partenerilor pentru dialog social la nivel de sector.

Aceste probleme au fost semnalate și de publicația „Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului european”, lansată cadrul conferinței internaționale „Dialog social european” organizată la București de Guvernul României, MMFPSPV și Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului (AVAS), la 1 noiembrie 2012.

În cadrul acestuia este prezentat sistemul național integrat al dialogului social instituționalizat în România după promovarea Legii nr. 62/2011. Sunt oferite și informații privind organizațiile patronale și sindicale care și-au redobândit reprezentativitatea la nivel național, în conformitate cu noua lege până la data de 1 septembrie 2012.

Inovația produsă de Legea nr. 62/2011, pentru negocierile colective, prin renunțarea la ramurile economiei și înlocuirea acestora cu sectoare a presupus mai întâi stabilirea sectoarelor, aprobate ulterior prin Hotărârea de Guvern 1260/decembrie 2011. ⁵⁹

Se apreciază de asemenea, că dimensiunea sectoarelor nou definite reprezintă „o piedică majoră în negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de sector”.

Pentru remedierea acestei situații se propun „noi consultări cu partenerii sociali interesați de negocieri la acest nivel, respectiv cu structurile partenerilor sociali constituite la nivel federativ, pentru revizuirea hotărârii de guvern în sensul creșterii numărului de sectoare pentru asigurarea specificității activității fiecărui sector”.

Argumente în acest sens se regăsesc și în studiul „Recent ample labour and social protection laws reforms in Romania” (autori dr. Vasilica Ciucă și Cristina Lincaru), elaborat în cadrul proiectului LIBRA,

⁵⁷ A se vedea Anexa 10 și Anexa 11.

⁵⁸ Vezi Anexa 12 și Anexa 13.

⁵⁹ Conform acestui ghid, „arhitectura sectoarelor este rezultatul negocierilor dintre confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național, partea guvernamentală asumându-și doar rolul de mediator. Se afirmă că „rezultatul acestor negocieri a dus la o supradimensionare a sectoarelor care a generat și generează dificultăți în respectarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel. Situația este agravată și de faptul că nu există corespondență între domeniile acoperite de structurile sindicale și patronale constituite la acest nivel.”

„Let’s Improve Bargaining Relations and Agreements on work and life time balance”, derulat de un consorțiu internațional de experți în domeniul dialogului social, egalității de gen, relațiilor industriale și legislației muncii, finanțat de DG Employment, Social Affairs and Inclusion, EC și publicat la 29 mai 2012.

O constatare importantă a raportului este aceea că, în lipsa definirii sectoarelor de activitate, organizațiile sindicale afirmă că în luna noiembrie 2011, în România nu era încă reprezentativă la nivel de sector nici o federație sindicală.

Atât sindicatele cât și unele organizații patronale reprezentative au criticat propunerile legislative referitoare la reformele pieței muncii. Sindicatele afirmă că a fost desființat dialogul social, a fost blocată negocierea contractelor colective și partenerii sociali nu-și pot dobândi reprezentativitatea în noile condiții.

Liderii sindicali intervievați au apreciat că „potrivit legii, desfășurarea negocierii colective la nivel de sector depinde de măsura în care ambii parteneri sociali și-au obținut reprezentativitatea la acest nivel. Ca urmare, dacă organizațiile patronale nu își solicită și nu își obțin reprezentativitatea și dacă numărul de salariați reprezentați de către federațiile patronale nu însumează cel puțin 50%+1 din numărul de salariați ai sectorului, practic organizațiile sindicale – chiar reprezentative fiind – nu au cu cine negocia”⁶⁰.

Din punctul de vedere al reprezentanților sindicali intervievați, cele mai afectate sectoare de activitate sunt⁶¹:

- Agricultură, acvacultură și pescuit;
- Silvicultura și economia vânatului;
- Industria alimentară, a băuturilor și tutunului;
- Industria chimică, petrochimică și activitățile conexe;
- Industria metalurgică;
- Turism, hoteluri și restaurante;
- Cultură și mass-media;
- Învățământ superior și cercetare.

La data redactării prezentului studiu, singurul contract colectiv încheiat și înregistrat la nivel de sector este cel din învățământul preuniversitar (nr. 59276/2012).

El cuprinde prevederi referitoare la:

- impunerea unor zile libere plătite, suplimentare celor general aplicabile, potrivit Codului muncii;
- prevederea unei perioade de probă la angajare mai redusă decât cea legală;
- impunerea unei proceduri aplicabile în cazul concedierii pentru necorespondere profesională (asemănătoare celei care era cuprinsă în Contractul colectiv unic încheiat la nivel național pentru anii 2007-2010);
- impunerea unor criterii sociale la selecția salariaților în caz de concediere din motive independente de persoana salariatului;
- impunerea obligativității comunicării reînființării posturilor în termen de 12 luni de la data concedierii salariaților ca urmare a desființării acestora. Reamintim că potrivit Codului muncii o astfel de obligație este limitată la 45 de zile în cazul concedierii colective, iar în cazul concedierii individuale nu există deloc;
- prevederea unui termen de preaviz în caz de demisie mai restrâns decât cel legal.

Trebuie arătat că și organizațiile patronale au manifestat nemulțumiri în raport cu stadiul actual al dialogului social. Astfel, în cadrul interviurilor solicitate acestora, unii președinți de organizații patronale au afirmat că „Legea dialogului social face dificilă încheierea contractelor colective de muncă, conținând prevederi care nu sunt numai împotriva sindicatelor, ci și a patronatelor. Nu numai sindicatele au greutate în asigurarea reprezentativității necesare la nivel de sector, dar și patronatele, în aceeași măsură”⁶².

60 A se vedea Anexa 5.

61 A se vedea Anexa 5.

62 Mihail Ivașcu – Secretar General CONPIROM, a se vedea Anexa 5.

Impactul asupra raporturilor de muncă la nivel de grup de unități

Negocierea colectivă la nivel de grup de unități este caracterizată prin următoarele trăsături:

- constituirea unui grup de unități este posibilă doar ca rezultat al voinței libere, fiind deci o opțiune și nu o obligație;
- un grup de unități constă din două sau mai multe unități având același obiect principal de activitate potrivit codului de Clasificare a Activităților din Economia Națională (CAEN) – art. 1 lit. l) din Legea dialogului social;
- pentru a reprezenta salariații la negociere, organizațiile sindicale trebuie să fie reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului.

Ca urmare, desemnarea organizației sindicale îndrituite să negocieze și să încheie un contract colectiv de muncă la acest nivel se dovedește extrem de dificilă.

Acolo unde nu sunt organizații sindicale reprezentative care să cumuleze cel puțin jumătate din forța de muncă de la nivelul grupului de unități, la negocierea colectivă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

- de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;
- pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la organizațiile sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective la nivel de grup de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Până în prezent la nivel de grup de unități⁶³ au fost încheiate potrivit prevederilor noii legi a dialogului social contracte colective la nivel de grup de unități, numai în sectorul public, cu o excepție:

CCM 59382/12/2012 la nivel de Grup de Unități al Ministerului Sănătății și unităților din subordine pe anul 2012; CCM 59395/11/2012 la nivel de grup de unități din Ministerul Administrației și Internelor; CCM 58692/06/2012 la nivel de grup unități aflate în administrarea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București pentru anii 2012-2014; CCM 58705/06/2012 la nivel de grup unități sanitare spitalicești aflate în coordonarea Direcției de Sănătate Publică Maramureș pentru anii 2012-2013; CCM 964/01/2012 la nivel de „Grup de unități de drumuri” pe anul 2012-2013; CCM 58804/2012 la nivel la nivel de Grup de Unități din Rețeaua Sanitară a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii pe perioada 2012-2014;

CCM unic la nivelul grupului de operatori din serviciile publice de alimentare cu apă și de canalizare pe anii 2012-2013, înregistrat la MMFSPV sub nr.1011/02.2012.

Dintre cele șapte contracte încheiate numai ultimul se aplică unităților din sectorul privat, în timp ce celelalte se aplică doar în sectorul public. Lideri ai confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național au afirmat că potrivit informațiilor pe care le dețin niciun alt contract colectiv nu a fost încheiat la nivel de grup de unități în sectorul privat⁶⁴. Majoritatea contractelor încheiate la nivel de grup de unități includ prevederi privind:

- stabilirea unor coeficienți de ierarhizare salarială;
- un nivel superior de protecție a membrilor în conducerea organizațiilor sindicale;
- constituirea unui fond social pentru susținerea salariaților în cazul unor evenimente speciale de naștere, deces, boală etc.;
- concediu anual pentru perioade mai îndelungate, în funcție de vechimea în muncă;
- concediu plătit de formare profesională.

63 <http://www.mmuncii.ro/nou/index.php/ro/dialog-social/info/60-protectia-sociala/dialog-social/952-ccm-grup-de-unitati>.

64 A se vedea Anexa 5.

Impactul asupra relațiilor industriale la nivel de unitate

Potrivit datelor MMFPSPV,

- la finele anului 2008 erau înregistrate 7.372 contracte la nivel de unitate și 4.357 acte adiționale,
- la 30 iunie 2011 numărul contractelor colective înregistrate a fost de 2.801, iar numărul de acte adiționale era de 2.990,
- la 30 iunie 2012 au fost consemnate 4.335 contracte colective la nivel de unitate și 951 acte adiționale.

Reducerea numărului de contracte colective poate fi influențată și de fenomenele de criză, dar și de noile prevederi legale.

Din informațiile de care dispunem încheierea de contracte colective la nivel de companie, prin negocieri cu reprezentanții salariaților (dacă în companie nu există un sindicat, sau dacă există un sindicat nereprezentativ) reprezintă o practică extrem de rară în peisajul relațiilor industriale din România, cel puțin până în prezent.

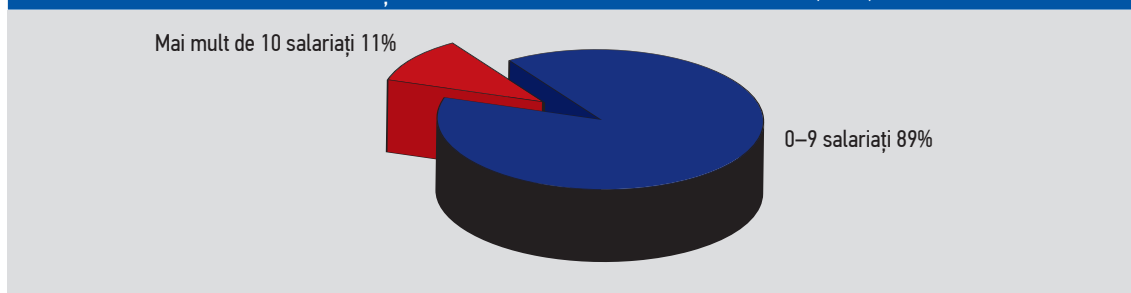
Potrivit noilor reglementări (art. 3, alin.2, Legea 62/2011), „pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate”, față de „cel puțin 15 persoane din aceeași ramură sau profesie, chiar dacă își desfășoară activitatea la angajatori diferiți”, în vechea reglementare.

Conform celor mai recente date publicate în anul 2012, de către Institutul Național de Statistică (INS), ponderea companiilor cu mai puțin de 10 salariați în totalul companiilor active din industrie, construcții, comerț și servicii de piață din România a evoluat de la 87,2% în anul 2003, la 89,2% în anul 2008 și respectiv 89,1% în anul 2010.

Chiar dacă nu dispunem de date oficiale privind numărul de organizații sindicale la nivel de companie, putem estima că în urma promovării noilor condiții de înființare, **numărul acestora s-ar putea diminua semnificativ**⁶⁵.

La nivelul anului 2010, de exemplu, este vorba de **aproximativ 438,3 mii companii dintr-un total de 491,9 mii companii active, în care conform noilor reglementări nu s-ar putea constitui organizații sindicale la nivel de companie** fiind imposibil de atins numărul de 15 membri necesari în timp ce partenerul de dialog social, respectiv angajatorul este „reprezentativ de drept” (art. 72, alin. 1, pct. c). (Grafic 4⁶⁶)

GRAFIC 4. PONDEREA COMPANIILOR CU MAI PUȚIN DE 10 SALARIAȚI ÎN CARE NU S-AR MAI PUTEA CONSTITUI ORGANIZAȚII SINDICALE ÎN TOTAL COMPANII ACTIVE (2010)



Sursa: Date prelucrate din „Anuarul Statistic al României”, INS, București, 2011.

Totodată, prin noua lege, pentru participarea la negocieri și semnarea contractului colectiv de către organizațiile sindicale, se solicită ca sindicatele să cumuleze un număr de membri de cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților (comparativ cu o treime în vechea reglementare), fapt care poate și el explica scăderea semnificativă în anul 2011 a numărului de contracte colective înregistrate la nivel de unitate.

Pe de altă parte, noile reglementări au și o latură pozitivă, putând conduce la înlăturarea fenomenului de fărâmițare a organizațiilor sindicale.

⁶⁵ Cu privire la opinia liderilor sindicali în această privință, a se vedea Anexa 5.

⁶⁶ A se vedea Anexa 14.

Așadar, la nivel de unitate dificultățile constau în faptul că o organizație sindicală trebuie să fie declarată reprezentativă de către instanța competentă, în scopul de a dobândi dreptul de participare la negocierea și încheierea de contracte colective. Condiția de a întruni un număr minim de membri de jumătate plus unu, dintre salariații unității este uneori imposibil de îndeplinit. De semnalat că, anterior intrării în vigoare a Legii dialogului social condiția legală era ca numărul membrilor să depășească 1/3 din numărul salariaților din unitate.

În absența sindicatului reprezentativ, legea prevede două alte modalități de reprezentare a salariaților; cu toate acestea ele s-au dovedit dificil de realizat în practică. Mai precis, în aceste situații salariații sunt reprezentați de:

- reprezentanții salariaților dacă nu există sindicat, sau dacă sindicatul existent este nereprezentativ și neafiliat la o federație reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea (art. 135 alin. 1 lit. b din Legea dialogului social);
- de către reprezentanții federației sindicale împreună cu reprezentanții angajaților, dacă există un sindicat la nivel de unitate nereprezentativ, dar afiliat la o federație sindicală reprezentativă (art. 135 alin. 1 lit. a din Legea dialogului social).

Unele influențe ale crizei asupra dialogului social se regăsesc și în studiul „Condiții de muncă, satisfacție și performanță la locul de muncă”, realizat în urma unor anchete pe un eșantion de angajați reprezentativ la nivel național și publicat de Blocul Național Sindical (BNS), în anul 2012, în cadrul „Biroului pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă”.⁶⁷

La întrebarea adresată salariaților, dacă în companie se ține cont de inițiativele și propunerile formulate de salariați, 72,6% dintre respondenți în anul 2011 (71,5% în anul 2010) au răspuns „Nu”.

De asemenea, în cazul unor modificări organizatorice în companie, întrebați dacă se practică consultarea prealabilă a salariaților, 52% dintre respondenți în anul 2011 (51,3% în anul 2010) au răspuns „Nu”.

Între concluziile studiului, autorii rețin creșterea nemulțumirii angajaților față de nivelul salariilor (55% nemulțumiți în 2011, față de 48% în 2010), unul din factorii care este semnificativ statistic în explicarea nemulțumirilor salariale îl reprezintă și neimplicarea în procesul de luare a deciziilor la nivel de companie prin dialog și consultări.

Impactul asupra negocierii colective în sectorul bugetar

Lucrătorii din sectorul bugetar au fost dintre cei mai afectați de modificările legislative intervenite pe parcursul anului 2011.

Astfel, în temeiul Legii nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cuantumul brut al salariilor și oricăror alte drepturi bănești acordate lucrătorilor bugetari⁶⁸ au fost diminuate cu 25%.

Potrivit Legii nr. 285/2010, începând cu 1 ianuarie 2011, cuantumul brut al salariilor de bază și a celorlalte drepturi bănești, astfel cum au fost acordate personalului plătit din fonduri publice pentru luna octombrie 2010, s-au majorat cu 15%.

Diminuarea sensibilă a veniturilor personalului bugetar a fost însoțită și potențată de limitarea posibilității lucrătorilor din acest sector de a supune negocierii colective orice aspect privitor la drepturile bănești.

Astfel, potrivit art. 138 din Legea dialogului social, prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi

67 Studiul prezintă rezultatele unor cercetări statistice pe bază de chestionar, derulate în anii 2010 și 2011, pe un eșantion reprezentativ la nivel național (4.471 angajați).

68 Stabiliate în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar.

speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea acestor prevederi sunt lovite de nulitate.

Ca urmare, în sectorul bugetar negocierea colectivă nu se poate referi la cea mai importantă dintre temele negocierii, anume veniturile (mai ales pentru lucrătorii români care au venituri mici în comparație cu cei din alte state europene). Această restricție poate ridica anumite semne de întrebare în ceea ce privește corecta aplicare a art. 4 din Convenție OIM nr. 98. Într-adevăr, art. 6 din Convenție exclude de la aplicare funcționarii publici, nu însă și salariații bugetari.

Negocierea colectivă devine golită de conținut dacă tocmai subiectul drepturilor bănești ale lucrătorilor scapă posibilității de negociere⁶⁹.

Deși art. 6 din Convenția OIM nr. 98 exclude funcționarii publici din sfera sa de aplicare, o astfel de excludere nu trebuie interpretată în sensul de a le prejudicial interesele în orice fel. Mai mult, sunt excluși numai funcționarii publici, în timp ce reglementarea românească privește tot sectorul bugetar, adică și salariații bugetari.

C. Impactul reformei legislative din perspectiva ocupării, a condițiilor de muncă și a rezultatelor negocierii colective

1. Evoluția principalilor indicatori macroeconomici

În anul 2011, comparativ cu anul 2010, produsul intern brut (PIB) a înregistrat o creștere reală de 2,5%, iar în semestrul I 2012 comparativ cu semestrul I 2011, produsul intern brut (PIB) a crescut cu numai 0,7%⁷⁰.

Dacă avem în vedere că sporul de PIB a fost realizat îndeosebi prin creșterea producției agricole, în condițiile unui an agricol 2011 foarte bun, dar și că în această ramură reformele din domeniul relațiilor industriale au o incidență extrem de redusă (din ocuparea agricolă totală de peste 2,2 milioane persoane, salariații numără abia 100 mii persoane) se poate afirma că reformele din domeniul pieței muncii nu pot fi asociate cu evoluția PIB, cel puțin pentru un interval de numai un an de zile.

Pe fondul ușoarei relansări economice, numărul total al salariaților din economie (4,3 milioane) a fost în luna iunie 2012, conform datelor INS, mai mare cu aproximativ 150 mii persoane față de luna mai 2011, situându-se însă mult sub efectivele de salariați din anii 2008 (4,8 mil.) sau chiar 2009 (4,6 mil.).

Exprimat în euro, câștigul salarial mediu net lunar și-a continuat tendința de scădere, situându-se la 348 euro în iunie 2012, comparativ cu 355 euro în luna mai 2011⁷¹.

În ceea ce privește corelația dintre evoluția produsului intern brut, remunerarea salariaților și excedentul brut de exploatare, potrivit datelor INS, se constată că dacă în anul 2008, remunerarea salariaților deținea 42% din produsul intern brut, iar excedentului brut de exploatare (EBE) îi reveneau 47,2%, în anii 2009, 2010 și 2011, remunerarea salariaților și-a redus proporțiile, respectiv la 40,6%, 39,9% și 37,4%, iar EBE și-a sporit ponderea la 49,8%, 50,3% și 50,8%. Salariile și indemnizațiile brute s-au redus ca pondere în PIB de la 35,3% în 2008 la 33,9% în 2009, 33,6% în 2010 și 31,9% în 2011.

69 Cu ocazia celei de a 101-a Sesiune a Organizației Internaționale a Muncii, cu privire la acest subiect, Comitetul a reiterat că "dacă, în cadrul politicii de stabilizare, guvernul consideră că nivelul salariilor nu poate fi stabilit liber prin negocieri colective, o astfel de restricție trebuie impusă doar ca măsură cu caracter excepțional și doar în măsura în care este necesară, fără să fie extinsă dincolo de o durată de timp rezonabilă și trebuie însoțită de măsuri adecvate de menținere și protecție a condițiilor de viață ale lucrătorilor". "Comitetul constată cu îngrijorare că Legea nr. 284/2010, care a înlocuit Legea nr. 330/2009, continuă să limiteze negocierea colectivă, cu privire la salarii și alte drepturi bănești, în sectorul public" - Raport al Comitetului de Experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor, Raport III (Partea 1A), Raport general și observații privind anumite țări, p. 220-221

70 „Buletin statistic lunar”, INS, București, diverse ediții.

71 Calcule proprii pe baza datelor din INS privind câștigurile salariale lunare în Lei și a cursului de schimb mediu lunar Lei/Euro, publicat de BNR.

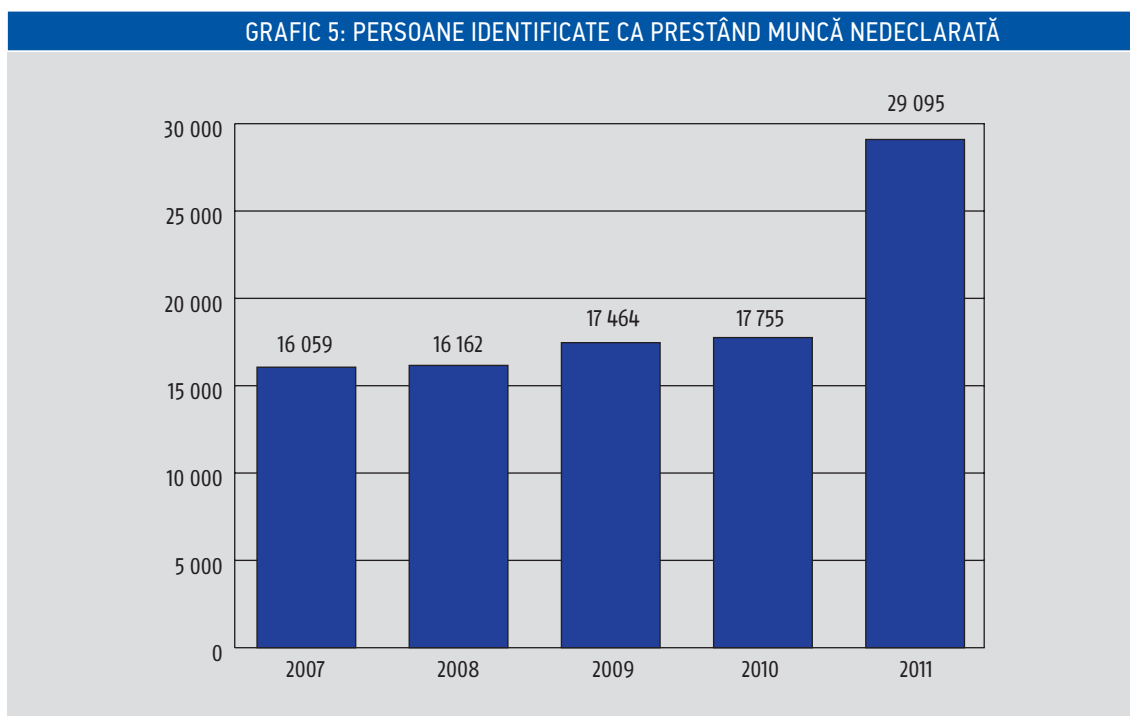
Deci, în perioada crizei, dacă proporțiile salariilor au scăzut, iar excedentul brut de exploatare a crescut, decurge că criza a fost absorbită în special de către salariați și veniturile acestora.

Pentru nivelul sectorial, datele disponibile relevă, de asemenea, evoluții care par a nu fi neapărat efecte pozitive generate de reformarea legislației muncii ⁷².

Timpul scurt de la momentul promovării reformei legislative a pieței muncii nu permite o evaluare a impactului din perspectiva coordonării macroeconomice, dar evoluțiile consemnate până la acest moment ne conduc să afirmăm că aceasta a avut un impact pozitiv asupra relansării economice și dezvoltării mediului de afaceri.

2. Munca nedeclarată

Cu privire la fenomenul muncii nedeclarate, trebuie menționat că inspectorii de muncă au identificat și sancționat mai multe cazuri de muncă nedeclarată în 2011 decât înaintea reformei legislative (de la 16059 cazuri în 2007 la 29095 cazuri în 2011, potrivit Raportului de activitate al Inspecției muncii, publicat în iunie 2012 – Graficul 5).



Până la modificarea Codului muncii, contractul de muncă avea caracter consensual, ceea ce presupunea că, chiar dacă contractul nu era încheiat în scris, părțile puteau totuși să îi probeze existența. Astăzi contractul de muncă a devenit un **contract formal**; el poate fi încheiat doar în scris, o formă impusă *ad validitatem*. În prezent, un contract de muncă ce nu este încheiat în scris este lovit de nulitate absolută. Atât angajatorul cât și salariatul vor fi sancționați contravențional⁷³, iar înțelegerea lor nu va putea fi probată prin ale mijloace de probă. Sancțiunile aplicabile în astfel de cazuri, în care nu s-a încheiat un contract scris, au fost înăsprite.

⁷² A se vedea Anexa 15.

⁷³ Pentru angajator, primirea la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, constituie infracțiune, fiind sancționată penal.

Unii reprezentanți sindicali au afirmat că sancționarea unui salariat pentru absența contractului de muncă scris constituie o soluție legislativă nepotrivită, din moment ce în cele mai multe cazuri acesta nu a avut efectiv de ales.

Rămâne sub semnul întrebării dacă noua reglementare va conduce într-adevăr la reducerea muncii nedeclarate.

Modificarea Codului muncii, în sensul nulității absolute a contractului verbal, a fost de altfel semnalată drept necorespunzătoare în cadrul Protocolului de comentarii tehnice cu privire la proiectul de Cod al muncii și proiectul de Lege privind dialogul social în România” încă din ianuarie 2011⁷⁴.

În prezent, în practică, această reglementare nu este propriu-zis aplicabilă, pentru că în timp ce nulitatea nu produce efecte decât pentru viitor, se consideră că încheierea ulterioară în scris a contractului va acoperi nulitatea contractului verbal, care va fi astfel considerat retroactiv valabil. Așadar, după cum s-a arătat în literatura juridică, modificarea de text nu a condus și la o modificare în realitatea relațiilor dintre părți⁷⁵.

Nu se poate afirma că impunerea formalităților suplimentare la încheierea contractului de muncă ar fi avut vreun efect în direcția scăderii muncii nedeclarate.

Un efect pozitiv poate fi însă înregistrat cât privește întărirea măsurilor sancționatorii. Potrivit reglementărilor noului Cod al muncii, angajarea a mai mult de 5 persoane fără forme legale este considerată infracțiune și este sancționată penal. Și, într-adevăr, pe parcursul anului trecut, 304 astfel de fapte penale au fost raportate organelor de urmărire penală.

Semnalăm de asemenea că rolul și funcțiile Inspecției muncii au fost întărite prin intrarea în vigoare a Legii nr. 51/2012⁷⁶ potrivit căreia inspectorii de muncă au primit noi atribuții:

- acces liber, fără înștiințare prealabilă, în locurile de muncă organizate chiar și de persoane fizice, nu doar în sedii sau puncte de lucru ale unor firme;
- drept de a solicita persoanelor descoperite în activitate sau aflate la locul de muncă controlat să se identifice și posibilitatea de a impune acestor persoane completarea fișelor de identificare;
- sprijin necondiționat al autorităților de ordine publică și protecție, în desfășurarea controlului⁷⁷.

3. Echilibrul dintre flexibilitate și securitate

Flexibilizarea raporturilor de muncă constituie unul dintre obiectivele declarate ale reformei realizate în cuprinsul legislației românești a muncii, în mai 2011. Cu toate acestea, modificările au fost larg percepute ca modalități de eliminare a protecției a lucrătorilor, atât în plan individual cât și colectiv, deoarece nu a fost tratată cu atenție contra-balansarea acestor modificări de creșterea corespunzătoare a securității angajaților.

Contractele de muncă atipice sunt percepute adesea ca fiind mai favorabile pentru angajator decât pentru salariat. Îndeosebi în perioade de deficit de locuri de muncă, există riscul ca opțiunea pentru un contract de muncă atipic să-i aparțină doar angajatorului, salariatul limitându-se la a o accepta.

Pe acest fundal, problema relației dintre angajator și salariați, vulnerabili de criza economică, pune în lumină pericolele muncii precare.

3.1. Un exemplu îl poate constitui noua reglementare a perioadei de probă. La încheierea contractului individual de muncă în scopul evaluării aptitudinilor salariatului, părțile pot stabili o perioadă de probă de maximum 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție, respectiv 120 de zile calendaristice pentru

74 Pct. 10: "Obiectivul urmărit prin înlăturarea acestei prezumții relative este necunoscut, în schimb efectul său potențial de a pune în primejdie securitatea juridică și previzibilitatea unui contract verbal – pentru ambele părți, poate fi cu ușurință anticipat".

75 Ș. Beligrădeanu, Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea legii nr. 53/2003 – Codul muncii, II, „Dreptul nr. 7/2011, p. 32-33

76 privind modificarea și completarea Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii. publicată în Monitorul Oficial al României nr. 182 din 21 martie 2012

77 De altfel, întărirea rolului inspecției muncii este concordantă cu prevederile Convenției privind inspecția muncii (No. 81), ratificată de România.

funcțiile de conducere (art. 31, alin. 1 din Codul muncii). Potrivit reglementărilor anterioare, limita maximă a acestor perioade era de 30 de zile pentru funcții de execuție și de 90 de zile pentru funcții de conducere; mai mult, un angajator este îndrituit, acum, să utilizeze această metodă de verificare a aptitudinilor profesionale ale salariatului de un număr nedefinit de ori, chiar pentru același post. Salariații necalificați nu mai beneficiază de o reglementare de excepție.

O astfel de modificare îi poate conferi angajatorului timpul necesar pentru identificarea candidaților potriviți postului vacant. Problema este că liberalizarea perioadei de probă ca metodă de evaluare a aptitudinilor profesionale constituie, în fapt, o poartă deschisă muncii precare – impusă unui grup semnificativ de salariați.

Pe parcursul perioadei de probă contractul de muncă poate înceta, în orice moment, fără preaviz sau motivare; astfel, salariații aflați în perioada de probă devin vulnerabili. Codul muncii prevede posibilitatea de a utiliza, în mod repetat, perioada de probă în limita a 12 luni pentru un anumit post.

În cuprinsul inițiativei legislative a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și Codului muncii⁷⁸ se propune reducerea duratei perioadei de probă și revenirea la perioada de 5 zile pentru muncitorii necalificați.

Obligația angajatorului de a informa salariatul cu privire la perioada de probă rămâne în vigoare; cu toate acestea nerespectarea acestei obligații nu mai este sancționată cu interzicerea de a mai folosi perioada de probă, ci doar cu obligația de a plăti despăgubiri, în măsura în care salariatul poate dovedi producerea unui prejudiciu.

3.2. Una dintre modificările Codului muncii privește condițiile de încheiere a **contractului de muncă pe durată determinată**.

Durata maximă pentru care un astfel de contract poate fi astăzi încheiat nu mai este de 24, ci de 36 de luni⁷⁹.

În plus, sunt prevăzute noi cazuri de încheiere a contractelor pe durată determinată. Spre exemplu, angajatorul va putea încheia astfel de contracte nu numai în cazul creșterii activității ci și în cazul diminuării ei sau în cel al unor modificări structurale ale acesteia. Or, conceptul de „modificare structurală” este nedefinit în legislație, și poate acoperi, în fond, orice modificare a organigramei decisă de angajator. Acest motiv de încheiere a contractelor pe durată determinată se găsește într-o enumerare mai lungă, cuprinzând o serie de alte motive altminteri specifice⁸⁰. Consecința practică este însă că, deși avem în lege o atare listă limitativă, contractele de muncă pe durată determinată se pot încheia de fapt pentru orice motiv.

3.3. Una dintre modificările intervenite în 2011, în cuprinsul Codului muncii privește **munca prin agent de muncă temporară** și urmărește transpunerea în dreptul românesc a Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Deși literatura juridică socotește că Directiva a fost în general corect implementată, una dintre prevederi provoacă totuși dezbateri, anume salariul minim al salariatului temporar pe parcursul misiunii sale.

Într-adevăr, noua reglementare a revenit asupra reglementării situației salariaților temporari, prevăzând un salariu minim pentru aceștia mai scăzut decât cel anterior.

78 Proiect de lege nr. 843 din 22 octombrie 2012 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 773 din 16 noiembrie 2012

79 Semnalăm că în cadrul inițiativei legislative a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și conștientizarea Codului muncii se propune o nouă prelungire a acestuia, la 5 ani.

80 Art. 83 din Codul muncii prevede că Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:
a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Varianta anterioară a Codului muncii prevedea că salariile angajaților temporari pentru fiecare misiune nu pot fi mai mici decât salariile primite de către salariații utilizatorului care desfășurau aceeași muncă sau o muncă similară. După reformă, textul prevede că „salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe tară garantat în plată”⁸¹.

Sesizată de excepția de neconstituționalitate privind contradicția dintre acest text și principiul egalității de tratament, Curtea constituțională a statuat că „noua prevedere nu este de natură să creeze prin însuși conținutul său un tratament discriminatoriu între cele două categorii de salariați. Astfel, textul de lege nu face decât să stabilească drepturile salariale minime de care trebuie să se bucure salariatul temporar, drepturi ce nu sunt diferite, de altfel, de cele garantate salariatului utilizatorului. Norma nu obligă la mai mult, ci lasă părților posibilitatea de a negocia salariul”⁸².

Cu toate acestea, în literatura juridică recentă s-a ridicat problema existenței unei contradicții între principiul egalității de tratament stabilit de articolul 5 alin. 2 din Directivă și art. 96 alin. 2 din Codul muncii.

Principiul egalității de tratament este expres prevăzut în Codul românesc al muncii, în art. 92 alin. 1 – „salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia” și în art. 101 – „cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta”.

Totuși, ca rezultat al modificărilor intervenite în art. 96 alin. 2 din Codul muncii, salariul minim al lucrătorilor temporari nu mai este egal cu salariul primit de salariații utilizatorului, ci cu salariul minim pe țară. Unii autori consideră că forma actuală a art. 96 nu mai este concordantă cu prevederile art. 5, alin. 1 din Directiva 2008/104/CE care consacră expres și imperativ principiul nediscriminării în privința lucrătorilor temporari în ceea ce privește condițiile de angajare și de muncă raportate la lucrătorii utilizatorului, și care consacră dreptul lucrătorilor temporari cel puțin la condițiile de muncă ce li s-ar fi aplicat dacă erau angajați direct de utilizator⁸³.

Alți autori⁸⁴ au văzut în forma actuală a art. 96 o încălcare a principiului egalității de plată pentru muncă egală prevăzut în art. 4 alin. 3 din Carta social europeană revizuită și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁸⁵.

Considerăm la rândul nostru că art. 96, alin. 2 din Codul muncii poate crea dificultăți în ceea ce privește transpunerea corectă a principiilor legislației europene, și îndeosebi a art. 5 alin. 1 din Directivă.

3.4. În paralel cu redimensionarea muncii atipice, asistăm simultan la fenomenul „precarizării” muncii standard. Este vorba despre diminuarea protecției salariaților care prestează activitatea în temeiul unor contracte tipice, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Tendința se manifestă pe două coordonate:

- în plan colectiv, prin reducerea posibilității de participare la acțiunile colective și diminuarea semnificativă a puterii sindicatelor (îndeosebi prin modificarea criteriilor de dobândire a reprezentativității de către partenerii sociali);
- în plan individual, prin reducerea nivelului de drepturi ale salariaților standard.

Acest fenomen face ca astăzi să nu mai putem vorbi propriu-zis despre două categorii de lucrători, unii protejați îndeostul prin legislația muncii, iar alții neavuți în vedere îndeajuns de către aceasta, ci de lucrători care, indiferent de temeiul contractual în care își desfășoară activitatea, au un (înrucâtva similar) deficit de protecție.

81 Art. 96 alin. 2 din Codul muncii, după re-numerotare, astfel cum a fost publicat în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011.

82 Decizia Curții Constituționale nr. 383/2011, publicată în Monitorul oficial al României nr. 281 din 21 aprilie 2011.

83 Al. Athanasiu, Codul muncii, Comentariu pe articole, Actualizare la vol. I-II, Ed. CH Beck, 2012, p. 90

84 R.G. Cristescu, Codul muncii modificat și republicat în 2011, București, ED. Hamangiu, 2011, p. 255.

85 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României nr. 150 din 1 martie 2007 prevede în art. 7 alin. 1 lit. c) principiul plății egale la muncă egală.

Au existat însă și tentative de preîntâmpinare ori limitare a prestării muncii precare. Avem în vedere spre exemplu Legea 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă⁸⁶ (aflată astăzi în proces de modificare) - instituind norme de protecție a ucenicilor atât de severe încât a sfârșit prin a lipsi contractul de ucenicie de atractivitate. Sau Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri – o încercare (stângace) de minimizare a riscurilor pe care vulnerabilitatea poziției de zilier le aduce cu sine.

4. Câștigurile salariale

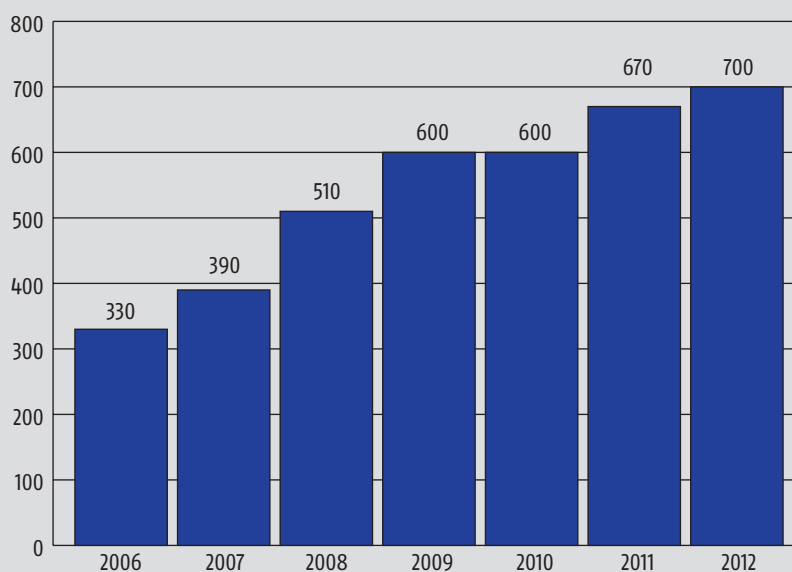
Potrivit reglementărilor anterioare, în conținutul negocierilor colective trebuiau să fie incluse cel puțin salariul, timpul de muncă și condițiile de muncă. Aceste prevederi referitoare la subiectele obligatorii a fi negociate anual nu se mai regăsesc în noua lege.

În ceea ce privește nivelul salariilor, impactul cel mai semnificativ decurge din eliminarea contractului colectiv de muncă la nivel național și odată cu acesta, la coeficienții de ierarhizare corespunzători nivelului de studii. În prezent, există un singur salariu minim.

Graficul 6 arată evoluția salariului minim din România, în comparație cu alte state ale Uniunii Europene.

Exprimat în lei, salariul minim brut lunar a fost de 510 lei în anul 2008, 600 lei în anul 2009 (cu o creștere nominală de 17,6%); s-a menținut tot la 600 lei și în anul 2010, crescând la 670 lei în anul 2011 (cu 11,7%) și respectiv la 700 lei în anul 2012 (cu un plus nominal de numai 4,4%) (Grafic 6).

GRAFIC 6: EVOLUȚIA SALARIULUI MINIM BRUT ÎN PERIOADA 2006-2012 (LEI/LUNĂ)



Sursa: www.mmuncii.ro.

Exprimat în euro, comparativ cu alte țări, evoluția procentuală a salariului minim din România este prezentată în Anexa 7⁸⁷.

În legătură cu salariul minim, trebuie să amintim că prin „Acordul tripartit privind evoluția salariului minim și a raportului dintre acesta și salariul mediu în perioada 2008-2014” (semnat la data de 25 iulie 2008 de către Guvernul României și toate cele 13 confederații patronale și cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național), în anul 2011, de pildă, salariul minim era stabilit să fie 860 lei (față de 670 lei realizat), iar în anul 2012 acesta ar fi urmat să fie 1.030 lei (comparativ cu 700 lei).

Potrivit acordului, salariul minim brut lunar urma să reprezinte 40% din câștigul salarial mediu brut pe economie în anul 2011 și 44% în anul 2012.

În fapt, în raport cu câștigul salarial mediu brut pe economie, acesta s-a situat la numai 33% în anul 2011 și 33,3% în primele 7 luni din anul 2012⁸⁸.

Prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, cuantumul salariului minim brut negociat era stabilit pentru lucrătorii necalificați; în funcție de calificare și pregătirea profesională existau coeficienți de multiplicare. De exemplu, pentru studii liceale, nivelul salariului minim se multiplica cu 1,5 (corespunzător unui salariu minim de 1.050 lei în 2012), iar pentru studii superioare cu 2,0 (corespunzător unui salariu minim de 1.400 lei în 2012).

În consecință, renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național poate să conducă și la o remunerare extrem de scăzută, în special a tinerilor.

5. Timpul de muncă

Potrivit art. 52, alin. 3 din Codul muncii, „în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz”.

Unele contracte colective încheiate în România includ prevederi referitoare la posibilitatea angajatorului de a reduce săptămâna de lucru. Anumite dificultăți practice au apărut, totuși, deoarece legea nu prevede durata maximă pentru care săptămâna de lucru poate fi redusă. În plus, cauzele pentru care angajatorul poate lua o asemenea decizie nu sunt, de fapt, limitate de lege.

Intrarea în vigoare a acestor noi reglementări a generat chiar acțiuni colective. Uneori, salariații au intrat în grevă, ca protest, împotriva acestei măsuri (după cum s-a întâmplat în februarie 2012, în cazul companiei Oil Terminal – Constanța).

Perioada de referință pentru care este calculată săptămâna de lucru – care nu poate depăși 48 de ore – a devenit patru luni. Până acum legislația românească a muncii prevedea o perioadă de referință de numai trei luni, ceea ce a constituit o normă mai favorabilă pentru lucrători decât cea prevăzută în Directiva 2003/88/CE. Potrivit noii legi, perioada de referință este așadar extinsă până la limita europeană maximă.

Problema cumulului de funcții de către același lucrător nu este, însă, rezolvată. Legea prevede chiar posibilitatea încheierii a (nu mai mult decât) două contracte de muncă între același angajator și același salariat, ceea ce poate conduce la situații de eludare a prevederilor privind limitarea muncii suplimentare. Aceasta se întâmplă deoarece timpul de muncă nu este definit ca sumă a perioadelor în care lucrătorul desfășoară activitate în temeiul tuturor contractelor, ci ca perioadă în care acesta lucrează în temeiul fiecărui contract⁸⁹. Nu este impusă condiția ca numărul total de ore lucrate în temeiul unor diferite contracte

87 A se vedea Anexa 7.

88 Calcule proprii pe baza datelor MMFPSPV.

89 Această interpretare a fost statuată prin Decizia Curții Constituționale nr. 1004/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 575 din 18 august 2001.

de muncă să nu depășească durata maximă a timpului de muncă.

Codul muncii prevede că, pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea perioade de referință chiar mai lungi, fără a putea depăși însă 12 luni.

Compensarea muncii suplimentare poate fi realizată în prezent nu în termen de 30 de zile (după cum prevedea Codul muncii înaintea lunii martie 2011) ci în termen de 60 de zile. Mai mult, a devenit posibilă acordarea de zile libere plătite în avans, ce compensează prestarea ulterioară a unor ore suplimentare⁹⁰.

Încălcarea de către a angajator a prevederilor privind înregistrarea orelor suplimentare se sancționează contravențional.

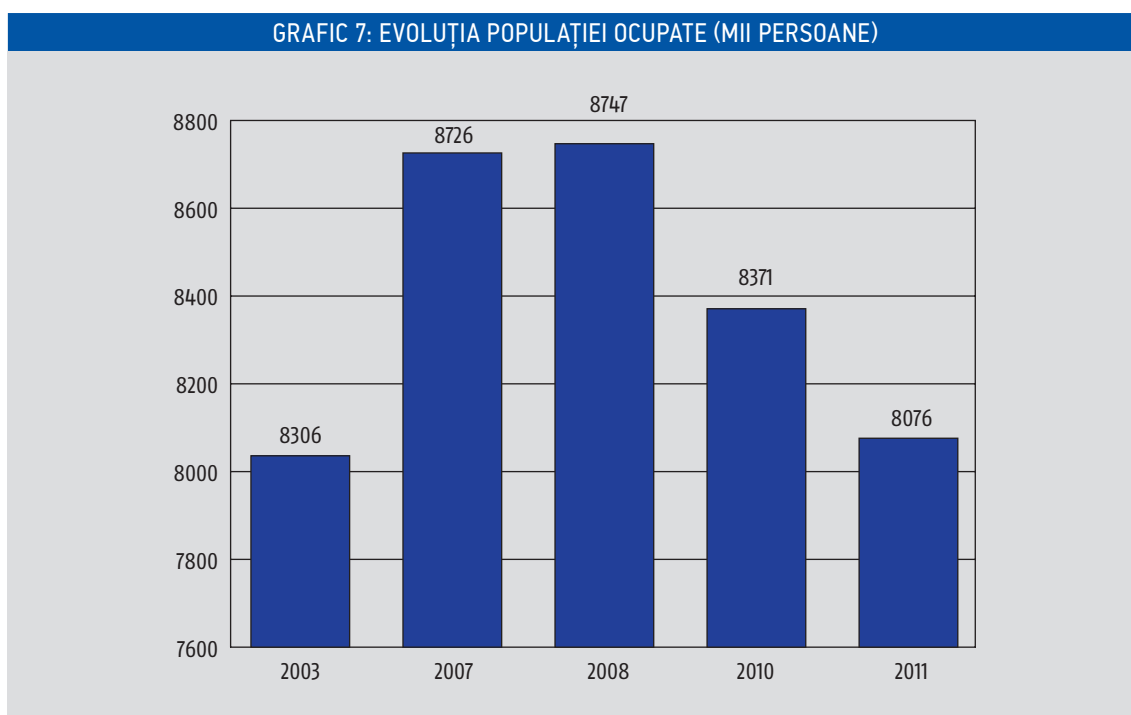
6. Impactul reformei asupra ocupării forței de muncă

Cumulate cu blocajul dialogului social și o slăbire a puterii partenerilor sociali, modificările promovate s-au reflectat atât în diminuări cantitative, dar și reduceri calitative ale ocupării.

Evoluția numărului și a structurii ocupării forței de muncă

Pe total economie, numărul persoanelor ocupate a crescut de la 8,3 milioane în anul 2003 la 8,7 milioane în anul 2008, scăzând la 8,4 milioane în anul 2010 și 8,0 milioane în anul 2011 (Grafic 7).

În anul 2011, agricultura, pe de o parte și industria și construcțiile pe de altă parte, aveau relativ același număr și dețineau aceleași proporții în ocuparea totală⁹¹.



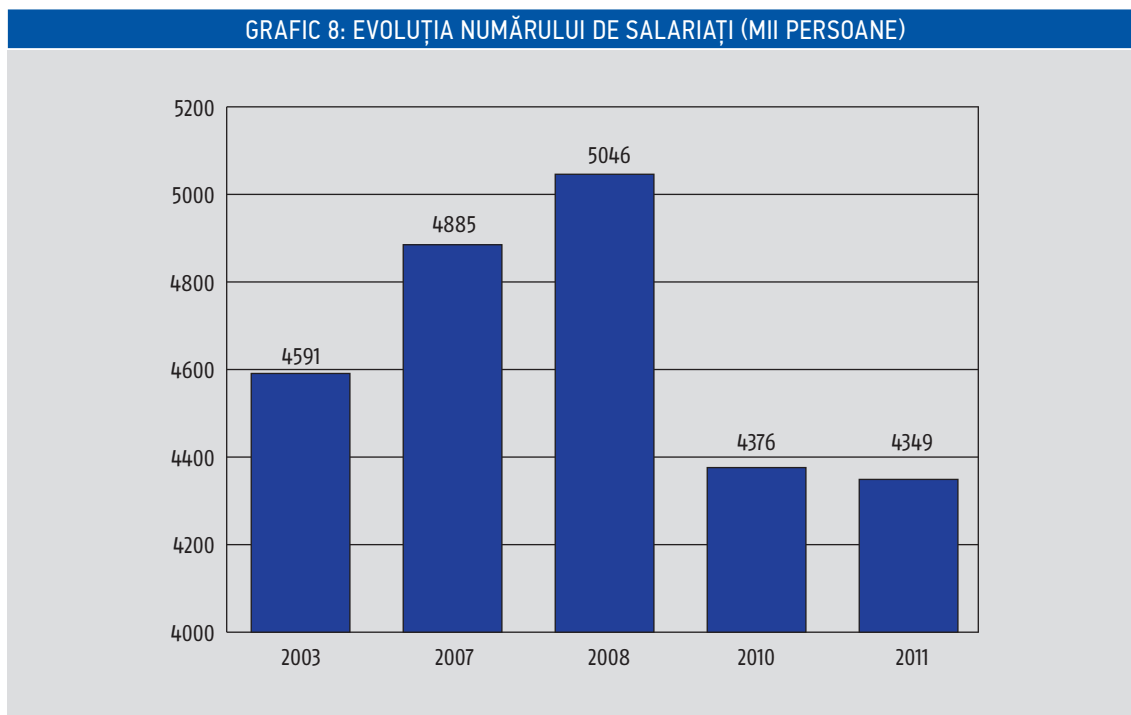
Sursa: date INS.

⁹⁰ Inițiativa cetățenească legislativă privind proiectul Codului muncii propune o definiție expresă a domeniilor în care perioadele de referință pot fi stabilite pentru 4, respectiv 6 luni și revenirea la termenul de 30 de zile în care să se realizeze compensarea orelor suplimentare.

⁹¹ A se vedea Anexa 16.

Dacă în agricultură numărul populației ocupate s-a redus din 2003 până în anul 2010 cu aproximativ 448 mii persoane, în industrie și construcții scăderea a fost de 94 mii, iar în servicii s-a înregistrat un plus de 607 mii persoane.

În ce privește numărul salariaților, acesta a evoluat de la 4.591 mii persoane în anul 2003 la 5.046 mii în anul 2008, 4.376 mii în anul 2010 și 4.349 mii în anul 2011 (Grafic 8). Toată creșterea de 455 mii persoane realizată în intervalul 2003-2008 a fost depășită de diminuarea cu 697 mii persoane în anul 2011 față de anul 2008⁹².



Sursa: date INS.

Evoluția numărului total al șomerilor se diferențiază astfel: în intervalul 2003-2007, efectivul de șomeri înregistrați se reduce cu peste 291 mii persoane (de la 658,9 mii în anul 2003 la 367,8 mii în anul 2007), iar în 2008-2010, numărul șomerilor crește de la 403,4 mii la 627 mii persoane, scăzând în anul 2011 la 461 mii⁹³.

Șomerii neindemnizați reprezentau 54,8% din totalul șomerilor înregistrați în anul 2003, 67% în anul 2007 și 47% în anul 2010.

Se remarcă faptul că singura categorie de forță de muncă la care numărul de șomeri crește încontinuu din 2008 până în 2011 este reprezentată de absolvenții învățământului universitar⁹⁴.

Rata șomajului a oscilat de la 7,4% în anul 2003, la 4% în anul 2007, 7,8% în anul 2009, 7% în anul 2010 și 5,12% în luna decembrie 2011.

În tot intervalul 2003-2011, numărul total de pensionari depășește pe cel al salariaților, tensionând bugetul asigurărilor de stat.

⁹² A se vedea Anexa 17.

⁹³ Date MMFPSPV.

⁹⁴ A se vedea Anexa 18.

Statutul ocupării și regimul de lucru

Potrivit datelor INS, în structura socio-profesională a populației ocupate proporția salariaților crește de la 62,5% în anul 2003 la 67,4% în anul 2008, se reduce la 65,6% în anul 2010 și crește din nou în anul 2011 la 67,3%⁹⁵.

Practic, din totalul populației ocupate numai salariații (circa două treimi) sunt interesați și implicați de procesul de negociere colectivă și de dialogul social.

Populația ocupată și salariații care lucrează cu program complet de lucru dețin în continuare o pondere majoritară și în creștere⁹⁶.

În anul 2011, numai 10,5% din persoanele ocupate și 0,8% dintre salariați aveau program de lucru cu timp parțial⁹⁷.

Ponderea salariaților care lucrau pe baza unui contract de muncă era de 98,7% din efectivul total în anul 2003, 99,4% în anul 2010 și 98,9% în anul 2011; numai 1,3% dintre salariați în anul 2003 și 1,1% în anul 2011 își desfășurau activitatea pe baza altor tipuri de acorduri de muncă⁹⁸.

Informații cu privire la impactul crizei asupra condițiilor de muncă sunt disponibile în studiul „Condiții de muncă, satisfacție și performanță la locul de muncă”, realizat în urma unor anchete pe un eșantion de angajați reprezentativ la nivel național și publicat de Blocul Național Sindical (BNS), în anul 2012, în cadrul „Biroului pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă”.

Din răspunsurile angajaților pe parcursul celor două anchete derulate în anii 2010 și 2011, se poate aprecia că există o tendință de creștere a mobilității salariaților de la un loc de muncă la altul, din moment ce 52,9% dintre respondenți în anul 2011, comparativ cu 45,5% în anul 2010 au afirmat că în ultimii 5 ani au schimbat cel puțin un loc de muncă⁹⁹.

Conform datelor din „Ancheta forței de muncă în gospodării” (AMIGO), realizată de Institutul Național de Statistică (INS), durata medie efectivă a săptămânii de lucru prezintă o ușoară tendință crescătoare, mai evidentă în cazul salariaților (de la 40,7 ore în anul 2007 la 41,1 ore în anul 2011), comparativ cu durata legală a săptămânii de lucru de 40 de ore¹⁰⁰.

Tendința crescătoare poate fi observată atât în cazul salariaților cu program complet cât și pentru salariații cu program parțial.

Proporția celor care au avut o durată efectivă a săptămânii de lucru mai mare de 41 de ore scade în anul 2011 comparativ cu anul 2007 de la 20,0% la 17,4% pentru totalul populației ocupate și de la 19,3% la 15,7% pentru salariați, fapt ce poate fi asociat și fenomenelor de criză¹⁰¹.

Asemenea date se confirmă și prin ancheta realizată de BNS, menționată anterior, conform căreia 18,6% dintre salariați (2010) și 14,5% (2011) au afirmat că efectuează în mod obișnuit ore suplimentare la locul de muncă.

7. Impactul reformei asupra relațiilor și climatului de muncă

Datele statistice disponibile relevă că numărul de conflicte de interese a evoluat de la 86 în anul 2007 la 116 în anul 2008, urmând un trend descendent până în anul 2011, când s-au înregistrat numai 35 de conflicte¹⁰².

95 A se vedea Anexa 19.

96 A se vedea Anexa 20.

97 AMIGO, INS, diverse ediții.

98 A se vedea Anexa 21.

99 A se vedea Anexa 22.

100 A se vedea Anexa 23.

101 A se vedea Anexa 24.

102 A se vedea Anexa 25

Cele mai multe conflicte au fost consemnate în anii 2003 (121) și 2008 (116), iar cei mai mulți salariați participanți direct la conflicte au fost înregistrați în anii 2005 (184 mii) și 2008 (205 mii).

Numai o parte extrem de redusă a conflictelor s-au finalizat cu greve¹⁰³.

Numărul maxim de greve a fost consemnat în anii 2004 (11) și 2007 (12), iar cel mai mare număr de salariați participanți la greve a fost înregistrat în anul 2008 (16,7 mii persoane).

Conform datelor MMFPSPV, în intervalul 2006-2009, au fost pierdute în medie pe an, ca urmare a conflictelor, 5,38 zile la 1.000 de angajați, comparativ cu 31,78 zile media UE 27 (date Eurostat).

În structura revendicărilor care au declanșat conflicte de interese, cele salariale s-au situat pe primul plan din 2003 până în 2009 (cu 50%-78% din totalul conflictelor), iar în anul 2010, restructurările, negocierile și drepturile sociale au trecut pe primul loc¹⁰⁴.

În anul 2003, sectoarele situate în fruntea ierarhiei din punct de vedere al numărului de participanți la conflicte erau: industria metalurgică, industria producătoare de mijloace de transport rutier și transporturi și comunicații, care împreună au reunit 81,8 mii lucrători participanți la conflicte (57,4% din total participanți din economie).

Pe primele trei poziții din punct de vedere al numărului de salariați participanți direct la conflict, se situau în anul 2008, construcțiile, producerea și furnizarea de energie și industria metalurgică care reuneau 46 de conflicte (40% din total) și 154 mii participanți (75,2% din totalul participanților la conflicte)¹⁰⁵.

În anul 2011, pe primele trei locuri se situau transporturile și depozitarea, intermedierea financiară și industria metalurgică, care însumau 20 conflicte (57,1% din total) și 50,2 mii salariați participanți, reprezentând 90,3% din totalul participanților la conflicte.

Informații privind implicațiile reformei legislative în cinci sectoare relevante se regăsesc în Anexa 15.

103 A se vedea Anexa 26.

104 A se vedea Anexa 27.

105 A se vedea Anexa 28.

4. Concluzii

A. Impactul social al modificării Codului muncii

Între efectele modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 asupra vieții sociale în România menționăm:

- amplificarea muncii precare¹⁰⁶ ca urmare a:
 - a) simplificării condițiilor de încheiere a contractelor pe durată determinată;
 - b) măririi duratei perioadei de probă;
 - c) eliminării necesității de a motiva încheierea de contracte de muncă temporară;
- diminuarea gradului de protecție asigurat liderilor de sindicat¹⁰⁷;
- modificarea unor reglementări privind timpul de lucru, spre exemplu în ceea ce privește perioada de referință sau posibilitatea reducerii săptămânii de lucru de la 5 la 4 zile;
- apariția unor dificultăți de aplicare, generate de lipsa de corelare cu prevederile Legii dialogului social.

În anul 2011, comparativ cu anul 2010, produsul intern brut a înregistrat o creștere reală de 2,5%, iar în semestrul I 2012 comparativ cu semestrul I 2011, produsul intern brut (PIB) a crescut cu numai 0,7%.

Dacă avem în vedere că sporul de PIB a fost realizat îndeosebi prin creșterea producției agricole, în condițiile unui an agricol 2011 foarte bun, dar și că în această ramură reformele din domeniul relațiilor industriale au o incidență extrem de redusă (din ocuparea agricolă totală de peste 2,2 milioane persoane, salariații numără numai 100 mii persoane) se poate afirma că reformele din domeniul pieței muncii nu pot fi asociate cu evoluția PIB, cel puțin pentru un interval de numai un an de zile.

În ceea ce privește corelația dintre evoluția produsului intern brut, remunerarea salariaților și excedentul brut de exploatare, potrivit datelor INS, se constată că dacă în anul 2008, remunerarea salariaților deținea 42% din produsul intern brut, iar excedentului brut de exploatare (EBE) îi reveneau 47,2%, în anii 2009, 2010 și 2011, remunerarea salariaților și-a redus proporțiile, respectiv la 40,6%, 39,9% și 37,4%, iar EBE și-a sporit ponderea la 49,8%, 50,3% și 50,8%.

Salariile și indemnizațiile brute s-au redus ca pondere în PIB de la 35,3% în 2008 la 33,9% în 2009, 33,6% în 2010 și 31,9% în 2011.

Deci, în perioada crizei, dacă proporțiile salariilor au scăzut, iar excedentul brut de exploatare a crescut, criza a fost absorbită în principal de către salariați.

Din perspectiva ocupării, principalele evoluții pot fi sintetizate astfel:

- reducerea numărului de persoane ocupate de la 8,371 milioane persoane în 2010 la 8,076 milioane persoane în anul 2011;
- reducerea numărului de salariați de la 4,376 milioane persoane în 2010 la 4,349 milioane persoane în anul 2011;
- o creștere ușoară a flexibilității relațiilor de muncă: ponderea salariaților cu timp parțial a crescut de la 0,6% în anul 2010 la 0,8% în anul 2011 și ponderea angajaților cu contracte de muncă temporare a crescut de la 0,9% în anul 2010 la 1,1% în total salariați în 2011.

106 Liderii sindicali intervievați au declarat că văd în flexibilizarea contractului de muncă un alibi pentru dereglementare. "Este vorba neîndoios despre un regres, mai ales în condițiile în care nu există cercetări empirice care să ateste faptul că multiplicarea varietăților flexibile de contracte de muncă are drept efect reducerea ratei șomajului" (Bogdan Iuliu Hossu). A se vedea Anexa 5.

107 Se observă eliminarea interdicției de concediere a liderilor de sindicat timp de 2 ani de la finele mandatului.

B. Legea dialogului social a condus la restrângerea sferei negocierilor colective în România.

Reformarea instituțiilor dialogului social, într-o perioadă în care criza își producea efectele, pare a fi determinat și o criză a acestor instituții și a actorilor dialogului social, fapt care a dublat efectele negative pentru gestionarea problemelor economico-financiare și prin neparticiparea și lipsa de susținere a partenerilor sociali.

Impactul asupra contractelor colective de muncă în intervalul mai 2011 - noiembrie 2012, poate fi sintetizat astfel:

- nu mai există un contract colectiv de muncă unic la nivel național;
- a fost depus la MMFPSPV un singur contract colectiv de muncă la nivel de sector (educație) și 7 contracte colective noi la nivel de grup de unități;
- numărul de contracte colective de muncă înregistrate la nivel de unitate s-a redus la aproximativ jumătate.

Menționăm între cauzele acestui fenomen:

- Înlocuirea nivelului de negociere „ramură” cu cel de „sector”, ceea ce a dus la pierderea reprezentativității dobândite de la acel nivel de către partenerii sociali. În pus, sectoarele au fost stabilite prin Hotărâre a Guvernului abia 7 luni după intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2012, interval în care nicio negociere nu ar fi fost posibilă;
- Prevederea unor criterii foarte exigente de obținere a reprezentativității de către sindicate, neconcordanțe cu rata reală a sindicalizării din România. Condițiile impuse de lege (creștere de la 1/3 din numărul salariaților la 1/2 plus unu) apar ca excesive în raport cu gradul de sindicalizare în România (în medie de 30% din numărul total al salariaților);
- În anumite situații, lipsa de interes din partea organizațiilor patronale de obținere a reprezentativității la nivel de sector, ceea ce face imposibilă derularea negocierii;
- Amplificarea drepturilor de reprezentare a reprezentanților salariaților, în detrimentul reprezentării sindicale a acestora¹⁰⁸. În realitate, instituția reprezentanților salariaților nu a funcționat niciodată în mod eficient, astfel încât preluarea unor atribuții din sfera de negociere proprie până acum sindicatelor¹⁰⁹ face ca o parte dintre lucrători să nu fie practic reprezentați. Potrivit legii, este posibilă excluderea sindicatului de la negocierea colectivă, dacă acesta e nereprezentativ, și negocierea exclusiv cu reprezentanții salariaților (art. 135 (1) lit. b)¹¹⁰.

108 După cum se prevăzuse în Protocolul de comentarii tehnice cu privire la proiectul de cod al muncii și proiectul de lege privind dialogul social în România” (2011), p. 19: “Biroul anticipează că noua limită minimă va fi dificil de atins și, ca urmare, sub toate scopurile sale, negocierea colectivă se va desfășura în principal cu reprezentanții salariaților, în detrimentul organizațiilor sindicale constituite la nivel de unitate”. În plus, Convenția privind promovarea negocierii colective nr. 154/1981 prevede că, atunci când în aceeași unitate există atât sindicate cât și reprezentanți ai salariaților, vor trebui luate măsuri corespunzătoare pentru a garanta ca participarea reprezentanților salariaților nu poate servi la slăbirea situației organizațiilor sindicale.

109 Anterior actualei reglementări, reprezentanții salariaților nu puteau fi aleși decât în unitățile în care nu exista sindicat. În prezent, reprezentanții salariaților pot fi desemnați și în unitățile în care există sindicat, și chiar participă la negocierea colectivă, alături de acesta, în măsura în care sindicatul nu este reprezentativ (art. 135 alin. 1 lit. a). Mai mult, dacă sindicatul nu este afiliat la o federație sindicală reprezentativă, reprezentanții salariaților sunt singurii abilitați să reprezinte lucrătorii cu prilejul negocierii, sindicatul neavând nici un drept (art. 135 alin. 1 lit. b). De semnalat că, la a 101-a Sesiune a Organizației Internaționale a Muncii, Comitetul de experți și-a exprimat opinia în sensul că această nouă prevedere ar putea afecta aplicarea principiului negocierii colective libere și voluntare și, ca urmare, autonomia partenerilor de negociere. A se vedea, Raport al Comitetului de Experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor, Raport III (Partea 1A), Raport general și observații privind anumite țări, p. 221

110 Referitor la reprezentanții lucrătorilor, art. 3 al Convenției nr. 154 lasă la latitudinea statului ratificant, în cazul în care legea sau practica națională recunoaște existența acestora, așa cum sunt ei definiți de Convenția nr. 135/1971, de a stabili în ce măsură reprezentanții lucrătorilor pot participa la negocierea colectivă, cu condiția (prevăzută la para. 2 al art. 3) de a lua măsurile corespunzătoare pentru a garanta că prezența acestora nu poate servi la slăbirea organizațiilor sindicale existente. În concluzie, deși nu se poate susține opinia că reprezentanții lucrătorilor, alții decât cei sindicali, nu sunt protejați de normele internaționale ale muncii, este evident că acestea acordă un rol preponderent sindicatelor, atunci când sunt constituite în întreprindere.

1. Sub aspect cantitativ, se remarcă o descreștere a numărului de contracte colective de muncă.

La nivel de sector nu a fost încheiat până în prezent decât un singur contract colectiv, și acela în sectorul public¹¹¹. Unul dintre motivele pentru care nu există încă contracte colective la acest nivel este supradimensionarea sectoarelor, care generează dificultăți în respectarea condițiilor cerute de lege pentru încheierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel. Situația este agravată și de faptul că nu există corespondență între domeniile acoperite de structurile sindicale și patronale constituite la acest nivel¹¹².

Prin noile reglementări, la nivel de sector, pe lângă condiția inițială de reprezentativitate pentru organizația patronală (minim 10% din salariați angajați în unitățile afiliate), înregistrarea contractului negociat se poate face „numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate” (Legea 62/2011, art. 143 alin. 3).

Consecința imediată este creșterea spectaculoasă a numărului de salariați care ar trebui să fie angajați în unitățile afiliate, pentru a se dobândi reprezentativitatea, ceea ce a determinat unele confederații sindicale să aprecieze reglementarea drept “absurdă”¹¹³. Iată două exemple privind efectele acestei modificări:

În sectorul Comerț:

- vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 88.469 salariați (10% din salariații din sector),
- noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 411.350 salariați.

În sectorul Construcții:

- vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 39.334 salariați;
- noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 147.500 salariați¹¹⁴.

Precizăm de asemenea că dacă anterior contractul colectiv la nivel de ramură se aplica „pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă” (Legea 130/1996), conform Legii 62/2011 /art. 133, al 1, lit. c), clauzele contractelor colective de muncă produc efecte „pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului”.

Cu alte cuvinte, pentru salariații ale căror organizații patronale nu semnează contractul colectiv de muncă la nivel de sector, prevederile acestuia nu sunt aplicabile.

Pe de altă parte, pentru organizațiile patronale, obținerea reprezentativității nu constituie o obligație înscrisă în lege, iar unele dintre acestea nici nu sunt interesate să o obțină.

La nivel național, deși partenerii sociali și-au dobândit reprezentativitatea, iar negocierea unui nou contract colectiv de muncă nu este expres interzisă de lege, aceasta nu poate avea loc în absența unor norme privind înregistrarea și aplicarea unui astfel de contract. În realitate, putem spune că acest nivel al negocierii colective a fost eliminat din piramida negocierii colective românești.

O serie de reglementări care erau cuprinse în Contractul colectiv de muncă de la nivel național încheiat pentru perioada 2007-2010 nu s-au mai regăsit în reglementările legale sau contractuale aplicabile. Spre exemplu, contractul colectiv cuprindea prevederi referitoare la zilele libere plătite, la condițiile acordării de concedii fără plată sau la procedura concedierii colective pentru necorespondere profesională, care în prezent nu se mai regăsesc în legislația general aplicabilă. În plus, salariul minim nu mai depinde de nivelul de studii, ceea ce a dus la reducerea salariului minim aplicabil în cazul salariaților care ocupau posturi ce reclamă studii superioare.

111 Este vorba despre Contractul colectiv de muncă – sector de activitate: Învățământ preuniversitar, nr. 59276/2012.

112 Min. Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, „Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului european”, p. 16

113 A se vedea Anexa 5.

114 Pentru tabloul complet al acestor efecte, a se vedea Anexa 23 și Anexa 24.

2. Sub aspectul gradului de acoperire a lucrătorilor prin contracte colective de muncă

Principiul opozabilității erga omnes a prevederilor contractelor colective de muncă, aplicabil până în 2011 în România, a fost parțial înlăturat, în prezent el găsindu-și locul numai în ceea ce privește contractul colectiv de la nivel de unitate.

Între cauzele fenomenului de descreștere a numărului de lucrători acoperiți prin contracte colective de muncă se numără:

- eliminarea obligativității negocierii colective anuale;
- eliminarea contractului colectiv la nivel național. Negocierea la nivel național este încă posibilă, dar un eventual contract colectiv nu s-ar putea înregistra/monitoriza;
- faptul că la nivele superioare negocierea depinde de măsura în care federațiile patronale și-au obținut reprezentativitatea (la nivel de sector), respectiv au constituit grupul de unități – or aceștia nu au întotdeauna interesul de a o face. Gradul de interes pentru constituirea în organizații patronale poate fi uneori redus, fiind posibil în consecință să se diminueze și rolul contractelor colective de muncă de la nivelul sectoarelor de activitate;
- dificultățile în obținerea reprezentativității.

3. Sub aspect calitativ, noile contracte colective încheiate asigură o protecție inferioară salariaților, în comparație cu cele precedente.

Unul dintre motive constă în faptul că nu s-au încheiat încă decât contracte colective la nivel de grup de unități și de sector – din sectorul bugetar. Or tocmai acestea sunt contractele care nu pot cuprinde prevederi privind cel mai important subiect de negociere, și anume salarizarea.

Probabil tocmai sfera mai restrânsă a posibilității de negociere a făcut ca în sectorul public să întâlnim primele contracte colective încheiate la nivel de grup de unități sau de sector sub imperiul Legii nr. 62/2011.

Singurul contract colectiv la nivel de sector încheiat până acum cuprinde prevederi privind asumarea de către angajator – în acest caz de către Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, a obligației de a iniția și susține o serie de modificări legislative. Într-adevăr, cum prin contractul colectiv de muncă nu se pot asuma obligații care să nu fie înscrise în bugetele de venituri și cheltuieli aprobate ale ordonatorilor de credite, singura obligație pe care și-o poate asuma angajatorul este aceea de diligență, de a face tot ceea ce îi stă în putință pentru a modifica legislația aplicabilă. Observăm însă că eventuala neexecutare a unei asemenea obligații nu va putea forma obiectul unei acțiuni în instanță (fiind mai degrabă soft law).

Anexa 1

Legislația muncii în vigoare anterior reformelor legislative - informații suplimentare

Principiul fundamental în organizarea și funcționarea sindicatelor și a organizațiilor patronale îl constituie libertatea de asociere. Acest principiu este consacrat prin art. 40 alin. 1 din Constituția României, care statuează că „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”, ca și în art. 8 din legea fundamentală, potrivit căruia „sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii”, contribuind astfel la „apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor”.

La nivel individual, libertatea sindicală garantează fiecărui individ care desfășoară o activitate profesională dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la acesta, ca și dreptul de a se retrage dintr-un sindicat, sau de a nu adera la el¹.

Mișcarea sindicală democratică manifestată în România începând cu 1990 are o structură de tip industrial, fundamentată pe sindicate constituite la nivel de unitate. În sectorul bugetar (educație, sănătate etc.) sindicatele au fost constituite la nivel de unități administrative (ca regulă, structuri județene).

Sub imperiul reglementării precedente, toate contractele colective de muncă erau aplicabile erga *omnes* la nivelul la care erau încheiate, așadar toți salariații din economia națională, din ramură sau din unitate, acolo unde contracte colective fuseseră încheiate, puteau beneficia, cel puțin de drepturile negociate.

Sindicatele participau la negocierea contractelor colective în măsura în care erau reprezentative, adică îndeplineau următoarele criterii:

- la nivel național: au statut legal de organizații sindicale de tip confederativ; au în componență organizații sindicale din cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București; au în componență organizații sindicale din cel puțin 25% din numărul ramurilor de activitate; organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională;
- la nivel de ramură: au statut legal de organizații sindicale de tip federativ; organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă;
- la nivel de unitate: au statut legal de organizație sindicală; numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității.

Potrivit art. 18 alin. 3 din Legea nr. 130/1996 organizațiile sindicale erau reprezentative dacă îndeplineau condițiile de mai sus, precum și dacă erau afiliate la o organizație sindicală reprezentativă. Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat ca aceste două condiții erau alternative (Decizia nr. 7 din 21 ianuarie 2008).

Cu privire la organizațiile patronale, ca și în cazul sindicatelor criteriile de reprezentativitate erau, de asemenea, stabilite potrivit nivelului de negociere a contractului colectiv.

În ceea ce privește conflictele de interese, acestea puteau fi declanșate în următoarele situații:

- unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;
- unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;
- unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitivate;

1 A se vedea, Al Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VI-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, 2012, p. 150.

- unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

Următoarele conflicte erau considerate conflicte de drepturi:

- conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă;
- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;
- conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Așadar, principalele diferențe dintre conflictele de drepturi și conflictele de interese ar putea fi sintetizate, astfel:

- conflictele de drepturi erau cauzate de nerespectarea de către una dintre părți a drepturilor prevăzute de lege, contract colectiv sau contract individual. Pe de altă parte, conflictele de interese se declanșau în caz de neînțelegere între părți cu privire la o revendicare a salariilor neprevăzută încă de lege, contract colectiv sau contract individual;
- ambele puteau avea caracter colectiv, dar numai anumite conflicte de drepturi puteau avea caracter individual;
- conflictele de drepturi puteau avea loc oricând, în timp ce conflictele de interese se puteau declanșa doar cu prilejul negocierii colective ;
- conflictele de drepturi erau, de obicei, soluționate în instanță, în timp ce conflictele de interese erau soluționate prin modalități specifice (conciliere, mediere, arbitraj, grevă).

Potrivit Legii nr. 356/2001 a patronatelor, patronatele erau organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial. Organizațiile patronale erau constituite pe activități economice și organizate pe secțiuni, diviziuni, ramuri și la nivel național.

Consiliul Economic și Social avea rol consultativ în stabilirea strategiilor și politicilor economice și sociale, în aplanarea stărilor conflictuale la nivel de ramură sau la nivel național apărute între partenerii sociali, precum și în realizarea, promovarea și dezvoltarea dialogului social și a solidarității sociale. Consiliul Economic și Social era consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative și ai proiectelor de programe și strategii nematerializate în proiecte de acte normative, din domeniul său de competență.

Consiliul Economic și Social constituia o instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național dintre patronat, sindicate și Guvern și a climatului de stabilitate și pace socială.

Consiliul Economic și Social era compus dintr-un număr de 45 de membri care constituie plenul Consiliului Economic și Social, numiți de partenerii sociali după cum urmează: 15 membri numiți, de comun acord, de confederațiile patronale; 15 membri numiți de confederațiile sindicale; 15 membri numiți de Guvern.

Comisiile de dialog social, funcționând la nivelul administrației centrale și la nivel teritorial, erau constituite la nivelul celor mai importante ramuri ale economiei naționale din reprezentanți ai organizațiilor patronale, ai organizațiilor sindicale și ai ministerului respectiv. Activitatea lor era consultativă, orientată spre schimburi de informații între partenerii sociali și consultarea lor privind inițiativele legislative.

Anexa 2

Terminologia utilizată în Legea dialogului social

- *Unitatea*, în concepția legiuitorului, este „persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă” [art. 1 lit. k) din Legea dialogului social]. Cu alte cuvinte, este vorba de angajator, subiect al raportului de muncă, *întreprinderea*.
- Grupul de unități este o structură superioară, stabilită în vederea negocierii colective la acest nivel; se constituie din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate, conform codului din Clasificarea activităților din economia națională (CAEN).
- Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă [art. 1 lit. (l), par. 2 din Legea dialogului social].
- *Sectorul de activitate* este un sector al economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN [art. 1 lit. (r)]. Potrivit acestui cod, sectoarele de activitate sunt grupate în secțiuni, începând cu Secțiunea A: “Agricultură, silvicultură și pescuit” și continuând, de exemplu, cu Secțiunea C: “Industria prelucrătoare”, sau F: “Construcții”, respectiv terminând cu Secțiunea U: “Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale”. Fiecare secțiune este structurată, după caz, în diviziuni, grupe și clase.
- Obligația de a iniția negocierea colectivă incumbă angajatorului sau organizației patronale, după caz. În situația în care această obligație nu este îndeplinită cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă existent, organizația sindicală sau reprezentanții salariaților au dreptul de a cere inițierea negocierii colective. Refuzul angajatorului constituie contravenție și se sancționează cu amendă administrativă cuprinsă între 5000 și 10000 RON (aproximativ între 1200 și 2400 euro).
- Reformele legislative au eliminat distincția dintre “conflictele de interese” și “conflictele de drepturi”. În prezent, conflictele de muncă pot fi fie individuale, fie colective. Dar, în realitate, noțiunea de “conflict colectiv” a înlocuit-o pe aceea de “conflict de interese”, iar noțiunea de “conflict individual” pe cea de “conflict de drepturi”. Potrivit literaturii de specialitate, “această opțiune este fundamental greșită, retrogradă și în flagrantă contradicție chiar cu textul Legii nr. 62/2011”.

Anexa 3

Condițiile pentru obținerea reprezentativității

Reprezentativitatea sindicatelor. Reprezentativitatea dobândită prin hotărâre judecătorească nu este permanentă; este valabilă pentru o durată de 4 ani, după care aceeași instanță competentă examinează menținerea condițiilor de reprezentativitate prevăzute de lege. Orice persoană interesată poate contesta reprezentativitatea organizațiilor sindicale sau patronale, formulând o cerere instanței de judecată respective.

a) La nivel național, în cazul confederațiilor, două condiții principale trebuie să fie îndeplinite:

- organizațiile sindicale componente, care alcătuiesc confederația, cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
- respectiva confederație are structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv municipiul București.

b) La nivel de sector de activitate sau grup de unități, în cazul federațiilor, legea impune ca organizațiile sindicale membre să cumuleze un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

c) La nivel de unitate, condiția esențială este ca numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale. La nivel de unitate, angajatorul, reprezentat de conducerea unității, este reprezentativ de drept, nemaifiind necesară îndeplinirea altor condiții.

La nivel de sector de activitate sau la nivel național, reprezentativitatea organizațiilor patronale este reglementată de art. 72 din Legea dialogului social. Numai organizațiile patronale reprezentative pot participa la dialogul social și în acțiunile industriale (colective).

La nivel național, o organizație patronală este reprezentativă dacă:

- are statutul legal de confederație patronală;
- are independență organizatorică și patrimonială;
- are ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
- are structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București.

La nivel de sector de activitate, organizațiile patronale pot dobândi reprezentativitatea dacă:

- au statut legal de federații patronale;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar. Ca în situația organizațiilor sindicale, îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate de către organizațiile patronale se verifică de către instanțele de judecată competente. În mod similar, reprezentativitatea obținută (prin hotărâre judecătorească) nu este permanentă, ci este valabilă pentru o durată de 4 ani, după care aceeași instanță competentă verifică menținerea condițiilor de reprezentativitate prevăzute de lege.

Anexa 4

Reprezentanții salariaților

Legea recunoaște existența reprezentanților salariaților în măsura în care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- aceștia se organizează *numai* la nivelul unităților cu cel puțin 21 de salariați;
- la nivelul respectivelor unități, nu există organizații sindicale reprezentative. Cu alte cuvinte, reprezentanții salariaților sunt *o alternativă la sindicatele reprezentative*. Coexistența lor este exclusă².
- reprezentanții respectivi să fie *aleși și mandatați special* în scopul promovării și apărării intereselor salariaților.

În sinteză, reprezentanții salariaților, așa cum sugerează și denumirea, sunt cei aleși să-i reprezinte pe angajații unei anumite unități în relațiile cu angajatorul și să exercite drepturile prevăzute pentru sindicatele reprezentative atunci când acestea din urmă nu sunt constituite.

Potrivit Codului muncii, reprezentanții salariaților sunt aleși cu *votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților încadrați în unitatea respectivă* [art. 221 alin. (2)]. Numărul lor – dar nu și desemnarea concretă a persoanelor – se stabilește prin comun acord între salariați și conducerea unității, în funcție de numărul total al angajaților. În orice caz, alegerea reprezentanților este un *drept al salariaților, iar nu o obligație*.

Durata mandatului reprezentanților salariaților este de maximum *doi ani* [art. 221 alin. (3) din Codul muncii]; acesta reprezintă numai un prag maxim și deci durata efectivă este stabilită, în concret, de adunarea salariaților, cu ocazia desemnării reprezentanților.

2 Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VI-a, revizuită și adăugită, Universul Juridic, București, 2012, p. 186.

Anexa 5

Interviu cu reprezentanți ai partenerilor sociali

I. Confederații sindicale

Au fost intervievați următorii lideri sindicali:

- Iacob BACIU, Președinte CSDR,
- Bogdan Iuliu HOSSU președinte CNS “Cartel ALFA”

1. Din experiența dumneavoastră, care sunt sectoarele de activitate cele mai afectate de reforma legislației muncii intervenita în 2011?

DL. Iacob Baci: Marea majoritate a sectoarelor de activitate, astfel cum au fost reglementate prin HG nr. 126/2011, au fost afectate de prevederile Legii nr. 40/2011, de modificare a Codului Muncii, dar mai ales prin dispozițiile Legii nr. 62/2011 (republicată) Legea dialogului social.

Dintre sectoarele de activitate afectate aș enumera:

- 1) Agricultură, acvacultură și pescuitul. Silvicultură și economia vânatului.
- 2) Industria alimentară, a băuturilor și tutunului.
- 3) Industria chimică, petrochimică și activitățile conexe.
- 4) Industria metalurgică.
- 5) Turism, hoteluri și restaurante.
- 6) Cultură și mass-media.
- 7) Învățământul superior și cercetare.

DL. Bogdan Iuliu Hossu: Toate sectoarele sunt afectate.

Mai mult se resimte în comerț, metalurgie, chimie-petrochimie, agricultură, construcții civile, construcții de mașini

2. Care este stadiul negocierii de contracte colective la nivel de sector?

DL. Iacob Baci: Practic, prin dispozițiile art. 143 alin. 3 și 5 din Legea nr. 62/2011, negocierea colectivă la nivel de sector de activitate este blocată. Este adevărat că având în vedere prevederile art. II din Legea nr. 40/2011 – privind modificarea Codului Muncii, mai există câteva contracte colective de muncă la fostele ramuri de activitate care existau în economia națională și care au corespondent la nivelul actualelor sectoare de activitate, dar câmpul de aplicare al acestora s-a redus simțitor datorită criteriilor aberante prevăzute la art. 145 alin. 3 din Legea nr. 62/2011.

DL. Bogdan Iuliu Hossu: Legea dialogului social a înăsprit condițiile obținerii reprezentativității până la punctul la care acestea efectiv nu mai pot fi îndeplinite.

În plus, potrivit legii, desfășurarea negocierii colective la nivel de sector depinde de măsura în care ambii parteneri sociali și-au obținut reprezentativitatea la acest nivel. Ca urmare, dacă organizațiile patronale nu își solicită și nu își obțin reprezentativitatea și dacă numărul de salariați reprezentați de către federațiile patronale au cel puțin 50%+1 din numărul de salariați ai sectorului, practic organizațiile sindicale – chiar reprezentative fiind – nu au cu cine negocia.

De aceea putem afirma că negocierea colectivă la nivel de sector este în prezent paralizată. De altfel, nu există niciun contract colectiv deja înregistrat – la acest nivel. De menționat că nici la nivel de grup de unități nu a mai fost încheiat niciun contract colectiv. La nivel de unitate numărul de contracte colective a scăzut cu peste 30%

3. Menționați cele mai semnificative trei efecte ale eliminării contractului colectiv unic de la nivel național, din perspectiva dumneavoastră.

DL. Iacob Baciu: Considerăm că eliminarea contractului colectiv de muncă unic la nivel național constituie o gravă eroare în domeniul relațiilor de muncă și industriale în România.

Primul efect semnificativ constă în faptul că acest contract colectiv de muncă era izvor de drept pentru contractele încheiate la nivel de sectoare, grupuri de unități și unitate, așa după cum știți, clauzele acelui contract erau minimale și obligatorii.

Al doilea efect consta în faptul că prevederile CCM unic la nivel național erau obligatorii de respectat și în contractele individuale de muncă. Ori negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie în unitatea care are cel puțin 21 de salariați.

În aceste condiții, salariații din Întreprinderile Mici și Mijlocii care au mai puțin de 21 de salariați, unde negocierea colectivă nu este obligatorie, au rămas fără protecția CCM unic la nivel național și, implicit, respectarea acestor prevederi în Contractele individuale de muncă.

Al treilea efect îl constituie diminuarea semnificativă a rolului dialogului și parteneriatului social la nivel național între părțile care negociau și semnau CCM unic la nivel național.

DL. Bogdan Iuliu Hossu: Suprapusă peste desființarea nivelului de sector – ca nivel de negociere colectivă și peste imposibilitatea sau dificultatea maximă a negocierii la nivel de sector, desființarea contractului colectiv la nivel național a condus la lipsirea de protecție a celei mai mari părți a salariaților români. În prezent, cei mai mulți dintre salariații membrii ai confederației pe care o reprezintă nu sunt acoperiți prin niciun contract colectiv de muncă. Studiile noastre arată că de la acoperirea completă a lucrătorilor români prin contracte colective de muncă (dată fiind opozabilitatea erga omnes a contractului de la nivel național) s-a ajuns la o acoperire de mai puțin de o treime a lucrătorilor români.

Multe dintre prevederile contractului colectiv de muncă la nivel național nu au fost preluate de către Codul muncii, modificat prin Legea 40/2011. Menționăm:

- obligativitatea cercetării prealabile în cazul concedierii pentru necorespondere profesională;
- obligativitatea cercetării disciplinare în cazul aplicării sancțiunii avertismentului;
- prevederea unor zile libere plătite acordate salariaților pentru situații familiale speciale;
- dreptul salariaților de a absenta 4 ore pe zi pe parcursul preavizului, în scopul identificării unui loc de muncă alternativ;
- anumite plăți compensatorii în cazul concedierii pentru motive independente de persoana salariatului etc.

După încetarea contractului colectiv de muncă de la nivel național, salariații nu mai beneficiază de aceste drepturi, decât dacă ele au fost preluate în contractele de la niveluri inferioare.

4. Care a fost efectul intrării în vigoare a Legii Dialogului Social asupra reprezentativității organizațiilor sindicale afiliate federației/confederației pe care o reprezentați?

DL. Iacob Baciu: Prin Legea nr. 62/2011 (republicată), în special pentru organizațiile sindicale constituite la nivelul întreprinderii, a fost majorat criteriul numeric – numărul de membri de sindicat raportat la numărul de salariați din întreprindere – la 50% + unu.

În aceste condiții s-a diminuat numărul de organizații sindicale care au statut de organizație sindicală reprezentativă pentru a participa la negocierea CCM de la nivelul unității.

Efectul constă în reducerea numărului de contracte colective de muncă de la nivelul întreprinderii.

Un alt efect îl constituie reducerea numărului de membri de sindicat care existau la nivelul întreprinderii, din moment ce sindicatul nu mai participa, doar el singur, la negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă.

DL. Bogdan Iuliu Hossu: Până să vorbim despre reprezentativitate, însăși înființarea de organizații sindicale are de suferit. Astfel, Legea 62/2011 prevede că o organizație sindicală poate dobândi personalitate juridică numai dacă are cel puțin 15 angajați din aceeași unitate, ceea ce împiedică din start sindicalizarea salariaților care lucrează în entități economice de dimensiuni mai reduse.

Un număr de 458 de organizații sindicale care beneficiau de reprezentativitate sub imperiul vechii reglementări nu au mai putut obține reprezentativitatea, în raport cu noile condiții legale, pe care le considerăm excesive.

5. Cum este percepută în rândul membrilor de sindicat tendința de flexibilizare a contractelor individuale de muncă, manifestate prin recente modificări ale Codului muncii?

Dl. Iacob Baciu: În rândul membrilor de sindicat tendința flexibilizării contractelor individuale de muncă este percepută ca o favoare acordată angajatorului, în detrimentul angajatului.

De altfel, în opinia noastră, atât modificările Codului Muncii cât și adoptarea Legii nr. 62/2011 – Legea dialogului social, sunt o dereglementare a relațiilor colective și individuale de muncă existente în România până la acel moment, sunt o intenție clară de subminare a rolului sindicatelor în privința negocierii colective, a creării cadrului legal de apărare a intereselor legitime, nu numai ale membrilor de sindicat, ci și ale celorlalți salariați.

Se constată o tendință clară de stabilire a condițiilor de muncă prin negocierea individuală și nu prin negocierea colectivă și existența contractelor colective de muncă. Și atunci, despre ce dialog și parteneriat social vorbim în România?

Dl. Bogdan Iuliu Hossu: Salariații consideră flexibilizarea contractului de muncă un alibi pentru dereglementare. Este vorba neîndoielnic despre un regres, mai ales în condițiile în care nu există cercetări empirice care să ateste faptul că multiplicarea varietăților flexibile de contracte de muncă are drept efect reducerea ratei șomajului.

II. Confederații patronale

a) *Dl. Marius Opran*, Președinte UGIR-1903

1. Care considerați că a fost impactul noii Legi a dialogului social asupra negocierii colective în România?

Dl. Marius Opran: Dezastruos - a distrus practic, cu impact imediat, dialogul social în România și - pe termen scurt și mediu - pacea socială. A făcut CES-ul nefuncțional din mai 2011, când marile confederații patronale și sindicale s-au retras din structura acestuia, el functionând și consumând ilegal bani de la buget.

2. Organizația patronală pe care o reprezentați a negociat, încheiat și înregistrat deja contracte colective în temeiul noii legi?

Dl. Marius Opran: Nu, datorită noilor prevederi - am prelungit tacit și de comun acord cu sindicatele acordurile semnate anterior anului 2011. Dispariția contractului la nivel național este o prostie făcută cu bună știință la presiuni externe de către o mână de persoane aservite altor interese decât cele naționale.

Nici măcar nu au auzit de noțiunea de responsabilitate corporativă, practică de toate marile companii occidentale din proprie inițiativă în baza unui cod auto-asumat.

3. În ansamblu, considerați modificările intervenite în legislația muncii din 2011 ca având un efect pozitiv asupra mediului economic și concurențial?

Total negativ - a distrus însăși esența dialogului și păcii sociale, fundamentale unei dezvoltări economice durabile. Decât să ai grevă o lună pe an și chiar muncitorii tăi să aibă o atitudine negativă la locul de muncă, preferi să mărești salariul cu 100 RON - pierderile sunt mai mici. Nu mai trăim în epoca "capitalismului sălbatic", ci sub imperiul mecanismelor economiei sociale de piață. Măcar de fațadă, încă nu avem oficial

statutul de colonie a Marilor Puteri și ar fi normal să ne adaptăm situației și cerințelor locale ținând seama prioritar de interesul național și al cetățenilor acestei țări, dar având în vedere fără discuție globalizarea și angajamentele internaționale luate. Nu se poate merge înainte promovând o permanentă stare de conflict angajator – angajați și un arbitraj părtinitor al Executivului. Legea 62/2011 trebuie modificată în acest sens, iar proiectul – pe care-l considerăm echilibrat și-l susținem în general, dar susceptibil încă de îmbunătățiri – se află la Guvern pentru adoptare. Trebuie promovate prioritar interesele întreprinzătorilor români în raport cu cel al companiilor străine. Ar fi foarte avantajos pentru România adoptarea unei asemenea poziții având ca unul dintre “stâlpii” principali dialogul și pacea socială și acest lucru poate fi demonstrat cu creionul pe hârtie într-un cadru organizat cu participarea tuturor celor implicați.

b) *DL. Mihail Ivașcu* – Secretar General al CONPIROM (Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România)

1. În cadrul confederației pe care o reprezentați, au fost încheiate contracte colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel de sector de activitate ? Dacă răspunsul este negativ, care sunt motivele ?

DL. Mihail Ivașcu: În confederația CONPIROM nu s-a încheiat la nivel de grup de unități și nici la nivel de sectoare niciun contract colectiv de muncă după reformele din 2011, pentru următoarele motive:

- Legea dialogului social face dificilă încheierea contractelor colective de muncă, conținând prevederi care nu sunt numai împotriva sindicatelor, ci și a patronatelor;
- nu numai sindicatele au greutăți în asigurarea reprezentativității necesare la nivel de sector, dar și patronatele, în aceeași măsură;
- CONPIROM are aceeași atitudine ca și cele 5 confederații sindicale reprezentative, sens în care au adoptat o poziție comună pe care au adresat-o Guvernului în privința îmbunătățirii legislației, care să fie favorabilă pentru încheierea contractelor colective de muncă;
- lipsa unui contract colectiv de muncă la nivel național, care, înainte să fie eliminat, orienta și dirija încheierea contractelor colective subsecvente.

2. Modificările legislative din 2011, prin Legea nr. 40/2011 și Legea nr. 62/2011, au determinat îmbunătățiri în activitatea economică a unităților din cadrul confederației pe care o reprezentați, respectiv îmbunătățiri în relațiile de muncă ?

DL. Mihail Ivașcu: Decurge din precedentul răspuns. Modificările din 2011 aduse legislației muncii au afectat, într-un sens negativ, relațiile de muncă, din motivele de mai sus, respectiv nu au adus nicio îmbunătățire.

De asemenea, ele nu au condus nici la îmbunătățirea activității economice.

c) *DL. ȘTEFAN VARFALVI* – Alianța Confederațiilor Patronale din România

1. Care considerați că a fost impactul noii Legi a dialogului social și al renunțării la Contractul colectiv de muncă național asupra negocierii colective în România ?

DL. Ștefan Varfalvi: În momentul de față, dialogul social în România este la unul din cele mai scăzute niveluri din ultimii ani și aceasta se datorează mai multor motive.

În primul rând, desființarea contractului colectiv de muncă la nivel național a lăsat o mare parte dintre angajații din țară fără o protecție legală și a scăzut importanța confederațiilor reprezentative la nivel național.

În al doilea rând, criteriile de reprezentativitate creează mari probleme unor confederații, atât patronale, cât și sindicale.

În același timp, reacțiile actorilor din dialogul social, de după adoptarea legii, au fost un element extrem de important în evoluția dialogului.

Practic, ACPR (Alianța Confederațiilor Patronale din România), care este totuși asociația patronală care reprezintă România, atât la BusinessEurope cât și la ILO, nu are niciun fel de dialog cu confederațiile sindicale reprezentative la nivel național (și nu din vina ACPR).

Decizia sindicatelor de a face o alianță cu PatroRom (Patronatul Român), ca urmare a modului în care s-a negociat legea dialogului social, este o mare greșeală, prin încurajarea dezbinării în cadrul mișcării patronale și prin privarea sindicatelor de a avea un partener de dialog real.

2. În ansamblu, considerați modificările intervenite în legislația muncii în 2011 ca având un efect pozitiv sau negativ asupra mediului economic și concurențial ?

DL. Ștefan Varfalvi: Subliniez faptul perioada de care discutăm este perioada de criză mondială economică acută, care a avut și are consecințe extrem de importante și asupra mediului economic românesc.

Modificările făcute în legislația muncii au avut și efecte negative, dar și efecte pozitive asupra capacității societăților comerciale de a face față problemelor create de criza economică.

Dar, în niciun caz nu se poate pune problema că toate efectele negative apărute în perioada aceasta se datorează noii legi a dialogului social.

Cred că flexibilizarea relațiilor de muncă are un efect pozitiv în timp ce dificultățile introduse în dialogul social au un efect negativ, mai ales prin desființarea contractului colectiv de muncă la nivel național și prin introducerea unor criterii de reprezentativitate exagerate.

Vreau să reiterez că rolul patronatelor este de a lupta pentru un climat economic și social care să sprijine funcționalitatea membrilor lor și că acest lucru se poate realiza doar prin dialogul tripartit. Tocmai de aceea cred că starea dialogului social din acest moment face ca soliditatea demersurilor pe care am putea să le facem împreună, patronate și sindicate, să fie mult redusă.

Anexa 6

Noi condiții ale grevei de avertisment

Mai multe caracteristici decurg din art. 185 din Legea dialogului social:

- o grevă de avertisment are două forme: una care presupune încetarea colectivă și voluntară a lucrului, dar numai pentru o durată de cel mult 2 ore, respectiv una care se desfășoară fără încetarea lucrului;
- în ambele situații, greva propriu-zisă poate fi declarată numai după trecerea a cel puțin 2 zile lucrătoare de la declararea grevei de avertisment. Acesta este un termen minim și deci greva-arhetip (greva propriu-zisă) poate fi legal declarată după 3, 4 zile etc.

Scopul grevelor de avertisment, așa cum decurge și din denumire, este de a-l avertiza pe angajator că dacă nu acceptă revendicările formulate de salariați, va fi declarată greva propriu-zisă.

În ipoteza în care greva de avertisment presupune încetarea lucrului (chiar și pentru cel mult 2 ore), trebuie să fie îndeplinite și condițiile legale prevăzute pentru greva propriu-zisă, după cum urmează:

- o astfel de grevă de avertisment poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege;
- angajatorul a fost notificat cu cel puțin două zile lucrătoare înainte;
- salariații și-au exprimat adeziunea la grevă în cvorumul prevăzut de lege.

Se impune însă precizarea că, indiferent dacă greva de avertisment se face fără încetarea colectivă și voluntară a lucrului, angajatorul trebuie să fie notificat de declararea grevei.

Anexa 7

Evoluția salariului minim (EUR/lună)

Tara	sem, II 2008	sem, II 2009	sem, II 2010	sem, II 2011	sem, II 2012
Belgia	1,336	1,388	1,388	1,444	1,472
Bulgaria	112	123	123	123	148
Rep. Ceha	335	309	311	329	312
Estonia	278	278	278	278	290
Irlanda	1,462	1,462	1,462	1,462	1,462
Grecia	794	863	863	863	684
Spania	700	728	739	748	748
Franța	1,321	1,338	1,344	1,365	1,426
Letonia	227	256	254	282	287
Lituania	232	232	232	232	232
Luxemburg	1,61	1,683	1,725	1,758	1,801
Ungaria	293	263	257	293	323
Malta	617	635	660	665	680
Olanda	1,357	1,399	1,416	1,435	1,456
Polonia	336	287	318	347	353
Portugalia	497	525	554	566	566
România	137	143	137	158	157
Slovenia	557	589	734	748	763
Slovacia	268	296	308	317	327
Regatul Unit	1,15	1,113	1,169	1,084	1,244
Turcia	331	321	392	356	412
SUA	643	803	1,024	869	998

Sursa: Eurostat

Anexa 8

Evoluția salariului minim lunar (% față de sem II anul anterior)

Tara	sem, II 2009	sem, II 2010	sem, II 2011	sem, II 2012
Belgia	3,9	0,0	4,0	2,0
Bulgaria	9,1	0,0	0,0	20,8
Rep. Ceha	-7,7	0,7	5,5	-5,1
Estonia	0,0	0,0	0,0	4,3
Irlanda	0,0	0,0	0,0	0,0
Grecia	8,7	0,0	0,0	-20,7
Spania	4,0	1,5	1,3	0,0
Franța	1,3	0,5	1,6	4,4
Letonia	12,7	-0,8	11,1	1,8
Lituania	0,0	0,0	0,0	0,0
Luxemburg	4,5	2,5	1,9	2,5
Ungaria	-10,2	-2,4	14,1	10,3
Malta	2,9	3,9	0,8	2,2
Olanda	3,1	1,2	1,4	1,5
Polonia	-14,7	10,8	9,4	1,6
Portugalia	5,6	5,6	2,1	0,0
România	3,9	-3,7	15,0	-0,4
Slovenia	5,9	24,6	1,9	2,0
Slovacia	10,2	4,1	3,1	3,1
Regatul Unit	-3,2	5,1	-7,3	14,8
Turcia	-2,9	22,2	-9,1	15,6
SUA	24,9	27,5	-15,1	14,8

Sursa: Eurostat

Anexa 9

Salariile în funcție de dimensiunea și forma de proprietate a companiei (% , media pe economia națională = 100,0)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Companii private mai mici de 50 salariați	57.5	57.0	55.1	59.5	62.5	59.4	63.4	65.4
Companii publice mai mici de 50 salariați	77.5	77.8	82.5	89.8	85.3	90.0	76.1	70.8
Companii publice mai mari de 250 salariați	132.0	132.6	138.7	135.0	138.2	133.2	121.9	116.6
Companii private mai mari de 250 salariați	111.7	117.7	116.9	115.8	115.0	122.7	125.1	127.2

Sursa: Prelucrări proprii pe baza câștigurilor salariale publicate de INS.

Anexa 10

Ramuri și condiții de reprezentativitate anterior promovării modificărilor legislative (2010)

Nr. crt.	Ramura de activitate	Număr de salariați din ramură (persoane)	Condiție de reprezentativitate sindicat (7% din număr salariați)	Condiție de reprezentativitate patronat și semnare contract colectiv la nivel de ramura (număr salariați din unitățile afiliate la organizațiile patronale semnate 7% din număr salariați)
1	Agricultură, piscicultură și pescuit	59 100	4 137	5 910
2	Silvicultura, economia vânatului, apelor și protecției mediului	25 400	1 778	2 540
3	Industria minieră, geologie	37 221	2 605	3 722
4	Energie electrică, termică, petrol, gaze	111 385	7 797	11 139
5	Industria alimentară, bauturilor, tutunului	186 397	13 048	18 640
6	Industria textilă și a produselor textile	182 310	12 762	18 231
7	Industria pielăriei și a încălțămintei	57 577	4 030	5 758
8	Exploatarea și prelucrarea lemnului	53 556	3 749	5 356
9	Celuloză și hârtie	11 991	839	1 199
10	Edituri și poligrafie	17 215	1 205	1 722
11	Industria chimică și petrochimică	89 705	6 279	8 971
12	Materiale de construcții și industria cimentului	33 243	2 327	3 324
13	Industria sticlei și a ceramicii fine	22 523	1 577	2 252
14	Metalurgie feroasă, neferoasă și produse refractare	37 747	2 642	3 775
15	Construcții de mașini	228 899	16 023	22 890
16	Industria electrotehnică, mecanică fină și utilaje, electronică	139 123	9 739	13 912
17	Industria mobilei și alte activități industriale, n.c.a	73 545	5 148	7 355
18	Reciclarea materialelor	43 053	3 014	4 305
19	Construcții	393 339	27 534	39 334
20	Comerț	884 689	61 928	88 469
21	Turism, hoteluri și restaurante	135 507	9 485	13 551
22	Transporturi	269 106	18 837	26 911
23	Posta și telecomunicații	42 927	3 005	4 293
24	Activități financiare, bancare, de asigurări	103 500	7 245	10 350
25	Cercetare-proiectare	16 745	1 172	1 675
26	Administrație publică	219 000	15 330	21 900
27	Învățământ	387 500	27 125	38 750
28	Sănătate și asistență socială	374 000	26 180	37 400
29	Gospodărie comunală, locativă, transporturi locale	35 918	2 514	3 592
30	Mass-media	37 014	2 591	3 701
31	Cultură	47 050	3 294	4 705

Sursa: Calcule proprii pe baza datelor din "Rezultate și performanțe ale întreprinderilor active din industrie și construcții" și "Rezultate și performanțe ale întreprinderilor active din comerț și servicii de piață", INS, București, 2012.

Anexa 11

Sectoare și condiții de reprezentativitate după promovarea modificărilor legislative (2011)

Efectivul salariaților din economie	2011	Condiție de reprezentativitate organizație sindicală (7% din numărul de salariați)	Condiție de reprezentativitate organizație patronală (10% din numărul de salariați angajați în unitățile afiliate)	Condiție pentru semnare contract colectiv la nivel de sector (50% din salariați din sector angajați în unitățile afiliate)
Agricultură, acvacultură și pescuit. Silvicultură și economia vânatului	116 899	8 183	11 690	58 451
Industria extractivă	12 961	907	1 296	6 482
Energie, petrol și gaze și minerit energetic	123 302	8 631	12 330	61 652
Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului	186 396	13 048	18 640	93 199
Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte. Pielărie și încălțăminte	240 002	16 800	24 000	120 002
Exploatarea și prelucrarea lemnului. Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	65 547	4 588	6 555	32 775
Industria chimică și petrochimică și activități conexe	89 705	6 279	8 971	44 854
Industria sticlei și ceramicii fine. Industria materialelor de construcții. Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	40 638	2 845	4 064	20 320
Industria metalurgică	37 747	2 642	3 775	18 875
Industria construcțiilor de mașini și construcții metalice	293 020	20 511	29 302	146 511
Industria echipamentelor electrice, electronice și mecanică fină. Alte activități industriale	69 581	4 871	6 958	34 792
Industria mobilei. Alte activități industriale	69 929	4 895	6 993	34 966
Servicii comunitare și utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și protecția mediului	78 791	5 515	7 879	39 397
Construcții	347 774	24 344	34 777	173 888
Comerț	820 716	57 450	82 072	410 359
Transporturi terestre și servicii conexe	148 218	10 375	14 822	74 110
Transporturi pe apă și servicii conexe. Transporturi aeriene și servicii conexe	17 564	1 229	1 756	8 783
Postă și curierat	42 927	3 005	4 293	21 465
Turism, hoteluri și restaurante	144 324	10 103	14 432	72 163
Cultură și mass media	65 870	4 611	6 587	32 936
Tehnologia informației și comunicații	72 608	5 083	7 261	36 305
Activități financiare, bancare și de asigurări	106 994	7 490	10 699	53 498

Efectivul salariaților din economie	2011	Condiție de reprezentativitate organizație sindicală (7% din numărul de salariați)	Condiție de reprezentativitate organizație patronală (10% din numărul de salariați angajați în unitățile afiliate)	Condiție pentru semnare contract colectiv la nivel de sector (50% din salariați din sector angajați în unitățile afiliate)
Servicii de asistentă, consultantă, suport. Alte activități de servicii	389 951	27 297	38 995	194 977
Administrație publică. Activități ale organizațiilor extrateritoriale	321 778	22 524	32 178	160 890
Învățământ preuniversitar	321 431	22 500	32 143	160 717
Învățământ superior și cercetare	71 665	5 017	7 167	35 834
Sănătate. Activități sanitar-veterinare	222 723	15 591	22 272	111 363
Asistentă socială	71 646	5 015	7 165	35 824
Activități sportive, jocuri de noroc și pariuri. Alte activități asociative	99 066	6 935	9 907	49 534

Sursa: Date privind numărul de salariați pe sectoare furnizate de INS organizațiilor sindicale în anul 2012, în contextul depunerii dosarelor de dobândire a reprezentativității. Calcule proprii privind numărul de salariați pentru îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate.

Anexa 12

Lista federațiilor sindicale care și-au depus dosarele pentru redobândirea reprezentativității (noiembrie 2012)

1. Federația Sindicatelor Apă-Canal din România;
2. Federația Sindicatelor din Servicii Comunitare de Utilități Publice;
3. Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură, Alimentație, Tutun, Domenii și Servicii Conexe AGROSTAR;
4. Federația SANITAS din România;
5. Federația Națională Sindicală a Angajaților din Asistență Socială și Protecția Copilului;
6. Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci;
7. Federația Sindicatelor din Administrația Publică Centrală și Locală – COLUMNNA;
8. Federația Sindicală TRANSLOC;
9. Federația Română a Jurnaliștilor MEDIASIND;
10. Federația Națională Sindicală “ SALROCA”;
11. Federația Națională a Sindicatelor din Serviciile Publice SIGOL;
12. Federația Națională a Sindicatelor APIA;
13. Federația Sindicală Automobilul Românesc;
14. Federația Sindicatelor Libere Independente “ Energetica”;
15. Federația Sindicatelor Libere ale Salariaților CEC din România;
16. Federația Sindicatelor Naționale ale Polițiștilor și Personalului Contractual din România;
17. Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate UNIVERS;
18. Federația Sindicatelor “Gaz România”;
19. Federația Națională a Sindicatelor Portuare;
20. Federația Sindicală METAROM;
21. Federația Sindicatelor Libere din Chimie și Petrochimie;
22. Federația Națională MINE ENERGIE;
23. Federația Națională a Sindicatelor din Chimie-Petrochimie “ Lazar Edeleanu”;
24. Federația Națională a Sindicatelor din Aeroporturi;
25. Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare;
26. Federația Națională “ DRUM de FIER”;
27. Federația Națională Sindicală “ PRO.ASIST”;
28. Sindicatul Național PETROM – ENERGIE;
29. Federația Sindicatelor METAROM;
30. Federația Sindicatelor din Metalurgia Neferoasă;
31. Federația Națională Feroviară Mișcare Comercial;
32. Federația Sindicatelor Democratice din Poliția Română “AL.I.Cuza”;
33. Federația Națională a Sindicatelor din Apă , Canal și Servicii;
34. Federația Sindicatelor din Administrația Națională a Penitenciarelor;
35. Alianța Națională Sindicală Feroviară;
36. Federația Națională a Sindicatelor din Poliție SED LEX;
37. Federația Sindicatelor din Administrația Publică PUBLISIND;
38. Federația Națională Sindicală AMBULANȚA din România;
39. Federația Națională a Sindicatelor din Transporturi ELCATEL;
40. Federația Națională a Sindicatelor Șoferilor din România;

41. Federația Mecanicilor de Locomotivă din România;
42. Federația Națională Sindicală Solidaritatea Metal;
43. Federația Sindicală a Veterinarilor din România;
44. Federația "Solidaritatea Sanitară" din România;
45. Federația Sindicatelor Libere din Industria Lemnului;
46. Alianța Sindicatelor Transportatorilor din România;
47. Federația Sindicatelor din Telecomunicații;
48. Federația Națională Sindicală ALMA MATER;
49. Uniunea Județeană Sanitas Maramureș;
50. Federația Națională a Sindicatelor Portuare Constanța;
51. Uniunea Sindicală din Ramura Cultură;
52. Federația Generală a Sindicatelor Familia;
53. Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară;
54. Federația Sindicală Lex Just;
55. Federația Națională de Mediu Ecologistul;
56. Federația Sindicală "Solidaritatea - Virgil Săhleanu" a Metalurgiștilor din România.

Anexa 13

Lista federațiilor patronale care și-au depus dosarele pentru redobândirea reprezentativității (noiembrie 2012)

1. Patronatul Întreprinderilor Mici și Mijlocii din București și Județul Ilfov;
2. Federația Patronală Energetică;
3. Patronatul Român al Industriei de Vending – Priv;
4. Organizația Patronală BADCOM;
5. Federația Asociațiilor Companiilor de Utilități din Energie;
6. Uniunea Patronală Gaz-România;
7. Asociația Română a Apei;
8. Confederația Operatorilor și Transportatorilor Autorizați din România.
9. Asociația Producătorilor de Mobilă din România;

Anexa 14

Numărul și structura întreprinderilor active pe sectoare de activitate și pe clase de mărime

	2003	2007	2008	2010
Total întreprinderi active (mii)	363.1	520.2	555.1	491.9
a) în funcție de numărul de salariați/ întreprindere (%)				
– 0-9 salariați	87.2	88.4	89.2	89.1
250 salariați	0.6	0.4	0.3	0.3
b) în funcție de sectorul de activitate (%)				
– agricultură	3.0	2.7	2.6	3.1
– industrie și construcții	19.9	20.8	21.7	20.9
– servicii	77.1	76.5	75.7	76.0

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții.

Anexa 15

Impactul modificărilor legislative asupra sectoarelor de activitate

Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului

1	Evoluții în domeniul numărului de salariați
	Conform datelor furnizate de INS în "Buletinul statistic lunar", în luna mai 2011, efectivul salariaților din acest sector a fost de 168,2 mii (4,05% din totalul salariaților din economie), iar în luna iunie 2012 a crescut la 172,4 mii persoane (4,0% din total). Anterior crizei, respectiv în anul 2008, în acest sector erau înregistrați 188,6 mii salariați.
2	Contribuția sectorului la crearea Vab pe total economie
	Sectorul contribuie cu peste o cincime din valoarea adăugată brută creată pe total industrie și 5-6% din totalul valorii adăugate brute pe total economie și respectiv PIB.
3	Câștigul salarial mediu net
	În luna iunie 2012, câștigul salarial mediu net din industria alimentară era de aproximativ 224 euro (348 euro media pe economia națională), reprezentând 93,7% din câștigul salarial mediu net din luna mai 2011, egal cu 239 euro (355 euro media națională).
4	Productivitatea muncii
	În ceea ce privește productivitatea muncii, pe fondul unor evoluții oscilante de la o lună la alta, în iunie 2012 aceasta s-a diminuat cu 8,7% comparativ cu nivelul din mai 2011.
5	Parteneri sociali și negocieri colective
	Conform Legii 130/1996, valabilitatea "Contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii industrie alimentară, băuturi și tutun din anul 2006" a fost prelungită până în anul 2015, printr-un act adițional semnat în luna iunie 2010. Contractul este semnat din partea angajatorilor de Federația Patronală Română din Industria Alimentară – ROMALIMENTA, care conform propriilor declarații are angajați în unitățile membre peste 90.000 salariați. Potrivit noilor reglementări, pentru a fi reprezentativă la nivel de sector în iunie 2012, federația ar trebui să aibă în companiile membre circa 17.200 salariați iar pentru a putea semna și înregistra un contract colectiv la nivel de sector, erau necesari 86.200 salariați în unitățile membre. Din partea organizațiilor sindicale, contractul era semnat de Federația Națională a Sindicatelor din Industria Alimentară, a Băuturilor, Tutunului și Ramuri Conexe – Federația SINDALIMENTA și Centrala CERES. Federația SINDALIMENTA are conform declarațiilor proprii 25.000 membri, iar Centrala CERES 15.000 membri. Pentru a-și recâștiga reprezentativitatea, demers obligatoriu în condițiile noilor reglementări, o federație sindicală ar trebui să aducă dovada unui număr de 12.000 membri angajați în companiile din sector. Potrivit legii, negocierea colectivă este obligatorie numai pentru companiile care au mai mult de 20 angajați. În acest sector, în anul 2010, de pildă, din cele 8.604 companii active, un număr de 6.923 (80,4%), în care lucrau circa 18% din salariații sectorului, aveau mai puțin de 20 salariați.

Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte. Pielărie și încălțăminte

1	Evoluții în domeniul numărului de salariați
	În luna iunie 2012, în sector erau angajați aproximativ 221 mii salariați (circa 5% din totalul salariaților din economie), comparativ cu 219,5 mii persoane în luna mai 2011. Față de anul 2008, numărul de salariați este mai mic cu peste 30%.
2	Contribuția sectorului la crearea Vab pe total economie
	Sectorul contribuie cu circa 3% la totalul valorii adăugate brute din economie.
3	Câștigul salarial mediu net
	Câștigul salarial mediu net lunar exprimat în euro din industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte, pielărie și încălțăminte (prin transformarea câștigului mediu net lunar în lei utilizând cursul mediu lunar de schimb lei/euro, publicat de Banca Națională a României) a evoluat de la 233 euro în mai 2011 la 226 euro în iunie 2012. În raport cu câștigul salarial mediu net pe economia națională, media sectorului reprezenta în iunie 2012 circa 65%.
4	Productivitatea muncii
	În intervalul mai 2011-iunie 2012, indicii reali ai productivității muncii prezintă o tendință regresivă în toate subsecțiile. Cel mai mare recul al productivității este consemnat în pielărie-încălțăminte (în iunie 2012, productivitatea a reprezentat 84,8% din nivelul lunii mai 2011); pentru fabricarea produselor textile, nivelul productivității reprezenta 85,2%, iar în producția de îmbrăcăminte 98,4%.
5	Parteneri sociali și negocieri colective
	Anterior noilor reglementări (Legea 62/2011), conform Legii 130/1996, în sector se negociau și semnau contracte colective de muncă pentru două ramuri: industria textilă și produse textile și respectiv pielărie-încălțăminte. Ultimul contract colectiv de muncă pentru industria textilă și a produselor textile din anul 2007 a fost valabil până în anul 2010 și a fost prelungit prin act adițional până la 31 decembrie 2011. Partenerii sociali semnatori ai acestuia au fost: – Federația Patronală din Industria Ușoară – FEPAIUS, pe de o parte și – Federația Sindicatelor Textile Confecții CONFTEX; – Federația Sindicatelor din Industria Ușoară UNICONF (cu 645 membri); – Federația PELTRICONTEX – Frăția; – Federația Sindicală CRAIMODEX (2.897 sindicaliști), pe de altă parte. Din datele furnizate de confederațiile sindicale pentru redobândirea reprezentativității, conform Legii 62/2011, afișate pe site-ul MMFPSPV, în sector sunt active și alte federații sindicale: Federația Națională a Sindicatelor din Industria Textilă SINTEXTIL (11.643 membri); Federația Lucrătorilor din Industria Ușoară CONPELTEX (1.300 membri). Pentru ramura Pielărie-încălțăminte, ultimul contract colectiv încheiat în conformitate cu Legea 130/1996, a fost valabil pentru perioada 2007-2011 și a fost semnat de Organizația Patronală Pielărie – Încălțăminte PINC, care la momentul semnării contractului avea în companiile membre circa 50.000 salariați și de Federația Sindicală Pielarul care la momentul semnării contractului avea aproximativ 8.000 de salariați membri din ramură. Ca urmare a noilor reglementări (Legea 62/2011), federația patronală reprezentativă în sector ar trebui să aibă angajați în unitățile afiliate cel puțin 22.100 salariați, iar sindicatul poate fi reprezentativ dacă cumulează 15.470 salariați. Pentru înregistrarea contractelor colective la nivel de sector, federațiile patronale semnare trebuie să aibă minimum 110.500 salariați în unitățile membre. Potrivit legii, negocierea colectivă este obligatorie numai pentru companiile care au mai mult de 20 angajați. În acest sector, în anul 2010, de pildă, din cele 7.551 companii active, un număr de 5.454 (72,2%), în care lucrau circa 9,4% din salariații sectorului, aveau mai puțin de 20 salariați.

Industria metalurgică

1	Evoluții în domeniul numărului de salariați
	Numărul de salariați din industria metalurgică este practic același în iunie 2012 (33,4 mii) comparativ cu cel din mai 2011 (33,6 mii persoane). În raport cu anul 2008, numărul total de salariați din metalurgie s-a redus cu circa 15 mii persoane.
2	Contribuția sectorului la crearea VAB pe total economie
	Industria metalurgică contribuie cu aproximativ 0,8% la crearea valorii adăugate brute la nivel național și angajează aproximativ 0,8% din salariații din economie.
3	Câștigul salarial mediu net
	Din punct de vedere al câștigului salarial, industria metalurgică se situează peste media câștigului pe economia națională. În luna mai 2011, câștigul salarial mediu net lunar a fost de 434 euro, cu 22% mai mare decât cel mediu pe economia națională. În luna iunie 2012, câștigul mediu lunar net era același cu cel din mai 2011, depășind media câștigului național cu 24,7%.
4	Productivitatea muncii
	Productivitatea muncii din sector a înregistrat o creștere de circa 5% în iunie 2012 față de luna mai 2011, după reculul din februarie 2012 când nivelul a fost mai mic cu 18% față de luna mai 2011.
5	Parteneri sociali și negocieri colective
	Ultimul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii metalurgie feroasă, metalurgie neferoasă și produse refractare a fost semnat în iulie 2010, fiind aplicabil în anii 2010 și 2011. Din partea organizațiilor patronale, contractul a fost negociat și semnat de Federația Patronală Metalurgia, care în anul 2009, de pildă, avea în companiile membre peste 45.000 de angajați. Sindicatelor semnatare au fost: – Federația Sindicală a Siderurgiştilor METAROM, care conform datelor disponibile pe site-ul MMFPSPV are aproximativ 6.000 membri; – Federația Sindicatelor Libere din Metalurgia Feroasă și Neferoasă și Produse Refractare, cu circa 2.800 membri; – Federația Sindicală Solidaritatea Virgil Săhleanu a Metalurgiştilor, cu aproximativ 3.500 membri; – Federația Națională Sindicală Solidaritatea Metal. Potrivit noilor criterii de reprezentativitate, pentru participarea la negocieri colective, organizațiile partenerilor sociali vor trebui să îndeplinească următoarele condiții: – organizația patronală să aibă cel puțin 3.500 de angajați în unitățile afiliate pentru a dobândi reprezentativitatea și minim 16.700 salariați pentru a putea semna și înregistra contractul colectiv la nivel de sector; – organizațiile sindicale vor trebui să aibă ca membri cel puțin 2.300 salariați din sector. În ce privește dimensiunea companiilor din industria metalurgică, 73,3% dintre acestea, în care lucrau circa 4% din numărul de salariați, erau mai mici de 20 de angajați.

Construcții

1	Evoluții în domeniul numărului de salariați
	Numărul de salariați din construcții a scăzut de la 416,4 mii în anul 2008 la 315,1 mii în luna mai 2011. După mai 2011, cu oscilații de la o lună la alta, numărul salariaților din sector a atins în iunie 2012 353,2 mii persoane. În trimestrul I 2012, comparativ cu trimestrul I 2011, proporția angajaților cu contract de muncă cu regim de lucru permanent prezintă o tendință de scădere, de la 95,6% la 95,3% în totalul salariaților, iar proporția angajaților cu contract de muncă cu regim de lucru temporar a crescut de la 2,1% la 2,5%. În trimestrul I 2012, au fost și un număr de 10.947 salariați angajați cu alte tipuri de acorduri de muncă (2,2% din totalul salariaților din sector).
2	Contribuția sectorului la crearea Vab pe total economie
	Sectorul construcții contribuia în anul 2010 cu 11% la crearea valorii adăugate brute, față de 12,2% în anul 2008.
3	Câștigul salarial mediu net
	În luna mai 2011, câștigul salarial mediu net lunar din construcții a fost de 294 euro (82,8% din media câștigului la nivel național), iar în luna iunie 2012, acesta a scăzut cu 6,5%, la 279 euro (80,2% din media la nivel național).
4	Productivitatea muncii
	Productivitatea muncii, exprimată ca raport între volumul lucrărilor de construcții și numărul de salariați a fost în luna iunie 2012 cu 9,6% mai mică decât în luna mai 2011.
5	Parteneri sociali și negocieri colective
	Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii construcții, încheiat în decembrie 2007, valabil pentru 2008 și 2009, a fost prelungit prin acte adiționale pentru anii 2010 și 2011. Contractul colectiv era semnat din partea organizațiilor patronale de Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții ARACO, iar din partea organizațiilor sindicale de Federația Generală Sindicală Familia, Federația Națională a Sindicatelor din Construcții Montaj Anghel Saligny și Federația Sindicală a Constructorilor Feroviari și Căi de Comunicații. În anul 2009, Federația Familia și Federația Anghel Saligny au fuzionat formând Federația Generală Sindicală Familia Anghel Saligny. Conform datelor disponibile, în anul 2010, în unitățile afiliate ARACO erau angajați 350.000 salariați, iar datele de pe site-ul MMFSPV relevă că Federația Generală Sindicală Familia Anghel Saligny are în prezent 4.000 de membri. Pentru a fi reprezentative în anul 2012, rezultă că în cazul organizației patronale nu sunt probleme, minimum necesar fiind de 33.500 salariați în unitățile afiliate, iar pentru semnare și înregistrare a contractului la nivel de sector ar fi necesari 167.000 angajați în unitățile afiliate. În cazul organizațiilor sindicale, acestea ar trebui să aibă circa 23.500 membri. Din numărul total de 49.348 companii active în sector în anul 2010, 45.939 companii (aproximativ 93,1%) și în care lucrau 35,6% din numărul de salariați ai sectorului erau mai mici de 20 angajați.

Comerț

1	Evoluții în domeniul numărului de salariați
	Numărul de salariați din sectorul comerț a crescut de la 682,2 mii în luna mai 2011 (16,4% din totalul salariaților din economie) la 706,1 mii în luna iunie 2012 (față de 764 mii salariați în anul 2008 și 820,7 mii în anul 2010). Pe seama modificării Codului muncii poate fi pusă și tendința de scădere a proporției salariaților angajați pe bază de contract de muncă, de la 99,3% din totalul salariaților, în trimestrul I 2011 la 99,0% în trimestrul I 2012. În același interval, proporția salariaților angajați cu contract de muncă cu regim de lucru permanent se diminuează ușor de la 98,8% la 98,4%, în timp ce numărul salariaților cu contract de muncă cu regim temporar a crescut cu 2%. În trimestrul I 2012, un număr de 10,4 mii salariați erau angajați în baza altor tipuri de acorduri de muncă. Această categorie de angajați a reprezentat în trimestrul I 2012, 1% din totalul salariaților din sector.
2	Contribuția sectorului la crearea Vab pe total economie
	Sectorul comerț contribuia în anul 2010 cu peste 21,6% la crearea valorii adăugate brute din economie
3	Câștigul salarial mediu net
	Câștigul salarial mediu net lunar din comerț a fost în luna iunie 2012 de 310 euro (89% din media câștigului la nivel național) față de 307 euro (86% din media la nivel național) în mai 2011. În raport cu valoarea din luna mai 2011, câștigul salarial mediu net din comerț a înregistrat o creștere de 0,9%.
4	Productivitatea muncii
	Deși în termeni reali, cifra de afaceri a crescut în iunie 2012 față de mai 2011 cu 9,9%, productivitatea muncii calculată ca raport între evoluția cifrei de afaceri și a numărului de salariați a crescut în același interval cu 6,2%.
5	Parteneri sociali și negocieri colective
	Ultimul contract colectiv de muncă la nivelul ramurii comerț, a fost încheiat în februarie 2010, având o valabilitate de un an. Organizația patronală semnatară a fost Federația Patronatelor din Comerț, care conform declarațiilor proprii avea în unitățile afiliate aproximativ 11.000 de salariați. Organizația sindicală semnatară a fost Federația Sindicatelor din Comerț, care potrivit site-ului MMFPSPV are în prezent 12.293 membri. În sector activează de asemenea și Asociația Marilor Rețele Comerciale din România, afiliată la organizația patronală reprezentativă la nivel european, care conform propriilor declarații are 30-35.000 angajați în companiile membre. Potrivit noilor reglementări și a numărului de salariați din sector din luna iunie 2012 (706,1 mii), pentru a fi reprezentative în sectorul comerț, organizațiile partenerilor sociali este necesar să îndeplinească următoarele condiții: – pentru organizațiile sindicale, numărul minim de membri este de 49.400 salariați; – pentru organizațiile angajatorilor, numărul minim de salariați din unitățile afiliate este de 70.610 persoane iar pentru semnarea contractului colectiv la nivel de sector numărul minim de salariați este 410.359 persoane. În fine, în anul 2010, un număr de 176.186 companii active (96,9% din totalul de 181.903 companii din sector), în care lucrau 53% din numărul de salariați ai sectorului aveau sub 20 de angajați, negocierile colective nefiind obligatorii.

Anexa 16

Numărul și structura sectorială a populației ocupate

	UM	2003	2007	2008	2010	2011
Total ocupare	Mii persoane	8,306	8,726	8,747	8,371	8,076
	%	100.0	100.0	100.0	100,0	100.0
Agricultură, silvicultură, vânătoare și pescuit	%	34.8	28.2	27.5	29.1	30.0
Industrie și construcții	%	29.6	29.2	30.6	28.2	28,2
Servicii	%	35.7	42.5	41.9	42.6	41.8

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții

Anexa 17

Numărul și structura sectorială a salariaților

	UM	2003	2007	2008	2010	2011
Total ocupare	Mii persoane	4,591	4,885	5,046	4,376	4,349
	%	100.0	100.0	100.0	100,0	100.0
Agricultură, silvicultură, vânătoare și pescuit	%	3.4	2.6	2.3	2.2	2.2
Industrie și construcții	%	47.3	41.4	40.0	36.0	36.6
Servicii	%	49.3	56.0	57.6	61.8	61.2

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții

Anexa 18

Numărul de șomeri pe sexe și nivel de pregătire (mii persoane)

	2008	2009	2010	2011
Total șomeri, din care:	403.4	709.4	627.0	461.0
Femei	187.2	302.1	264.4	203.7
Absolvenți ai învățământului primar, gimnazial și profesional	311.9	503.0	441.6	321.3
Absolvenți ai învățământului liceal și postliceal	70.8	156.4	135.6	101.0
Absolvenți ai învățământului universitar	13,2	28,6	29,4	38.7

Sursa: "Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale", MMFPSPV, București, diverse ediții.

Anexa 19

Structura populației ocupate în funcție de statutul profesional (%)

	2003	2008	2010	2011
Total populație ocupată, din care:	100.0	100.0	100.0	100.0
– salariați	62.5	67.4	65.6	67.3
– patroni	1.3	1.3	1.3	1,2
– lucrători pe cont propriu	21.2	19.4	20.3	18,8
– lucrători familiali neremunerați	15.0	11.9	7.4	12,7

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din "Ancheta forței de muncă în gospodărie", INS, București, diverse ediții.

Anexa 20

Structura ocupării în funcție de programul de lucru (%)

Program de lucru	2003	2008	2010	2011
Total populație ocupată, din care:	100.0	100.0	100.0	100.0
– cu timp complet	88.6	90.1	89.0	89.5
– cu timp parțial	11.4	9.9	11.0	10,5
Total salariați, din care:	100.0	100.0	100.0	100.0
– cu timp complet	99.2	99.4	99.4	99.2
– cu timp parțial	0.8	0.6	0.6	0.8

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din "Ancheta forței de muncă în gospodării", INS, București, diverse ediții.

Anexa 21

Structura salariaților în funcție de regimul de lucru
(%, total salariați = 100,0)

	2003	2008	2010	2011
I. Cu contract de muncă	98.7	99.3	99.4	98.9
– cu regim permanent	97.4	98.3	98.5	97.8
– cu regim temporar	1.3	1.0	0.9	1,1
II. Cu alte tipuri de acorduri de muncă	1.3	0.7	0.6	1,1
– cu regim permanent	0.6	0.5	0.4	0.7
– cu regim temporar	0.7	0.2	0.2	0.4

Sursa: Prelucrări proprii pe baza datelor din "Ancheta forței de muncă în gospodărie", INS, București, diverse ediții.

Anexa 22

Schimbarea locului de muncă în ultimii 5 ani (% din total răspunsuri)

Câte locuri de muncă ați schimbat în ultimii 5 ani ?	2010	2011
În ultimii 5 ani nu am schimbat locul de muncă	54,5	47,1
Un loc de muncă	30,3	31,4
2 locuri de muncă	12,0	15,9
3 locuri de muncă	2,6	4,3
4 sau mai multe locuri de muncă	0,6	1,3

Sursa: "Condiții de muncă, satisfacție și performanță la locul de muncă", BNS, București, 2012

Anexa 23

Durata medie efectivă a săptămânii de lucru (ore)

	Total populație ocupata (total)		Salariați (total)		Din care:			
	2007	2011	2007	2011	Cu timp complet		Cu timp partial	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Total	39.1	39.2	40.7	41.1	40.8	41.3	23,5	24,1
Bărbați	40.4	40.0	41.6	41.5	41.7	41.6	25,9	24,2
Femei	37.6	38.2	39.6	40.8	39.7	41.0	22,3	24,0
Urban	40.7	40.9	40.7	41.0	40.8	41.1	23,2	23,7
Rural	37.2	37.1	40.7	41.6	40.9	41.8	23,9	24,7
Agricultură	35.0	34.6	42.5	42.9	42.7	43.4	31,8	23,9
Industrie și construcții	41.9	41.2	41.9	41.4	42.0	41.4	26,3	25,8
Servicii	41.0	40.9	41.4	40.9	41.7	41.1	24,9	23,8

Sursa: AMIGO, INS, 2008 și 2012.

Anexa 24

Distribuția populației ocupate și a salariaților în funcție de durata efectivă a săptămânii de lucru (%)

	Populație ocupata (total)		Salariați (total)	
	2007	2011	2007	2011
Sub 11 ore	1,7	1,6	2,4	2,1
11-30 ore	13,8	14,0	1,4	1,7
31-39 ore	5,1	4,6	0,5	0,6
40 ore	59,4	62,4	76,4	79,9
41-50 ore	16,0	14,9	16,2	13,9
51-61 ore și peste	4,0	2,5	3,1	1,8

Sursa: AMIGO, 2008 și 2012.

Anexa 25

Numărul de conflicte și numărul de participanți

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Număr de conflicte de interese	121	79	98	95	86	116	92	73	35
Numărul de salariați din unitățile în care au avut loc conflicte (mii pers.)	259.7	221.4	323.6	110.0	103.6	268.7	161.5	114.4	120.5
Numărul de participanți la conflicte (mii pers.)	141.5	177.6	184.1	79.7	72.8	204.8	104.7	61.7	55.6

Sursa: Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții.

Anexa 26

Evoluția numărului de greve și a numărului de angajați participanți

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total greve	Număr	9	11	8	2	12	8	1	0
	Participanți (mii)	11,8	12,4	2,9	1,3	8,1	16,7	0,4	0
Greve de avertisment	Număr	4	3	4	1	4	3	1	0
	Participanți (mii)	4,6	6,8	1,3	1	3,3	1,4	0,4	0
Greve de urmate de greve propriu-zise	Număr	5	4	4	1	2	3	0	0
	Participanți (mii)	7,2	3	1,6	1	2,1	9	0	0
Greve propriu-zise	Număr	0	4	0	1	8	2	0	0
	Participanți (mii)	0	2,6	0	0,3	4,7	6,4	0	0

Sursa: Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții.

Anexa 27

Revendicări care au declanșat conflicte de interese

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total, din care:	100	100	100	100	100	100	100	100
Salariale	50,9	54,5	60	57,7	68,6	78,4	73,9	40,3
Organizarea muncii și condițiile de muncă	13,8	10,5	15,8	6,3	2,3	0,9	0	0
Timpul de muncă	4,2	5	5	6,3	0	0	0	0
Viața sindicală	3	7	0	1,8	0	0	0	0
Restructurări, negocieri colective, drepturi sociale	28,1	23	19,2	27,9	29,1	20,7	26,1	59,7

Sursa: Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții.

Anexa 28

Primele 3 ramuri în ierarhia numărului de participanți la conflicte

2008			2010			2011		
Ramura	Număr	Număr participanți (mii)	Ramura	Număr	Număr participanți (mii)	Ramura	Număr	Număr participanți (mii)
Total	116	204,8	Total	73	61,7	Total	35	55,6
Construcții	11	99,2	Fabricarea mijloacelor de transport rutier	8	15,2	Transporturi depozitare	14	35,6
Producția și furnizarea de energie	19	35,9	Educație	2	10,6	Intermedieri financiare	2	9,6
Industrie metalurgică	16	18,9	Producția și furnizarea de energie	4	6,4	Industrie metalurgică	4	5

Sursa: Anuarul Statistic al României, INS, București, diverse ediții.