

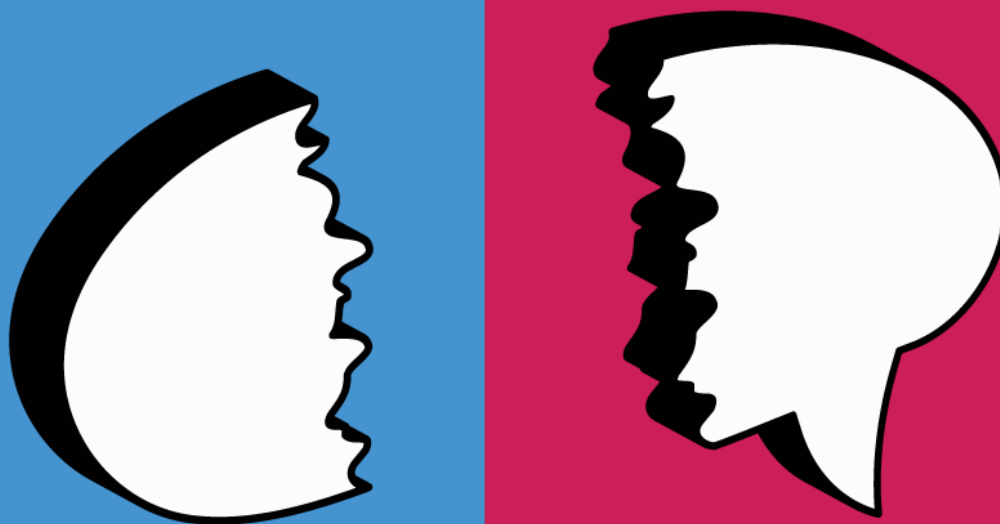


PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

SERVICI
UȘOR

(NE) ANGAJAȚI ÎN DIALOG

*O analiză a impactului Legii dialogului social,
din 2011 până acum.*



„ABORDAREA PROVOCĂRILOR GENERATE DE NOUA LEGISLAȚIE A MUNCII ȘI A DIALOGULUI SOCIAL ÎN ROMÂNIA”

PROIECT CO-FINANȚAT PRINTR-UN GRANT DIN PARTEA ELVEȚIEI PRIN INTERMEDIUL CONTRIBUȚIEI
ELVEȚIENE PENTRU UNIUNEA EUROPEANĂ EXTINSĂ

www.asociatiaconect.ro

www.swiss-contribution.ch/romania

www.serviciusor.ro



SURSĂ TEXT:

Ștefan GUGA & Camelia CONSTANTIN

„Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011”

Variaintă electronică: www.asociatiaconect.ro/analiza_impact_lege_62_2011&file=1002

Cercetare sociologică și juridică (Ediția a II-a, București, 2017)

INTRODUCERE

Noua legislație a muncii și a dialogului social, adoptată în 2011, promitea o piață a muncii mai flexibilă, sincronizată cu directivele europene și menită să atragă investitorii străini, însă prețul plătit a fost unul al fragilizării echilibrului dintre o economie performantă și protejarea populației, simultan cu degradarea coeziunii sociale. Astfel, au fost modificate reglementările privind concedierea, contractele de muncă, timpul de muncă și de odihnă, relațiile colective de muncă și negocierea colectivă, prin impunerea unor noi reguli de reprezentativitate, generând consecințe negative.

Servicii' ușor este o campanie lansată în 2017 de Asociația Conect, în parteneriat cu Solidar Suisse, CNS Cartel Alfa și CNSLR Frăția, Federația Sindicatelor din Comerț și Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini „Înfrățirea” și Sindicatul IT din Timișoara, în cadrul proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”, inițiat în 2015, prin intermediul Programului de Cooperare Elvețiano-Român.

Deși considerat un element de bază al modelului social european și un factor important de progres socio-economic, dialogul social la nivel național și sectorial s-a deteriorat treptat în ultimii ani.

Ne dorim restabilirea viabilității conceptului și a practicii de dialog social și consolidarea relațiilor industriale în România, prin demararea proiectului intitulat „Abordarea Provocărilor Generate de Noua Legislație a Muncii și a Dialogului Social în România”. Proiectul vine și ca o continuare firească a cooperării de peste un deceniu între cei patru parteneri, în domenii privind îmbunătățirea și modernizarea pieței forței de muncă, a activității sindicatelor și a dialogului social.

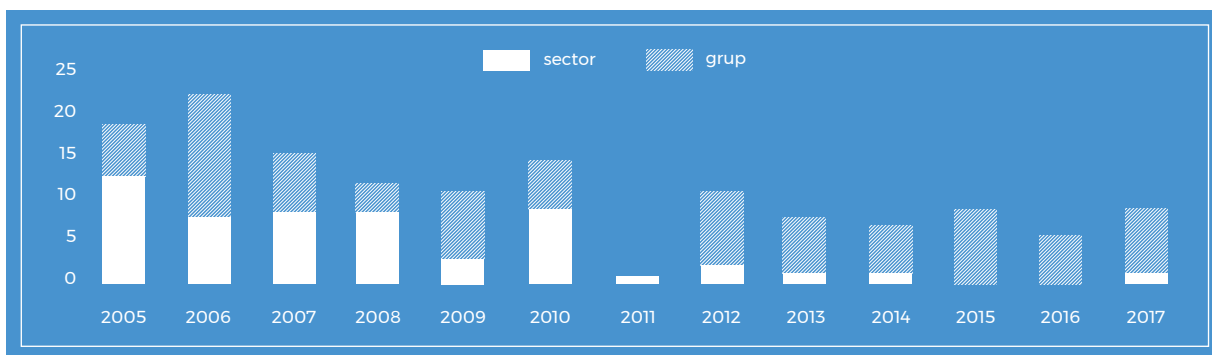
DESPRE ANALIZĂ

Cele două cercetări – sociologică și juridică – pe baza cărora a fost elaborat raportul de cercetare „Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011” fac parte dintr-o serie de instrumente de advocacy dezvoltate în cadrul proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”. Aceste cercetări au menirea să stimuleze și să îmbunătățească din punct de vedere calitativ dezbaterile privind relațiile industriale din România, prin elaborarea unei evaluări ex-post a măsurilor de reglementare a relațiilor colective de muncă adoptate în 2011.

CONCLUZIILE ANALIZEI

Unul dintre principalele scopuri declarate ale schimbării de legislație din 2011 a fost descentralizarea relațiilor colective de muncă. Măsura a fost prezentată ca necesară pentru eliminarea așa-zisei „piramide a contractelor” (național, sectorial, de unitate), legea eliminând posibilitatea înregistrării unui contract colectiv de muncă (CCM) la nivel național și înăsprirea condițiile pentru semnarea și înregistrarea contractelor la nivel de sector de activitate și de unitate. Din moment ce CCM-urile la nivel de sector au fost practic

eliminate în mediul privat (rămânând excepționale chiar și în mediul bugetar), iar CCM-urile la nivel de grup de unități s-au împuținat, putem spune că unul dintre efectele majore ale schimbării de legislație a fost o descentralizare mai radicală decât pare la prima vedere din textul legii. Chiar dacă descentralizarea a afectat și mediul bugetar, efectele s-au făcut simțite mai ales în mediul privat, unde aceasta a fost practic totală, dacă excludem prezența cel mult sporadică a CCM-urilor la nivel de grup de unități. [inforgrafic 1](#)



Numărul de CCM-uri încheiate la nivel de sector și de grup de unități, 2005-2017. Sursa datelor: Ministerul Muncii.

Modificări la nivel de ramură / sector de activitate

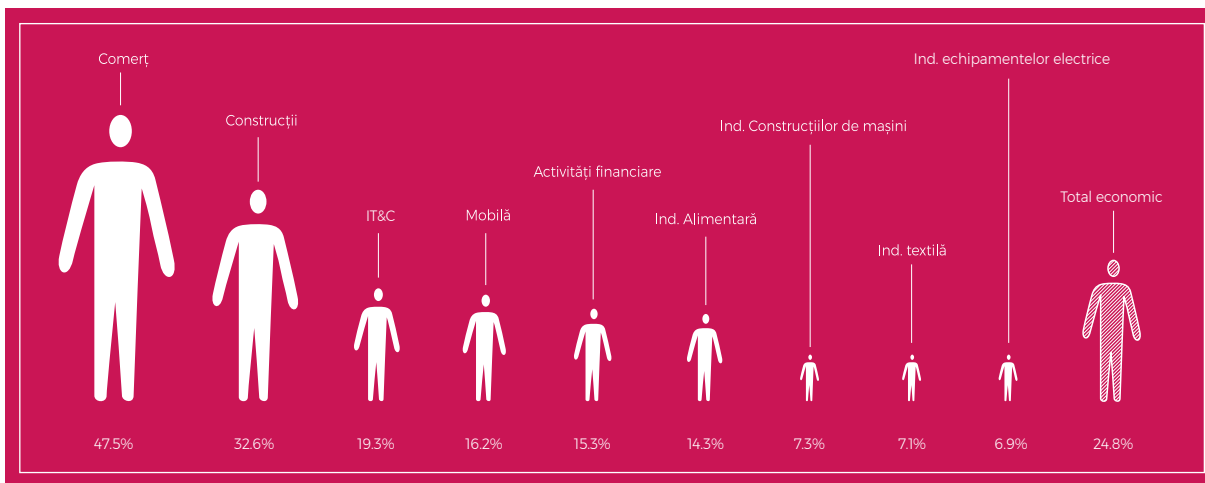
Două schimbări ale cadrului instituțional au fost în mare parte responsabile pentru această descreștere bruscă și semnificativă a numărului de CCM-uri la nivel de ramură/sector de activitate:

- Introducerea condiției ca unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare să cuprindă mai mult de jumătate (50% + 1) din numărul total de angajați din sectorul respectiv de activitate (față de pragul anterior de 33,3%).
- Trecerea de la „ramuri” la „sectoare” de activitate, care a afectat direct relațiile colective de muncă la acest nivel. Chiar dacă la prima vedere trecerea de la 31 de ramuri la 29 de sectoare pare o simplă formalitate terminologică, datorită acestei modificări,

anumite sectoare au cumulat un număr semnificativ mai mare de salariați în comparație cu vechile ramuri, punând astfel presiune pe organizațiile sindicale și patronale pentru a-și mări numărul de membri în vederea obținerii sau păstrării reprezentativității la acest nivel. Din moment ce, în noile condiții, obținerea reprezentativității nu a mai garantat posibilitatea încheierii de CCM-uri la nivel de sector, activitatea federațiilor sindicale și patronale a fost limitată la furnizarea de servicii către membri sau, în cazul organizațiilor sindicale, la sprijinirea sindicatelor membre în vederea organizării interne a acestora.

Modificări la nivel de unitate

După ce CCM-urile la nivel național au fost eliminate, iar negocierile la nivel de sector de activitate au fost înăsprite, ar fi fost de așteptat să se compenseze printr-o facilitare a (continuare pg. 6)



Procentul salariaților în întreprinderi cu sub 15 salariați, 2015. Sursa datelor: Institutul Național de Statistică. Notă: total economie = toate sectoarele, mai puțin „Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public” (Secțiunea CAEN O).

inforgrafic 1

IMPACTUL SCHIMBĂRII DE LEGISLAȚIE

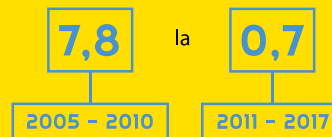
asupra evoluției dialogului bipartit la nivel de sector a fost direct și imediat, anul 2011 marcând un punct de

rup-tu-ră

cât se poate de clară.

NUMĂRUL DE CONTRACTE ÎNCHEIATE ANUAL A SCĂZUT

la nivel de sector (sau ramură economică), de la o medie de



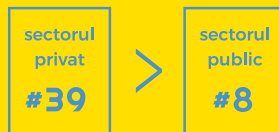
DOAR 5 CONTRACTE SECTORIALE

au fost înregistrate de la adoptarea noii legislații până în iunie 2017, toate în

sectorul public.

SITUAȚIA S-A SCHIMBAT SEMNIFICATIV

față de perioada anterioară schimbării de legislație, între 2005 și 2010, când, la nivel de ramură, contractele din



LA DATA ADOPTĂRII NOII LEGISLAȚII,

erau în vigoare



CHIAR DACĂ...

o parte dintre acestea au fost prelungite după 2011, la data redactării primei ediții a acestui raport erau valabile doar 3



contracte la nivel de sector de activitate

inforgrafic 3

CONFORM DATELOR DIN SEPT 2015,

contractele colective de muncă active au fost semnate în proporție de

85,9% vs **14,1%**
cu reprezentanții salariaților cu sindicatele reprezentative

ÎN SECTORUL PRIVAT,

contractele colective de muncă active au fost semnate în proporție de

92,1% vs **7,9%**
cu reprezentanții salariaților cu sindicatele reprezentative

ÎN SECTORUL PUBLIC,

contractele colective de muncă active au fost semnate în proporție de

29,6% vs **70,4%**
cu reprezentanții salariaților cu sindicatele reprezentative

DATELE CORESPUNZĂTOARE ANULUI 2015 ARATĂ CĂ



ÎNFIINȚAREA UNUI SINDICAT ÎN ACESTE ÎNTEPRINDERI

este imposibilă din punct de vedere

LEGAL

EXISTĂ DIFERENȚE SEMNIFICATIVE

la nivel sectorial, spre exemplu, între



dintre întreprinderi au < 15 angajați

ÎN 2015, APROXIMATIV

1.100.000



de salariații din România lucrau în întreprinderi cu < 15 salariați.

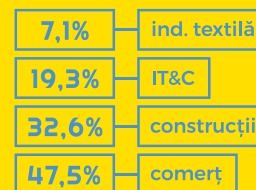
LEGISLAȚIA EXISTENTĂ

face imposibilă sindicalizarea pentru aproximativ

1/4

dintre salariații din România¹

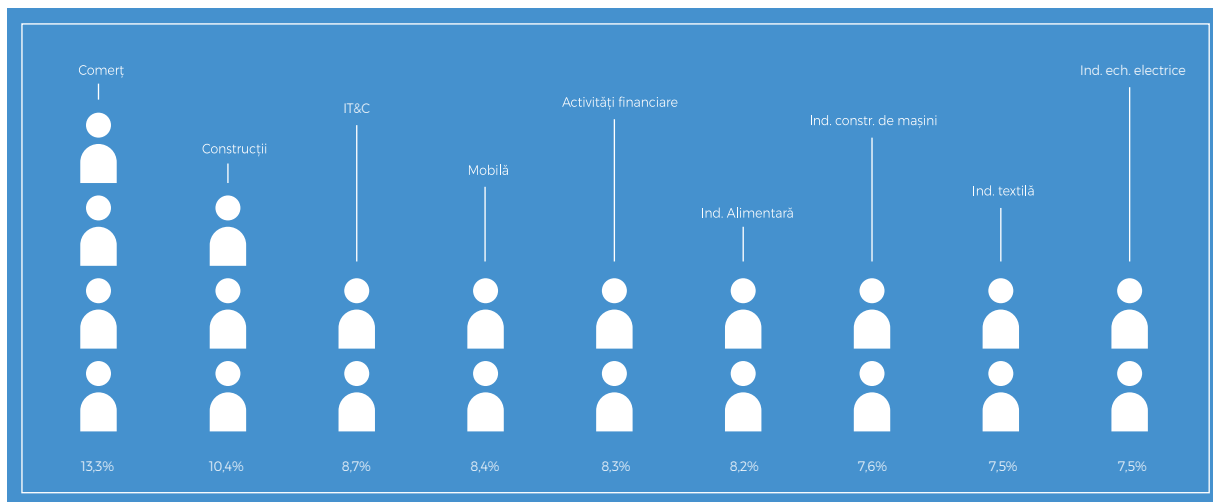
SITUAȚIA PE SECTOARE ESTE SEMNIFICATIVĂ:



dintre salariați nu se pot sindicaliza

ÎN IUNIE 2017, numărul contractelor sectoriale active s-a redus la **1**

¹ Neluând în calcul salariații din sectoarele „Administrație publică și apărare; asigurari sociale din sistemul public”.



Praguri reale de reprezentativitate pentru federațiile sindicale, la nivel de sector (% din total salariați care se pot sindicaliza). Sursa datelor: Institutul Național de Statistică. Notă: pragul real = 7% din totalul salariaților din sector calculat ca procent din total salariați care se pot sindicaliza.

negocierilor la nivel de unități (întreprinderi, companii etc.) În schimb, legislația adoptată în 2011 a impus noi restricții și la acest nivel:

- Noua legislație a eliminat posibilitatea constituirii unui sindicat în companiile cu mai puțin de 15 salariați (anterior fiind posibilă asocierea a cel puțin 15 salariați din aceeași ramură sau profesie, chiar dacă erau angajați în firme diferite). Această prevedere legislativă elimină posibilitatea asocierii sindicale în 468 mii companii, în care lucrează peste 1,1 milioane salariați care reprezintă circa o treime din totalul salariaților din sectoarele neagricole”. [Infografic 2](#)

Aceste cifre sunt relevante nu numai în ce privește organizarea lucrătorilor la nivel de unitate, având un impact semnificativ și asupra dialogului social la nivel

de sector de activitate. Situația este, însă, și mai drastică. Ținând cont că numai o parte a salariaților din fiecare sector se poate efectiv sindicaliza, pragurile oficiale de 7% din total salariați la nivel de sector sunt de facto semnificativ mai mari. Astfel, o federație din sectorul IT&C trebuie în realitate să aibă un număr de membri echivalent cu 8,4% din totalul salariaților care se pot sindicaliza. Pentru construcții, pragul real este de 10,4%, iar pentru comerț acesta este de 13,3%. Cu alte cuvinte, din moment ce 47,5% din salariații din sectorul comerț nu se pot sindicaliza, pragul real de reprezentativitate pentru o federație care activează în acest sector este aproape dublu față de cel stipulat în lege.

- A doua schimbare legislativă cu impact semnificativ la nivel de unitate a fost ridicarea pragului de reprezentativitate la 50%+1 (de la 33,3%, cum era

anterior) din total salariați. Această schimbare a accentuat discrepanța dintre sindicatele puternice și cele slabe, întărind și mai mult poziția primelor și slăbind-o suplimentar pe a celor din urmă, care au fost nevoite să facă eforturi suplimentare de întărire organizațională în condițiile în care anumite resurse pe care le aveau anterior la dispoziție au dispărut. Pe de altă parte, însă, în companiile în care anterior existau mai multe sindicate (reprezentative sau nu), această măsură a dus la reducerea fragmentării sindicale, fie prin eliminarea sindicatelor mai slabe, fie prin fuziunea organizațiilor. Din acest punct de vedere, impactul a putut fi radical diferit între companiile cu sindicate foarte puternice și cele cu sindicate foarte slabe, precum și între sectoarele în care rata de sindicalizare este ridicată față de sectoarele în care aceasta este scăzută.

O altă chestiune care rămâne invizibilă strict din

perspectiva numărului de CCM-uri încheiate la nivel de unitate este cea a reprezentanților salariaților - instituție introdusă în noua legislație ca alternativă la reprezentarea prin asociere sindicală. Nici la momentul schimbării legislației și nici în momentul de față nu există un cadru instituțional și un context social și economic favorabil care să o facă funcțională, schimbarea legislativă din 2011 vizând doar asigurarea existenței formale a acestei posibilități, nu și asigurarea condițiilor ei de viabilitate.

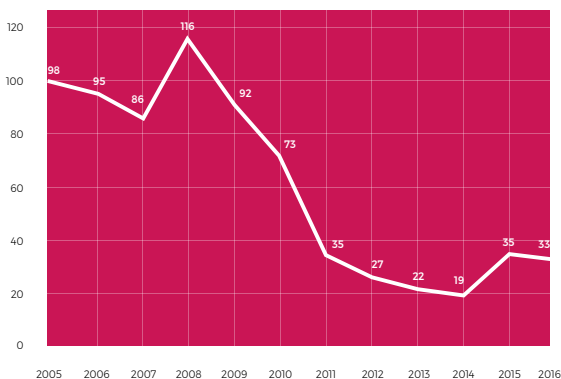
Infografic 3 Din perspectiva numărului de CCM-uri încheiate anual, lucrurile nu stau foarte diferit, evoluția din ultimii ani nefiind deloc una pozitivă. În 2011, sindicatele și federațiile sindicale reprezentative semnau o cincime din totalul CCM-urilor (85% în sectorul public și 10% în sectorul privat), în 2015 reprezentanții sindicali semnau doar 18% din totalul CCM-urilor încheiate la nivel de unitate (79% în sectorul



Numărul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate pe categorii de semnatar, 2011 și 2015. Sursa datelor: Inspekția Muncii.

public și doar 7% în sectorul privat).

Limitarea prin lege a condițiilor în care poate fi declanșat un conflict colectiv de muncă este o altă măsură cu impact direct și semnificativ asupra relațiilor colective de muncă la acest nivel. La momentul adoptării noii legislații, numărul conflictelor de muncă înregistrate deja o scădere semnificativă, chiar dacă angajații erau direct afectați de criză și negocierile colective erau din ce în ce mai dificile.



Conflicte colective de muncă, 2005–2016. Sursa datelor: Ministerul Muncii.

Restrângerea prin lege a posibilității declanșării conflictelor colective a venit, deci, pe un fond în care condițiile reale îi erau deja din ce în ce mai nefavorabile. După cum era de așteptat, noile prevederi legislative au contribuit la scăderea și mai accentuată a numărului de conflicte, în 2014 declanșându-se un minimum istoric de numai 19 conflicte colective de muncă. După cum am menționat deja, această scădere nu a avut loc pe fondul unei îmbunătățiri a situației angajaților, ci dimpotrivă. Pe de o parte, scăderea numărului de conflicte indică, în primul rând, slăbirea continuă a organizațiilor sindicale iar, pe de altă parte, reflectă și

restricționarea posibilităților de susținere a intereselor angajaților în afara perioadei negocierilor CCM-urilor, lucru care agravează în mod direct problema slăbiciunii organizaționale a sindicatelor.

Creșterea ușoară a numărului conflictelor de muncă începând cu 2015 se datorează evoluției economice pozitive din ultimii ani, care a dus în timp la creșterea puterii de negociere a salariaților, mai ales odată cu reparația așa-zisei „lipse” a forței de muncă pentru prima oară după 2008. Spre deosebire de perioada pre-criză, când o situație similară pe piața muncii le permitea organizațiilor sindicale să se mobilizeze în vederea obținerii unor creșteri salariale substanțiale, deopotrivă în sectorul public și în cel privat, reacțiile sindicale par de această dată mult mai modeste

Începutul lui 2017 a fost marcat de o serie de greve și proteste spontane, fără însă a mai putea vorbi de un val de mobilizări spontane și organizate similar cu cel al anului 2008.

CE NE DORIM

Redresarea relațiilor colective de muncă ar trebui să constituie o primă prioritate, nu numai pentru autoritățile statului, ci și pentru organizațiile patronale și sindicale. Din acest punct de vedere, chestiunea legislativă poate fi – și trebuie să fie – doar un prim pas. Pe baza acestei evaluări a dialogului bipartit la nivel de unitate pot fi formulate următoarele recomandări de schimbare legislativă, drept punct de plecare în dezvoltarea relațiilor colective de muncă la acest nivel:

- Înăsprirea sancțiunilor în cazul nerespectării contractelor colective de muncă și a legislației în vigoare, astfel încât acestea să descurajeze în mod real, și nu doar formal, abuzurile.
- Scăderea pragului de 50%+1 pentru obținerea reprezentativității organizațiilor sindicale până la un nivel care să permită în mod real organizarea sindicală, în special în mediul privat, unde rata de sindicalizare este extrem de scăzută. În afara unor situații excepționale, acest prag favorizează organizațiile sindicale puternice, având efecte pozitive doar unde acestea există deja, și defavorizează constituirea de noi organizații sindicale. Trebuie avute în vedere necesitățile reale ale organizării sindicale, sustenabilitatea unei organizații nou-constituite fiind amenințată tocmai datorită perioadei prelungite necesară atingerii acestui prag.
- Reevaluarea pragului de minimum 15 salariați din aceeași unitate pentru constituirea unui sindicat la un nivel adecvat structurii reale a economiei și desfășurării dialogului social la nivel de sector.
- Asigurarea prin lege a condițiilor de viabilitate a instituției reprezentanților salariaților.
- Reconsiderarea reglementărilor declanșării conflictelor colective și a grevei, ținând cont de situația paradoxală în care conflictele tind să dispară în timp ce situația salariaților se înrăutățește. Ca punct de plecare, trebuie avută în vedere posibilitatea declanșării conflictelor de muncă pe perioada valabilității unui contract colectiv de muncă, dacă acest contract nu este respectat.
- Eliminarea restricțiilor impuse negocierilor colective în sectorul bugetar, acestea constituind un impediment major în apărarea intereselor angajaților din acest sector.

CONCLUZIE

Dialogul social este cel mai bun mecanism de promovare a unor condiții mai bune de muncă și de viață, precum și a justiției sociale. Este un instrument de bună guvernare în diverse domenii, iar relevanța sa nu este legată doar de procesul de globalizare ci, în general, de orice efort de a face economia mai performantă și mai competitivă și de a face societatea în general mai stabilă și mult mai echitabilă.

Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă sunt cele două principii fundamentale și drepturi la locul de muncă care sunt esențiale pentru procesul democratic. Dialogul social reprezintă un mijloc valoros de protejare și promovare a intereselor lucrătorilor prin extinderea democrației și a demnității umane la locul de muncă. Este, de asemenea, un instrument bine testat pentru gestionarea schimbărilor sociale și economice, menținând în același timp consensul și stabilitatea în societate.

Tripartismul și dialogul social sunt componente ale Agendei muncii decente a OIM și ale canalelor esențiale pentru realizarea acesteia, guvernele statelor membre fiind invitate să se asigure că există precondițiile necesare pentru dialogul social, inclusiv respectarea principiilor fundamentale și a libertății de asociere și negociere colectivă, un mediu solid pentru relațiile industriale, respectarea rolului partenerilor sociali, atingerea obiectivelor de ocupare a forței de muncă și îmbunătățirea protecției sociale.

Recunoscând principiile Organizației Internaționale a Muncii conform cărora dialogul social eficient nu este posibil fără existența unor organizații puternice și independente ale lucrătorilor și angajatorilor, fără voința politică și angajamentul de a se implica în dialog social din partea tuturor părților și fără un sprijin instituțional adecvat, proiectul **„Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”** a vizat dezvoltarea unui instrument de referință solid pentru îmbunătățirea politicilor publice și pentru restabilirea viabilității conceptului și a practicii de dialog social.



serviciusor.ro
facebook.com/serviciusor



Această publicație nu reflectă în mod necesar poziția Guvernului Elveției.
Întreaga responsabilitate pentru conținutul său aparține autorilor.