

Studiu de impact privind reformele legislației muncii în România

Autori:

Prof. univ. dr. Raluca Dimitriu
Asist. drd. Tiberiu Țiclea
Prof. univ. dr. Luminița Chivu
Prof. univ. dr. Constantin Ciutacu

I. Contextul modificărilor legislative

1. 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:

- prima perioadă, până în 2003, când Codul muncii precedent era încă în vigoare;

- 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;

- 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 nivelele 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. 54/2003⁴. În timp ce legea anterioară a sindicatelor nr. 54/1991 prevedea dreptul de constituire a organizațiilor sindicale și de aderare la

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.

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. 356/2001⁵;

- 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.

Codul muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003 a fost modificat anterior reformei din 2011 prin numeroase acte normative, între 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;

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.

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.

- 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.

2. Evoluția principalilor indicatori ai pieței muncii înainte de reformă

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%.

2.1. 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 mild. Euro în anul 2003 la 139,8 mild. Euro în anul 2008.

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

În termeni reali, 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%.

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.

2.2. Numărul și dimensiunea companiilor

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.

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.

În acest sens, prin Legea 130/1996 a contractului colectiv de muncă, la articolul 11, alin.1, lit. d) se prevedea: clauzele contractului colectiv de muncă unic la nivel național produc efecte pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară.

Atât numărul cât și proporția companiilor cu peste 250 angajați sunt în scădere; numărul acestora se reduce de la 2.100 în anul 2003 la 1.600 în anul 2010, iar proporția în totalul întreprinderilor active scade de la 0,6% la 0,3%.

2.3. Caracteristici ale ocupării

Pe total economie, numărul persoanelor ocupate a crescut de la 8,3 milioane în anul 2003 la 8,7 milioane în anul 2008, scăzând sub impactul crizei la 8,4 milioane în anul 2010 și 8,0 milioane în anul 2011

În aceeași perioadă, 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%.

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 2010.

2.4. 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 2010. **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 intermedierea financiară 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 intermediarilor financiare (1,65 Euro), sector în care se înregistrează cele mai mari câștiguri salariale).

2.5. 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 2010.

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.

3. 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 dezbaterea problemelor socio-economice a reprezentanților societății civile, asigurarea celerității 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".

În expunerea de motive a proiectului de lege din anul 2011 pentru modificarea și completarea Codului muncii - Legea 53/2003, se specifică faptul că reglementarea vizează "flexibilizarea relațiilor de muncă, dinamizarea pieței muncii și armonizarea Codului muncii cu Directivele Europene și Convențiile ILO.

Proiectul de lege vizează să instituie relații de muncă mai flexibile, care să asigure crearea condițiilor pentru dezvoltarea mediului de afaceri, concomitent cu asigurarea nivelului de protecția al salariaților".

“Necesitatea promovării reglementării este motivată de faptul că s-a constatat că ultimele modificări aduse Codului muncii au creat o oarecare rigiditate a relațiilor de muncă, fapt care a avut repercursiuni negative asupra performanțelor mediului de afaceri și capacității acestuia de a se dezvolta prin investiții”.

Multe dintre acestea 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.

II. Privire asupra modificărilor legislative

1. Raporturile colective de muncă. 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; de asemenea, în temeiul noilor reglementări, negocierea colectivă poate avea loc numai la următoarele niveluri: unitate, grup de unități și sector de activitate. Așadar, nivelul național și cel de ramură au fost suprimate.

1.1. Legislația muncii, mișcarea sindicală și criza economică. Sub impactul crizei economice, al necesității flexibilizării pieței muncii și satisfacerii într-o mai mare măsură a intereselor angajatorilor, în prima jumătate a anului 2011, Codul muncii a suferit modificări esențiale.

Noua orientare a legiuitorului, care a avut în vedere puncte de vedere ale angajatorilor, a antrenat diminuarea unora dintre drepturile salariaților, precum și ale sindicatelor. Cea mai restrictivă măsură a constat în renunțarea la contractul colectiv de muncă la nivel național și reglementarea contractelor colective la nivelul sectoarelor de activitate. La acestea se adaugă modificarea condițiilor de reprezentare și reprezentativitate a sindicatelor, ceea ce a redus drastic forța și influența acestora.

1.2. Organizațiile sindicale. 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 mici²⁰.

²⁰ 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 muncii pentru a se asigura că nu se va pune astfel o piedică la înființarea de sindicate pentru un segment important de întreprinderi”.

Semnalăm faptul că în cuprinsul inițiativei legislative a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea Codului muncii²¹, 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.

1.3. 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.

1.4. 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 activitate²². 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 activitate²³. 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.

Așa cum am arătat, în 2011 a fost eliminat contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, reglementat anterior, în perioada 1991-2010.

1.5. 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 declașa 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 membri²⁴.

²¹ 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.

²² A se vedea Anexa 2.

²³ Publicat în Monitorul Oficial al României, nr. 833 din 29 decembrie 2011.

²⁴ 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.

1.6. 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.

1.7. Reprezentanții salariaților. Noțiunea de „reprezentanți ai salariaților” este definită de către Legea dialogului social, dar organizarea și funcționarea reprezentării este reglementată de către Codul muncii²⁵.

Între cele două acte normative există o serie de contradicții, deoarece potrivit Legii Dialogului Social în aceeași unitate pot exista simultan și sindicate

²⁵ Pentru detalii cu privire la actuala reglementare a instituției reprezentanților salariaților, a se vedea Anexa 4.

(nerepresentative) și reprezentanți ai salariaților, în timp ce Codul muncii are în vedere doar ipoteza în care în unitate există fie reprezentanți, fie sindicate²⁶.

1.8. 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”²⁷. Este prezidat de către Primul-ministru al României, care poate fi înlocuit numai de către ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

Curtea Constituțională a României a decis²⁸ că nu există nicio „suprapunere de competențe” între Consiliul Național Tripartit pentru Dialog social și *Consiliul Economic și Social*²⁹; 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”.

1.9. Cu privire la grevă. 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 avertisment³⁰.

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.

2. Raporturi individuale de muncă

2.1. 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).

²⁶ 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.

²⁷ 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”.

²⁸ Decizia nr. 368/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011.

²⁹ 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 reprezentanți ai societății civile organizate”.

³⁰ Pentru noile condiții legale ale grevei de avertisment, a se vedea Anexa 6.

2.2. 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.

2.3. Contractul de muncă a devenit un contract **formal**; el poate fi încheiat numai în scris, o formă impusă *ad validitatem*.

2.4. 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.

2.5. Noua lege prevede posibilitatea angajatorului de a **reduce timpul de muncă la 4 zile** lucrătoare pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. În caz de **concediere colectivă**, angajatorul va acorda prioritate criteriilor de performanță (și nu criteriilor sociale). În stabilirea ordinii de prioritate 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 exclude 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 muncii prevede revenirea la termenul de 9 luni³¹.

2.10. 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

³¹ 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.

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.

2.11. 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. Dacă nimic nu se va schimba în Codul de procedură, este posibil ca tribunalele să nu mai dețină competența soluționării conflictelor de muncă, ci instanțele inferioare.

III. Impactul modificărilor legislative asupra partenerilor sociali

1. 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 observăm o tendință de reducere a măsurilor de protecție și încurajare a activității 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.

1.1. 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 concedierilor, 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.

1.2. 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 obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

1.3. 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” (2011), 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 al OIM, observându-se că deși art. 10 din Legea dialogului social, ca și art. 220 alin. 2 din Codul muncii, interzic concedierile pentru motive legate de apartenența sindicală, legea nu prevede alte sancțiuni, cu excepția nulității concedierii, dacă salariatul ar contesta în instanță decizia³².

2. Partenerii sociali și criza socială

2.1. Din păcate, dacă a existat un scop social al reformelor legislative, acesta nu a fost atins; dimpotrivă, acestea au participat la crearea și amplificarea unei crize sociale suprapuse peste o criză economică ce se accentuează cu fiecare zi.

Alături de criza economică, procesul de reformă, privatizare și lichidare a companiilor de stat – care a condus la reducerea numărului de salariați la aproximativ 5 milioane -, unele ezitări ale mișcării sindicale și o anumită reducere a 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 apare 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 confederațiilor 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.

Și ulterior, organizațiile sindicale au desfășurat o amplă acțiune în direcția modificării Legii dialogului social și a revenirii la unele dintre reglementările anterioare, considerate a fi mai simple și mai flexibile, făcând posibilă încheierea de contracte colective, inclusiv la nivel național.

³² 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.

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. O opoziție semnificativă a fost manifestată și de Consiliul Investitorilor Străini. Rămâne de văzut care va fi reacția noului guvern, constituit ca urmare a alegerilor din 9 decembrie 2012.

2.2. 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).

Atât sub impactul crizei, dar și al modificărilor legislative, 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).

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", lansată 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, menționăm existența Alianței Confederațiilor Patronale din România (ACPR), care anterior promovării legii îndeplinea deja această condiție. 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.

Potrivit opiniilor unor parteneri sociali (respectiv a confederațiilor sindicale și chiar a unora dintre cele patronale), 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.³³

Ca urmare a întâzierii 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, cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național au hotărât în septembrie 2011, să se autosuspende din CES și din toate comisiile 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 ca 'în conformitate cu practica europeană privind recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali și ca urmare a desconsiderării dialogului social de către Guvernul României', să solicite de urgență primului ministru convocarea CNTDS.

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 marile confederații patronale și sindicale s-au retras din structura acestuia, Consiliul Economic și Social a devenit practic nefuncțional³⁴.

IV. Impactul modificărilor legislative asupra negocierii colective

Modificarea Codului muncii și a întregului pachet de legi destinate guvernării sistemului relațiilor industriale din România a fost în esență motivată prin necesitatea flexibilizării pieței muncii și în final a creșterii competitivității economice.

Orice analiză de impact este necesar să pornească de la evaluarea consecințelor previzibile și cuantificabile până în acest moment, ca rezultat al modificării sistemului negocierilor colective, respectiv a nivelului de derulare a acestora, a

³³ Cu privire la răspunsurile partenerilor sociali în această privință, a se vedea Anexa 5.

³⁴ A se vedea, Marius Opran, Președinte UGIR-1903 (Anexa 5).

conținutului negocierilor 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".

1. 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 neconcordantă cu prevederile legale, deoarece a fost determinată de voința uneia singure dintre organizațiile patronale reprezentative la nivel național.

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 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”³⁵.

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.

³⁵ Decizia Curții Constituționale nr. 574/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 368 din 26 mai 2011.

Așa cum se menționează anterior (capitolul 1), 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 reprezintă **nivelul salariului minim**.

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

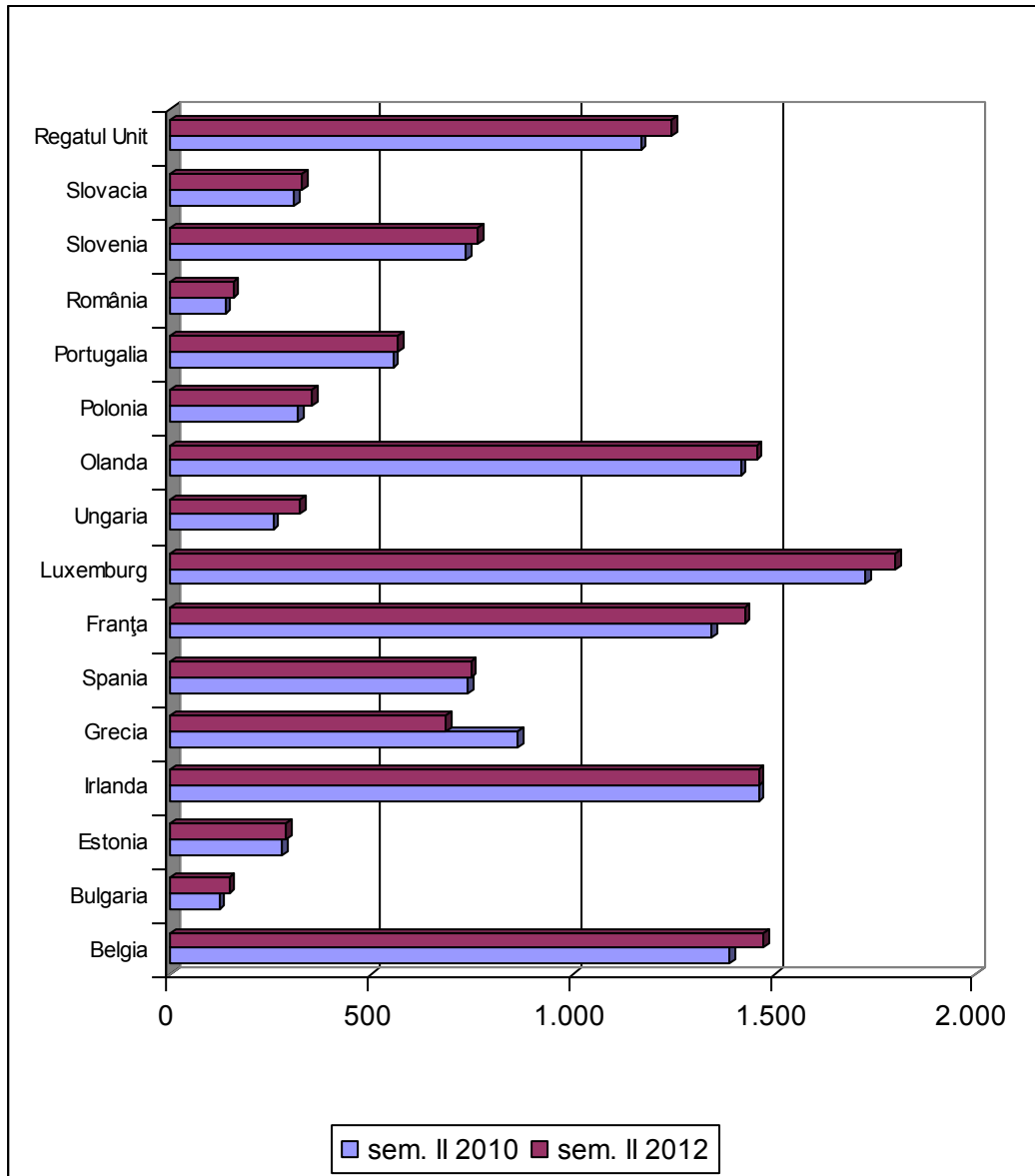
Conform reglementărilor, contractele colective de muncă nu puteau conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor înscrise în contractele colective încheiate la nivel superior. Cu alte cuvinte, salariul minim din contractul colectiv de muncă unic la nivel național reprezenta o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

De altfel, nivelul salariului minim brut lunar din România reprezintă punctul fundamental al negocierilor colective întrucât decalajul dintre salarii din România și cei din celelalte țări membre (Grafic 1) nu numai că este semnificativ, dar în contextul promovării noilor reglementări înregistrează și o tendință de creștere³⁶.

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 1: Evoluția salariului minim România și alte State Membre ale UE (EUR/luna)

³⁶ A se vedea Anexa 7.



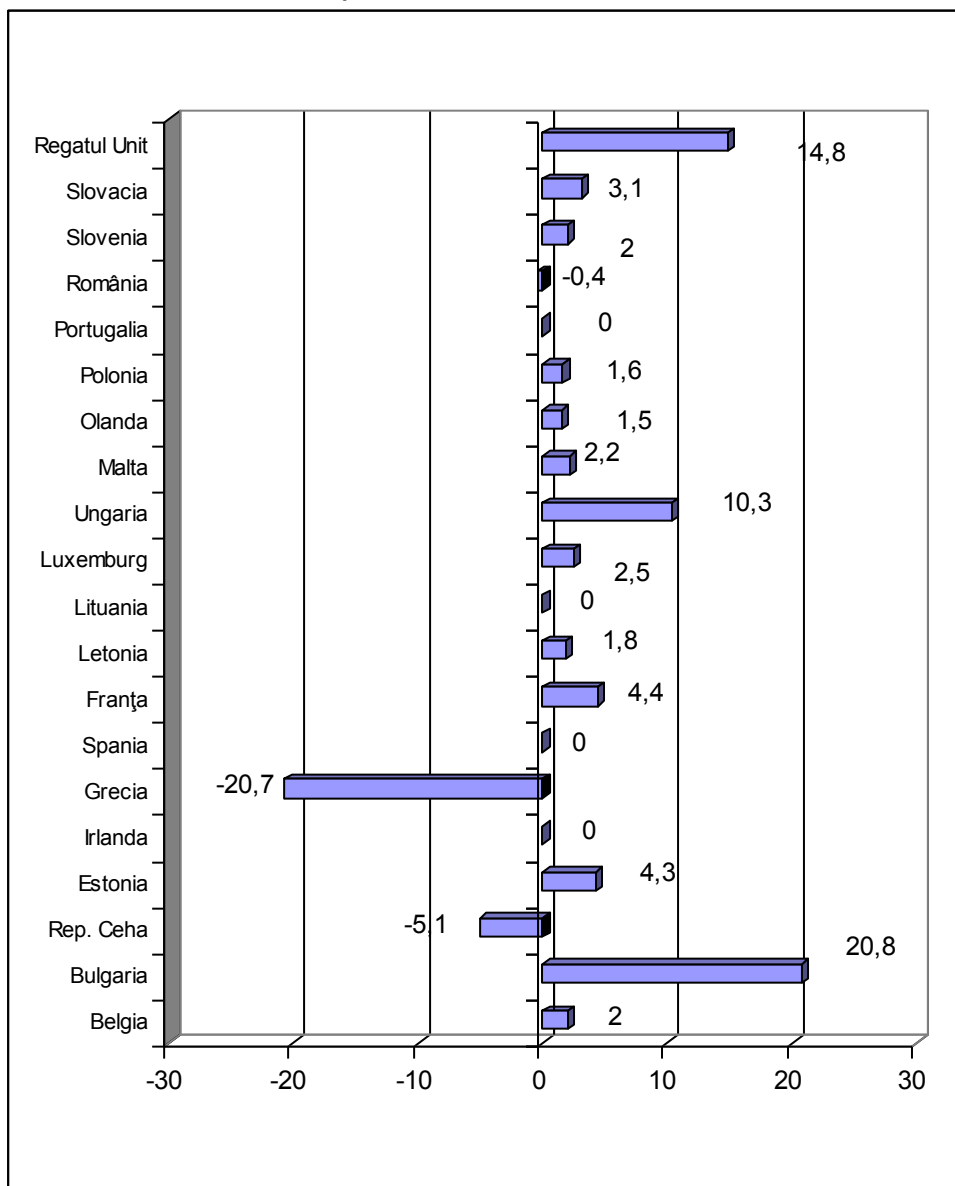
Sursa. Date Eurostat.

Exprimat în euro, comparativ cu alte țări, evoluția procentuală a salariului minim din România este prezentată în Graficul 2.³⁷

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 nivelul actual).

³⁷ A se vedea Anexa 8.

Grafic 2: Evoluția salariului minim România și alte State Membre ale UE (sem. II 2012/sem II 2011, %)



Sursa: Prelucrări date Eurostat

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, cuantumului salariului minim brut negociat era stabilit pentru lucrătorii necalificați; în funcție de calificare și pregătirea profesională existau coeficienți de multiplicare. De exemplu, pentru studii

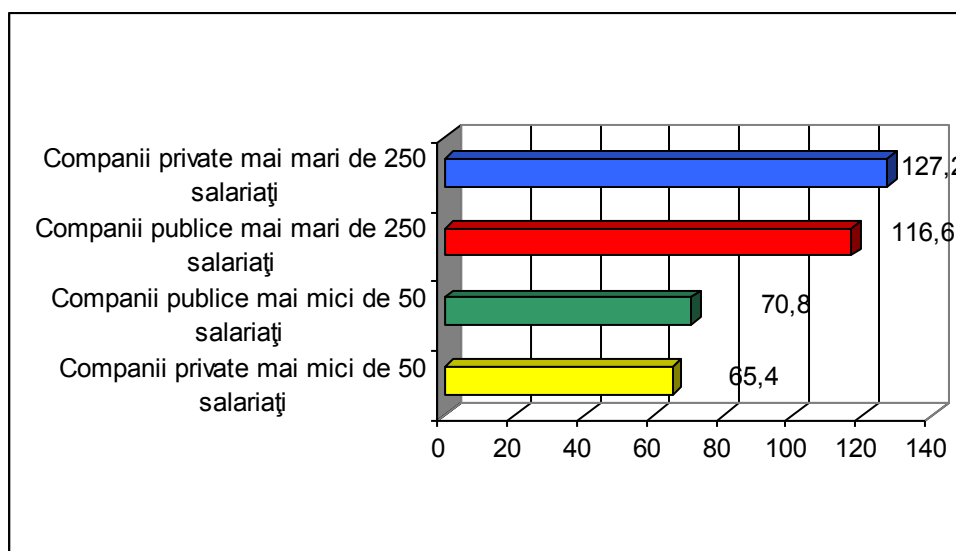
liceale, nivelul salariului minim se multiplica cu 1,5 (corespunzător unui salariu minim de 1.050 lei în 2012), iar pentru studii superioare cu 2,0 (corespunzător unui salariu minim de 1.400 lei în 2012) ³⁸.

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.

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 salarial mediu pe economie și aproximativ jumătate din cel înregistrat în companiile private mai mari de 250 salariați) (Grafic 3) ³⁹

Grafic 4 Salariile în funcție de dimensiunea și forma de proprietate a companiei (% , media pe economia națională = 100,0)



³⁸ Art. 40 din Contractul colectiv unic încheiat la nivel național pentru ani 2007-201 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 maiștri = 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.

³⁹ A se vedea Anexa 9.

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 ca acest contract colectiv de muncă era izvor de drept pentru contractele încheiate la nivel de sectoare, grupuri de unități și unitate, iar clauzele acelu contract erau minimale și obligatorii.

Al doilea efect constă în faptul că prevederile contractului colectiv de muncă unic la nivel național era 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 ramas fără protecția contractului colectiv de muncă unic la nivel național și, implicit, fără obligativitatea respectării acestor prevederi în contractele individuale de munca.

Al treilea efect îl constituie diminuarea semnificativă a rolului dialogului și parteneriatului social la nivel național între partile care negociau și semnau Contractul colectiv de muncă unic la nivel național⁴⁰.

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 completa deprotejare 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 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;
- prevederea unor zile libere plătite acordate salariaților pentru situații familiale speciale;
- dreptul salariaților de a absentă 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.

⁴⁰ Iacob Baciu, președinte Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR); a se vedea Anexa 5.

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”⁴¹.

Trebuie menționat faptul că și unii lideri ai mișcării patronale au criticat desființarea contractului colectiv de muncă la nivel național⁴².

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

2. Impact asupra raporturilor de muncă la nivel de sector

La nivel de sector, dificultățile privind negocierea și încheierea contractelor colective sunt similare celor privind contractul colectiv de la nivel de grup de unități. De semnalat că:

- 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);
- 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.

Într-adevăr cu privire la acest nivel de negociere și reprezentare, trebuie arătat că în ceea ce privește sindicatele și organizațiile patronale, înlocuirea ramurilor cu sectoarele de activitate a avut un impact semnificativ.

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.

⁴¹ Bogdan Iuliu HOSSU, președinte Confederația națională Sindicală "Cartel ALFA"; a se vedea Anexa 5.

⁴² A se vedea Anexa 5

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 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 (Tabel 3 și Tabel 4)⁴³.

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, alin (1): "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 și Protecției Sociale (MMFPS), care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) MMFPS va afișa pe pagina de internet a instituției 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 MMFPS (decembrie 2012) și-au depus dosarul pentru redobândirea reprezentativității la nivel de sector 8 federații patronale și 59 federații sindicale⁴⁴. 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

⁴³ A se vedea Anexa 10 și Anexa 11.

⁴⁴ Vezi Anexa 12 și Anexa 13.

internaționale "Dialog social european" organizată la București de Guvernul României, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) 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 2011.⁴⁵

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, "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 Affaires 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 demantelat dialogul social, a fost blocată negocierea contractelor colective și partenerii sociali nu-și pot dobândi reprezentativitatea în noile condiții.

Transferul centrului de greutate al negocierilor colective la nivel de companie crește riscul unui declin accentuat al echilibrului securitate-flexibilitate la locul de muncă.

Conform studiului, criza a condus, printre altele, la scăderea participării actorilor sociali pe piața muncii prin folosirea procedurilor de urgență, prin asumarea

⁴⁵ 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."

răspunderii guvernului și evitarea dezbaterilor în cadrul parlamentului. În plus, flexibilitatea introdusă prin noile modificări ale Codului muncii, ca răspuns la criza economică și financiară, cu deosebire în ceea ce privește varietățile atipice de contracte de muncă și lărgirea gamei de forme de angajare non-standard, ar putea fi de natură să genereze efecte nefaste asupra pieței forței de muncă.

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”⁴⁶.

Din punctul de vedere al reprezentanților sindicali intervievați, cele mai afectate sectoare de activitate sunt⁴⁷:

- 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.

Actualmente, 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

⁴⁶ A se vedea Anexa 5.

⁴⁷ A se vedea Anexa 5.

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.

3. Impact 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. I) 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 unități au fost încheiate potrivit prevederilor noii legi a dialogului social contracte colective la nivel de grup de unități, mai ales în sectorul public.

– 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 unitati 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 MMFPS 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 privat⁴⁸. 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.

4. Impact asupra relațiilor industriale la nivel de unitate

Potrivit datelor MMFPS, 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, în timp ce 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.

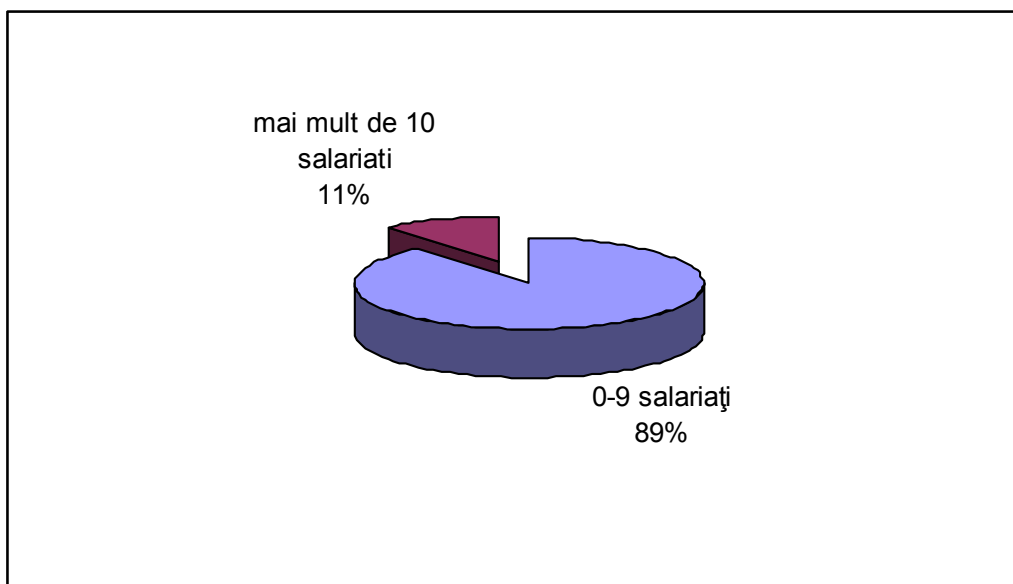
⁴⁸ A se vedea Anexa 5.

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 semnificativ⁴⁹.

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 4⁵⁰)

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)



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. Prin vechile reglementări, puteau să fie reprezentative la nivel de companie chiar și trei

⁴⁹ Cu privire la opinia liderilor sindicali în această privință, a se vedea Anexa 5.

⁵⁰ A se vedea Anexa 14.

organizații sindicale (putându-se ajunge mai greu la un acord cu angajatorul), noile reglementări conduc spre existența numai a unui singur sindicat reprezentativ, fapt ce ar părea că poate ușura negocierile.

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 National Sindical (BNS), în anul 2012, în cadrul "Biroului pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă".⁵¹

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.

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

⁵¹ 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).

asigurarea reprezentativității necesare la nivel de sector, dar și patronatele, în aceeași măsură”⁵².

5. Impact 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, cuantumului brut al salariilor și oricăror alte drepturi bănești acordate lucrătorilor bugetari⁵³ au fost diminuate cu 25%.

Potrivit Legii nr. 285/2010, începând cu 1 ianuarie 2011, cuantumului 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 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 negociere⁵⁴.

⁵² Mihail Ivașcu – Secretar General CONPIROM, a se vedea Anexa 5.

⁵³ Stabilește 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.

⁵⁴ 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

V. Impactul reformei legislative din perspectiva rezultatelor

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%.

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, comparativ cu 355 euro în luna mai 2011.

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, 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 muncii⁵⁵.

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.

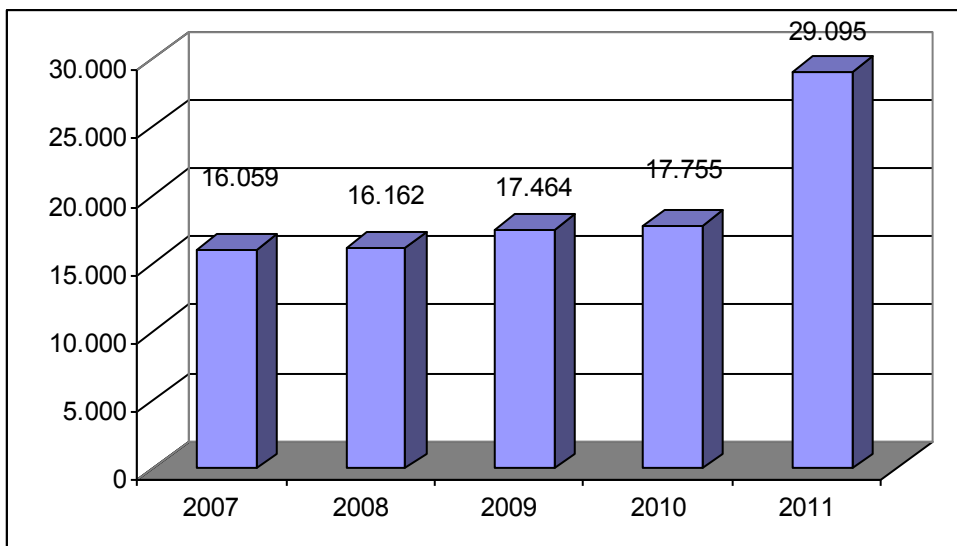
cu îngrijorare că Legea nr. 284/2010, care a înlocuit Legea nr. 330/2009, continuă să limiteze negocierea colectivă, cu privire la salarii și alte drepturi bănești, în sectorul public”- Raport al Comitetului de Experți privind aplicarea convențiilor și recomandărilor, Raport III (Partea 1A), *Raport general și observații privind anumite țări*, p. 220-221

⁵⁵ A se vedea Anexa 15.

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 nr. 5: Persoane identificate ca prestând muncă nedeclarată



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 contravențional⁵⁶, 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.

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

⁵⁶ Pentru angajator, primirea la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, constituie infracțiune, fiind sancționată penal.

tehnice cu privire la proiectul de Cod al muncii și proiectul de Lege privind dialogul social în România” încă din ianuarie 2011⁵⁷.

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 părți⁵⁸.

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 regelementărilor noului Cod al muncii, angajarea a mai mult de 5 persoane fără forme legale este considerată infracțiune și este sancționată penal. Și, într-adevăr, la începutul anului 2012 erau în lucru **857** dosare penale pentru săvârșirea infracțiunii de ”primirea la muncă a mai mult de 5 persoane”, dar și a altor infracțiuni în legătură cu folosirea forței de muncă⁵⁹.

Semnalăm de asemenea că rolul și funcțiile Inspecției muncii au fost întărite prin intrarea în vigoare a Legii nr. 51/2012⁶⁰ 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 munca 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 controlului⁶¹.

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 deprotejare a lucrătorilor, atât în plan individual cât și colectiv. În absența unui studiu de impact, anterior adoptării noilor reglementări, lipsa de concordanță între prevederile Codului muncii și cele ale Legii Dialogului Social, ca și ezitățile legiuitorului român în

⁵⁷ 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”.

⁵⁸ 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

⁵⁹ Raport anual privind munca nedeclarată, <http://www.gov.ro/upload/articles/116427/raport-2012.pdf>, p. 21

⁶⁰ 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

⁶¹ De altfel, întărirea rolului inspecției muncii este concordantă cu prevederile Convenției privind inspecția muncii (No. 81), ratificată de România.

înțelegerea dimensiunii sociale a flexicurității – aruncă o lumină dezavantajoasă întregului demers.

Dintr-un anumit punct de vedere, se poate spune că avem de-a face cu o flexibilizare „de avarie” a aranjamentelor contractuale, cu caracter de reacție, pentru care s-a optat mizându-se pe un efect economic imediat și fără un orizont de așteptare semnificativ.

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, vulnerabilizați 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 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 indefinit 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 descrisă 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 muncii⁶² 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.

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

⁶² Proiect de lege nr. 843 din 22 octombrie 2012 modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 773 din 16 noiembrie 2012

Durata maximă pentru care un astfel de contract poate fi astăzi încheiat nu mai este de 24, ci de 36 de luni⁶³. 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 specifice⁶⁴. 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.

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 munca temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe tara garantat în plată”⁶⁵.

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

⁶³ Semnalăm că în cadrul inițiativei legislative a cetățenilor pentru promovarea proiectului de lege privind modificarea și Codului muncii se propune o nouă prelungire a acestuia, la 5 ani.

⁶⁴ Art. 83 din Codul muncii prevede că Contractul individual de munca poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de munca, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;
- 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 munca;
- 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.

⁶⁵ 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.

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”⁶⁶.

Cu toate acestea, 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 - continuă să fie prezentă.

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 durata 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. Această modificare a constituit prilej de analiză în literatura juridică românească, unii autori considerând 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”⁶⁷.

Alți autori⁶⁸ 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 bărbați.

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 deprotejarea salariaților care prestează activitatea în temeiul unor contracte tipice, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Tendința se manifestă pe două coordonate:

1. 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);
2. în plan individual, prin reducerea nivelului de drepturi ale salariaților standard.

⁶⁶ Decizia Curții Constituționale nr. 383/2011, publicată în Monitorul oficial al României nr. 281 din 21 aprilie 2011.

⁶⁷ Al. Athanasiu, *Codul muncii, Comentariu pe articole*, Actualizare la vol. I-II, Ed. CH Beck, 2012, p. 90

⁶⁸ R.G. Cristescu, *Codul muncii modificat și republicat în 2011*, București, ED. Hamangiu, 2011, p. 255.

Acest fenomen face ca astăzi să nu mai putem vorbi propriu-zis despre două categorii de lucrători, unii protejați îndestulător 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 (întrucâtva similar) deficit de protecție.

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 muncă⁶⁹ (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

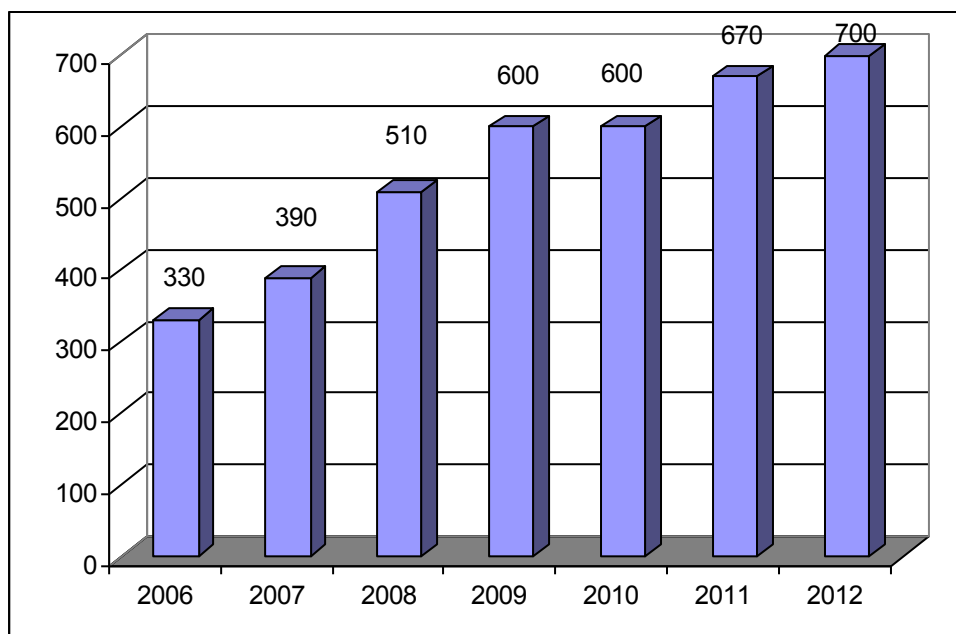
Potrivit reglementărilor anterioare, în conținutul negocierilor colective trebuiau să fie incluse cel puțin salariul, timpul de muncă și condițiile de muncă. Aceste prevederi referitoare la subiectele obligatorii a fi negociate anual nu se mai regăsesc în noua lege.

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.

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)

⁶⁹ Republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 522 din 25 iulie 2011



Sursa: www.mmuncii.ro.

Exprimat în euro, comparativ cu alte țări, evoluția procentuală a salariului minim din România este prezentată în Anexa 7⁷⁰.

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 -nivelul actual).

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, quantumul 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.

⁷⁰ A se vedea Anexa 7.

5. Timpul de muncă

Potrivit art. 52, alin. 3 „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 remediarea 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 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 contract⁷¹. Nu este impusă condiția ca numărul total de ore lucrate în temeiul unor diferite contracte 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.

⁷¹ Această interpretare a fost statuată prin Decizia Curții Constituționale nr. 1004/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 575 din 18 august 2001.

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 suplimentare⁷².

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

6. Impactul reformei asupra ocupării forței de muncă

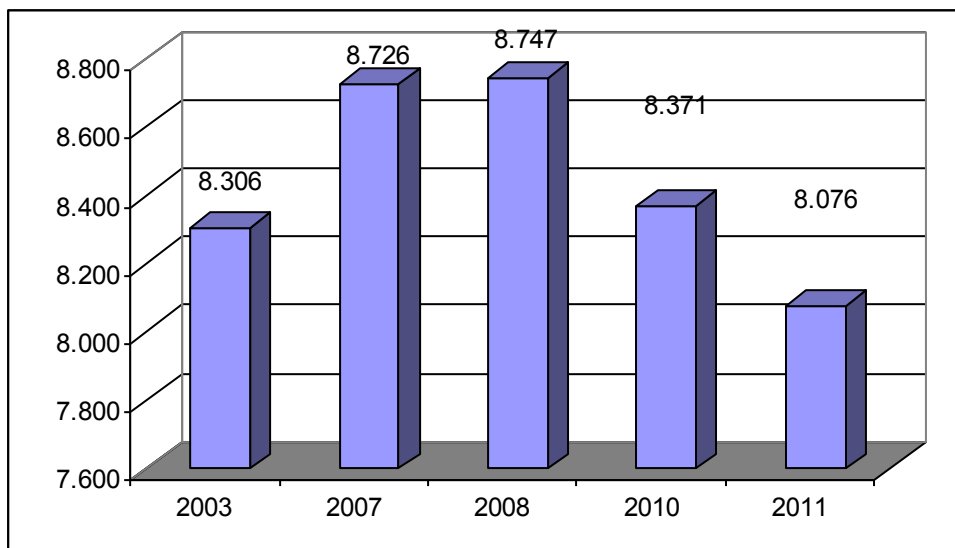
Cumulate cu blocajul dialogului social și o slăbire a puterii partenerilor sociali, modificările promovate s-au reflectat atât în diminuări cantitative, dar și reduceri calitative ale ocupării.

Evoluția numărului și a structurii ocupării forței de muncă

Pe total economie, numărul al 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 totală⁷³.

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.

Grafic 5: Evoluția populației ocupate (mii persoane)



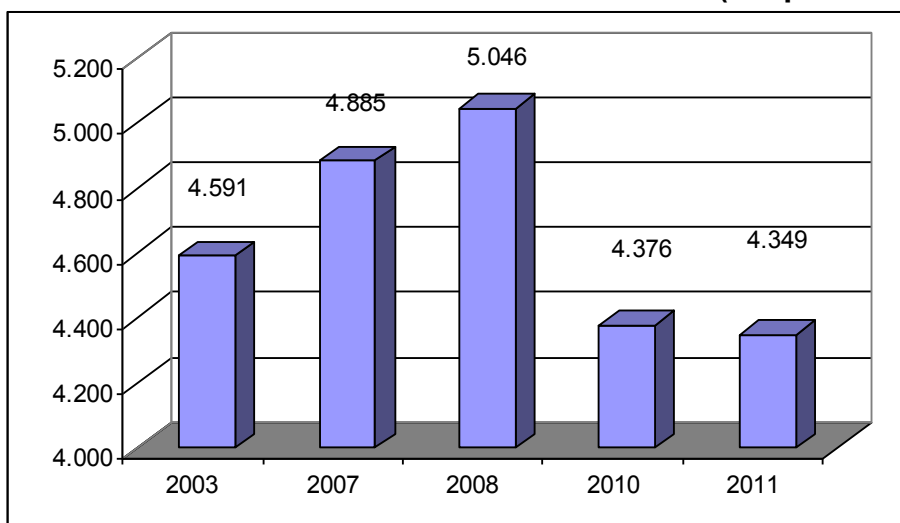
⁷² Inițiativa cetățenească legislativă privind proiectul Codului muncii propune o definiție expresă a domeniilor în care perioadele de referință pot fi stabilite pentru 4, respectiv 6 luni și revenirea la termenul de 30 de zile în care să se realizeze compensarea orelor suplimentare.

⁷³ A se vedea Anexa 16.

Sursa: date INS.

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 2008⁷⁴.

Grafic 8: Evoluția numărului de salariați (mii persoane)



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 mii .

Șomerii neindemnizați reprezentau 54,8% în 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 universitar⁷⁵.

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.

Statutul ocupării și regimul de lucru

⁷⁴ A se vedea Anexa 17.

⁷⁵ A se vedea Anexa 18.

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%⁷⁶.

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 creștere⁷⁷.

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

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 muncă⁷⁸.

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 muncă⁷⁹.

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 ore⁸⁰.

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 criză⁸¹.

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.

⁷⁶ A se vedea Anexa 19.

⁷⁷ A se vedea Anexa 20.

⁷⁸ A se vedea Anexa 21.

⁷⁹ A se vedea Anexa 22.

⁸⁰ A se vedea Anexa 23.

⁸¹ A se vedea Anexa 24.

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 conflicte⁸².

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 greve⁸³.

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 MMFPS, 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 loc⁸⁴.

În anul 2013, 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)⁸⁵.

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 5.

VI. Concluzii

⁸² A se vedea Anexa 25

⁸³ A se vedea Anexa 26.

⁸⁴ A se vedea Anexa 27.

⁸⁵ A se vedea Anexa 28.

1. Modificarea Codului muncii a avut un impact social defavorabil, necompensat prin efectele economice așteptate.

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

- amplificarea muncii precare⁸⁶ 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 sindicat⁸⁷;
 - 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;
 - nulitatea absolută a contractului verbal;
 - 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.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ Se observă eliminarea interdicției de concediere a liderilor de sindicat timp de 2 ani de la finele mandatului.

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.

2. 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 MMFPS 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 plus, sectoarele au fost stabilite prin Hotărâre a Guvernului abia 7 luni după intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2012, interval în care orice negociere nu ar fi fost posibilă;
- Prevederea unor criterii foarte exigente de obținere a reprezentativității de către sindicate, neconcordante 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 acestora⁸⁸. În realitate, instituția reprezentanților salariaților nu a funcționat niciodată în mod eficient, astfel încât preluarea unor atribuții din sfera de negociere proprie până acum sindicatelor⁸⁹ 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)⁹⁰.

2.1. 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 public⁹¹. 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 nivel⁹².

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 semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate" (Legea 62/2011, art. 143 alin. 3).

⁸⁸ 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.

⁸⁹ 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

⁹⁰ 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.

⁹¹ Este vorba despre Contractul colectiv de muncă – sector de activitate: Învățământ preuniversitar, nr. 59276/2012.

⁹² Min. Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, "Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului european", p. 16

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"⁹³. 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** salariați⁹⁴.

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.

⁹³ A se vedea Anexa 5.

⁹⁴ Pentru tabloul complet al acestor efecte, a se vedea Anexa 23 și Anexa 24.

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.

2.2. 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.

2.3. 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*).