

Twinning Seminar

"FORGING SOCIAL INCLUSION WITHIN THE SOCIAL DIALOGUE- THE ROLE OF THE TRADE UNIONS"

Emil Manolache
Vice President
General Union of Romanian industrialist (UGIR)

Monday, 14 February 2011
Athens

with the support of the European Commission

FLEXIBILIZAREA NEGOCIERII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Ca urmare, deși România s-a conformat integral Directivelor Uniunii Europene în materia raporturilor de muncă, procesul de armonizare a legislației românești, precum și a practicii judecătorești a instanțelor românești de muncă la tendințele europene **este abia la început**.

Mai mult, se așteaptă ca noile state membre să contribuie decisiv la o configurare novatoare a **Modelului Social European**. Integrarea europeană ar putea aduce cu sine o preluare, la nivelul partenerilor sociali din România, a **conceptului de solidaritate europeană**, cu deosebire în ceea ce privește declanșarea conflictelor colective, dar și în privința raporturilor colective pașnice.

O negociere colectivă transnațională, corespunzătoare Modelului Social European, presupune însă o corelare mai profundă a modului în care o atare negociere se realizează în fiecare dintre statele membre. În acest context, trebuie observat faptul că **numeroase particularități și chiar neajunsuri ale reglementării și practicii românești a negocierii colective subzistă**.

Menționăm câteva dintre acestea:

a) Numărul mic al contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate, în comparație cu media europeană. Aceasta se datorează în parte interdicției negocierii în pejus ceea ce face ca, în condițiile unei legislații și așa foarte protective și a unor contracte colective la nivel național și de ramură extrem de detaliate, să nu mai existe prea mult loc de negociere a unor drepturi suplimentare pentru salariați la nivel de unitate. Posibilitățile angajatorului sunt deja depășite (saturate) prin contractele colective încheiate la nivele superioare, îndeosebi la nivel național.

b) Procesul de desindicalizare, ce afectează în mod vizibil societatea românească. Între cauzele acestui fenomen se numără: privatizarea economiei; creșterea ratei șomajului; perioada de criză financiară pe care o traversăm, reducerea activității marilor întreprinderi, în favoarea celor mici și mijlocii; dezvoltarea formelor de muncă mai flexibile (munca la domiciliu, cu program redus etc.); o serie de insuccese ale mișcării sindicale; o anumită imagine dezavantajoasă a sindicatelor în societatea civilă; aplicabilitatea erga omnes a contractelor colective de muncă (De vreme ce contractul colectiv este oricum aplicat tuturor salariaților, o parte dintre aceștia nu văd utilitatea aderării la o organizație sindicală, căci vor beneficia oricum de

rezultatele negocierii purtate de către aceasta).

Ca efect, modul însuși de reprezentare a salariaților și angajatorilor la dialogul social bipartit poate fi regândit. În plan conceptual se poate pune problema trecerii de la reprezentativitatea independentă la reprezentativitatea variabilă - dependentă de scopul și natura problemei în dezbateri.

c) Pe de altă parte, în practică se observă că deși, potrivit legii, contractele colective de muncă ar putea fi negociate și încheiate nu numai de către sindicate, ci și de către reprezentanții salariaților (în unitățile în care nu există sindicat), totuși în România există foarte puține contracte colective de muncă negociate și încheiate de către salariații nesindicalizați și nici o greva nesindicală înregistrată la Ministerul Muncii.

Aceasta ar putea însemna că salariații nu au găsit încă modalități eficiente de reprezentare, altele decât sindicatele, prin intermediul cărora să își poată valorifica dreptul constituțional la negociere colectivă. Aceasta are drept consecință existența vreunei presiuni reale asupra modului în care sindicatul negociază, căci odată dobândită reprezentativitatea, acesta nu mai are a se teme de opoziția salariaților nesindicalizați.

Lipsa posibilității de alegere a modului de reprezentare la negocierea colectivă încetinește și procesul de modernizare a sindicatelor, care nu se vad presate să-și îmbunătățească activitatea.

Experiența românească pare a arăta că existența unei alternative reale la reprezentarea sindicală ar fi extrem de utilă salariaților, obiectivelor negocierii colective și, în final, chiar sindicatelor înseși care ar fi astfel forțate să se modernizeze și să își îmbunătățească metodele.

Cauzele faptului că salariații nu se orientează într-o prea mare măsură către formule ne-sindicale de negociere ar putea fi:

- existența unei legislații încă nestabilizate. Atribuțiile reprezentanților salariaților, în condițiile inexistenței unui sindicat în unitate, sunt prevăzute în diferite acte normative, unele prevederi fiind contradictorii;
- crearea în practică a unui anumit monopol al sindicatelor în negocierea contractelor colective de muncă;
- lipsa oricăror drepturi de negociere colectivă alternativă ale salariaților nesindicalizați, în unitățile în care există sindicat reprezentativ;
- regula unicității contractului colectiv de muncă în unitate.

d) Absența unei descentralizări reale a negocierii colective. În piramida contractelor colective de muncă, centrul de greutate îl reprezintă chiar contractul colectiv încheiat la cel mai înalt nivel, cel național. La nivel de

unitate, fie că exista fie că nu exista reprezentare sindicală, salariații ezită să negocieze și să încheie contracte colective de muncă, devenind astfel automat aplicabile contractul colectiv de la nivel superior.

e) Neutilizarea medierii, ca metodă de soluționare a conflictelor colective (în 2007 și 2008 nici un conflict colectiv nu a fost raportat ca fiind soluționat pe această cale, permisa altminteri de legislație).

Problema flexibilizării negocierii colective ar putea fi analizată pornind de la următoarele realități legislative ale momentului:

- posibilitatea de negociere a contractului colectiv numai de către sindicatul reprezentativ, în cazul pluralității sindicale la nivel de unitate;
- imposibilitatea negocierii contractului colectiv de către reprezentanți ai salariaților nesindicalizați, în unitățile în care exista sindicat;
- aplicabilitatea erga omnes a contractelor colective încheiate;
- posibilitatea negocierii colective exclusiv în avantajul salariaților, în raport cu contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior;
- prevederea prin lege a obligativității, și nu a facultății negocierii colective la nivel de unitate. Neîndeplinirea acestei obligații atrage răspunderea contravențională a angajatorului, fapt considerat nerecomandabil de către Org. Internaț. a Muncii;
- **legalitatea grevei**, numai în ipoteza conflictelor de interese, nu și în cea a conflictelor de drepturi;
- imposibilitatea declanșării de către angajator a lock-out-ului;
- obținerea reprezentativității sindicale nu numai prin proba numărului de membri, dar și prin simpla declarare a apartenenței la un sindicat reprezentativ;
- ineficiența reprezentanților salariaților corelată cu (și chiar determinată de) monopolul reprezentării sindicale, în unitățile în care exista sindicat;
- inexistența unui regim juridic special pentru întreprinderile mici și mijlocii, cât privește reglementarea raporturilor de muncă.

Fiecare dintre reglementările de mai sus își are propria motivație, dar **ansamblul** reglementărilor prezentate poate constitui, cel puțin pentru moment, un obstacol în flexibilizarea negocierii colective, și a fundamentării, prin dialogul social românesc, a Modelului Social European.

Sub aspect conceptual, în planul cercetării fundamentale, trebuie observat ca drepturile salariaților pot fi asigurate în condițiile în care negocierea contractelor colective care le reglementează se realizează prin intermediul unor organisme flexibile, care să țină cont de mutația intervenită ca urmare a integrării României în Uniunea Europeană.