



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

# RECONSTRUCȚIA DREPTURILOR ANGAJAȚILOR ÎN ROMÂNIA

---

Ștefan GUGA, Corina CINCAN,  
Camelia CONSTANTIN



Ștefan GUGA, Corina CINCAN, Camelia CONSTANTIN

# RECONSTRUCȚIA DREPTURILOR ANGAJAȚILOR ÎN ROMÂNIA

Cartel ALFA

Friedrich-Ebert-Stiftung - România

București, 2016



# CUPRINS

<b>CUVÂNT ÎNAINTE</b>	<b>1</b>
<b>1. SITUAȚIA ACTUALĂ</b>	<b>2</b>
1.1. DREPTUL MUNCII	3
1.2. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ	10
1.3. RATIFICAREA CONVENȚIILOR ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII	15
1.4. DISTRIBUȚIA CREȘTERII ECONOMICE	16
1.5. PIAȚA MUNCII	23
<b>2. ELEMENTE ESENȚIALE ÎN RECONSTRUCȚIA DREPTURILOR LUCRĂTORULUI</b>	<b>28</b>
2.1. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	28
2.2. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ. GREVA	35
2.3. POLITICA SALARIULUI MINIM	39
2.4. COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ	43
2.5. INSPECȚIA MUNCII	45
2.6. COMITETELE SECTORIALE	46
2.7. CONVENȚIILE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII NERATIFICATE	48
<b>CONCLUZII ȘI PERSPECTIVE</b>	<b>51</b>



## CUVÂNT ÎNAINTE

Contextul politic și economic cu care se confruntă astăzi sindicatele este, cu siguranță, cel mai dificil din ultimele decade și, poate, din întreaga istorie a sindicalismului democratic la nivel național și internațional.

Asaltul politicilor neoliberale asupra pieței muncii, dereglementarea, austeritatea, transferul costurilor crizelor succesive asupra lucrătorilor, în scopul prezervării și maximizării profiturilor, au dus la dezechilibre majore, extinderea nivelului de sărăcie și inegalitate socială. Toate acestea au fost însoțite de o politică agresivă de destructurare a dialogului social și de anihilare a negocierilor colective, ca instrument esențial în reechilibrarea raportului dintre capital și lucrători.

Implicațiile pe care aceste politici le au asupra societății, mult mai profunde decât ar părea la prima vedere, sunt analizate și descrise în cuprinsul acestei lucrări. Datele sunt ilustrative: în România ponderea capitalului în PIB a crescut continuu în ultimii ani, ajungând la peste 60% în 2014, în condițiile în care remunerarea muncii a scăzut în același ritm, fiind cea mai mică din Uniunea Europeană; avem o fiscalitate care favorizează

capitalul, un număr foarte mare de salariați remunerați cu salariul minim pe economie, iar statul nu are capacitatea de a garanta și respecta drepturile constituționale.

O reflecție serioasă asupra acestor realități legislative, economice și sociale este un pas esențial către elaborarea unei strategii prin care sindicatele să își poată îndeplini funcția de agenți ai schimbării, la toate nivelurile, de întreprindere, sectorial sau național. O viziune realistă asupra viitorului trebuie ancorată în întărirea convingerii că o schimbare este posibilă. În fața falimentului modelului economic neoliberal, considerăm că este necesară o dezbatere fundamentată asupra modelului de dezvoltare economică a României.

În speranța că lucrarea de față se va constitui într-un punct de plecare consistent pentru o dezbatere care să se amplifice la nivelul întregii societăți, prin includerea ei într-un proiect de țară pentru o Românie echitabilă,

Mulțumim Fundației Friedrich Ebert pentru colaborare și implicarea în promovarea unei democrații sociale autentice!

**Bogdan Iuliu HOSSU**

Președinte CNS „Cartel ALFA”

# 1

## SITUAȚIA ACTUALĂ

La șapte ani de la anunțarea oficială a intrării României în criză, la sfârșitul lui 2009, situația economică și socială a țării pare a se fi stabilizat, tendința generală fiind, cel puțin pe hârtie, în mod cert pozitivă: creșterea economică este stabilă și relativ semnificativă, deficitele sunt ținute sub control, datoria publică nu a explodat ca în alte țări, șomajul s-a stabilizat la un nivel aproximativ echivalent cu mijlocul anilor 2000, salariul minim s-a dublat, iar cel mediu a crescut cu peste 40%.

Pentru lucrătorii din România, însă, în spatele acestei evaluări pline de speranță, se află o realitate mult mai sumbră, ei fiind nevoiți să suporte costurile uriașe ale acestei reveniri la stabilitate macroeconomică. Măsurile de austeritate extrem de dure, adoptate începând cu 2010, au dus la o destabilizare profundă a pieței muncii și la o precarizare generală a muncii și a condițiilor de trai ale lucrătorilor. Salarizarea, condițiile de muncă, siguranța locului de muncă, sistemele de asigurări sociale și serviciile publice (sănătate, educație ș.a.m.d.) au avut cu toate de suferit în această perioadă. Rămâne de văzut în ce măsură acest sacrificiu a fost unul temporar, urmând ca revenirea economică să se facă simțită și în aceste privințe esențiale pentru lucrători, sau unul permanent, care trebuie văzut mai degrabă ca o victorie împotriva muncii.

Cel puțin în ce privește una dintre aceste măsuri, adoptate pe timpul crizei, este destul de clar că vorbim de o asemenea situație în care revenirea nu poate veni de la sine. Anul 2011 a adus schimbări importante în legislația muncii, atât asupra

unor elemente esențiale din Codul muncii, cât și prin crearea unei reglementări unice a dialogului social, fiind adoptat Codul dialogului social (CDS). În decursul celor 5 ani, ce au trecut de la intrarea în vigoare a noii legislații, au fost identificate mai multe probleme legate de aplicarea sa efectivă, dar și de eludarea unor principii fundamentale, recunoscute pe plan european și internațional, cum ar fi libertatea sindicală, dreptul la grevă, protecția muncii sau timpul de muncă.

Trecând peste deficiențele legislative, un rol esențial, în respectarea drepturilor izvorâte din dreptul muncii, aparține organizațiilor sindicale. Acestea au posibilitatea de a asigura membrilor lor protecția cuvenită, atât prin implicarea în dialogul social bipartit sau tripartit, cât și prin influențarea mecanismului de adoptare a legii și de respectare a ei, în fața autorităților și în justiție.

Cele expuse în prezenta lucrare își propun să aducă în prim-plan unele dintre drepturile fundamentale pe care salariații le au, din perspectiva dreptului muncii și a dialogului social, dar și acele lacune ce le afectează interesele, în încercarea de identificare a acțiunilor necesare în viitor. Nevoile și posibilități de acțiune trebuie corelate cu evaluarea situației — deopotrivă individuală și colectivă — de ansamblu a lucrătorilor, în vederea recăpătării capacităților de mobilizare și a puterii lor de negociere. Acestea sunt singurele în măsură să le asigure lucrătorilor partea pe care o merită din bunăstarea economică la care contribuie prin munca lor.



## 1.1. DREPTUL MUNCII

### 1.1.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### • DREPTULUI SALARIATULUI DE A FI INFORMAT

Pentru a fi valabil, un **contract individual de muncă trebuie încheiat în formă scrisă**, adică redactat și semnat atât de angajator, cât și de salariat. Cerința a fost introdusă în Codul muncii prin modificările din anul 2011 (art. 16 al. 1).

Anterior acestor schimbări, relația de muncă se putea dovedi prin orice mijloace (inclusiv cu martori), nefiind solicitat un contract scris.

Actuala lege are un **rol pozitiv pentru angajați**, pentru că le garantează respectarea unor drepturi, cum este cel de informare asupra elementelor esențiale ale contractului de muncă. În plus, existența formei scrise oferă posibilitatea persoanei de a cere să fie trecute în cuprinsul actului și beneficiile negociate la angajare.

Informarea lucrătorului este **un drept fundamental**, regăsindu-se la nivel comunitar în Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE<sup>1</sup>. Angajatorul trebuie să-l respecte atât la începutul activității, dar și atunci când dorește modificarea condițiilor inițiale.

În România, informarea se consideră făcută odată ce a fost semnat contractul individual sau actul adițional la acesta. Din acest moment, salariatul cunoaște cele mai importante aspecte ale relației sale cu unitatea:

- funcția și locul de muncă;
- atribuțiile specifice postului;
- criteriile de evaluare a activității;
- riscurile specifice;
- salariul și toate celelalte drepturi pe care le are pentru munca prestată;
- durata contractului;
- criteriile de performanță;
- dacă este cazul, diverse alte clauze (ex. clauza de neconcurență etc).

**Ce se întâmplă dacă angajatorul vrea ulterior să aducă schimbări asupra uneia sau mai multor prevederi contractuale?**

Acesta nu poate interveni în conținutul convenției fără acordul scris al salariatului, care **poate refuza** propunerile făcute.

**Prin excepție**, modificarea unor clauze este obligatorie și va fi făcută de angajator, atunci când legea impune acest lucru (ex. majorarea salariului minim pe economie).

Sindicatele joacă un rol deosebit în respectarea dreptului la informare, pentru că au mijloacele necesare pentru a-i ajuta pe membri să înțeleagă posibilitățile de care dispun. Prin intermediul acestor organizații poate fi atins scopul informării, acela de a deschide lucrătorilor calea de **a-și cunoaște condițiile reale** de muncă.

#### • FORMA SCRISĂ A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. EFECTE ASUPRA MUNCII LA NEGRU

Pe lângă avantajele aduse, cerința formei scrise are și aspecte negative. Este vorba de efectele produse asupra oamenilor care **muncesc „la negru”**.

Din păcate, legea nu face nicio referire cu privire la statutul și drepturile lor.

**O asemenea situație îl dezavantajează pe lucrător, și nu pe angajator.**

În primul rând, unitatea are obligația de redactare a actului, de a-l înregistra în registrul general de evidență a salariaților și de a-l transmite la ITM. Lucrătorii nu sunt implicați în această procedură, dar suportă efectele ilegalității celeilalte părți.

Pe de altă parte, sunt opinii prin care se afirmă că, fără un contract de muncă scris, cel în cauză nu se bucură de dreptul de a încasa un salariu, de securitate și sănătate în muncă, de recunoașterea vechimii sau de asigurările sociale aferente calității de angajat.

*„În fiecare zi, peste 1,5 milioane de români lucrează fără să aibă siguranța unui contract legal ... De ce este însă periculos să muncești la negru? Gabriela Radu, director adjunct Inspekția Muncii, spune: „Nu beneficiază de asigurări sociale de niciun fel, nici sănătate, nici de șomaj, nici de pensie, i se poate întâmpla un accident de muncă și nu poate beneficia de toate prevederile legii de accidente de muncă și boli profesionale”<sup>2</sup>.*

Sunt prevederi în Codul muncii care pot susține ideea că cel ce muncește fără acte are totuși calitatea de salariat (art. 57 privind efectele nulității contractului).

<sup>1</sup> Directiva Consiliului 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.

<sup>2</sup> Autor: capital.ro, 02 august 2015, Munca la negru: Peste 1,5 milioane de români lucrează fără forme legale, [www.capital.ro/munca-la-negru-peste-15-milioane-de-romani-lucreaza-fara-forme-legale.html](http://www.capital.ro/munca-la-negru-peste-15-milioane-de-romani-lucreaza-fara-forme-legale.html)

Plecând de la acest text:

- contractul de muncă este recunoscut pentru trecut, existând dreptul la remunerație. Totuși, nu se precizează cum va fi dovedită suma cuvenită;
- lucrătorul și angajatorul pot semna oricând contractul, acesta devenind valabil;
- dacă nu se înțeleg, **doar judecătorul poate constata inexistența relației de muncă** și doar pentru viitor.

În realitate, este dificil să apelezi la instanță pentru că trebuie dovedite detaliile muncii prestate. Desigur, este nevoie și de o interpretare pozitivă a actului normativ din partea magistraților.

Trecând peste aceste chestiuni, apreciem că nu este permis un asemenea **gol legislativ**.

Constituția ne asigură că **protecția socială este un drept fundamental**. Putem vorbi de respectarea sa, atâta timp cât legea nu este interesată de ceea ce se întâmplă cu lucrătorii care muncesc „la negru”? Evident că nu.

Protecția socială cuprinde în sfera ei și recunoașterea drepturilor ce decurg din prestarea muncii în favoarea unui angajator (salariu, asigurări sociale etc). Statul are obligația de a reglementa, **clar și previzibil**, drepturile tuturor persoanelor care au nevoie de asemenea măsuri, inclusiv a celor care lucrează fără un contract scris.

Problema prezintă **importanță și pentru organizațiile sindicale**, deoarece:

- scopul sindicatelor este acela de a veni în ajutorul lucrătorilor folosiți abuziv;
- „munca la negru” pune sub semnul întrebării calitatea lor de membri de sindicat, fiind afectat gradul de sindicalizare (legea dă posibilitatea de a înființa/adera la un sindicat doar a celor ce au contract de muncă – art. 3 din CDS).

#### • LEGEA ZILIERULUI

La polul opus normei care prevede forma scrisă *ad validitatem* a contractului individual de muncă se află o altă normă, ce instituie un tip aparte de raport de muncă, respectiv legea zilierului.

Prin derogare de la dispozițiile Codului muncii, prin Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, s-a stabilit posibilitatea desfășurării unor activități necalificate, **în domeniile expres prevăzute de lege**, cu caracter ocazional, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă. Părțile unei astfel de relații ocazionale se numesc zilier și beneficiar.

Aceasta se aseamănă cu un contract de muncă pe perioadă determinată, încheiat pentru situația unor activități cu caracter sezonier, cu deosebirea că cel din urmă se încheie numai în formă scrisă, poate avea durata mai mare decât raportul de muncă al unui zilier, iar salariatul cu un astfel de contract are, spre deosebire de zilier, toate drepturile salariatului permanent comparabil.

În cazul raportului de muncă reglementat de Legea 52/2011, beneficiar poate fi:

- persoana fizică autorizată,
- întreprinderea individuală,
- întreprinderea familială,
- orice persoană juridică.

Instituțiile publice, cu anumite excepții expres prevăzute de lege, nu pot utiliza activitatea zilierilor.

Beneficiarul este obligat să țină un registru de evidență a zilierilor.

Zilier poate fi numai persoana care a împlinit vârsta de 16 ani, iar minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani pot desfășura activitate de zilieri numai cu acordul părinților sau reprezentanților legali.

Durata minimă a activității ocazionale prestate de un zilier este de o zi, corespunzătoare a 8 ore de muncă, iar perioada maximă în care un zilier poate lucra la același beneficiar este de 90 de zile înăuntrul unui an calendaristic.

Zilierul poate lucra maxim 12 ore pe zi, însă în ceea ce privește timpul de muncă săptămânal legea stabilește numai în cazul minorilor o limită de cel mult de 30 de ore pe săptămână, respectiv 6 ore pe zi.

Se remarcă următoarele aspecte:

- zilierul nu dobândește calitatea de asigurat, iar, în cazul unui accident de muncă, cheltuielile de îngrijire medicală și/sau deces vor fi suportate de beneficiar, statul neavând nicio obligație;
- zilierul nu dobândește vechime în muncă și nu are aceleași drepturi ca persoanele cu contract individual de muncă;
- munca zilierului este utilizată fără un control medical prealabil, doar pe baza simplei declarații pe proprie răspundere, deși această muncă poate fi prestată și în domeniul precum alimentația publică;
- lipsa obligației de plată a contribuțiilor sociale, precum și neobligarea beneficiarului să acorde toate celelalte drepturi pe care le acordă lucrătorilor cu care are încheiate contracte de muncă stimulează utilizarea zilierilor pentru activități pentru care nu este necesară o calificare specială și în care încheierea unui astfel de raport de muncă este posibilă, în defavoarea contractului individual de muncă.

### 1.1.2. TIMPUL DE LUCRU

Prin timp de muncă se înțelege orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual, contractului colectiv aplicabil și/sau legislației în vigoare.

Normele legale care stabilesc durata normală și durata maximă a timpului de muncă transpun principiile cuprinse în Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European.

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, repartizate, de regulă, în mod uniform, cu două zile de repaus, iar cea maximă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative pot fi stabilite intervale de muncă mai mici sau mai mari de 8 ore, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii, cu respectarea, în cazul a mai mult de 8 ore, a tuturor celorlalte limitări și cu cerința ca perioada de muncă de 12 ore să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Se poate lucra peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Prin contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute derogări de la perioada de referință de 4 luni, respectiv majorarea acesteia până la maxim 6 luni sau chiar până la 12 luni, sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților și numai din motive obiective.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani pot lucra 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, fiind interzisă depășirea acestor limite și munca suplimentară.

Aspecte care pot genera probleme de interpretare și de aplicare:

- **Codul muncii reglementează durata maximă a timpului de muncă la un angajator**, nu durata maximă a timpului de muncă în general, iar legislația noastră nu cuprinde o normă expresă de stabilire a repausului zilnic minim, așa cum este stabilit în Directiva 2003/88/CE („*Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore*” - art. 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru).

Prin excepție, numai în cazul conducătorilor auto, Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport

rutier stabilește că, în cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii. Angajatorul va cere lucrătorului mobil în cauză o evidență în scris a timpului lucrat pentru alt/alți angajator/angajatori. Lucrătorul mobil va furniza în scris această informație.

În dorința de a se da eficiență principiului libertății muncii, se poate ajunge la încălcarea repausului zilnic minim, stabilit prin normele comunitare, prin încheierea concomitentă a mai multor contracte de muncă de către o singură persoană.

- Există o neconcordanță, sub aspectul termenelor, între normele care stabilesc compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, după efectuarea acesteia, cu cele care se referă la acordarea unui spor la salariu în cazul în care salariatul nu poate primi ore libere plătite.

În cazul compensării prin spor la salariu, se face referire la două termene în lăuntru cărora nu s-a putut acorda timp liber plătit: cel de 60 de zile calendaristice după efectuarea muncii suplimentare (art. 122 alin. 1 din Codul muncii) și cel aferent lunii următoare. Aparenta necorelare între termene s-a născut din faptul că articolul care prevede termenul de compensare a muncii suplimentare cu ore libere plătite a fost modificat în anul 2011, anterior acestei modificări fiind de 30 de zile, în timp ce normele referitoare la acordarea unui spor la salariu nu au fost modificate.

O altă interpretare este aceea că expresia „în luna următoare” stabilește numai termenul în care urmează a se face plata sporului la salariu.

- Alternativa la măsurile pe care le poate lua angajatorul în situația reducerii activității (reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului sau plata unei indemnizații de minim 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat pentru salariații care nu mai desfășoară activitate) este acordarea de zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Această posibilitate este lăsată la latitudinea angajatorului, nefiind condiționată de negociere, însă norma se subsumează, sub aspectul condițiilor, ansamblului dispozițiilor legale care reglementează munca suplimentară.

Așadar, pe de o parte, trebuie să existe o reducere reală, obiectivă a activității, iar pe de altă parte, această compensare trebuie să respecte dispozițiile legale referitoare la timpul de muncă, respectiv la durata normală și limitările în ceea ce privește munca suplimentară.

- În ceea ce privește norma de muncă, care exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu

calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate, aceasta se face de angajator atât în situația în care există normative în acest sens, în conformitate cu acestea, dar și în lipsa normativelor, după consultarea sindicatului reprezentativ sau a reprezentanților salariaților.

Se observă că:

- ▶ la elaborarea normei de muncă nu mai este necesar acordul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților, fiind suficientă simpla consultare a acestora;
- ▶ consultarea nu este conferită tuturor organizațiilor sindicale din unitate, ci numai sindicatului reprezentativ sau reprezentanților salariaților. În lipsa unui sindicat reprezentativ sau în lipsa alegerii reprezentanților salariaților, angajatorul este exonerat și de obligația de consultare în stabilirea coordonatelor cantitative ale activității salariaților;
- ▶ a fost eliminată posibilitatea reexaminării normelor de muncă în cazul necorespunderii cu condițiile tehnice în care au fost elaborate;
- ▶ normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, dar raportat la definiția normei de muncă, care implică noțiunea de „calificare corespunzătoare”, se remarcă dificultatea în verificarea corectitudinii stabilirii normei de muncă pentru muncitorii necalificați.

Toate aceste prevederi pot determina abuzuri în exercitarea prerogativei angajatorului de a elabora norma de muncă.

- În ceea ce privește repausul săptămânal, Codul muncii prevede că acesta este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică, și că, în situația în care repausul este acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau de către angajator, prin regulamentul intern, salariații vor beneficia de un spor la salariu, fixat prin contractul colectiv sau individual de muncă.

Stabilirea repausului pe ore, și nu pe zile, a făcut obiectul unei modificări legislative adoptate prin Legea nr. 97/2015, dar în opinia noastră, reglementarea actuală este discutabilă, dând naștere mai multor interpretări, câtă vreme textul nu stabilește în mod concret momentul de la care se calculează cele 48 de ore, mai cu seamă în situația concretă a lucrului în ture, de exemplu.

Se remarcă următoarele aspecte:

- ▶ în lipsa unui contract colectiv de muncă și a unei prevederi exprese în contractul individual, salariatul nu poate solicita un spor pentru acordarea zilelor de repaus în alte zile decât sâmbătă și duminică decât

în situația de excepție în care acestea sunt cumulate, după o perioadă de activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice, caz în care au dreptul la dublul compensațiilor bănești cuvenite pentru munca suplimentară;

- ▶ există un dezechilibru între părțile contractului de muncă prin aceea că, atunci când interesul public sau desfășurarea normală a activității impune acest lucru, în lipsa unui contract colectiv de muncă, angajatorul stabilește prin regulamentul intern acordarea repausului săptămânal în alte zile, în timp ce salariatul nu are nici posibilitatea de a refuza efectuarea muncii în zilele de sâmbătă și duminică și nici dreptul de a solicita un spor, în absența unei cuantificări a acestuia în contractul individual de muncă.

Spre deosebire de situația programului de lucru inegal, al cărui mod de stabilire poate fi prevăzut unilateral în regulamentul intern, dar care funcționează efectiv numai în condițiile specificării exprese în contractul individual de muncă (fapt care presupune practic acordul salariatului), în cazul muncii prestate în zilele de repaus săptămânal, nu există obligația menționării acestui aspect în contractul individual de muncă. În această situație există doar o posibilitate a stabilirii cuantumului sporului cuvenit salariatului.

În aceste condiții, în absența unui contract colectiv de muncă care să reglementeze cuantumul sporului la care angajatorul este obligat, se creează premisele abuzului angajatorului în stabilirea programului de lucru.

### 1.1.3. ÎNGRĂDIREA DREPTULUI DE A AVEA UN SINDICAT

Libertatea de asociere în sindicate este un drept garantat de Constituție<sup>3</sup>.

Pentru a lua naștere o astfel de organizație, trebuie respectate următoarele **cerințe** (art. 3 din CDS):

- un număr de cel puțin 15 membri fondatori, care să aibă încheiat un contract individual de muncă sau calitatea de funcționari publici, inclusiv cu statut special, sau de membri cooperatori și agricultori încadrați în muncă;
- persoanele fondatoare să provină din aceeași unitate.

Calitatea de membru poate fi deținută într-o singură organizație sindicală.

Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri într-un sindicat, fără încuviințarea prealabilă a reprezentanților legali.

Sunt prevăzute de lege și **excluderi ale unor categorii de salariați** care nu au dreptul să constituie și/sau să adere la un

<sup>3</sup> Art. 40 „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”.

sindicat, cum este cazul celor care dețin funcții de demnitate publică, magistrații, personalul militar (art. 4 din CDS).

Codul dialogului social a adus unele schimbări, față de legea anterioară<sup>4</sup>:

înainte aveau dreptul de a adera la un sindicat și persoanele care exercitau o meserie sau o profesiune în mod independent, fără însă a putea participa la fondarea lui;

- se prevedea un număr de minimum 15 membri fondatori, însă puteau fi din aceeași ramură sau profesiune, chiar dacă își desfășurau activitatea la angajatori diferiți.

Constituirea unui sindicat **este în prezent dificilă**, afectând libertatea de asociere:

- ▶ **sfera persoanelor** care se pot asocia sau adera la un sindicat **este diminuată**.

Acest drept este dat celor ce au un contract individual de muncă sau unul dintre statutele speciale prevăzute de lege. Esența unui astfel de contract este prestarea unei munci, în favoarea și sub autoritatea unui angajator (art. 10 din CM).

Pe plan european sunt discuții ample cu privire la necesitatea unei **definiri mai largi** a noțiunii de „**persoană încadrată în muncă**”.

Astfel, se pune problema asigurării unei protecții adecvate muncii autonome dependente din punct de vedere economic. În Avizul Comitetului Economic și Social European, pe tema „Noi tendințe ale activităților independente: cazul particular al muncii autonome dependente din punct de vedere economic”, se arată că „*este indiscutabil faptul că există lucrători care în mod formal (în special în ceea ce privește denumirea dată de părți relațiilor dintre ele) sunt independenți, dar își exercită activitatea în condiții la proprii salariaților. Aceste situații corespund adesea unor cazuri în care un angajator recurge la statutul de lucrător independent pentru a ieși de sub incidența dreptului muncii și/sau a legislației privind securitatea socială. În realitate, în numeroase cazuri, trecerea la statutul de lucrător independent, dar dependent din punct de vedere economic nu este, stricto sensu, o opțiune voluntară, ci se datorează unor motive externe, cum ar fi externalizarea producției sau reconversia întreprinderii, care provoacă încetarea unor contracte de muncă*”<sup>5</sup>.

Nu poate fi negată **existența acestei categorii** de lucrători care **nu sunt salariați**, dar nu sunt nici pe deplin independenți.

Este nevoie de o protecție a activității lor, ce implică dreptul la concediu anual, la securitate și sănătate în muncă, la asigurări specifice etc. Instituțiile statului trebuie să le acorde

atenție și pe tărâmul dreptului muncii, garantând un climat de stabilitate socială.

Pentru a fi în măsură să-și apere interesele, persoanele respective trebuie **să poată fi membri într-un sindicat**.

Aceasta este și opinia Biroului Internațional al Muncii, care a arătat că definiția angajatului din art. 1 lit. g din CDS „*nu a putut surprinde varietatea modelelor emergente de organizare a muncii prin care serviciile sau bunurile sunt produse în România*”<sup>6</sup>.

- ▶ o altă problemă este dată de cerința unui număr de minimum **15 membri fondatori din aceeași unitate**, pentru înființarea unui sindicat.

Textul folosește noțiunea de *unitate*.

Unitatea este descrisă ca fiind persoana juridică care angajează forță de muncă (art. 1, lit. k din CDS). La o primă analiză, s-ar putea susține că dreptul de a fonda o astfel de organizație ar aparține doar salariaților din cadrul angajatorilor persoane juridice.

Această interpretare **este contrară dreptului constituțional la liberă asociere**.

Nu contează ce statut are angajatorul, dreptul de a avea un sindicat este al salariaților. Pentru aceasta, trebuie să avem în vedere spiritul legii, acela de protecție a dialogului social în ansamblu, dar și celelalte definiții cuprinse în art. 1 din Codul dialogului social:

- sindicatul este acea formă de organizare voluntară a angajaților pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul. (art. 1 lit. w);
- angajatul este cel care prestează munca în favoarea unui angajator, cu statut de persoană fizică sau juridică (art. 1, lit. e).

Aceste texte de lege arată că poate fi membru al unui sindicat orice angajat, indiferent sub ce formă juridică este organizată unitatea.

Este o **deficiență a legii**, care poate genera dificultăți celor ce doresc să își facă un sindicat, dar lucrează pentru persoane fizice. Folosirea improprie a termenului de *unitate* apare și atunci când este vorba de reprezentativitate, de contractele colective sau conflictele colective de muncă.

Cerința unui număr minim de **15 membri din aceeași unitate** contribuie și ea la îngreunarea situației.

Potrivit datelor statistice oferite de Institutul Național de Statistică, în anul 2014 „*mărimea medie a unei întreprinderi din*

4 Legea nr. 54/2003 a sindicatelor, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 73/2003.

5 Aviz din proprie inițiativă, din 2011/C18/08, *eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52010IE0639*.

6 Memorandumul de comentarii tehnice la Legea 62/11 privind dialogul social în România și propunerile de modificare, ianuarie 2015, [www.cartel-alfa.ro/default.asp?nod=76&info=48123](http://www.cartel-alfa.ro/default.asp?nod=76&info=48123).

industrie a fost de circa 25,5 de salariați, în timp ce în comerț a fost de circa 5 salariați”<sup>7</sup>.

**Mai există posibilitatea concretă pentru acești lucrători să se asocieze într-un sindicat?** Limitarea creată este în afara realității, întrucât **se interzice**, practic, salariaților din microîntreprinderi dreptul de a-și înființa propria organizație.

Suntem în fața unei **duble condiții excesive**<sup>8</sup>:

- ▶ cerința ca **fondatorii să provină din aceeași unitate** nu își găsește o justificare socială, cu atât mai mult cu cât este valabilă doar pentru momentul constituirii sindicatului, ulterior salariații fiind liberi să adere oriunde în altă parte;
- ▶ necesitatea unui număr de minim **15 persoane**, urmează a fi analizată și din perspectiva poziției Curții Constituționale, care pentru situația similară a partidelor politice a apreciat că trebuie verificat dacă numărul cerut pentru înregistrare „*mai răspunde sau nu imperativului de proporționalitate și necesitate într-o societate democratică, îndeobște în contextul societății românești contemporane ... Curtea subliniază încă o dată că cerințele legii nu pot fi de așa natură încât să suprimă chiar substanța dreptului, în sensul eliminării posibilității reale și efective de exercitare a dreptului, în limitele configurate de însăși legea supremă a statului*” (Decizia nr. 75/2015). În prezent, un partid se poate înființa doar de 3 persoane.

Constituția României nu conține restrângeri ale dreptului de asociere în sindicate. Cu toate acestea, norma legală acționează exact în sens opus. Se impune analiza necesității unor modificări normative și eventual, o nouă sesizare a Curții Constituționale cu privire îngrădirea acestei libertăți.

#### 1.1.4. DREPTUL LA INFORMARE ȘI CONSULTARE AL REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR

Premisă a unui dialog social constructiv, dreptul la informare și consultare este un drept esențial al sindicatelor sau al reprezentanților salariaților. Reglementarea o găsim în legea 467/2006<sup>9</sup>, ce transpune Directiva europeană nr. 2002/14/CE<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Comunicat de presă nr. 293/15 noiembrie 2015.

<sup>8</sup> Vezi Camelia Constantin în „*Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011. Cercetare sociologică și juridică*”, 2015, autori Stefan Guga, Camelia Constantin în cadrul Proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”, [www.asociatiaconect.ro/relatiindustriale](http://www.asociatiaconect.ro/relatiindustriale).

<sup>9</sup> Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

<sup>10</sup> Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului, de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

Scopul este de a oferi posibilitatea lucrătorilor, prin reprezentanții acestora, **să obțină informațiile necesare despre situația reală a angajatorului**, pentru o mai bună apărare a drepturilor și intereselor lor, **dar și consultarea** pe deciziile cu impact asupra relației de muncă.

Conștientizarea dreptului la informare și consultare în rândul organizațiilor sindicale este deosebit de importantă, întrucât acestea pot face analize poprii cu privire la capacitatea unității de a susține contractele de muncă.

Folosind acest beneficiu, **sindicatelor au deschisă calea de a contribui în luarea unor decizii de management în firmă**.

Sfera informării și consultării cuprinde, potrivit art. 5 din lege:

- evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Prin contractele colective se pot stabili proceduri de detaliere a condițiilor în care angajatorul își va îndeplini obligațiile, dar și alte elemente legate de informare și consultare.

Trebuie subliniat că **acest drept aparține tuturor sindicatelor**, reprezentative sau nu, cât și reprezentanților lucrătorilor, dacă nu există organizații sindicale.

În prezent, **Codul dialogului social, contrar legii speciale**, acordă angajatorului posibilitatea de a invita doar sindicatul reprezentativ la ședințele consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, atunci când se discută probleme de interes profesional, economic și social. Așadar, totul depinde de voința unității.

Această situație **nu afectează informarea și consultarea** stabilite prin legea nr. 467/2006. În susținerea garanției comunitare vine și Codul muncii, potrivit căruia angajatorul are obligația:

- de a **comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității**, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- de a se **consulta** cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor

susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora (art. 40 al. 2, lit. d și e).

Apreciem că este necesară o revizuire a textului CDS, pentru a fi în concordanță cu normele europene. Participarea la ședințele organelor de conducere ale unității este un element al dreptului la informare și consultare ce nu poate fi lăsat la latitudinea angajatorului și restrâns doar pentru sindicatele reprezentative.

### 1.1.5. ASPECTE PRIVIND NEGOCIEREA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

Negocierea colectivă este definită în art. 1 alin. 1 lit. (iii) din Codul dialogului social ca fiind negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

În ceea ce privește părțile și reprezentarea acestora la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, Legea 62/2011 stabilea, inițial în art. 134, că angajații participă la sindicatul legal constituit și reprezentativ de către reprezentanții salariaților.

Această dispoziție a fost modificată în anul 2016, introducându-se posibilitatea ca, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, **reprezentarea** să se facă de către federația la care este afiliat sindicatul, dacă aceasta este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea.

Modificarea creează numai în aparență o deblocare a dificultăților încheierii convențiilor colective, născute din modalitatea de alegere a reprezentanților salariaților și din neîndeplinirea de către sindicate a condițiilor de reprezentativitate, întrucât art. 135 din Legea 62/2011 a rămas neschimbat.

Prin art. 135 se prevede în continuare că în unitățile în care nu există sindicate reprezentative, dacă există un sindicat

constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, **împreună** cu reprezentanții aleși ai angajaților.

În consecință, avem practic o dublă condiționare: una legată de afilierea sindicatului la o federație sindicală reprezentativă la nivelul sectorului de activitate din care face parte unitatea și o a doua, legată de alegerea reprezentanților salariaților.

Practic, din punctul de vedere al legii, rolul sindicatului nereprezentativ din cadrul unității este foarte limitat, câtă vreme, chiar și în cazul în care este afiliat la o federație reprezentativă la nivel de sector, nu participă la negociere prin reprezentanți proprii, angajații unității fiind reprezentați de reprezentanții federației și ai salariaților. Legea ne trimite din nou la obligația alegerii reprezentanților salariaților, singurul beneficiu fiind acela al exercitării teoretice a unui „control” asupra negocierii, prin intermediul reprezentanților federației la care sindicatul nereprezentativ este afiliat.

În practică, însă, de cele mai multe ori, federațiile desemnează persoanele din conducerea sindicatului.

Desemnarea reprezentanților angajaților prezintă în continuare dificultăți practice, câtă vreme aceasta poate fi făcută în cadrul unei adunări generale a salariaților și cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților, potrivit Codului muncii. Aceste probleme pleacă chiar de la modalitatea de convocare a unei adunări generale a salariaților, întrucât normele legale nu conțin reglementări în acest sens, și culminează cu imposibilitatea întrunirii votului a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților, în unitățile în care există mai multe sindicate nereprezentative, ai căror membri însumează mai mult de jumătate din numărul salariaților.

Reamintim că aceste probleme, generate de reglementarea negocierii colective la nivel de unitate și a noțiunilor conexe, există în condițiile în care această negociere este obligatorie.

## 1.2. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

### • DREPT FUNDAMENTAL AL LUCRĂTORILOR

Una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este de a asigura securitatea și sănătatea salariaților, în tot ce este legat de muncă (art. 175 din Codul muncii). Protecția nu se referă doar la acoperirea riscurilor pe timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, ci este valabilă de-a lungul întregului proces la care participă, direct sau indirect, lucrătorul.

Principalele reglementări se găsesc în Codul muncii și în Legea nr. 319/2006<sup>11</sup>.

Instituirea unei astfel de protecții are ca scop:

- **asigurarea celor mai bune condiții** în desfășurarea procesului de muncă;
- **apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă** (art. 5 din Legea nr. 319/2006).

Securitatea și sănătatea în muncă este un **drept fundamental al angajatului, de care beneficiază cu titlu gratuit**, toate cheltuielile fiind suportate de angajator. Răspunderea acestuia din urmă este **continuuă și totală**, fiind responsabil chiar și atunci când apelează la servicii externe.

Nu prezintă importanță dacă lucrătorii respectă sau nu propriile cerințe ale legii în această materie, unitatea rămânând responsabilă în ambele cazuri.

### • LIPSA UNOR REGLEMENTĂRI CONCRETE LEGATE DE CONDIȚIILE SPECIALE ȘI DEOSEBITE DE MUNCĂ

#### A. CONDIȚIILE SPECIALE DE MUNCĂ

Legiuitorul a enumerat cu titlu **limitativ locurile de muncă** considerate a fi încadrate în condiții speciale. Se prevede că, periodic, doar unele dintre acestea sunt supuse reevaluării (art. 30 din Legea 263/2010).

Este ușor de sesizat **discriminarea creată**, acest drept fiind alocat pentru câteva domenii. Mai mult, **salariații nu au posibilitatea de a pretinde** constatarea condițiilor speciale, ce le influențează starea de sănătate.

Asistăm la o încălcare a Constituției României care garantează egalitatea cetățenilor în fața legii, fără privilegii și fără nicio discriminare. Deși există multe alte situații *unde gradul de expunere la factorii de risc profesional poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale*, doar **unele categorii de angajați beneficiază** de recunoașterea acestor condiții.

Nu avem o justificare rezonabilă pentru care alte persoane care **desfășoară o activitate similară** să fie înlăturate din sfera de reglementare. Pentru a fi suplimentată lista actuală, trebuie modificată efectiv legea, pentru fiecare caz în parte. Oricum, efectele ar fi doar pentru viitor.

Un alt aspect important este că **nu se poate apela nici la instanța de judecată** pentru constatarea dreptului. Aceasta a fost soluția dată de ÎCCJ prin Decizia nr. 12/2016 în Recurs în interesul legii, prin care s-a decis că: „*în interpretarea și aplicarea ... prevederilor art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010, ... în ceea ce privește condițiile speciale, acest tip de acțiuni nu sunt deschise, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare ... în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010*”.

Dreptul constituțional la protecție socială include și protecția muncii. Nu este admisibil ca, pentru situații similare, unii lucrători să se bucure de măsuri specifice, în timp ce pentru alții să nu existe o cale de valorificare.

Apreciem că **legea are un conținut deficitar** întrucât nu instituie o procedură concretă, în baza căreia încadrarea în condiții speciale să poată fi revendicată de orice salariat care demonstrează existența cerințelor din definiție. Mai mult, în acest caz nu se prevede nimic legat de obligațiile angajatorului de a remedia situația.

Este oportună o analiză temeinică asupra necesității unui cadru juridic adecvat, pentru ca lucrătorii să-și poată apăra dreptul la securitate și sănătate în muncă.

#### B. CONDIȚIILE DEOSEBITE DE MUNCĂ

Spre deosebire de condițiile speciale, **în cazul celor deosebite sunt recunoscute doar situațiile din trecut**, anterior adoptării Legii nr. 263/2010, în care s-a obținut avizarea 63 existenței lor. Începând din ianuarie 2016, se poate menține această încadrare pentru maximum 3 ani, doar pentru acele cazuri în care mai este valabil avizul de încadrare.

Privind retrospectiv, este vorba de avizul obținut în baza H.G. 261/2001<sup>12</sup> în vigoare până în anul 2007, când prin H.G. 246/2007 s-a instituit exclusiv dreptul de prelungire, nu și de atestare, aspect valabil până azi.

Așadar, din anul 2007 și până azi **legiuitorul a permis doar prelungirea vechilor avize**.

<sup>11</sup> Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, publicată în MO. nr. 646/2006.

<sup>12</sup> HG 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (dată în aplicarea legii 19/2000).



Salariații ce nu sunt vizați de aceste autorizări nu au nicio posibilitate legală de a cere angajatorului și autorităților statului măsuri de protecție pentru starea de pericol în care se află.

Statul ne oferă o definiție a riscurilor la care se supun aceste persoane, însă dreptul este pentru cei ce **au avut „norocul”** să obțină, în trecut, avizarea.

Sunt eliminați *de plano* lucrătorii din societățile înființate după anul 2007 sau din firmele pentru care angajatorul nu a parcurs procedura la acel moment, întrucât nu a dorit să facă acest lucru sau nu era necesar.

Nu poate fi ignorat nici faptul că **angajatorul este singurul care avea și are dreptul** de a declanșa și efectua procedura de avizare / reînnoire a avizului privind aceste condiții.

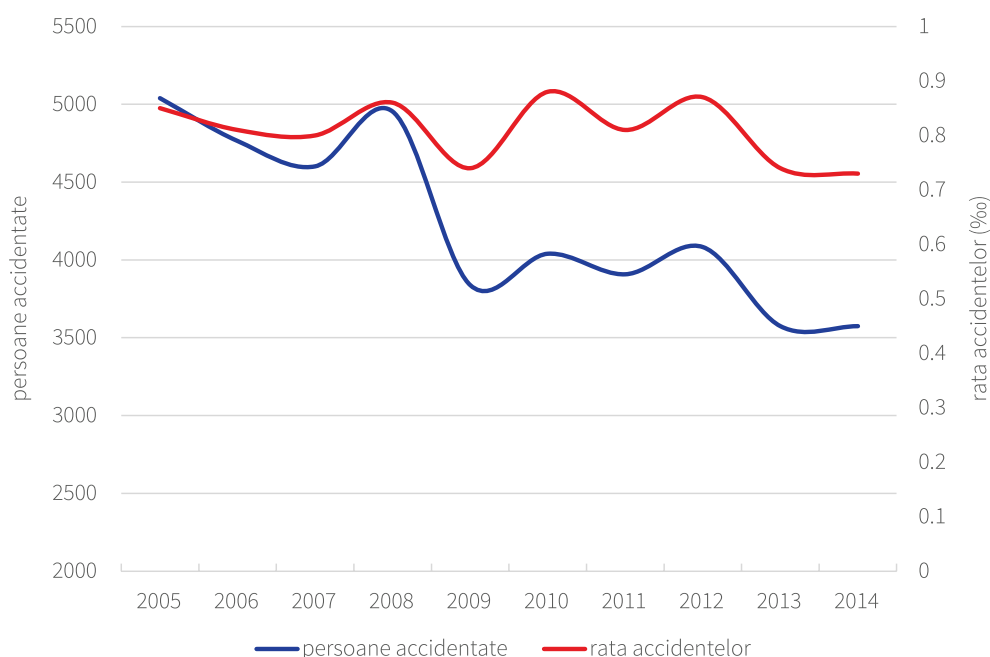
La fel ca și pentru condițiile speciale, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat, prin Decizia nr. 12/2016 dată în Recurs în interesul legii, că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor ..., art. 29 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, ..., **nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la**

*încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.”*

Asistăm, ca în multe alte cazuri, la o **legislație ce nu poate fi aplicată concret**, fiind afectată garantarea dreptului la sănătate și securitate în muncă.

#### • EVOLUȚIA SITUAȚIEI SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Cel puțin la prima vedere, situația securității și sănătății în muncă a cunoscut o îmbunătățire semnificativă din 2009 până în prezent. Astfel, numărul persoanelor accidentate la locul de muncă a scăzut de la aproape 5000 pe an în 2008 la puțin peste 3500 în 2014 — o scădere cu aproximativ 28% (figura 1). Această tendință este însă înșelătoare, lucru evident din evoluția ratei accidentelor, care a oscilat de-a lungul aceleiași perioade, atingând chiar două puncte de maximum în 2010 și 2012. Anii de vârf ai crizei au fost și cei mai răi în ce privește numărul accidentelor calculat relativ la numărul de salariați. Din acest punct de vedere, o relativă îmbunătățire s-a înregistrat doar începând cu 2013, simultan cu atenuarea generală a crizei economice.



**Figura 1.** Numărul persoanelor accidentate la locul de muncă și rata accidentelor de muncă, 2005–2014.

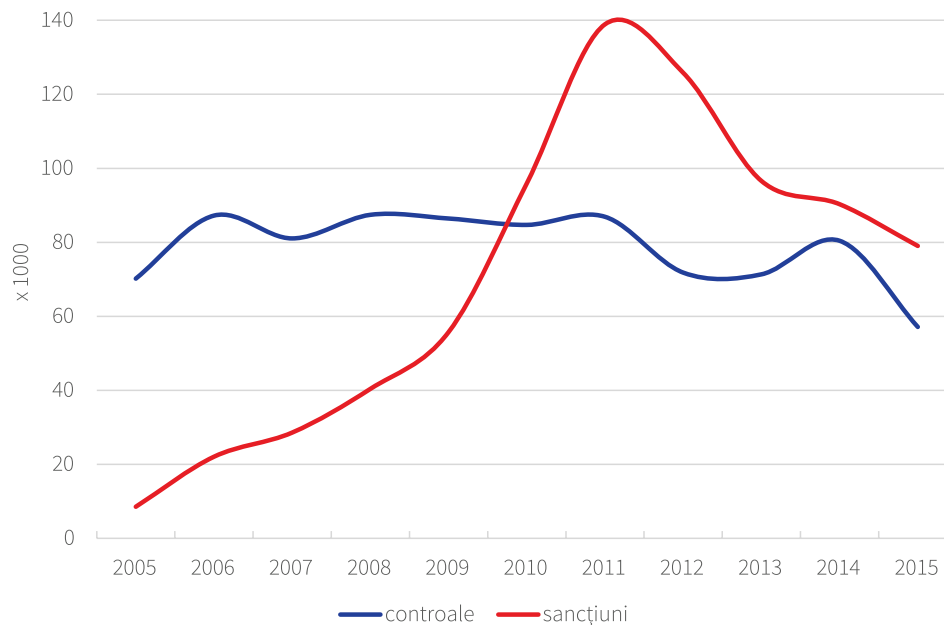
Sursa datelor: Institutul Național de Statistică (INS).

Aceste cifre devin și mai relevante dacă ne uităm la activitatea Inspecției Muncii în domeniul securității și sănătății în muncă (figura 2). Chiar dacă aceasta nu s-a intensificat pe parcursul crizei, numărul controalelor neînregistrând vreo schimbare semnificativă în anii de vârf ai crizei, numărul sancțiunilor a explodat de la puțin peste 40 de mii în 2008 la aproximativ 96

de mii în 2009, atingând un maximum de circa 139 de mii în 2011, scăzând apoi până la 90 de mii în 2014 și 79 de mii în 2015. În perioada 2008–2010, Inspecția Muncii a dispus sistarea activității pentru motive legate de securitatea și sănătatea în muncă în cazul a 1059 de unități în medie pe an, față de 348 pentru perioada 2005–2007 și 124 pentru perioada 2011–2015.

La fel stau lucrurile și în ce privește numărul instalațiilor și echipamentelor oprite: circa 13 mii în medie pentru perioada 2008–2010, față de 3570 pentru 2005–2007 și 590 pentru 2011–2015. Pe lângă posibila intensificare a activității Inspecției Muncii independent de schimbarea situației securității și

sănătății în muncă, este cert că apogeul crizei a venit și cu o înrăutățire generală a situației securității și sănătății în muncă, urmată de o relativă ameliorare începând cu 2012–2013, tendință care pare să fi continuat cel puțin până la jumătatea deceniului<sup>13</sup>.



**Figura 2.** Activitatea Inspecției Muncii în domeniul securității și sănătății în muncă. 2005–2015.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, Buletinul statistic în domeniul muncii și protecției sociale (pentru anul 2015).

		RO		UE	
		2007	2013	2007	2013
<b>Din care</b>	<b>Probleme de sănătate</b>	5,2	1,7	12,8	7,9
	Nu au afectat activitățile zilnice	4,5	3,9	28,2	25,3
	Au afectat într-o oarecare măsură activitățile zilnice	65,3	57,8	43,4	50
	Au afectat sever activitățile zilnice	30,2	38,3	27,1	22,3
	Au necesitat concediu medical	56,1	97,4	35,1	47,1

**Tablelul 1.** Persoane care au raportat probleme de sănătate legate de activitatea depusă la locul de muncă (% din total persoane incluse în anchetă), pentru anii 2007 și 2013.

Sursa datelor: Eurostat, Ancheta Forței de Muncă UE.

Anchetele realizate la nivel european par la prima vedere să confirme faptul că deja în 2013 (ultimul an pentru care sunt disponibile date) lucrurile stăteau mai bine chiar decât în perioada anterioară crizei. Față de 2007, numărul persoanelor care raportau probleme de sănătate legate de activitatea depusă la locul de muncă scăzuse de la 5,2% la 1,7% (tabelul 1), cea mai joasă cifră din toată Uniunea Europeană, mult sub media de 7,9% (în scădere de la 12,8% în 2007). Pe de altă parte, însă, România se remarcă la nivel european prin gravitatea afecțiunilor, doar 3,9% dintre cei care au raportat în 2013 o problemă de sănătate putându-și desfășura fără probleme activitățile zilnice, față de media UE de 25,3%. În schimb, ponderea celor care au fost sever afectați de

problemele de sănătate cauzate de activitățile depuse la locul de muncă a crescut în România de la 30,2% în 2007 la 38,3% în 2013, pe când media UE a scăzut în aceeași perioadă de la 27,1% la 22,3%. România este de altfel lider detașat când vine vorba de ponderea celor care au avut probleme de sănătate

<sup>13</sup> În comparație, numărul sancțiunilor privitoare la relațiile de muncă a crescut mai ales în perioada anterioară crizei (de la aproximativ 20 de mii în 2005 la 100 de mii în 2009) și a înregistrat o scădere mult mai drastică începând cu 2013. Dacă în 2014 numărul sancțiunilor privitoare la relațiile de muncă a fost aproximativ egal cu cel din 2006 (37,7 de mii, față de 38,7 de mii), numărul sancțiunilor privitoare la securitatea și sănătatea în muncă a fost de aproximativ 4 ori mai mare (90,3 de mii, față de 22 de mii).

suficient de grave încât să necesite concediu medical: 97,4% în 2013, media în Uniunea Europeană fiind de mai bine de două ori mai mică. Faptul că această cifră a crescut foarte mult, de la 56,1% în 2007, sugerează că lucrătorii din România tind să ia atitudine față de problemele de sănătate legate de activitatea depusă la locul de muncă doar atunci când acestea devin suficient de grave încât să necesite stoparea activității, acest lucru fiind susținut și de relativa stagnare a numărului

de noi cazuri de boli profesionale declarate (tabelul 2) — care ne-am fi așteptat să scadă în condițiile unei ameliorări generale reale. Cauzele pot fi multiple: de la necunoașterea drepturilor privitoare la securitatea și sănătatea în muncă la frica de potențialele reacții negative ale angajatorilor. Deși acest lucru era valabil și înainte de 2009, este cât se poate de evident că odată cu izbucnirea crizei situația s-a înrăutățit în această privință.

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1002	910	1353	1286	1366	1065	929	862	999	980

**Tabelul 2.** Cazuri noi de boli profesionale declarate, 2005–2014.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii.

O imagine și mai nuanțată a evoluției situației securității și sănătății în muncă reiese din datele despre expunerea de durată la diverși factori de risc în desfășurarea sarcinilor de muncă (tabelul 3). Între 2005 și 2015 (și mai ales între 2010 și 2015), România a depășit media UE la practic toate capitolele. Cel puțin după cum reiese din datele de anchetă, cu puține excepții (cum este, spre exemplu, expunerea la inhalarea fumului, noxelor, pulberilor sau prafului), lucrătorii din România au fost în această perioadă din ce în ce mai expuși acestor factori de risc, în timp ce situația de ansamblu

la nivel european fie a stagnat, fie s-a îmbunătățit. Mai mult, dacă în 2005 România se situa sub media UE la majoritatea capitolelor, în 2015 este lider detașat când vine vorba de expunerea la vibrații, la materiale care pot fi infecțioase, la temperaturi ridicate și scăzute sau la inhalarea de vapori ai unor substanțe periculoase. La fel se întâmplă și în ce privește numărul persoanelor care au raportat efectuarea unor sarcini care implică poziții oboseitoare sau cauzatoare de durere, mutatul sau căratul unor greutăți mari sau mișcări repetitive ale mâinilor sau brațelor.

	RO			UE		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
Expunere la vibrații ale uneltelor și instalațiilor	22,0	24,6	30,0	24,9	22,6	21,3
Expunere la un nivel ridicat de zgomot	29,5	31,2	32,4	27,0	26,2	28,4
Expunere la produse sau substanțe chimice	14,7	15,2	19,6	14,2	9,3	15,9
Expunere la materiale care pot fi infecțioase	10,4	11,6	20,5	15,2	15,6	12,4
Expunere la temperaturi ridicate	23,9	24,9	41,3	35,4	29,4	24,5
Expunere la temperaturi scăzute	22,5	25,2	34,0	31,7	34,6	22,7
Expunere la inhalarea de fum, noxe, pulberi sau praf	20,0	17,2	18,5	27,8	18,5	15,6
Expunere la inhalarea de vapori (solvenți, diluanți etc.)	10,7	10,7	17,8	11,6	9,1	10,9
Munca implică poziții oboseitoare sau cauzatoare de durere	45,4	50,0	61,2	50,7	48,4	44,8
Munca implică mutatul sau căratul unor greutăți mari	33,6	35,6	44,0	34,8	38,7	32,2
Munca implică mișcări repetitive ale mâinilor sau brațelor	62,9	66,1	76,6	68,8	58,6	63,6

**Tabelul 3.** Persoane care au declarat că locul lor de muncă presupune expunerea la diverși factor de risc pentru cel puțin un sfert din timpul total de lucru, România și media UE (% din total persoane incluse în anchetă), pentru anii 2005, 2010 și 2015.

Sursa datelor: Eurofound, Ancheta Europeană asupra Condițiilor de Muncă / European Working Conditions Survey, 2005–2015.

Așadar, chiar dacă accidentele de muncă s-au împușinat, chiar dacă numărul de noi cazuri de boli profesionale a stagnat și chiar dacă Inspecția Muncii și-a intensificat activitatea în ce privește securitatea și sănătatea în muncă, situația per ansamblu pare că s-a înrăutățit de la izbucnirea crizei până în prezent. Chiar dacă numărul persoanelor care au raportat probleme de sănătate a scăzut, acest lucru a avut mai mult

de-a face cu neraportarea problemelor de sănătate suficient de grave încât să necesite concediu medical și mai puțin cu îmbunătățirea condițiilor de lucru. În același timp, lucrătorii din România au fost din ce în ce mai expuși la locul de muncă unei serii întregi de factori de risc pentru securitatea și sănătatea muncii. Unul dintre cei mai importanți asemenea factori este intensificarea muncii, care, potrivit datelor de anchetă, a

	RO			UE		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
<b>Pentru cel puțin un sfert din timpul de lucru</b>	66,8	63,2	83,2	59,2	60,3	60,8
<b>Pentru mai puțin de un sfert din timpul de lucru</b>	33,2	36,8	16,8	40,8	39,7	39,2

**Tabelul 4.** Persoane care au declarat că locul lor de muncă presupune efectuarea sarcinilor cu o viteză foarte mare, România și media UE (% din total persoane incluse în anchetă), pentru anii 2005, 2010 și 2015.

Sursa: Eurofound, Ancheta Europeană asupra Condițiilor de Muncă / European Working Conditions Survey, 2005–2015.

crescut rapid mai ales după 2010, diferența fiind majoră atât în comparație cu perioada 2005–2010, cât și cu situația de la nivel european (tabelul 4). În 2015, peste 83% din lucrătorii din România incluși în Ancheta Europeană asupra Condițiilor de Muncă declarau că sarcinile lor de serviciu trebuie efectuate într-un ritm foarte alert, spre deosebire de media europeană de 60,8%. La fel ca în cazul expunerii la factorii de risc menționați anterior, România a trecut de la o situație relativ neremarcabilă (situându-se ușor peste media europeană atât

în 2005, cât și în 2010) la una în care este lider detașat la nivel european. Concluzionând, indiferent dacă ele se reflectă sau nu în incidența accidentelor de muncă, în ce privește aceste două probleme de fond ale securității și sănătății în muncă — identificarea cât mai adecvată a cazurilor de îmbolnăvire legată de activitățile depuse la locul de muncă și eliminarea factorilor de risc pentru securitatea și sănătatea în muncă — evoluția situației după izbucnirea crizei până în prezent pare să fi fost în mod cert nefavorabilă lucrătorilor.

## 1.3. RATIFICAREA CONVENȚIILOR ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII

România este membră fondatoare a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și a ratificat 54 de Convenții ale acestei organizații. La nivelul OIM, 8 convenții sunt considerate fundamentale și alte 4 convenții instrumente prioritare, toate fiind ratificate de către statul român.

Cele **8 convenții fundamentale ale OIM**<sup>14</sup> sunt următoarele:

- ✓ Convenția nr. 29/1930 privind munca forțată;
- ✓ Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală;
- ✓ Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă;
- ✓ Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare;
- ✓ Convenția nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate;
- ✓ Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (angajare și profesie);
- ✓ Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;
- ✓ Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

14 Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, [www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale/926-organizatia-internationala-a-muncii](http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale/926-organizatia-internationala-a-muncii)

Convențiile desemnate ca fiind **instrumente prioritare**<sup>15</sup> sunt :

- ✓ Convenția nr. 81/1947 privind Inspecția Muncii;
- ✓ Convenția nr. 129/1969 privind Inspecția Muncii (în agricultură);
- ✓ Convenția nr. 144/1976 privind consultările tripartite (standardele internaționale ale muncii);
- ✓ Convenția nr. 122/1964 privind Politica de Ocupare.

Odată ratificate de Parlament, aceste convenții devin drept intern. Aplicarea și respectarea lor reprezintă o obligație pentru toate instituțiile Statului, pentru instanțele de judecată, dar și pentru toate persoanele fizice și juridice române sau aflate pe teritoriul țării.

În cazul în care o normă internă se află în contradicție cu principiile instituite de Convențiile OIM ratificate, potrivit Constituției, „*au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile*” (art. 20).

Pe de altă parte, din interpretarea dispozițiilor constituționale și ale Codului civil, rezultă că, în cazul constatării unui conflict între normele Uniunii Europene și cele ale convențiilor OIM ratificate de statul român, se acordă prioritate celor comunitare.

15 Idem.

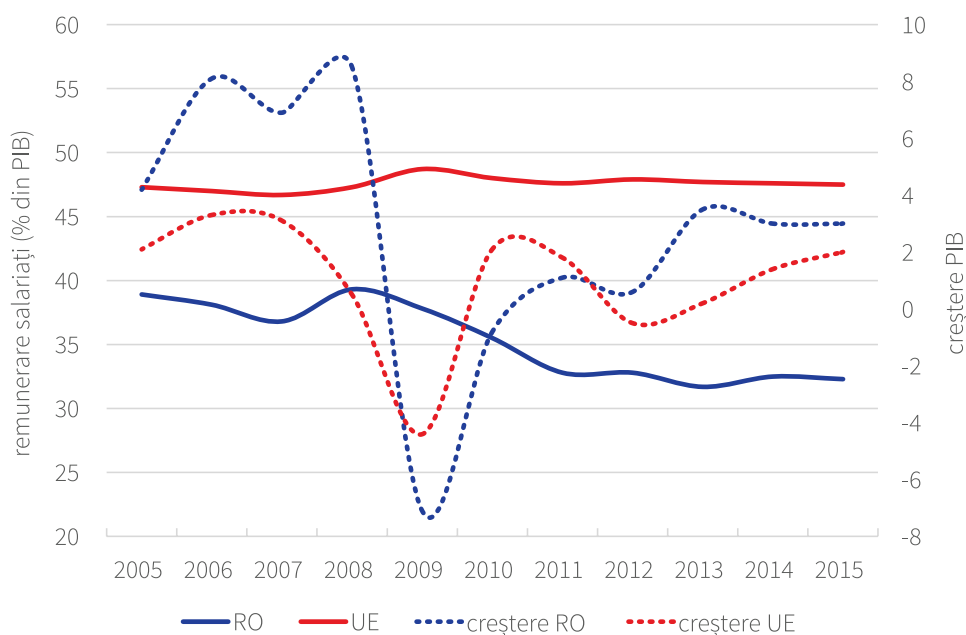
## 1.4. DISTRIBUȚIA CREȘTERII ECONOMICE

### Redresare economică. Cum și pentru cine?

Creșterea economică a fost principalul obiectiv al așa-ziselor măsuri anticriză adoptate începând cu 2010 și, mai general vorbind, al politicilor socio-economice din ultimii ani. Criza a însemnat o trecere de la ratele relativ mari și mai mult sau mai puțin automate ale creșterii din perioada 2006–2008 la scăderi anuale ale PIB semnificative în anii de vârf ai crizei, 2009–2010. Revenirea creșterii economice a fost scopul declarat al austerității și al modificărilor legislației muncii. Începând cu 2013, România a raportat rate de creștere ale PIB de peste 3%, constant peste media Europeană, care nu a trecut de 2% în aceeași perioadă (figura 3).

Argumentul în favoarea stimulării creșterii economice cu orice preț este că, eventual și într-un fel sau altul, ratele

susținute de creștere au implicații pozitive pentru bunăstarea mării majorități a populației, ducând automat și inevitabil la creșterea calității vieții lucrătorilor (nu doar prin creșterea salariilor, ci și prin îmbunătățirea calității serviciilor publice și a sistemelor de asigurări sociale — datorită creșterii fondurilor disponibile din taxe). Așadar, se presupune că toată lumea are de câștigat din asigurarea unui nivel stabil și semnificativ de creștere economică, indiferent de sacrificiile care trebuie făcute pentru a atinge acest obiectiv și fără să trebuiască să ne preocupăm prea mult cu distribuția acesteia — mai exact, cu măsurile diferite în care creșterea economică se face resimțită pentru angajați și angajatori, respectiv pentru diversele categorii de lucrători care au contribuit și contribuie la revenirea și stabilizarea ratei de creștere economică.



**Figura 3.** Remunerarea salariaților ca parte din PIB și creșterea PIB, România și media UE, 2005–2015.

Sursa datelor: Eurostat.

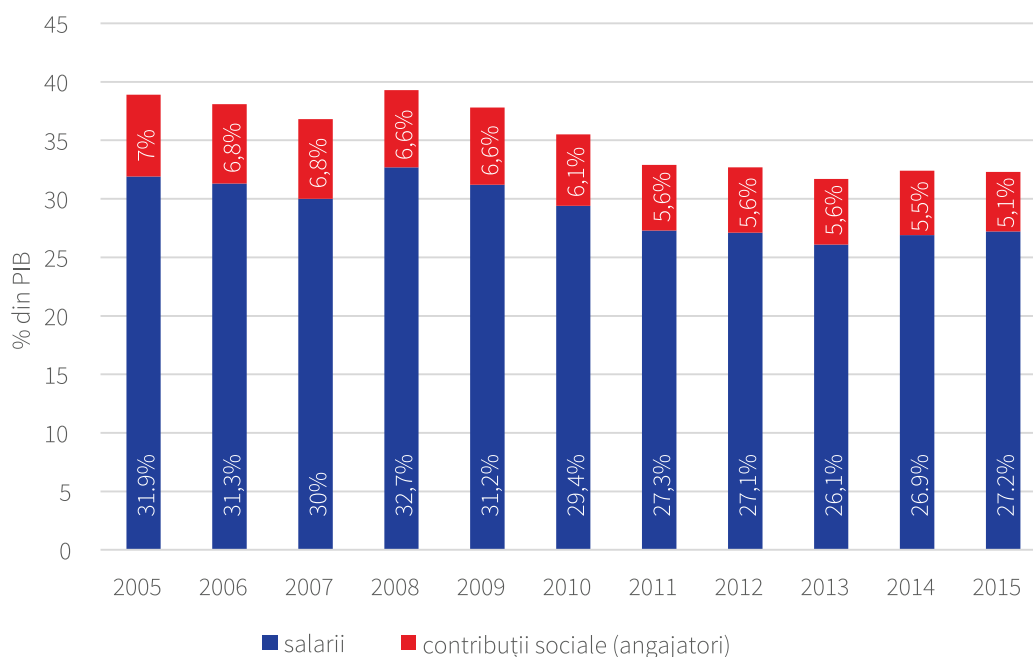
### Asimetria capital/muncă

Din acest punct de vedere, se pare că anii de criză au adus o schimbare semnificativă: începând cu 2009, partea din produsul intern brut care a revenit salariaților a înregistrat o scădere relativă constantă, de la aproximativ 39,3% în 2008 la 32,3% în 2015 (figura 3). Stabilizarea economică din 2011

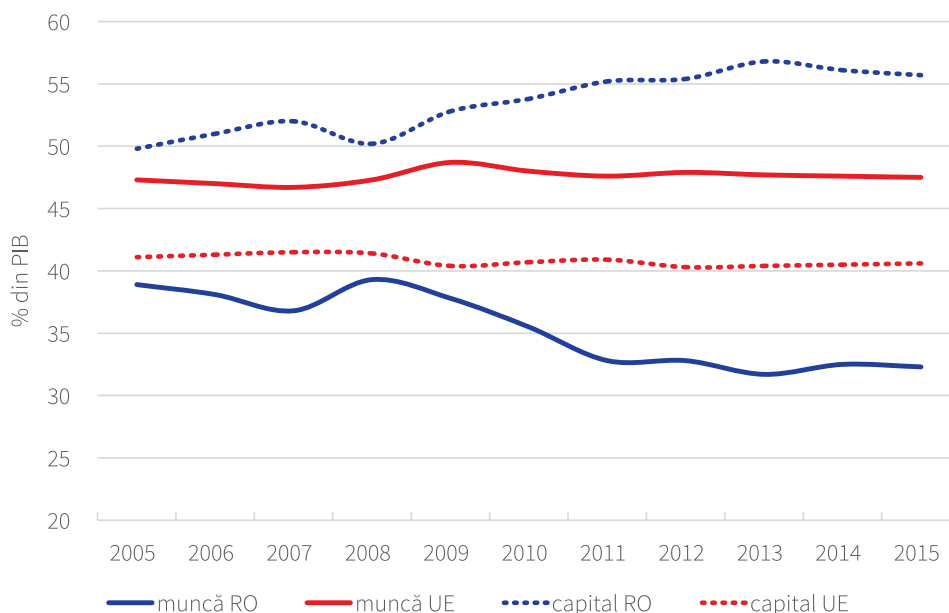
și revenirea la un nivel satisfăcător de creștere economică începând cu 2013 nu au schimbat cu nimic această tendință de scădere a compensației salariaților. Cu alte cuvinte, chiar dacă obiectivul creșterii economice a fost atins, acest lucru s-a resimțit semnificativ mai puțin în buzunarele și în viața de zi cu zi a salariaților decât se întâmpla înainte de criză. Mai mult, comparația cu situația din Uniunea Europeană este în

această privință cât se poate de elocventă: în medie, ponderea remunerării salariaților în PIB a rămas mai mult sau mai puțin

constantă în ultimul deceniu — 47,6% pentru 2005–2015, față de 35,3% în România<sup>16</sup>.



**Figura 4.** Remunerarea salariaților ca parte din PIB: salarii și contribuțiile sociale plătite de angajatori în România, 2005–2015. Sursa datelor: Eurostat.



**Figura 5.** Redistribuirea capital/muncă (% din PIB), România și media UE, 2005–2015. Notă: partea capitalului = excedentul brut de exploatare plus venitul mixt. Sursa datelor: Eurostat.

16 Raportul capital/muncă nu a înregistrat în această perioadă vreo schimbare suficient de majoră încât să justifice aceste traiectorii diferențiate prin creșterea relativă a aportului capitalului față de cel al muncii în România. Avem de-a face, așadar, în primul rând cu schimbarea modului de redistribuire.

Ce stă în spatele acestor cifre? În primul rând, o scădere relativă a contribuțiilor sociale ale angajatorilor, care însumau în 2015 doar 5,1% din PIB, în scădere de la 6,6% în 2008 (figura 4). Altfel spus, angajatorii au plătit mai puține contribuții sociale, având un impact negativ indirect asupra compensației relative a salariaților. În al doilea rând, chiar dacă angajatorii au plătit relativ mai puține contribuții sociale pentru angajați, această evoluție a fost însoțită nu de o creștere relativă, ci tot de o scădere a ponderii salariilor brute în PIB, de la 32,7% în 2008 la 27,2% în 2015. În al treilea rând, o accentuare a asimetriei de distribuire dintre capital și muncă (figura 5): dacă în 2015, muncii îi revenea 32,3% din PIB, venitul din capital (după plata salariilor și a consumurilor intermediare) însuma 55,7% din PIB, în creștere de la 50,2% în 2008 și 49,8% în 2005. În comparație, situația din Uniunea Europeană este nu numai mult mai echilibrată, ci și inversă: în 2015, salariaților le revenea în medie 47,5% din PIB, iar capitalului 40,6%. Din nou, distribuția capital/muncă a rămas mai mult sau mai puțin stabilă în UE pe parcursul ultimului deceniu, pe când în România distribuția deja nefavorabilă muncii înainte de criză a devenit din ce în ce mai nefavorabilă începând cu 2009 până în prezent.

### Productivitatea muncii și costul forței de muncă

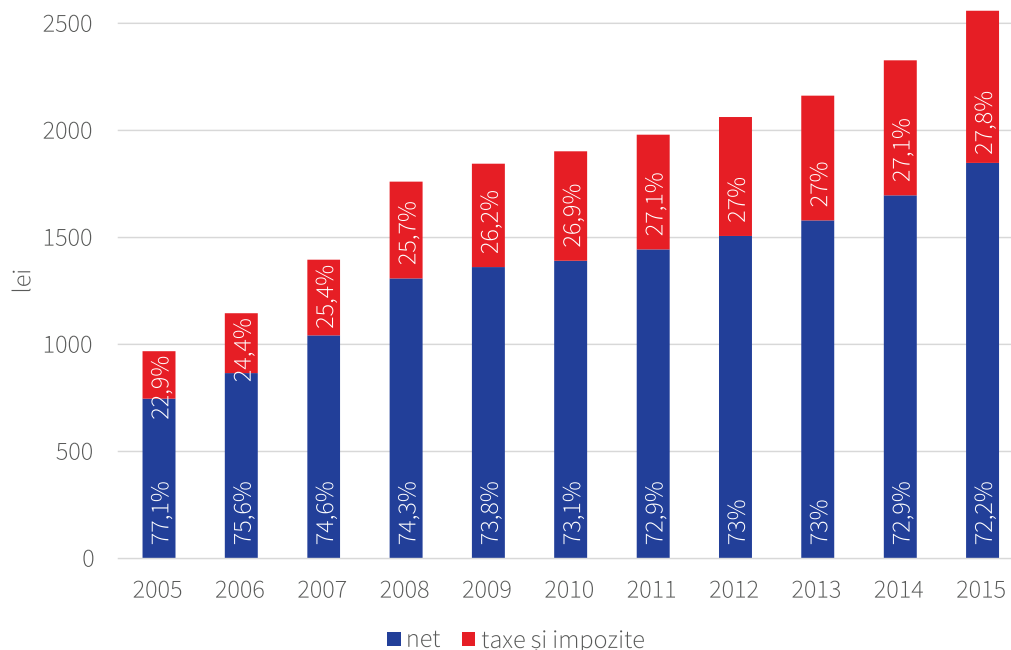
Este important de remarcat că redresarea economică de după 2012 a fost însoțită de creșteri semnificative ale productivității muncii lucrătorilor din România, tendința de recuperare a decalajului de productivitate față de media UE menținându-se pe parcursul întregii perioade 2005–2015 (tabelul 5). În ciuda atitudinii alarmiste a reprezentanților angajatorilor față de problema salarială, costul forței de muncă în România a înregistrat o creștere relativ modestă față de media Uniunii Europene, de unde România se așteaptă să primească investitori și unde se așteaptă să fie vândute mărfurile produse în România. Alături de cel din Bulgaria, lucrătorul din România a rămas de departe cel mai ieftin din Uniunea Europeană. De altfel, exporturile au avut o contribuție importantă la redresarea economică: dacă în 2008 exporturile însumau aproximativ 26,9% din PIB, în 2015 cumulau nu mai puțin de 41,1%. Politica menținerii avantajului competitiv al forței de muncă ieftine pare să fi dat rezultate, chiar dacă într-un mod din ce în ce mai inegal și, în termeni relativi, mai nefavorabil muncii.

	RO			UE	
	creșterea anuală a productivității muncii (%)	costul forței de muncă (euro)	productivitatea muncii (UE = 100)	creșterea anuală a productivității muncii (%)	costul forței de muncă (euro)
2005	5,4	-	32	1,1	-
2006	6,4	-	34,9	1,7	-
2007	6,0	-	38	1,1	-
2008	8,4	4,2	43,5	-0,4	21,5
2009	-4,7	-	43,3	-1,4	-
2010	-0,1	-	43,7	3,0	-
2011	0,1	-	44,1	1,5	-
2012	10,5	4,1	50,2	0,9	23,9
2013	4,7	4,4	50,3	1,0	24,2
2014	2,0	4,6	51,1	0,2	24,5
2015	4,3	5,0	53,1	0,8	25,0

**Tablelul 5.** Productivitatea orară a muncii și costul orar total al forței de muncă, România și media UE, 2005–2015.

Sursa datelor: Eurostat.





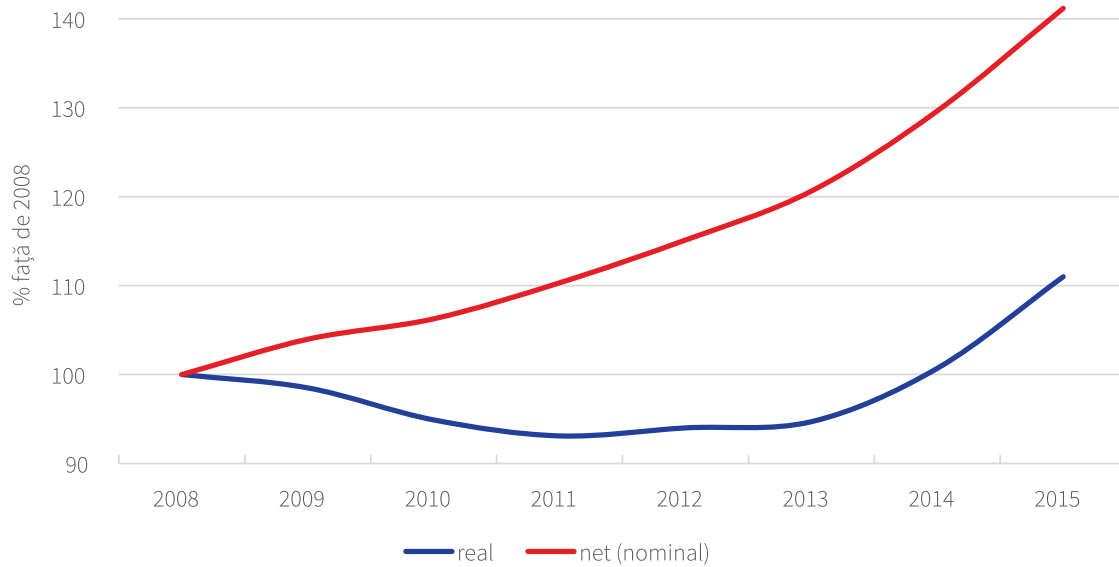
**Figura 6.** Salariul lunar mediu brut, net și diferența (lei și % din salariul mediu brut), 2005–2015.

Sursa datelor: INS.

### Salariul mediu. Creșterea salarială brută, netă și reală

Lăsând aceste asimetrii de distribuire la o parte, nu este adevărat că salariile au înregistrat o creștere semnificativă de-a lungul acestei perioade? Chiar dacă lucrătorii primesc o parte mai mică din PIB în termeni relativi, nu e adevărat că veniturile lor au crescut în termeni absoluți, crescându-le deci și nivelul de trai? Orice tentativă de a da un răspuns ar trebui să țină cont de câteva nuanțe. Mai întâi, bunăstarea lucrătorilor nu este măsurată doar în cuantumul salariilor, ea depinzând, printre altele, și de calitatea serviciilor publice, care a fost sever afectată de măsurile de austeritate adoptate începând cu 2009. Chiar dacă nivelul contribuțiilor sociale plătite de angajatori a scăzut, nu același lucru se poate spune și despre povara fiscală asupra muncii, în 2015 angajații plătind în medie 27,8% din salariul brut sub formă de taxe și impozite directe (deci fără TVA și alte taxe indirecte), în creștere de la 25,7% în 2008 și

22,9% în 2005 (figura 6). Altfel spus, deși salariul mediu brut a crescut, la fel s-a întâmplat și cu diferența față de salariul net, de unde și faptul că unei creșteri cu 45,3% a salariului mediu brut în 2015 față de 2008 îi corespunde o creștere de doar 41,2% a salariului mediu net. Toate acestea doar în termeni nominali, însă, pentru că în termeni reali — adică în privința puterii efective de cumpărare — evoluția salariului mediu a fost cu totul alta (figura 7), acesta înregistrând o scădere cu până la 6,9% în 2011 față de 2008. Un nivel al salariului mediu real care să depășească anul 2008 a fost atinsă abia în 2014, și chiar și atunci doar cu 0,7% în plus. O creștere ceva mai semnificativă s-a înregistrat în 2015, când salariul mediu real s-a situat la 11% peste nivelul anului 2008. Din acest punct de vedere, în ciuda cifrelor nominale care tind să sugereze altfel, este evident că impactul crizei asupra salarizării a fost negativ, iar cel al redresării economice ulterioare a fost cel mult modest.



**Figura 6.** Creșterea salariului mediu net (nominal) și real (% față de 2008), 2008–2015.

Notă: creșterea salariului mediu real = indicele câștigului salarial real, pentru anul de bază 2008.

Sursa datelor: INS.

### Inegalitățile de venit. Sărăcia

Punerea accentului pe salariul mediu este însă din start înșelătoare pentru a înțelege modul în care a fost repartizată bunăstarea rezultată din redresarea economică. Asta deoarece salariul mediu nu ia în calcul inegalitățile de venit, o evoluție pozitivă a salariului mediu putând de fapt să rezulte din creșterea acestor inegalități mai degrabă decât dintr-o sporire uniformă a veniturilor. De altfel, în luna iunie 2016, nivelul venitului brut median (*i.e.*, nivelul venitului brut care

împarte distribuția veniturilor în două părți egale, 50% fiind sub acest nivel și 50% peste) al salariaților era situat undeva între 1501 și 1600 de lei pe lună, mult sub nivelul salariului mediu brut corespunzător aceleiași perioade, care se situa undeva la peste 2600 de lei. Astfel, pentru un nivel al salariului mediu de 2681 de lei, în luna iunie 2016 aproximativ 74,6% din persoanele ocupate cu contract de muncă aveau un venit brut inferior nivelului salariului mediu, iar o mare parte (peste 30%) înregistra venituri brute egale sau mai mici de 1250 de lei (pentru detalii, vezi mai jos secțiunea despre salariul minim)<sup>17</sup>.

	RO		UE	
	total	sub 65 de ani	total	sub 65 de ani
2007	8,1	8,5	5,0	5,2
2008	7,0	7,4	5,0	5,1
2009	6,5	7,0	4,9	5,1
2010	6,1	6,6	4,9	5,1
2011	6,2	6,7	5,0	5,2
2012	6,6	7,2	5,0	5,2
2013	6,8	7,4	5,0	5,3
2014	7,2	7,7	5,2	5,5
2015	8,3	8,8	5,2	5,5

**Tabelul 6.** Indicele inegalității veniturilor (S80/S20), România și media UE, 2007–2015.

Exemplu de citire: În 2015, venitul total al cincimii cu cele mai mari venituri din populația de sub 65 de ani era de 8,8 ori mai mare decât venitul total al cincimii cu cele mai mici venituri.

Sursa datelor: Eurostat.

	rata sărăciei în rândul populației ocupate	rata sărăciei (după transferurile sociale)	rata sărăciei înainte de transferurile sociale, exclusiv pensiile (și diferența dintre aceasta și rata sărăciei)	risc de sărăcie sau excluziune socială (% din populație)
2007	16,5	24,8	30,9 (6,1)	47
2008	16,9	23,4	30,7 (7,4)	44,2
2009	17,2	22,4	29,1 (6,7)	43
2010	17,6	21,1	27,5 (6,4)	41,5
2011	18,9	22,2	29,1 (6,9)	40,9
2012	18,9	22,6	28 (5,4)	43,2
2013	18,1	22,4	27,8 (5,4)	41,9
2014	19,5	25,4	28,5 (3,1)	39,5
2015	18,6	25,4	29,3 (3,9)	37,3

**Tabelul 7.** Ratele sărăciei relative; populația aflată în risc de sărăcie sau excluziune socială, 2007–2015

Exemplu de citire: În 2015, 18,6% din populația ocupată se afla în risc de sărăcie, având un venit de sub 60% din venitul median la nivel național.

Sursa datelor: Eurostat, INS.

Într-adevăr, redresarea economică de după 2012 a venit la pachet cu o creștere accentuată a indicelui inegalității veniturilor, care ajunsese în 2015 la un nivel cel puțin echivalent cu cel al mijlocului anilor 2000 (tabelul 6)<sup>18</sup>. Mai exact, începând cu 2012, distribuția veniturilor a devenit din ce în ce mai inegală, ceea ce a înseamnă că redresarea economică — creșterea salariului mediu discutată anterior — nu a fost resimțită deloc la fel de toată lumea, beneficiarii principali fiind mai ales cei care aveau deja venituri ridicate<sup>19</sup>. Acest lucru este cu atât mai valabil în cazul celor cu vârsta de sub 65 de ani

18 Chiar și așa, în cazul României indicatorii tind să subestimeze nivelul real al inegalității. Vezi Ciprian Domnișoru, „The Largest Drop in Income Inequality in the European Union During the Great Recession: Romania's Puzzling Case”, Biroul Internațional al Muncii, 2014. Disponibil online: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_313840.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_313840.pdf).

19 Pentru o comparație mai amănunțită la nivel european, vezi Michael Dauderstädt și Cem Keltek, „No Progress on Social Cohesion in Europe”, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016. Disponibil online: [library.fes.de/pdf-files/id/ipa/12668.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/12668.pdf)

— altfel spus, în cazul populației active. Din ambele puncte de vedere, România înregistra în 2014 cea mai mare inegalitate a veniturilor dintre toate țările Uniunii Europene.

Aceste lucruri devin și mai clare dacă ne uităm la rata sărăciei relative, care a continuat să crească în toată această perioadă, în 2015 înregistrând cel mai ridicat nivel începând cu 2007 (tabelul 7). Spre deosebire de oscilația ratei sărăciei raportată la populația totală, în rândul populației ocupate sărăcia a fost accentuată atât în anii de vârf ai crizei, cât și în anii de revenire economică de după 2012. Ceea ce, din nou, indică o precarizare mai generală a ocupării în această perioadă, în ciuda evoluției macroeconomice pozitive. La fel de importantă este și diferența dintre rata sărăciei relative calculate înainte de transferurile sociale (exclusiv pensiile) și rata sărăciei după transferurile acesteia. Scăderea acestei diferențe (de la 7,4% în 2008 la 3,1% în 2014) indică o reducere a eficacității mecanismului de redistribuire fiscală a transferurilor sociale, aducând astfel o nuanță suplimentară în evaluarea situației lucrătorilor de-a lungul acestei perioade. Cu aproximativ 40% din populație în continuare aflată în

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salariat	cu dificultate	75,5	78,4	79,4	82,7	82,4	83,1	82,1	79,9	78,3
	cu ușurință	24,5	21,6	20,6	17,3	17,6	16,9	17,9	20,1	21,7
Lucrător pe cont propriu în activități neagricole	cu dificultate	78,1	79,6	87,3	91,7	90,9	86,1	91	90,5	83,8
	cu ușurință	21,3	20,4	12,7	8,3	9,1	13,9	9	9,5	16,1

**Tabelul 8.** Măsura în care gospodăriile fac față cheltuielilor curente (% din total), în funcție de statutul ocupațional al capului gospodăriei, 2007–2015.

Sursa datelor: INS, Ancheta asupra calității vieții

risc de sărăcie sau excluziune socială, România are, alături de Bulgaria, de departe cea mai îngrijorătoare situație din Uniunea Europeană (unde, în 2014, media era de 24,4%).

Așadar, apogeul crizei și redresarea economică ulterioară au venit la pachet cu o accentuare a asimetriei capital/muncă, o stagnare per ansamblu a salariului mediu real, o creștere a inegalităților veniturilor, o creștere a ratei sărăciei și o eficiență scăzută a redistribuirii fiscale în atenuarea sărăciei. În termeni ceva mai palpabili, pentru salariați această perioadă a fost marcată de dificultăți financiare crescânde: conform datelor

de anchetă, în 2014, 79,9% dintre gospodăriile în care capul familiei era salariat făceau față cu dificultate cheltuielilor zilnice, în comparație cu 75,5% în 2007 (tabelul 8). Chiar dacă tendința pare a fi descendentă, față de maximumul de 83,1% în 2012, diferența față de perioada imediat anterioară crizei este semnificativă, la fel cum este și discrepanța dintre imaginea dată de aceste date și cea dată de cele privitoare la creșterea PIB și a salariului mediu brut. După cum se poate observa din tabelul 8, lucrurile stau chiar mult mai prost pentru lucrătorii pe cont propriu, al doilea cel mai numeros grup al populației ocupate, după salariați.

## 1.5. PIAȚA MUNCII

### Austeritate, șomaj și „lipsa forței de muncă”

Izbucnirea crizei și măsurile de austeritate au inversat într-o bună măsură echilibrul de forțe dintre angajați și angajatori pe piața forței de muncă. Anii de creștere economică anteriori crizei au fost marcați de o creștere a cererii de forță de muncă simultan cu o scădere a ofertei, producând o problemă din ce în ce mai acută a „lipsei forței de muncă”. O asemenea situație le conferea lucrătorilor o putere de negociere în creștere în fața angajatorilor, creșterea semnificativă în medie a salariilor din acei ani datorându-se într-o bună măsură acestei ameliorări a poziției lucrătorilor pe piața muncii. Situația s-a schimbat

radical începând cu 2009 și mai ales cu 2010: criza a dus rapid la o contractare a activității economice din sectorul privat, iar măsurile de austeritate au avut consecințe și mai dezastruoase pentru sectorul public. Măsurile de austeritate au reprezentat intervenții brutale ale statului pe piața muncii. Reducerea numărului de salariați (de la 1,4 milioane în 2008 la 1,18 în 2015 — tabelul 9), reducerea salariilor și blocarea posturilor în sectorul public au modificat substanțial echilibrul de forțe dintre angajați și angajatori pe întreaga piață a muncii, canalizând oferta de forță de muncă înspre sectorul privat și reducând astfel în mod semnificativ puterea de negociere a lucrătorilor.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Salariați sectorul public</b>	1,37 (29,4)	1,41 (28,8)	1,40 (27,8)	1,39 (29,2)	1,33 (30,4)	1,24 (28,5)	1,21 (27,3)	1,20 (27)	1,19 (26,4)	1,18 (25,6)
<b>Rata șomajului</b>	7,6	6,8	6,1	7,2	7,3	7,5	7,1	7,4	7,1	7
<b>Rata locurilor de muncă vacante</b>	1,78	2,06	1,94	0,88	0,59	0,64	0,59	0,72	0,89	1,12

**Tabelul 9.** Salariați în sectorul public (milioane; în paranteză: proporția din total salariați), rata șomajului BIM (% din populația activă) și rata locurilor de muncă vacante (% din total locuri de muncă), 2006–2015.  
Sursa datelor: Eurostat, INS.

În ce privește raportul dintre cererea și oferta forței de muncă, schimbarea începută în 2009 a fost clară: șomaj în creștere și mai puține locuri de muncă disponibile, față de situația anterioară caracterizată de șomaj în scădere și din ce în ce mai multe locuri de muncă disponibile (tabelul 9). Problema așa-zisei lipse de forță de muncă a fost astfel soluționată rapid. Redresarea macroeconomică și stabilizarea creșterii economice de după 2012 au tins să inverseze din nou acest raport, tendința de scădere a șomajului și creștere a ratei locurilor de muncă vacante fiind însă mult mai slabă decât în anii anteriori crizei. Totuși, începând cu 2015 și mai ales în 2016, „lipsa de forță de muncă” a intrat din nou pe agenda publică, reprezentanții angajatorilor reclamând din ce în ce mai des imposibilitatea de a găsi oameni dispuși să lucreze la standardele cerute și în condițiile date. La fel ca înaintea de 2009, însă, această presupusă lipsă este de cele mai multe ori privită dintr-o perspectivă foarte îngustă, care nu lasă loc unor nuanțări și explicații absolut necesare. În primul rând, nu avem de-a face cu o tendință generală de acutizare a acestei probleme, ci de o evoluție divergentă a regiunilor geografice care au beneficiat și beneficiază de investiții economice masive față de regiunile care nu au beneficiat și în continuare nu beneficiază de asemenea investiții (tabelul 10). Astfel,

dacă în regiunea București-Ilfov și în vestul țării creșterea economică din ultimii ani a însemnat într-adevăr o reducere moderată a șomajului și o creștere a ratei locurilor de muncă vacante, în regiuni precum Oltenia lucrurile stau exact invers, iar în majoritatea celorlalte avem de-a face mai degrabă cu oscilații insuficient de importante cât să justifice vreun semnal de alarmă. Accentuarea dezvoltării inegale din punct de vedere geografic reduce așadar relevanța oricărei discuții despre „piața muncii” la nivel național, piața muncii arătând de fapt foarte diferit de la o regiune la alta; la fel se întâmplă și când vorbim de puterea de negociere a lucrătorilor sau de problemele cu care aceștia se confruntă la locul de muncă și în afara acestuia.

Spre deosebire de perioada anterioară lui 2009, nou-reapăruta „lipsă a forței de muncă” nu pare a fi însoțită de o tendință puternică de ameliorare a salarizării și a condițiilor de muncă. La fel ca în acea perioadă, însă, problema de fond este aceeași: menținerea la un nivel cât mai redus a costului forței de muncă îi împinge pe lucrători fie către munca în străinătate, fie către alternativele disponibile în țară, aceștia ieșind astfel de pe piața muncii salarizate din România. Aceasta este explicația principală a situației aparent paradoxale în care, pe de o parte,

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nord-Vest</b>	0,62% (5,1)	0,55% (4,6)	0,81% (4,1)	0,95% (3,8)	1,31% (4,6)
<b>Centru</b>	0,64% (10,8)	0,65% (9,5)	0,67% (9,5)	0,83% (9,2)	0,9% (7,4)
<b>Nord-Est</b>	0,92% (4,7)	0,73% (4,2)	0,73% (4,4)	0,87% (4,2)	1,04% (3,6)
<b>Sud-Est</b>	0,34% (9,6)	0,42% (9,4)	0,38% (9,5)	0,52% (10,4)	0,6% (9)
<b>Sud-Muntenia</b>	0,53% (10)	0,5% (9,5)	0,64% (9,5)	0,84% (9)	1,26% (10,3)
<b>București-Ilfov</b>	0,74% (5,6)	0,73% (6,5)	0,87% (8)	0,98% (7,2)	1,26% (5,3)
<b>Sud-Vest Oltenia</b>	0,43% (6,6)	0,36% (6,1)	0,37% (7)	0,46% (6,5)	0,44% (10,1)
<b>Vest</b>	0,82% (5,7)	0,6% (5,1)	1,06% (5,2)	1,53% (4,8)	1,78% (5,4)

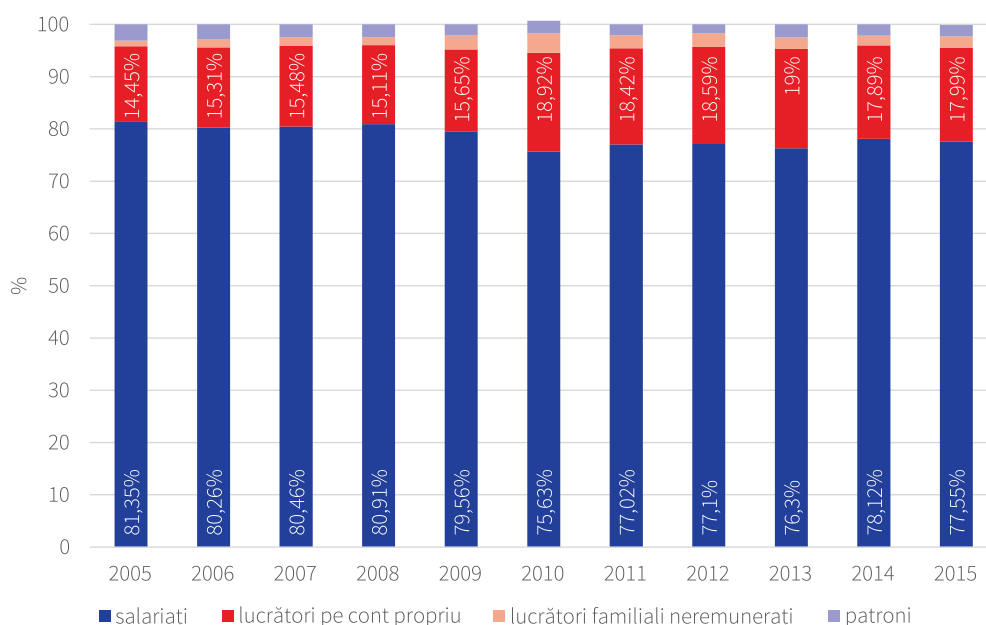
**Tabelul 10.** Rata locurilor de muncă vacante pe regiuni de dezvoltare, 2011–2015. În paranteză: rata șomajului BIM.  
Sursa datelor: Eurostat, INS

numărul angajaților rămâne relativ scăzut și, pe de altă parte, angajatorii se plâng de dificultăți în găsirea oamenilor dispuși să lucreze. Și înainte de 2009 și începând cu 2015, această lipsă indică o vulnerabilitate economică majoră a politicii de transformare a costului redus al forței de muncă în principalul avantaj competitiv al țării în competiția pentru atragerea de investiții care caută mai ales mâna de lucru ieftină. Izbucnirea crizei a părut că stopează orice șansă de succes a acestui model de dezvoltare, care aparent începuse să dea roade în a doua jumătate a anilor 2000. Măsurile anticriză, incluzând austeritatea și schimbarea legislației muncii și a dialogului social, au vizat mai ales revigorarea acestui model de dezvoltare prin reducerea suplimentară a costului forței de muncă. Odată cu redresarea economică, vechea problemă

structurală a epuizării treptate a rezervelor de forță de muncă ieftină, calificată și relativ pașnică pare să revină, chiar dacă nu la fel de acut, din moment ce anumite schimbări din perioada crizei (cum este mai ales cea a legislației) nu pot fi inversate de la sine. Din nou, însă, problema de fond persistă și ea nu poate fi rezolvată fără ca lucrătorii să beneficieze de o poziție mai bună pe piața muncii și de o parte substanțial mai mare a bunăstării economice.

### munca nedecarată și munca nerecunoscută ca atare

Una dintre caracteristicile structurale cele mai importante ale pieței muncii din România este ponderea relativ redusă (constant sub 60%) a salariaților în totalul populației ocupate, celelalte două categorii importante fiind lucrătorii pe cont



**Figura 8.** Structura populației ocupate în sectoarele neagricole, 2005–2015.  
Sursa datelor: INS.

propriu și lucrătorii familiali neremunerați. Astfel, în 2015, dintr-un total de aproximativ 8,35 milioane de persoane ocupate, salariații însumau doar 5,04 milioane; numărul lucrătorilor pe cont propriu era de aproximativ 2,11 milioane, iar cel al lucrătorilor familiali neremunerați de aproximativ 1,03 milioane. Chiar și lăsând la o parte agricultura, care în mod obișnuit e considerată a fi ocupația de bază a persoanelor ocupate nesalariate, numărul lucrătorilor pe cont propriu

rămâne semnificativ: aproximativ 1,14 milioane în 2015, față de 4,9 milioane de salariați; sau 18% din totalul populației, ocupate în sectoarele neagricole, față de 78,1% cât reprezintă salariații. După cum se poate vedea în figura 8, categoria lucrătorilor pe cont propriu a crescut vizibil în importanță odată cu izbucnirea crizei; iar asta nu numai din cauza scăderii numărului salariaților, ci și datorită creșterii numărului de lucrători pe cont propriu în activități neagricole.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Numărul controalelor (mii)</b>	74,1	100,2	90,7	99,7	101,7	109,3	106,5	105,1	100,5	130,7
<b>Angajatori care foloseau muncă nedeclarată (mii)</b>	3,5	7,8	7,7	7,9	8,5	9,3	9,7	5,9	5,6	4,6
<b>Persoane depistate la lucru fără forme legale (mii)</b>	8,5	16,6	16,1	16,2	17,5	17,8	29,1	14,3	15,8	14,1
<b>Numărul estimat al persoanelor care muncesc fără forme legale (milioane)</b>	0,91	1,16	0,97	1,05	1,53	1,59	1,61	1,57	-	-

**Tabelul 11.** Activitatea Inspecției Muncii privitoare la munca fără forme legale și estimarea Consiliului Fiscal a incidenței muncii nedeclarate, 2005–2014.

Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, Raportul anual al Consiliului Fiscal pentru anul 2013.

Această situație se datorează parțial persistenței muncii „la negru”. Potrivit estimărilor Consiliului Fiscal, munca nedeclarată a crescut rapid odată cu izbucnirea crizei, de la aproximativ 1 milion de persoane în 2008 la peste 1,5 milioane anual între 2009 și 2012<sup>20</sup>. Descurajarea prin mijloace pur fiscale a muncii neînregistrate nu pare să fi avut vreun efect pozitiv notabil. De altfel, între estimările realizate de Consiliul Fiscal și numărul cazurilor efectiv depistate există o discrepanță uriașă (tabelul 11), chiar dacă din datele Inspecției Muncii s-ar putea sugera că situația a cunoscut o îmbunătățire începând cu 2011 — an în care se înregistrează cei mai mulți angajatori care folosesc muncă nedeclarată și cele mai multe persoane care lucrau fără forme legale și după care incidența muncii nedeclarate pare să scadă.

O altă explicație a importanței categoriei lucrătorilor pe cont propriu pe piața muncii din România nu are nimic de-a face cu munca fără forme legale, ci are mai degrabă de-a face cu proliferarea așa-ziselor forme de muncă atipică, care presupun o relație de dependență față de un beneficiar al muncii echivalentă cu cea în care se află un angajat față de angajator, fără ca aceasta să fie recunoscută ca atare — poate fi vorba fie despre o relație de subordonare, fie despre o relație de dependență economică, cu sau fără existența unei relații de subordonare între lucrător și beneficiarul muncii. Spre deosebire de munca fără forme legale, aceste forme de muncă atipică au diverse tipuri de încadrări legale: contracte de cesiune a drepturilor de autor, contracte de prestări servicii încheiate cu persoane fizice autorizate, munca cu ziua (în

cazul zilierilor). Chiar dacă nu toți lucrătorii pe cont propriu se află într-o asemenea relație de dependență echivalentă cu cea specifică relației de muncă recunoscute prin lege, există suficiente dovezi care indică proliferarea în ultimii ani a acestor relații de muncă nerecunoscute ca atare<sup>21</sup>.

Din moment ce nu beneficiază de protecția acordată de legislația muncii și nici de posibilitatea organizării în sindicate și a negocierii colective, acești lucrători de drept autonomi, dar de fapt dependenți sunt mult mai vulnerabili decât salariații, când vine vorba de instabilitatea locurilor de muncă, de lipsa controlului asupra condițiilor de lucru, de nivelul insuficient și de neregularitatea remunerării, de lipsa protecției împotriva diverselor abuzuri și de lipsa includerii în sistemele de asigurări sociale. Din moment ce acești lucrători intră în competiție cu salariații pe piața muncii, există riscul intrării într-un cerc vicios al precarizării ambelor tipuri de muncă: și acelei nerecunoscute ca atare a lucrătorilor pe cont propriu dependenți, și acelei recunoscute ca atare a salariaților. Într-adevăr, schimbările legislative, inversarea echilibrului de forțe în relația cu angajatorii pe piața muncii și proliferarea formelor de muncă atipice sunt factori care în ultimii ani au contribuit direct la precarizarea muncii salariate în România.

### Contractele de muncă „atipice”. Precarizarea muncii

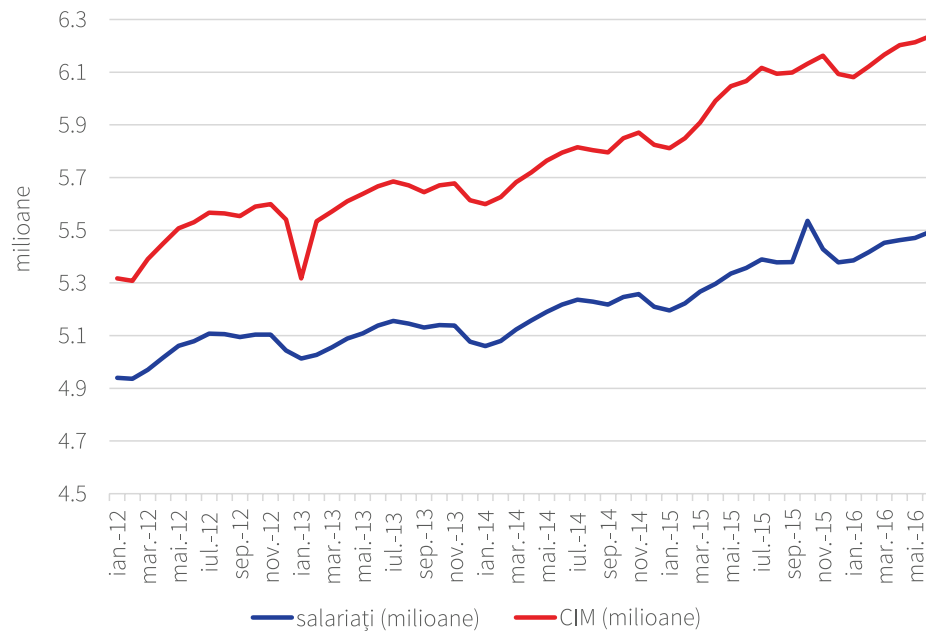
Noul Cod al muncii a avut drept scop explicit o dublă „flexibilizare” a relațiilor individuale de muncă. În primul rând, printr-o înlesnire a condițiilor și procedurilor de concediere

20 Raportul anual al Consiliului Fiscal pentru anul 2013, pp. 130-131.

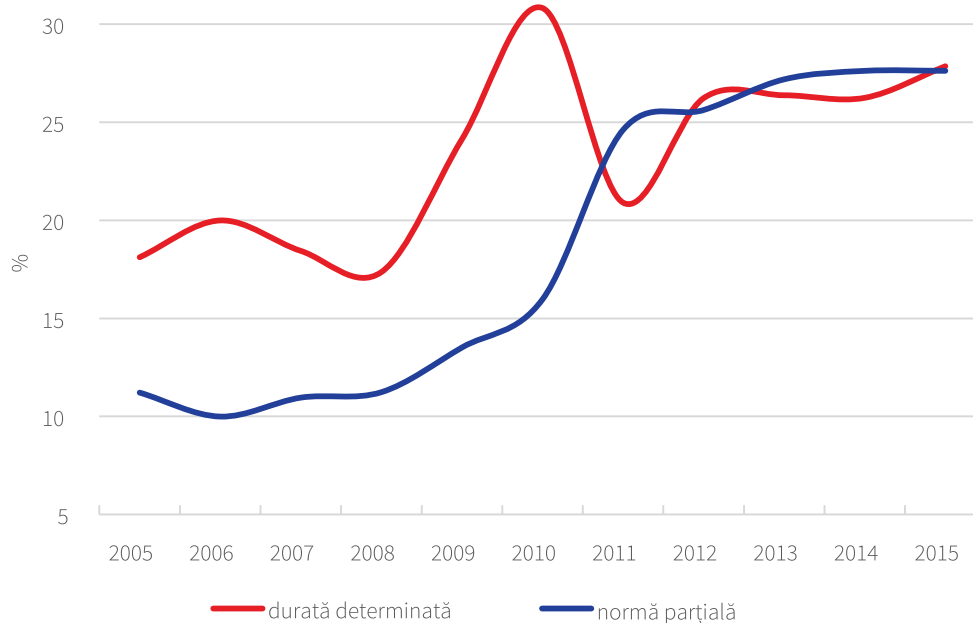
21 Vezi Ștefan Guga, *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei: O perspectivă de ansamblu*, Next Publishing, 2016.

și angajare. În al doilea rând, prin încurajarea utilizării contractelor de muncă diferite de cel standard, cu normă întreagă și încheiat pe durată nedeterminată între angajat și angajator. O imagine de ansamblu a creșterii numerice a acestor tipuri de contracte de muncă reiese din evoluția diferenței dintre numărul salariaților și cel al contractelor individuale de muncă active (figura 9). Chiar dacă guvernarea insistă asupra creșterii numărului de contracte pentru a proclama succesul măsurilor anticriză, faptul că numărul

salariaților nu a crescut în același ritm — diferența crescând de la aproximativ 380 de mii în ianuarie 2012 la 743 de mii în iunie 2016 — sugerează mai degrabă că această creștere a numărului de contracte de muncă este într-o bună măsură bazată pe proliferarea contractelor de muncă pe durată determinată, a celor cu normă parțială și a celor cu agenții de muncă temporară. În condițiile actuale, la fel ca în cazul creșterii economice, creșterea numărului de contracte nu înseamnă așadar că situația lucrătorilor s-a îmbunătățit.



**Figura 9.** Numărul salariaților și numărul contractelor individuale de muncă active, ianuarie 2012 – iunie 2016.  
Sursa datelor: Rapoartele anuale ale Inspecției Muncii, Buletinul statistic în domeniul muncii și protecției sociale.



**Figura 10.** Numărul contractelor individuale de muncă pe durată determinată și numărul CIM cu normă parțială încheiate anual din totalul CIM încheiate anual, 2005–2015.

Sursa: Inspecția Muncii; Ștefan Guga, Munca atipică în România de la izbucnirea crizei: O perspectivă de ansamblu, Next Publishing, 2016.



Numărul contractelor încheiate anual cu agenții de muncă temporară s-a triplat după schimbarea legislației muncii, de la aproximativ 25 de mii în 2011 la peste 75 de mii în 2015, în timp ce numărul salariaților care lucrau cu astfel de contracte a crescut în aceeași perioadă de la 32,6 mii la 85,6<sup>22</sup>. O evoluție similară a avut și numărul contractelor cu normă parțială încheiate anual: spre deosebire de 2008, când 11,2% din contractele individuale de muncă încheiate au fost cu normă parțială, în 2015 acestea însumau nu mai puțin de 27,6%, creșterea având loc mai ales începând cu 2011 (figura 10). În schimb, criza a făcut ca ponderea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în totalul contractelor încheiate anual să crească de la 17,4% în 2008 la 24,1% în 2009 și 30,8% în 2010. Chiar dacă anul de vârf al crizei a fost și cel în care acest tip de contract a fost cel mai utilizat la angajare, redresarea economică nu a adus din acest punct de vedere

o revenire la situația anterioară crizei: aproximativ 27,8% din contractele individuale de muncă încheiate în 2015 au fost pe durată determinată.

Din moment ce măsurile adoptate în ultimii ani au vizat doar „flexibilizarea” relațiilor de muncă, și nu și garantarea unei protecții suplimentare salariaților care lucrează cu asemenea contracte mai flexibile decât cel standard, aceștia sunt din start, la fel ca lucrătorii pe cont propriu dependenți, semnificativ mai vulnerabili în ce privește remunerarea muncii, condițiile de muncă și siguranța locului de muncă. Și tot la fel ca aceștia, spre deosebire de perioada anterioară lui 2009, salariații cu contracte de muncă atipice sunt o prezență constantă și din ce în ce mai semnificativă pe piața muncii din România. Nici din acest punct de vedere, deci, ieșirea din criză nu s-a făcut în termeni favorabili lucrătorilor, ci doar cu costul unei precarizări accentuate a muncii.

---

22 Pentru detalii despre contractele cu agenți de muncă temporară, cele cu normă parțială și cele cu durată determinată, vezi Ștefan Guga, *Munca atipică în România de la izbucnirea crizei: O perspectivă de ansamblu*, Next Publishing, 2016.

## 2

## ELEMENTE ESENȚIALE ÎN RECONSTRUCȚIA DREPTURILOR LUCRĂTORULUI

### 2.1. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

- **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL — ELEMENT AL LIBERTĂȚII SINDICALE**

În România legea nu permite să fie negociat și încheiat un contract colectiv la nivel național. Situația datează din anul 2011, ca urmare a adoptării Codului dialogului social, vechea reglementare<sup>23</sup> recunoscând expres existența sa.

Ultimul contract de muncă la nivel național, valabil în perioada 2007 – 2010, a avut un **impact major asupra stabilității relațiilor de muncă**, aducând prevederi în plus legat de protecția muncii sau de drepturile salariale (cum ar fi salariul minim pe economie, aplicarea unui coeficient de ierarhizare pe categorii profesionale, sporuri superioare legislației) etc.

În general, rolul convențiilor colective la nivel național trebuie raportat la mai multe aspecte:

- ▶ reprezintă **o garanție a respectării drepturilor și intereselor salariaților din microîntreprinderi și din întreprinderile mici.**

Potrivit datelor Institutului Național de Statistică, la nivelul anului 2014, un procent de 88,6% din totalul companiilor din România erau microîntreprinderi, iar întreprinderile mici aveau o pondere de 9,4%. În cadrul acestora premisele încheierii unui contract colectiv sunt aproape nule (negocierea colectivă devine obligatorie doar în unitățile cu minim 21 de salariați).

- ▶ **completează lacunele legislației muncii**, ce afectează drepturile lucrătorilor.

În prezent, există cazuri în care Codul muncii are un caracter minimal, rezumându-se să delege stabilirea anumitor drepturi prin convenții colective:

- compensația cuvenită unui salariat concediat pe motiv că este inapt fizic și/sau psihic, pentru îndeplinirea atribuțiilor sau pentru motive ce nu țin de persoana sa;
- criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate în cazul disponibilizărilor colective.

Totuși, în condițiile în care încheierea contractelor colective de muncă este aproape ne semnificativă la unitate și la sector, **contractul colectiv la nivel național poate prelua sarcina de a asigura interesele lucrătorilor.**

În plus, în alte situații Codul muncii arată că, acolo unde nu există o asemenea convenție, drepturile și obligațiile sunt prevăzute prin regulamentul intern al angajatorului.

Avem în vedere încetarea contractului individual de muncă pentru necorespondere profesională, unde legea nu stabilește **principiile procedurii de evaluare ce stă la baza unei astfel de concedieri** (urmând a fi trasate prin contractul colectiv sau prin regulamentul intern).

Întrucât este foarte probabil să nu existe contract colectiv la nivel de unitate și chiar la sector, se aplică direct voința angajatorului, ceea ce afectează echilibrul contractual. De fapt, norma legală îl încurajează pe acesta să nu mai semneze un contract colectiv, atâta timp cât are posibilitatea să își creeze, prin regulamentul intern, proceduri și obligații pentru salariați, exclusiv în funcție de interesele sale.

Contractul colectiv de muncă la nivel național poate înlătura această situație, prin stabilirea unor principii ale procedurii de evaluare a activității salariatului și de încetare a contractului pe motiv de necorespondere profesională, aplicabile pentru toți salariații.

► asigură o **minimă protecție pentru toți salariații** din România.

Aceasta a fost și opinia Curții Constituționale care, analizând Legea nr. 130/1996, a statuat prin Decizia nr. 96/2008 că „*rațiunea reglementării încheierii contractelor colective de muncă ... la nivel național, constă în aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituție, care garantează atât dreptul la negocieri colective în materie de muncă, cât și caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Totodată, una dintre obligațiile statului de a crea condițiile necesare pentru creșterea calității vieții, prevăzută la art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituție, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga țară sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei*”.

Din păcate, în jurisprudența sa recentă, aceeași Curte a ajuns la concluzia că statul are dreptul să reglementeze cum dorește sfera negocierii colective, inclusiv de a o exclude pe cea națională (a se vedea Decizia CCR nr. 574/2011).

Totuși, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că nu poate fi acceptată o restrângere a elementelor esențiale ale libertății sindicale prevăzute de art. 11 din Convenție, elemente fără de care aceasta ar deveni lipsită de conținut<sup>24</sup>.

**Un aspect ce definește libertatea sindicală este dreptul la negociere colectivă.** Atâta timp cât avem recunoscută asocierea în confederații, nu poate fi îngădit unul din scopurile pentru care acestea iau naștere – de a promova interesele membrilor, inclusiv prin negocieri colective la nivel național.

În plus, chiar legea definește dreptul de reprezentativitate la acest nivel, ce rămâne însă fără efecte atâta timp cât atributul său esențial este înlăturat.

Recomandarea nr. 163/1981 privind negocierea colectivă a Organizației Internaționale a Muncii<sup>25</sup> a arătat că „*statele membre OIM trebuie să garanteze negocierea colectivă pentru fiecare nivel, începând cu cel al întreprinderii, ramură de activitate, industrie, la nivel regional și național. Este demn de remarcat că O.I.M. are o abordare integrată a negocierii colective, promovând posibilitatea de a negocia la fiecare nivel posibil, începând cu nivelul de unitate și terminând cu nivelul național*”<sup>26</sup>.

24 Cauza Demir și Baykara c. Turciei - 34503/97 din data de 12.11.2008, ([www.hudoc.echr.coe.int](http://www.hudoc.echr.coe.int))

25 Romania a ratificat Convenția OIM 154/1981 prin Legea 112/1992. În art. 8 al Convenției se arată că „măsurile luate în vederea promovării negocierii colective nu vor putea fi concepute și aplicate de o manieră care să împiedice libertatea negocierii colective”.

Inclusiv Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene definește dreptul la negociere colectivă arătând că „*lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective la nivelurile corespunzătoare și de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă*” (art. 28).

**Un astfel de nivel este cel național**<sup>27</sup>, în care confederațiile trebuie să aibă posibilitatea unui dialog social consistent ce poate fi finalizat printr-un contract colectiv.

Necesitatea contractului colectiv de muncă la nivel național este dată și de reglementările comunitare. De exemplu, Directiva 2003/88/CE privind timpul de lucru trimite la posibile derogări ce pot fi făcute prin intermediul unui astfel de instrument.

Apreciem că legea nu poate interzice acest contract, fiind o componentă a libertății sindicale, dar și element al dreptului de negociere colectivă devenit prin Constituție drept de sine stătător. În prezent, această deficiență poate fi parțial înlăturată prin voința organizațiilor confederative sindicale și patronale, care pot încheia **acorduri bilaterale**, cu efecte opozabile doar salariaților din cadrul lor (art. 153 CDS).

## • EFECTELE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Codul dialogului social reglementează **limitele contractelor colective de muncă**, adică efectele juridice produse asupra salariaților încadrați pe fiecare nivel de negociere colectivă.

În cazul angajatorilor și grupurilor de unități, contractul colectiv este valabil pentru toți lucrătorii din cadrul acestora. Este un lucru firesc, atâta timp cât reprezentanții salariaților întrunesc condițiile de reprezentativitate pentru a negocia, iar pe de altă parte, rolul unei astfel de convenții este de a asigura *pacea socială*.

**Situația este cu total alta la nivel de sector.** Se pot bucura de drepturi doar salariații încadrați la angajatorii care sunt afiliați la organizațiile patronale care au semnat contractul colectiv (art. 133 al. 1 lit. c).

Actuala normă nu a preluat prevederile Legii nr. 130/1996 care institua, în mod expres, regula extinderii efectelor contractului colectiv de muncă de la nivelul ramurii la care era înregistrat către toți angajatorii și respectiv salariații din domeniul respectiv.

26 Radu Stefan Pătru, Contractele și acordurile colective de muncă, Editura Hamangiu, 2014, pag. 63-64.

27 Vezi Camelia Constantin în „Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011. Cercetare sociologică și juridică”, 2015, autori Ștefan Guga, Camelia Constantin în cadrul Proiectului „Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România”, [www.asociatiacoe.ro/relatiiindustriale](http://www.asociatiacoe.ro/relatiiindustriale).

Efectele contractului colectiv de la sector ajung să fie **restrânse considerabil** :

- ▶ se ignoră ca la semnarea contractului **au participat și organizațiile sindicale reprezentative la acest nivel**.

Membrii lor nu vor beneficia de drepturile superioare, dacă angajatorul fiecăruia nu este afiliat la rândul său, într-o organizație patronală semnatară.

Este creat un dezechilibru între drepturile celor două părți ale negocierii, **fiind avantajate organizațiile patronale**, în detrimentul celor sindicale și al membrilor lor.

- ▶ contractul colectiv **nu se aplică tuturor salariaților** din sectorul de activitate la care este înregistrat. Situația este una paradoxală, întrucât la același nivel nu mai poate fi încheiat un alt contract.

Legea recunoaște posibilitatea extinderii efectelor sale la nivelul tuturor unităților dintr-un sector doar în condițiile în care este emis un Ordin al Ministrului Muncii, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit (art. 143 al. 5 din CDS). În practică, o asemenea situație este greu de realizat, în condițiile în care cererea de emisie a Ordinului Ministrului trebuie făcută de semnatarul contractului colectiv de muncă la nivel sectorial, și nu de către salariații sau angajatorii ce nu intră în sfera sa de aplicare. Nu poate fi ignorat nici faptul că procedura în sine durează o perioadă lungă de timp, în care contractul poate ajunge la data încetării.

Limitarea adusă contractului colectiv de muncă **afectează dreptul constituțional la negociere colectivă**, exercitat fiind de organizațiile sindicale și patronale reprezentative. Acestea trebuie să aibă și posibilitatea de a decide în numele tuturor salariaților și unităților din sectorul respectiv, în caz contrar reprezentativitatea rămâne fără finalitate în acest domeniu.

Necesitatea unei modificări legislative care să recunoască caracterul de izvor de drept al contractului colectiv pentru toți salariații din sectorul în care se semnează este susținută și de o parte a specialiștilor în dreptul muncii. Se afirmă că *„extinderea obligativității contractului colectiv de muncă la toți angajatorii prezintă avantajul de a asigura respectarea regulilor negocierii de partenerii sociali, iar nu numai a celor cuprinse în acte normative. Concomitent se evită disparitatea de regim juridic a salariaților și a angajatorilor, se reglează piața concurenței și se evită dumpingul social”*<sup>28</sup>.

Statul nu poate ignora nici Recomandarea nr. 91/1951 privind contractele colective de muncă a Organizației Internaționale a Muncii, care stabilește că efectele convențiilor colective „se

vor putea produce pentru toți lucrătorii de la nivelul la care s-a încheiat convenția, cu excepția cazurilor prevăzute expres de către părțile semnatare”<sup>29</sup>.

### Descentralizarea relațiilor colective de muncă

Eliminarea contractului colectiv de muncă la nivel național și noile reglementări ale negocierilor colective la nivel de sector au dus la o descentralizare bruscă a relațiilor colective de muncă, negocierile colective purtându-se practic numai la nivelul întreprinderilor. În consecință, rata de acoperire a contractelor colective de muncă — mai exact, proporția salariaților care beneficiază de acoperirea unui asemenea contract — a scăzut de la peste 90% înainte de 2011 la aproximativ o treime în 2012<sup>30</sup>.

După intrarea în vigoare a Legii 62/2011, la nivel de sector au fost încheiate doar 4 contracte colective de muncă, toate în sectorul public. Contrastul cu perioada anterioară, când se semnau în medie aproape de două ori mai multe contracte la nivel de sector într-un singur an, este cât se poate de evident (tabelul 12). Chiar dacă noua legislație ar fi trebuit în teorie să favorizeze încheierea contractelor colective la nivel de grup de unități, și numărul acestora a înregistrat o scădere, de la o medie de 7,3 contracte încheiate anual între 2005 și 2010, la 5,2 între 2011 și 2016. În total, numărul mediu de contracte colective de muncă încheiate cu mai mult de un angajator (la nivel de sector și la nivel de grup de unități) a scăzut la aproape o treime față de perioada anterioară adoptării legislației aflate astăzi în vigoare: de la 15,2 contracte încheiate anual între 2005 și 2010, la doar 5,8 începând cu 2011. Foarte important este și faptul că marea majoritate a acestor contracte încheiate după 2011 au fost fie în sectorul public, fie în afara sau la marginea economiei concurențiale (e.g., casele de ajutor reciproc, casele de cultură ale sindicatelor). Altfel spus, chiar dacă descentralizarea relațiilor colective de muncă a avut un impact major și în sectorul public, în sectorul privat ea a fost și este practic totală. Mai ales în sectorul privat, legislația potrivnică și ușurința cu care angajatorii se pot sustrage în mod legal negocierilor colective la nivel de sector sau grup de unități sunt principalii factori care au determinat existența practic doar pe hârtie a relațiilor colective de muncă la aceste niveluri. Așadar, cu puține excepții, lucrătorii nu se pot baza în momentul de față decât pe puterea lor individuală de negociere a contractelor individuale de muncă și pe protecția oferită de contractele colective de muncă încheiate la nivel de companie, acolo unde acestea există și acolo unde chiar pot oferi o protecție suplimentară reală.

29 Radu Ștefan Pătru, Contractele și acordurile colective de muncă, Editura Hamangiu 2014, pag.61-62.

30 Potrivit informațiilor din baza de date ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts), versiunea 5.0.

28 A. Mazeaud în I.T. Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ediția a III a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pag. 176.

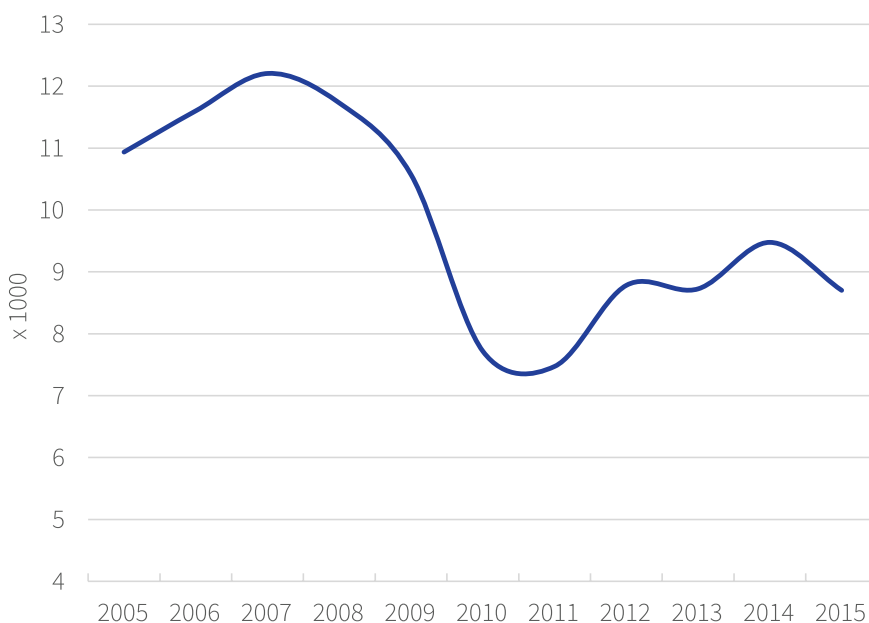
	Sector (ramură)	Grup de unități	Total
2005	11	7	18
2006	8	13	21
2007	9	6	15
2008	9	3	12
2009	2	9	11
2010	8	6	14
2011	0	1	1
2012	2	9	11
2013	1	6	7
2014	1	5	6
2015	0	8	8
2016	0	2	2

**Tabelul 12.** Contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector (ramură) și grup de unități, 2005 – 1 septembrie 2016.  
Sursa datelor: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

### Contractele colective, sindicatele și „reprezentanții salariaților” la nivel de companie

Cel puțin la prima vedere, situația pare a fi cu totul alta la nivel de companie, unde, după o scădere accentuată a numărului contractelor colective de muncă în 2009 și 2010, de la un vârf de peste 12 mii de contracte încheiate în 2007, la mai puțin de 7500 în 2010, situația s-a ameliorat începând cu 2011, numărul contractelor crescând până la aproape 9500 în 2014, scăzând totuși din nou în 2015, când au fost încheiate 8700 de contracte colective de muncă la nivel de companie (figura 11).

Totuși, trebuie remarcat că nu există niciun indiciu că la baza acestei reveniri ar sta o schimbare a raportului de forțe dintre angajați și angajatori, cu primii reușind să-i convingă sau să-i constrângă pe cei din urmă să reia negocierile colective după anii de vârf ai crizei. Mai mult, această revenire nu s-a resimțit în niciun fel în distribuția creșterii economice (vezi mai sus), ceea ce sugerează că creșterea numărului contractelor colective de muncă la nivel de companie nu marchează o evoluție calitativă, de substanță, ci mai degrabă una formală, strict cantitativă.



**Figura 11.** Contracte colective de muncă încheiate la nivel de unitate economică, 2005–2015.  
Sursa datelor: Ministerul Muncii, Buletinul statistic în domeniul muncii și protecției sociale.

	Sindicate reprezentative	Reprezentanți ai salariaților	Total
Sectorul de stat	998	420	1418
Sectorul privat	1018	11907	12925
Total	2016	12327	14343

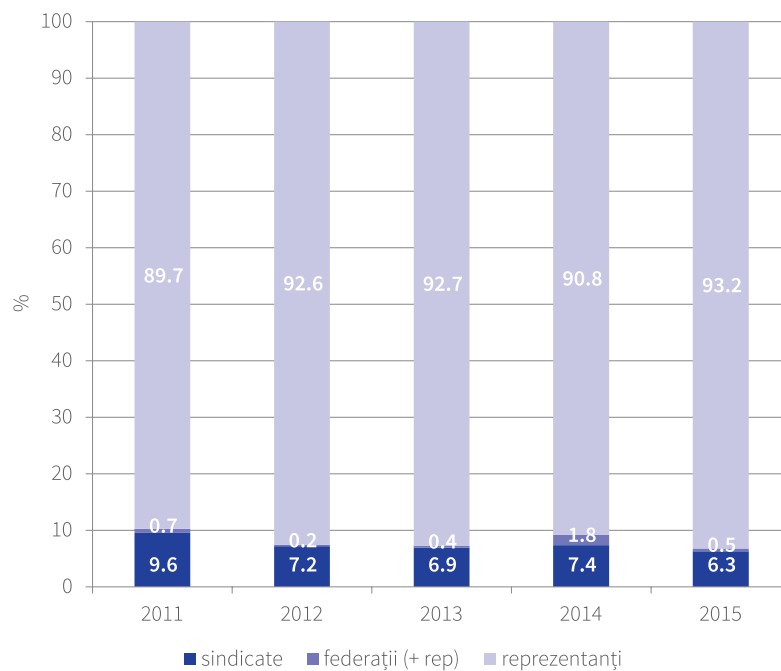
**Tabelul 13.** Contracte colective de muncă la nivel de unitate active la data de 16 septembrie 2015, pe categorii de semnatori.

Sursa datelor: Inspecția Muncii.

Notă: Pentru o interpretare detaliată a acestor date, vezi Ștefan Guga și Camelia Constantin, *Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011. Cercetare sociologică și juridică*, Asociația Conect, 2015, pp. 130-133.

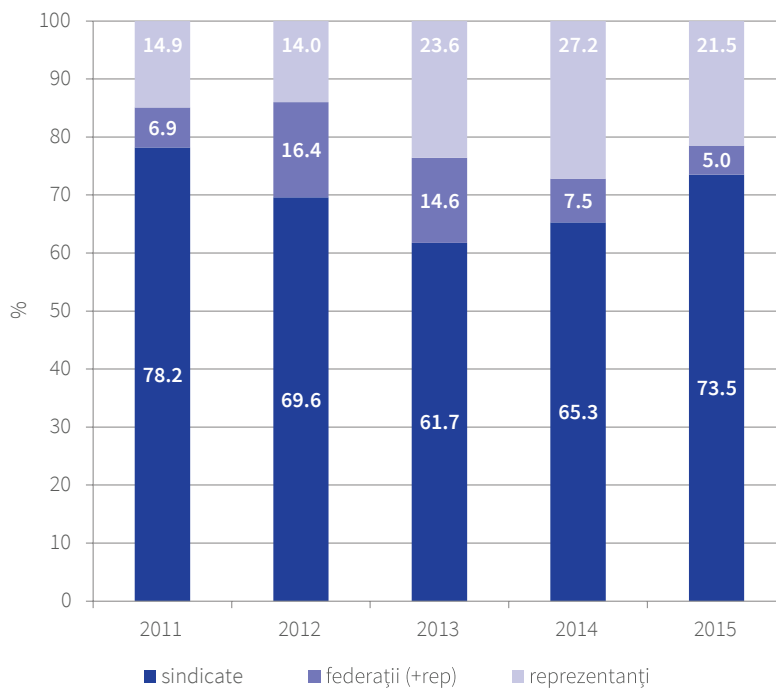
Acest lucru se explică și prin poziția mult slăbită a organizațiilor sindicale la nivel de întreprindere, care, odată cu schimbarea legislației, au jucat rolul de semnatar al contractelor colective de muncă doar într-o mică parte din cazuri (tabelul 13, figurile 12, 13 și 14), peste 80% din contractele încheiate la nivel de companie fiind semnate de noii „reprezentanți” ai salariaților, această posibilitate fiind introdusă în reglementările relațiilor colective de muncă din România prin Legea 62/2011. Acești reprezentanți nu beneficiază nici de resursele unei organizații sindicale, nici de atribuțiile și protecția oferite de lege acestora din urmă, fiind într-o poziție mult inferioară când vine vorba

de apărarea drepturilor lucrătorilor. Totuși, peste 90% din contractele colective încheiate la nivel de companie în sectorul privat sunt semnate nu de sindicate, ci de acești reprezentanți, proporția fiind mult mai redusă în sectorul de stat (compară figurile 13 și 14). Ținând cont de ostilitatea generală a angajatorilor din România față de negocierile colective, nu este deloc surprinzător că mecanismul negocierilor colective se dovedește ineficient în a le asigura lucrătorilor condiții de muncă adecvate, siguranța locurilor de muncă și un nivel echitabil al remunerării.



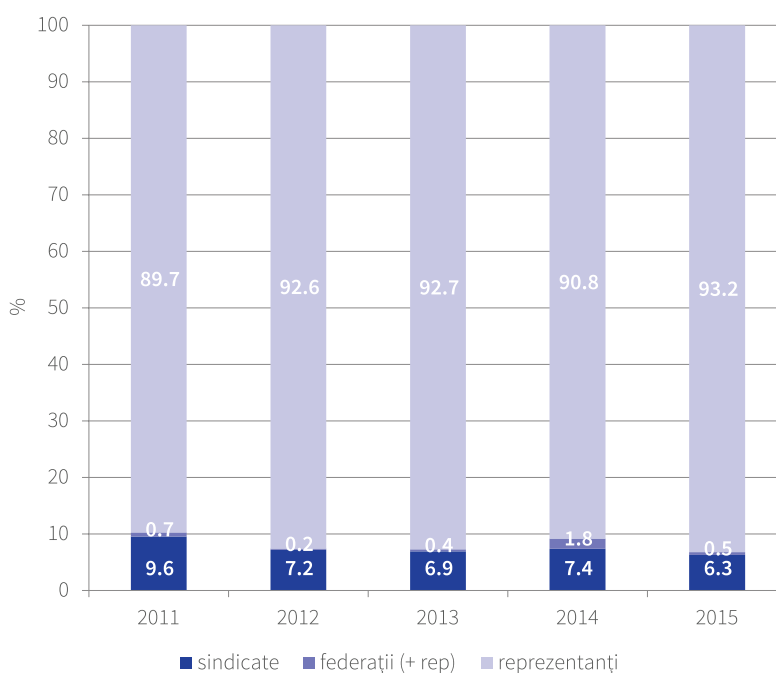
**Figura 12.** Contractele colective de muncă la nivel de unitate încheiate anual, în funcție de tipul semnatarilor (% din totalul contractelor colective de muncă încheiate anual la nivel de unitate), 2011–2015.

Sursa datelor: Inspecția Muncii.



**Figura 13.** Contractele colective de muncă la nivel de unitate încheiate anual în întreprinderile aflate în proprietate publică, în funcție de tipul semnatarilor (% din totalul contractelor colective de muncă încheiate anual la nivel de unitate, în întreprinderile aflate în proprietate publică), 2011–2015.

Sursa datelor: Inspekția Muncii.



**Figura 14.** Contractele colective de muncă la nivel de unitate încheiate anual în întreprinderile aflate în proprietate privată, în funcție de tipul semnatarilor (% din totalul contractelor colective de muncă încheiate anual la nivel de unitate, în întreprinderile aflate în proprietate privată), 2011–2015.

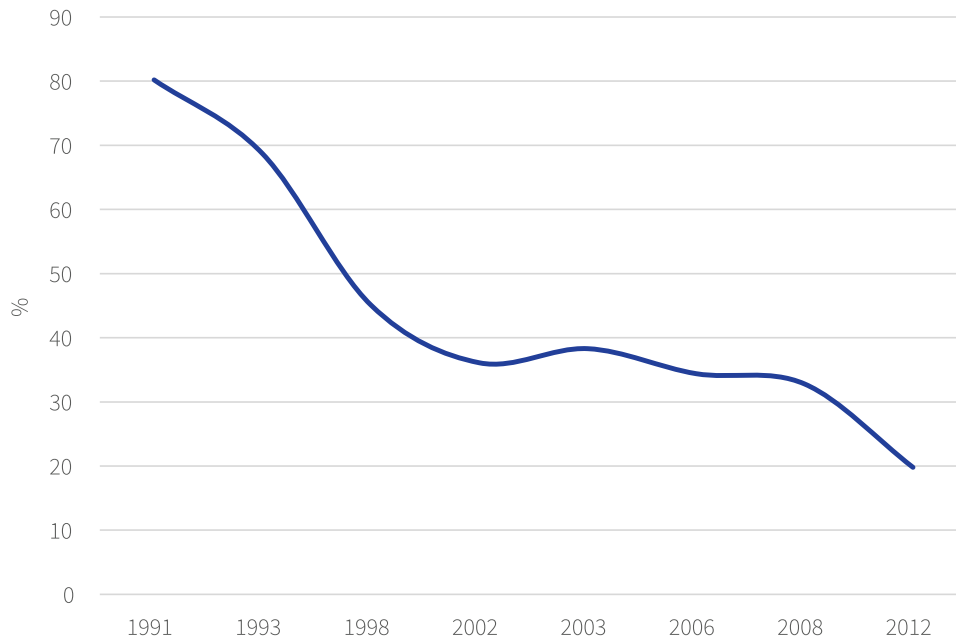
Sursa datelor: Inspekția Muncii.

Diminuarea rolului organizațiilor sindicale în desfășurarea relațiilor colective de muncă este de asemenea sugerată de scăderea accentuată a ratei de sindicalizare după izbucnirea crizei, după o relativă stagnare în anii 2000 (figura 15). Înăsprirea

condițiilor pentru înființarea unui sindicat și pentru obținerea reprezentativității, eliminarea de drept a contractului colectiv la nivel național și de fapt a contractelor colective la nivel de sector, introducerea alternativei „reprezentanților”, precum

și creșterea ostilității angajatorilor datorită crizei, toate au contribuit la această scădere a ratei sindicalizării. În condițiile actuale, totuși, organizarea sindicală reprezintă pentru lucrători singura posibilitate reală de a-și apăra interesele în fața angajatorilor și, prin dialogul social tripartit, o alternativă absolut necesară de reprezentare în fața guvernanților. Într-un mediu politic și economic eminentemente ostil, organizarea și mobilizarea sindicală și negocierile colective au o importanță

capitală în apărarea intereselor lucrătorilor. Creșterea ratei de sindicalizare, creșterea rolului sindicatelor în negocierile colective la nivel de companie și revenirea la negocierile colective superioare acestui nivel sunt așadar elemente necesare în reconstrucția drepturilor lucrătorilor. Important este ca acestea să aibă o dimensiune calitativă, și nu doar una pur cantitativă.



**Figura 15.** Rata de sindicalizare (ponderea membrilor de sindicat în totalul salariaților) în România, 1991–2012.  
Sursa datelor: ICTWSS, versiunea 5.0.



## 2.2. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ. GREVA

Definite în mod generic în Codul muncii ca fiind conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, conflictele de muncă se împart, potrivit Legii 62/2011 a dialogului social în două categorii: conflicte individuale de muncă și conflicte colective de muncă.

Conflictele colective de muncă includ în sfera lor doar conflictele care intervin între angajați și angajatori în legătură cu începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă, procedura de soluționare fiind reglementată de Codul dialogului social.

Legea impune câteva **limitări** în **declanșarea** acestora:

- nu poate privi decât negocierea contractelor sau acordurilor colective de muncă. Astfel, conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat numai în situația refuzului angajatorului de a începe negocierea, în condițiile inexistenței sau încetării unui contract sau acord colectiv de muncă, în cazul neacceptării revendicărilor angajaților pe parcursul negocierilor unui contract colectiv/acord de muncă și în cazul în care părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract/acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- nu poate fi făcută decât de sindicatul reprezentativ sau de reprezentanții salariaților;
- este interzisă pe perioada de valabilitate a unui contract sau acord colectiv de muncă.

Cu alte cuvinte, nu se poate demara un astfel de conflict în situația în care părțile au stabilit renegocierea unor clauze ale contractului colectiv de muncă înăuntrul perioadei de valabilitate a acestuia, iar angajatorul refuză începerea sau finalizarea negocierilor în termenele stabilite, sau dacă nu se ajunge la un acord între părți cu privire la revendicările salariaților în acest caz.

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după:

- sesizarea motivată a angajatorului cu privire la revendicările salariaților și propunerile de soluționare;
- refuzul angajatorului de a răspunde cererilor salariaților;
- primirea unui răspuns din partea angajatorului cu privire la solicitările salariaților, cu care sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților nu sunt de acord.

În procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă, un rol important îl au Ministerul Muncii, Familiei și Protecției

Sociale, în cazul conflictelor declanșate la nivel de grup de unități sau sector de activitate, și inspectoratul teritorial de muncă, în cazul celui declanșat la nivel de unitate.

Aceste instituții participă la soluționarea conflictelor colective de muncă, prin intermediul unui delegat desemnat, la procedura de conciliere, care este o fază obligatorie a conflictului colectiv de muncă.

Facultativ, normele legale stabilesc parcurgerea medierii sau arbitrajului.

Totuși, legea stabilește că, în situația în care în cadrul concilierii nu se ajunge la un acord, iar părțile conflictului colectiv au stabilit, de comun acord ca, anterior declanșării grevei, să efectueze procedurile de mediere sau arbitraj, parcurgerea medierii sau arbitrajului este obligatorie.

În acest sens, Codul dialogului social dispune înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Legea instituie un rol foarte important Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă, hotărârile arbitrare pronunțate de acesta, care au rolul de a completa contractele colective de muncă, fiind obligatorii și executorii de la momentul pronunțării lor pentru părțile care au convenit să apeleze la această formă de soluționare a conflictului colectiv de muncă.

Cu toate acestea, instituția nu este în prezent funcțională întrucât, deși organizarea și funcționarea ei trebuia să fie reglementată prin Hotărâre de Guvern în cel mult 90 de zile de la data intrării în vigoare a Legii 62/2011, nici până la acest moment nu a fost adoptat vreunul dintre proiectele propuse.

Un mijloc extrem de apărare a intereselor cu caracter profesional, economic și social al angajaților, ce poate fi exercitat numai după epuizarea prealabilă a tuturor posibilităților de soluționare a conflictelor colective de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege, este **greva**.

La nivel european, dreptul la grevă este reglementat ca mijloc de asigurare a exercitării efective a dreptului la negociere colectivă (art. 6 alin 4 din Carta Socială Europeană revizuită, ratificată de România prin Legea 74/1999).

La nivel internațional, dreptul la grevă este statuat de art. 8 alin. 1 lit. d din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966 ratificat de România în anul 1974.

Dreptul la grevă reprezintă un drept fundamental, garantat de Constituția României.

Legea reglementează trei tipuri de grevă, între care există o strânsă legătură:

1. de avertisment;
2. de solidaritate;
3. propriu-zisă.

Greva propriu-zisă nu poate fi declarată decât după desfășurarea grevei de avertisment, care nu poate avea o durată mai mare de două ore și care, la rândul său, trebuie să precedă cu cel puțin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate este o grevă de susținere a revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate și trebuie să îndeplinească toate condițiile de declanșare a grevei propriu-zise, cu mențiunea că hotărârea de declarare a grevei de solidaritate nu poate fi luată decât de sindicatul reprezentativ, nu și de reprezentanții salariaților, și numai cu respectarea condiționării referitoare la acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor. Acest tip de grevă nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului. Greva de solidaritate nu trebuie precedată de greva de avertisment.

Dincolo de limitările firești, născute din necesitatea protejării interesului general, instituite pentru anumite categorii profesionale sau domenii de activitate, precum și din necesitatea protejării vieții și sănătății oamenilor, legea instituie și alte limitări, raportate la modul concret și procedura de exercitare a dreptului la grevă:

- Fiind condiționată de epuizarea prealabilă a tuturor celorlalte forme de soluționare a conflictelor colective de muncă, a căror declanșare este interzisă pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, exercitarea dreptului la grevă este, așadar, condiționată de inexistența unui contract colectiv de muncă în vigoare;

O asemenea condiționare impune o limitare excesivă a dreptului la grevă.

- Greva poate fi declanșată numai de organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

Se remarcă faptul că textele operează concomitent cu două noțiuni distincte: organizație sindicală reprezentativă și sindicat reprezentativ.

Totuși, deși conflictele colective de muncă pot fi declanșate atât la nivel de unitate, cât și la nivel de grup de unități sau sector de activitate, greva este strâns legată de noțiunea de

unitate fiind, prin definiție, o formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate, motiv pentru care singurul conflict de muncă ce are relevanță în posibilitatea de exercitare a dreptului la grevă este conflictul colectiv de muncă la nivel de unitate.

În consecință, în ceea ce privește organizația sindicală ce ia hotărârea de declarare a grevei, referirea la organizația reprezentativă trebuie interpretată ca vizând numai sindicatul reprezentativ, iar sub aspectul parcurgerii procedurilor de soluționare ale conflictului colectiv de muncă, la conflictul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Hotărârea de declanșare a grevei se ia de sindicatul reprezentativ cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul acestuia, iar în unitățile în care nu există sindicat reprezentativ, de reprezentanții salariaților, cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității sau, după caz, subunității sau compartimentului. Această hotărâre, însoțită de dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate și de acord al numărului de membri prevăzut de lege, se comunică în scris angajatorului.

Alte aspecte importante:

- Este obligatorie aducerea la cunoștința angajatorului a momentului declanșării grevei cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.

Pe toata durata grevei, organizatorii grevei, respectiv sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, îi reprezintă pe greviști în relația cu angajatorul, dar și în fața instanței de judecată și sunt obligați să continue negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

Suspendarea grevei poate interveni pe perioada negocierilor prin acordul organizatorilor și angajatorului, situație în care reluarea grevei nu este condiționată de parcurgerea etapelor procedurale prevăzute pentru declararea grevei.

- Dacă declanșarea grevei are loc la o altă dată decât cea anunțată sau este suspendată de organizatori fără acordul angajatorului, organizatorii trebuie să reia toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.
- Garanțiile respectării dreptului la grevă sunt date de interdicția ca angajatorul să încadreze alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă, de instituirea expresă a interdicției de a aplica sancțiune salariatului pentru participarea la grevă și de sancționarea împiedicării participării la grevă și a obligării la muncă pe perioada grevei, precum și a condiționării sau constrângerii având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși ai organizațiilor sindicale.

Există câteva probleme legate de modul de reglementare a grevei:

- Deși greva se exercită la nivel de unitate, legea prevede că hotărârea de declarare a grevei se poate lua, în unitățile în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, de către reprezentanții angajaților și cu acordul scris al cel puțin unei părți din numărul angajaților subunității sau a unui compartiment. De remarcat că nicio prevedere referitoare la conflictul de muncă sau la negocierea contractului colectiv nu face trimitere la angajații din subunitate sau compartiment.

Se naște întrebarea de ce a fost necesară o astfel de reglementare expresă, în contextul în care cel mai mic nivel la care putem vorbi de conflict colectiv de muncă și negociere a contractului colectiv este unitatea, iar la conflict sau negociere pot participa organizațiile reprezentative sau reprezentanții salariaților, care se circumscriu tot noțiunii de unitate. În plus, participarea la grevă este liberă, fiind evident că încetarea activității nu este limitată la acele persoane care fac parte din sindicatul care a declarat și organizat greva și nici la persoanele care și-au dat acordul scris cu privire la declararea grevei.

- Cerința comunicării către angajator a hotărârii de declarare a grevei este dublată de condiția însoțirii acesteia de dovezile îndeplinirii condiției numărului de membri și a reprezentativității numai pentru varianta în care hotărârea este a sindicatului reprezentativ, nu și pentru ipoteza în care hotărârea este luată de reprezentanții salariaților.

Evident că, întrucât textul de lege face trimitere expresă doar la norma care instituie condițiile ce trebuie îndeplinite de sindicatul reprezentativ, se pune problema, dacă și în situația în care hotărârea este luată de reprezentanții salariaților, hotărârea trebuie comunicată împreună cu dovada acordului

scris al unei părți din numărul angajaților unității, subunității sau compartimentului.

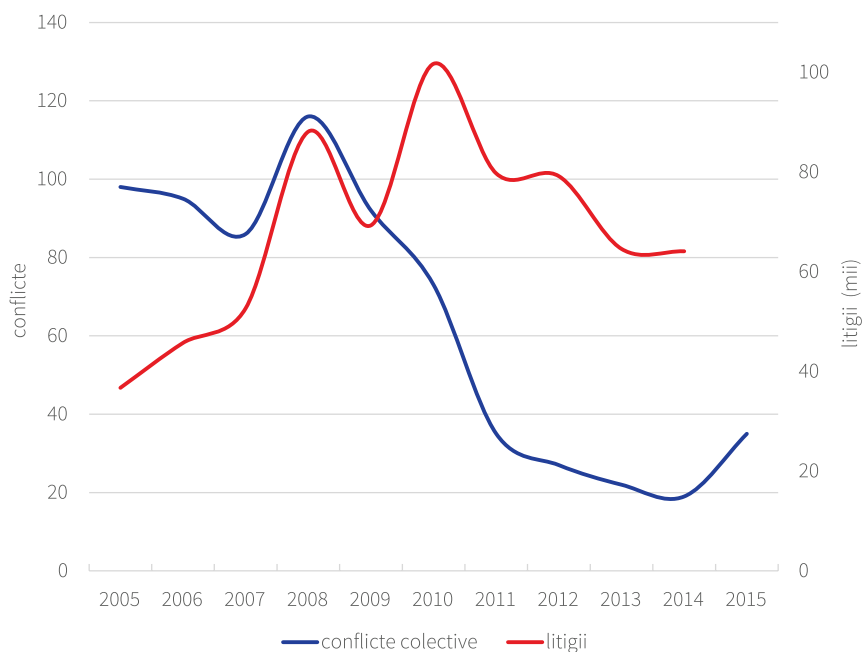
- Se remarcă un dezechilibru între condițiile de declarare a grevei pentru sindicate, față de reprezentanții salariaților, atât sub aspectul numărului persoanelor care trebuie să își dea acordul scris, cât și în ceea ce privește obligația de comunicare a hotărârii către angajator.

Pentru pagubele materiale produse de participanții la grevă, în situația în care angajatorul apreciază că greva este ilegală, angajatorul se poate adresa instanței de judecată, fapt care face ca toate aspectele interpretative ale reglementărilor legale în acest domeniu să aibă o deosebită importanță.

În acest context, se impune o reglementare mai clară a condițiilor și limitelor exercitării acestui drept.

### Diminuarea numărului conflictelor colective de muncă și căutarea alternativelor

În combinație cu criza economică, aceste limitări legislative au dus la o scădere dramatică a numărului conflictelor colective de muncă începând cu 2009, de la 141 la doar 19 în 2014, cu o creștere ușoară în 2015, când s-au înregistrat 35 de conflicte colective de muncă (figura 16). Este important de remarcat că în 2008 majoritatea conflictelor colective de muncă se datorau revendicărilor salariale ale lucrătorilor, anul 2008 fiind de altfel un an de vârf pentru creșterile salariale în perioada anterioară crizei. Corelația dintre diminuarea numărului conflictelor colective de muncă, scăderea cantitativă și calitativă a negocierilor colective și distribuția din ce în ce mai inegală între capital și muncă nu este așadar deloc întâmplătoare.



**Figura 16.** Conflicte colective de muncă și litigii de muncă, 2005–2015.  
Sursa datelor: Ministerul Muncii, INS.

Scăderea numărului conflictelor colective de muncă într-o perioadă în care lucrătorii au avut de suferit în ce privește remunerarea și condițiile de muncă nu are altă explicație decât blocajul legislativ și organizațional. În absența acestei posibilități, lucrătorii și organizațiile sindicale au apelat la alte mijloace: fie conflictul individual de muncă, fie proteste în afara locului de muncă, situate în afara reglementării cadrului legal al relațiilor colective de muncă. După 2008, evoluția litigiilor de muncă a fost diametral opusă celei a conflictelor colective (figura 16), numărul litigiilor trecând de 100 de mii în 2010, la apogeul crizei. În lipsa mijloacelor conflictului colectiv, lucrătorii și organizațiile sindicale s-au concentrat din ce în ce mai mult asupra conflictului individual de muncă, chiar dacă acesta nu poate prelua funcțiile primului și cu costul reducerii drastice a rolului organizării și mobilizării colective în derularea conflictelor dintre lucrători și angajatori. Protestele colective — mitinguri, pichetări etc. — sunt cealaltă alternativă la conflictul colectiv de muncă. Acestea tind însă să fie majoritar

defensive (revendicările principale privind mai ales reducerea sau nerespectarea drepturilor deja obținute, cum ar fi neplata salariilor) și sunt o opțiune mai ales pentru lucrătorii din sectorul public<sup>31</sup>. În absența declanșării unui conflict colectiv de muncă, și mai ales în absența posibilității de a opri în mod legal lucrul prin grevă, aceste proteste nu prezintă însă o amenințare reală în procesul de negociere și nu întăresc decât cel mult marginal poziția de negociere a lucrătorilor. Indiferent dacă vorbim despre parcursul normal al negocierilor colective sau de situațiile în care trebuie să se împotrivescă abuzurilor angajatorilor, conflictul colectiv de muncă și greva trebuie să existe în permanență ca posibilități reale de acțiune pentru a le asigura lucrătorilor capacitatea efectivă de a-și apăra în mod adecvat interesele. Crearea și menținerea acestei posibilități de acțiune trebuie să constituie un obiectiv major nu numai în reglementarea relațiilor de muncă, ci și în activitatea de organizare sindicală.

---

31 Pentru o analiză detaliată a protestelor lucrătorilor în 2014 și 2015, vezi rapoartele publicate de Syndex România: Marcel Spatari, Ștefan Stănescu, Diana Chelaru, *Situația salariaților din România. Ghid și indicatori pentru negocieri colective*, Editura C. H. Beck, 2015, pp. 86-89 și Ștefan Stănescu, Marcel Spatari, Diana Chelaru, *Situația salariaților din România. Raport anual*, Editura C. H. Beck, 2016, pp. 36-39.

## 2.3. POLITICA SALARIULUI MINIM

### Salariul minim ca mecanism distributiv

România a ratificat în anul 1975 Convenția OIM 131/1970, potrivit căreia elementele care se iau în considerare pentru a determina nivelul salariilor minime vor cuprinde, pe măsura posibilităților și ținându-se seama de practica și condițiile naționale, nevoile lucrătorilor și ale familiei lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelele de trai ale altor grupuri sociale, pe de o parte, și factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă, pe de altă parte.

La nivel european, deși au existat dezbateri referitoare la necesitatea unei astfel de reglementări, nu există norme care să oblige statele la fixarea unui salariu minim.

Potrivit art. 164 din Codul muncii, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În activitatea de elaborare, Hotărârile de Guvern prin care se stabilește nivelul acestuia sunt avizate de Consiliul Economic și Social și contrasemnate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Cadrul de consultare trebuie să fie asigurat de Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, care este prezidat de primul ministru sau de ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, ca locțiitor de drept al prim-ministrului și are în componența sa președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, reprezentanți ai Guvernului, reprezentantul BNR, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali.

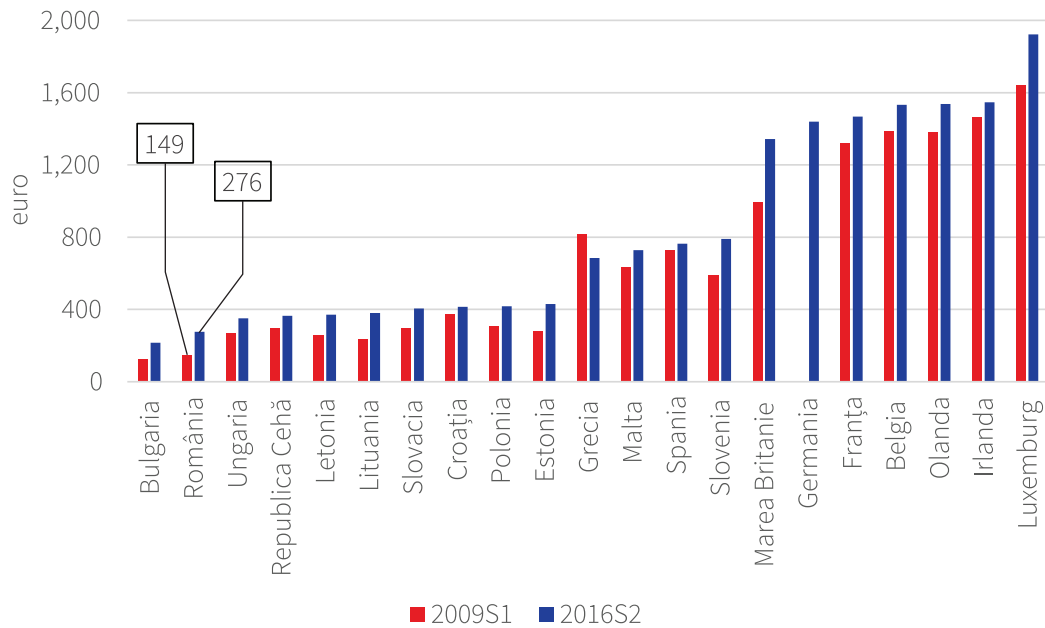
2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
310	330	390	540	600	600	670	700	800	900	1050	1250

**Tabelul 14.** Salariul minim brut la sfârșitul anului (lei), 2005–2016.

Sursa datelor: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Salariul minim reprezintă un al treilea mecanism distributiv, după redistribuirea fiscală și contractele colective de muncă. Ținând cont de sistemul fiscal care limitează capacitatea de redistribuire (mai ales din cauza absenței impozitării progresive), de relaxarea fiscală din ultimii ani, de măsurile de austeritate care au afectat capacitatea statului de a furniza servicii publice adecvate și de restricțiile impuse organizației

sindicale și negocierilor colective, importanța salariului minim a crescut semnificativ odată cu izbucnirea crizei. Cel puțin la prima vedere, acest fapt nu a rămas fără consecințe, odată cu revenirea creșterii economice, salariul minim brut crescând constant până la 1250 de lei în 2016, mai mult decât dublu față de nivelul anilor 2009/10 (tabelul 14).



**Figura 17.** Salariul minim, exprimat în euro, în Uniunea Europeană, în 2009 (semestrul 1) și 2016 (semestrul 2).  
Sursa datelor: Eurostat.

Înciudacriticilor angajatorilor și a scepticismului guvernanților, creșterea salariului minim nici nu a modificat semnificativ costul mediu al forței de muncă, lucrătorul din România rămânând indiscutabil cel mai ieftin din Europa, după Bulgaria (vezi mai sus), nivelul salariului minim păstrându-se de asemenea la un nivel foarte scăzut în comparație cu celelalte țări din Uniunea Europeană (figura 17). Chiar dacă creșterea din ultimii ani ar putea părea accelerată, trebuie ținut cont de nivelul foarte scăzut al salariului minim de-a lungul anilor 2000 și de stagnarea acestuia în anii de vârf ai crizei. Mai important este însă faptul că aceste creșteri ale salariului minim nu par să fi avut vreun efect semnificativ în reechilibrarea distribuției capital/muncă și nici în reducerea sărăciei.

### Coșul minim. Salariul minim și minimumul de trai

Chiar dacă în ultima perioadă salariul minim a crescut semnificativ și regulat, dificultățile întâmpinate de la o etapă la alta indică două vulnerabilități ale politicii de creștere a salariului minim: atât programul, cât și cuantumul creșterii sunt arbitrare, depinzând în mare măsură de voința politică și de raportul de forțe existent la un moment dat — lucruri care, după cum a dovedit-o perioada de după 2010, pot înregistra oscilații majore în perioade scurte de timp. Altfel spus, în momentul de față nu există nicio garanție că salariul minim chiar asigură un minimum necesar traiului zilnic. Din moment ce nu este bazată pe această premisă esențială, scopul politicii salariului minim în România este dificil de identificat cu precizie.

Un prim pas în transformarea salariului minim într-un mecanism distributiv eficient constă în adoptarea unui mecanism de ajustare periodică a salariului minim, cu o

sumă corelată cu modificările minimumului necesar traiului zilnic. Un asemenea calcul al salariului minim nu a fost realizat în România decât la începutul anilor 2000, când legea prevedea fundamentarea politicii salariului minim pe calculul trimestrial al „coșului minim de consum lunar”, rezultând un venit minim necesar pentru satisfacerea unui set prestabilit de nevoi de bază<sup>32</sup>. Revenirea la acest mecanism de stabilire a salariului minim ar elimina caracterul arbitrar, în bună măsură netransparent și discreționar, al politicii salariului minim din prezent și ar transforma salariul minim într-un mecanism de echilibrare a asimetriei distributive dintre muncă și capital, instituind totodată un prag minim al echității sociale ajustat permanent în funcție de evoluția economiei și de schimbarea nevoilor lucrătorilor. O premisă esențială, schimbarea modului de stabilire a salariului minim trebuie corelată cu măsuri suplimentare de echilibrare a distribuției veniturilor între capital și muncă, precum și între lucrători.

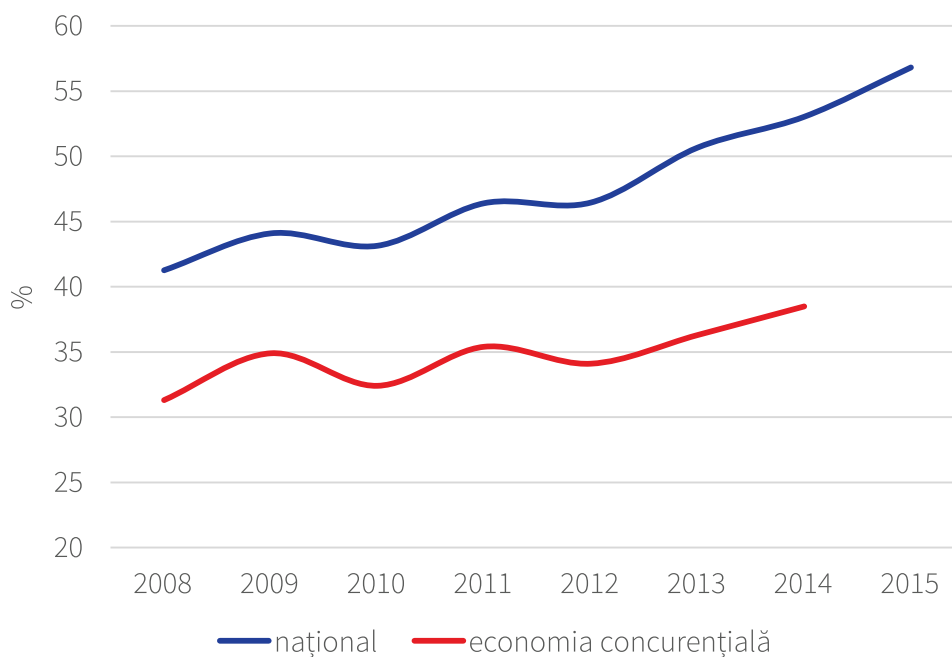
### Salariul minim și inegalitățile de venit

Dacă necesitatea corelării salariului minim cu nevoia asigurării unui minimum de trai nu poate fi pusă la îndoială, creșterile salariului minim din ultimii ani au arătat slăbiciunile adoptării unei viziuni foarte înguste asupra rolului distributiv al salariului minim. Dacă ne uităm strict la raportul dintre salariul minim și salariul mediu (figura 18), evoluția este aparent îmbucurătoare, salariul minim ajungând în 2015 la nu

<sup>32</sup> Pentru o analiză detaliată a oportunității adoptării unei asemenea politici de stabilire a salariului minim în România în context european vezi studiul detaliat publicat sub egida Consiliului Economic și Social, *Coșul minim. Instrument viabil în stabilirea salariului minim național și al politicilor sociale în România*, 2014.

mai puțin de 56,8% din salariul mediu (deși, potrivit datelor Eurostat, în economia concurențială ar fi vorba de mult mai puțin — doar 38,5% în 2014). Însă, chiar dacă salariul minim brut a crescut într-un ritm accelerat atât în termeni absoluți, cât și raportat la salariul mediu, acest lucru s-a petrecut cu prețul aplatizării la bază a distribuției veniturilor din muncă, de unde și faptul că per ansamblu inegalitățile de venit s-au menținut sau chiar au crescut în toată această perioadă. Cu alte cuvinte, creșterea salariului minim nu a antrenat o creștere corespunzătoare a veniturilor salariaților remunerați peste salariul minim, rezultând într-o creștere accelerată a numărului total de salariați remunerați cu salariul minim, precum și o creștere a ponderii contractelor individuale de muncă cu salariul minim încheiate anual în totalul contractelor individuale de muncă (tabelul 15). În iunie 2016, aproximativ 30,7% din totalul salariaților câștigau sub 1251 de lei, distribuția veniturilor brute ale salariaților fiind foarte asimetrică (figura 19); în aceeași lună, doar aproximativ un sfert din totalul salariaților aveau venituri peste salariul mediu brut (vezi și mai sus, secțiunea despre salariul mediu). Mai

mult, cifrele oficiale furnizate de Ministerul Muncii au fost în mod repetat contestate de reprezentanții confederațiilor sindicale și de unele voci din presă, care au susținut că numărul salariaților plătiți cu salariul minim pe economie sau cu sume practic echivalente cu acesta este în realitate mult mai mare, peste 40% din salariați aflându-se de fapt în această situație<sup>33</sup>. Astfel, distribuția veniturilor din muncă a devenit în timp din ce în ce mai inegală de-a lungul timpului, acest lucru fiind, în mod paradoxal, și un efect pervers al creșterii salariului minim în absența integrării acestui mecanism distributiv într-un ansamblu de asemenea mecanisme care pot asigura un prag salarial necesar îndeplinirii nevoilor de bază și o distribuție echitabilă a veniturilor din muncă între deținătorii de capital și lucrători, precum și în interiorul categoriei celor din urmă. Stabilirea unui nivel salarial minim corelat cu un nivel de trai minim real trebuie așadar combinată cu o redistribuire fiscală care să asigure protecție socială și servicii publice universale și eficiente și de acordarea unui rol semnificativ negocierilor colective pentru întreaga economie, atât în sectorul public, cât și în cel privat.



**Figura 18.** Salariul minim brut ca procent din salariul mediu brut, la nivel național și pentru economia concurențială, 2008–2015. Sursa datelor: INS, Eurostat.

33 Salariul minim crește pentru 2 milioane de angajați, *Capital*, 2 mai 2016. „34.000 de angajați câștigă peste 10.000 lei net pe lună. La polul opus, 70% dintre salariați câștigă sub 1.700 de lei lunar, salariul mediu pe economie”, *Ziarul Financiar*, 6 mai 2016.

	2011	2012	2013	2015	2016*
<b>Salariul minim (RON)</b>	670	700	800	1050	1250
<b>Salariați cu salariul minim (milioane)</b>	0,38	0,63	1,0	1,59	1,67
<b>Contracte cu salariul minim (milioane)</b>	0,38	0,64	1,01	1,61	1,69
<b>Contracte cu SM (% din total contracte)</b>	8,3**	13,6	21,7	32,2	32,9***

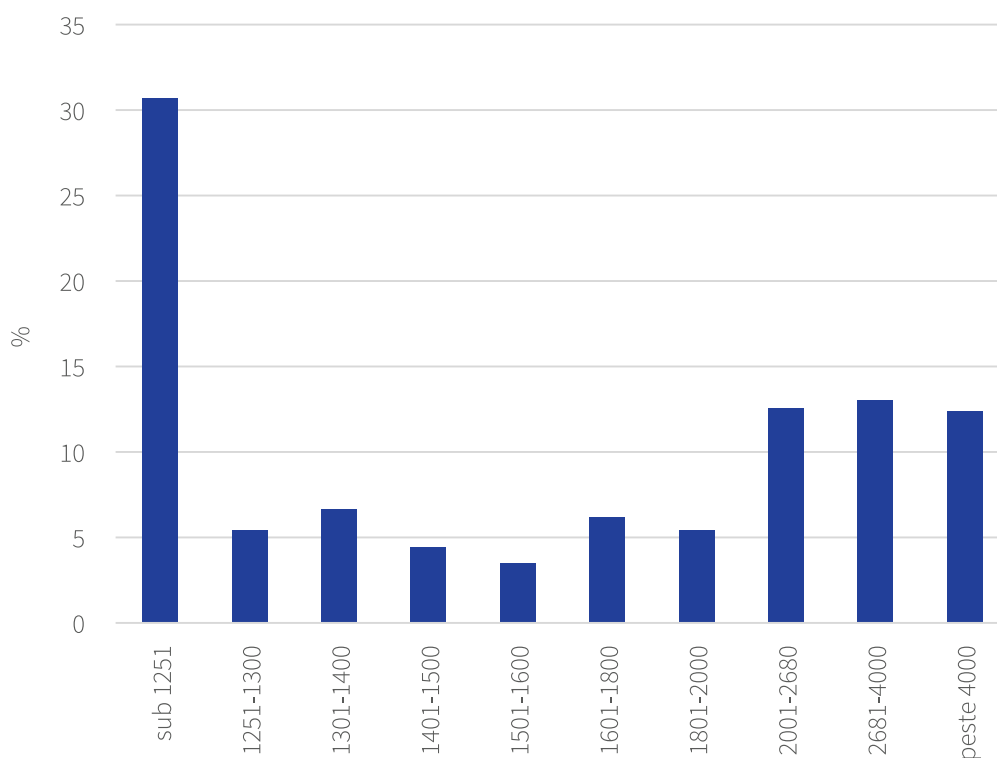
**Tabelul 15.** Numărul salariaților activi cu contract de muncă cu normă întreagă remunerați cu salariul minim pe economie și numărul contractelor individuale de muncă active, cu normă întreagă și cu salariul minim pe economie, la sfârșitul anului, 2011–2016.

Sursa datelor: Inspecția Muncii.

\* La 30 septembrie.

\*\* Raportat la total CIM la 31 ianuarie 2012.

\*\*\* Raportat la total CIM la 30 iunie 2016.



**Figura 19.** Distribuția veniturilor brute lunare pentru persoanele ocupate cu contract de muncă în luna iunie 2016 (% din total persoane ocupate cu contract de muncă).

Sursa datelor: Casa Națională de Pensii.



## 2.4. COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

### Rolul comitetului de securitate și sănătate în muncă. Excluderi legale

Potrivit art. 178 din Codul muncii, dar și prevederilor Legii nr. 319/2006<sup>34</sup>, angajatorul este cel care răspunde de organizarea activității de securitate și sănătate în muncă.

Deși această obligație cade în sarcina unității, în realizarea sa un rol important revine salariaților care au dreptul de a fi informați, consultați și de a participa în luarea deciziilor în materie de securitate a muncii. Este asigurat astfel **un dialog permanent** la nivelul angajatorului.

Uniunea Europeană recunoaște acest drept fundamental prin Directiva 89/391/CEE<sup>35</sup>.

Pentru a garanta implicarea lucrătorilor, Codul muncii prevede că *angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.* (art. 178 al.3).

Ulterior, prin Legea nr. 319/2006 s-a stipulat că informarea, consultarea și participarea echilibrată a angajaților sau a reprezentanților lor, în elaborarea măsurilor de protecție a muncii, se face prin intermediul acestor comitete.

Se poate observa o contradicție între Codul muncii și legea specială. Pe de o parte, avem obligația angajatorului de a consulta atât sindicatul, cât și comitetul de securitate și sănătate în muncă, în timp ce prevederile ulterioare îl menționează doar pe acesta din urmă.

Apreciem că dreptul sindicatului de a fi consultat rămâne și atunci când legea nu prevede obligativitatea înființării comitetului, dar este posibil ca cei interesați să folosească această situație incertă, de aplicare în timp a legii, pentru a nu ține cont de drepturile salariaților.

Potrivit Codului muncii, pentru a avea un comitet sunt prevăzute 2 condiții (art. 184):

- angajatorul să fie persoană juridică;

Această normă este **abrogată tacit**, în condițiile în care, ulterior intrării sale în vigoare, a fost adoptată Legea 319/2006. Potrivit legii speciale, noțiunea de angajator include, expres, și persoana fizică (art. 5). În prezent, toate obligațiile

angajatorului legate de informare, consultare și de a permite participarea reprezentanților lucrătorilor la discutarea problemelor de securitate și sănătate în muncă sunt incidente și pentru angajatorul persoană fizică.

- angajatorul să aibă încadrați cel puțin 50 de salariați.

În cazul în care nu se impune constituirea comitetului, atribuțiile sale specifice vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Delimitarea angajatorilor în funcție de numărul lucrătorilor este discutabilă.

În cazul **microîntreprinderilor** (ce au până în 9 salariați) **și a întreprinderilor mici** (ce au între 10 și 49 de salariați)<sup>36</sup>, **este negat dreptul angajaților** de a face propuneri și de a participa în procesul de protecție a muncii.

Potrivit datelor Institutului Național de Statistică, la nivelul anului 2014, un procent de 88,6% din totalul companiilor din România erau microîntreprinderi, care angajau în total 18,4% din totalul salariaților din întreprinderile nonfinanciare. Întreprinderile mici aveau o pondere de 9,4% din totalul companiilor. Acestea angajau 19,6% din salariații din întreprinderile nonfinanciare din România.

Ca atare, avem un procent de **aproximativ 40% din salariați** pentru care acest drept, legat de securitatea și sănătatea în muncă, nu poate fi realizat.

În cadrul cercetărilor efectuate de Uniunea Europeană, au fost identificate **dificultăți mai mari în asigurarea protecției muncii exact la nivelul întreprinderilor mici și mijlocii.**

*„O analiză între micile și marile întreprinderi, sector cu sector, indică faptul că nivelurile lor de risc sunt asemănătoare. Aceste riscuri depind mai mult de tipul activităților decât de mărimea întreprinderilor. Astfel spus, nivelul lor de risc nu are de-a face cu mărimea lor”.*<sup>37</sup>

Codul a încercat să „acopere” situațiile unităților în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă putând cere înființarea acestor comitete (art. 184 al. 2). Prevederea nu are însă o finalitate concretă, întrucât hotărârea este lăsată la aprecierea exclusivă a inspectorului de muncă, reprezentanții salariaților neavând

34 Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, publicată în MO nr. 646/2006.

35 Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, transpusă în legislația internă prin Codul muncii și Legea 319/2006.

36 Legea 346/2004 privind stimularea înființării și funcționării întreprinderilor mici și mijlocii reglementează numărul de salariați aferenți acestor entități.

37 Comisia Comunităților Europene, Bruxelles, COM(2004) 62 final, pag 22, [www.inspectmun.ro/site/Raport%20CE%20directive%20RO%20COM62.pdf](http://www.inspectmun.ro/site/Raport%20CE%20directive%20RO%20COM62.pdf).

vreo implicare. Mai mult, este vorba doar de întreprinderile în care sunt înregistrate anumite condiții reglementate strict de Legea 31/1991<sup>38</sup>.

Apreciem că **legislația româna intră în conflict cu norma europeană**. Directiva nr. 89/391/CE prevede că „angajatorii consultă lucrătorii și pe reprezentanții acestora și le permit să ia parte la discuții cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă. Aceasta presupune următoarele:

- *consultarea lucrătorilor;*
- *dreptul lucrătorilor și al reprezentanților acestora de a face propuneri;*
- *participarea echilibrată, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. (art. 11)*

Este instituit așadar dreptul lucrătorilor de a fi consultați, de a face propuneri și de **participa** în luarea deciziilor pe acest domeniu. Acest principiu nu corespunde unei selecții a unităților în funcție de numărul de salariați, **fiind afectată însăși securitatea și sănătatea în muncă**.

---

38 Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase, publicată în MO nr. 64/1991.

## 2.5. INSPECȚIA MUNCII

Reglementarea cu titlu general a instituției Inspecției Muncii este cuprinsă în Titlul X din Codul muncii, fiind definită ca organism specializat al administrației publice centrale, cu atribuții în aplicarea normelor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Înființarea și organizarea Inspecției Muncii se regăsesc în Legea nr. 108/1999, act normativ a cărui aplicare este limitată în timp până la momentul intrării în vigoare a Legii de organizare și funcționare a Agenției Naționale pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială.

Această instituție a luat naștere, conform OUG 86/2014, prin comasarea Inspecției Muncii și Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, urmând ca organizarea și funcționarea să fie stabilite prin lege specială.

Ne aflăm, așadar, **în perioada de tranziție către o nouă reglementare** în ceea ce privește activitatea de inspecție a muncii.

În momentul de față, inspectorii de muncă au un statut independent față de orice schimbare guvernamentală și influență neprevăzută din afară.

Legea garantează măsuri speciale de protecție a inspectorilor de muncă împotriva amenințărilor, violențelor sau a oricăror fapte care îi pun în pericol pe ei, familiile și/sau bunurile lor, dar acestea nu există în concret la acest moment întrucât reglementarea acestei protecții urmează a se face prin ordin al ministrului MMFPS.

Atribuțiile acestora includ în sfera lor controlul aplicării dispozițiilor din contractele individuale și colective de muncă, însă cadrul legal actual nu stabilește sancțiunea pe care o poate aplica inspectorul de muncă decât în anumite cazuri, care nu acoperă toate valențele controlului respectării contractelor de muncă, în special a celor colective. Cu titlu de exemplu, nu este prevăzută o sancțiune contravențională pentru neacordarea de către angajator a drepturilor salariale sau a beneficiilor suplimentare prevăzute în CCM.

De remarcat că unirea activității inspectorilor de muncă cu cea a inspectorilor sociali în cadrul unei singure instituții din cadrul MMFPS a mai fost realizată și prin HG 1377/2009, prin care a fost desființată Inspecția Socială, fiind transferați inspectorii sociali în cadrul Inspecției Muncii.

Ulterior, în anul 2011, s-a considerat că o mai bună gestionare și verificare a modului de acordare a beneficiilor de asistență socială impun înființarea unei instituții distincte, respectiv a Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, astfel că s-a produs o separare a activităților de inspecție socială și inspecție a muncii.

Cert este că, în acest moment, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială, cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă, relațiilor de muncă, supravegherea pieței și care se substituie în toate drepturile și obligațiile decurgând din actele normative în care Inspecția Muncii este parte, a fost propusă prin mai multe proiecte de acte normative, în prezent un proiect de lege fiind publicat pe site-ul MMFPS în dezbatere publică.

Referitor la acest aspect, se remarcă necesitatea reglementării autonomiei inspectorilor de muncă, în sensul separării activității acestora de cea a inspectorilor sociali și reglementarea precisă a sferei atribuțiilor concomitent cu punerea la dispoziția lor a tuturor instrumentelor pentru valorificarea atribuțiilor, în special în ceea ce privește posibilitatea de sancționare a faptelor nelegale constatate în activitatea lor.

Pe de altă parte, actuala lege prevede că la nivelul Inspecției Muncii se constituie Consiliul Consultativ Tripartit, cu rol de dialog social, format din reprezentanții desemnați ai instituției, ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. Astfel de consilii consultative tripartite sunt constituite și la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă.

Modul de organizare și atribuțiile Consiliului Consultativ Tripartit se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare al aparatului propriu al Inspecției Muncii, aprobat prin ordin al ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, la propunerea Inspecției Muncii, iar la nivel teritorial, prin regulamentul de organizare și funcționare al inspectoratului teritorial de muncă.

În acest moment, Consiliul Consultativ Tripartit nu este însă funcțional.

Trimiterea la regulamentele de organizare și funcționare ale inspecției muncii și ale inspectoratelor teritoriale pot duce la limitarea implicării organizațiilor sindicale, motiv pentru care se impune o reglementare clară și unitară sub aspectul atribuțiilor și modului de organizare ale acestor instituții.

## 2.6. COMITETELE SECTORIALE

Comitetele sectoriale au fost înființate prin Legea nr. 132/1999<sup>39</sup>, fiind instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, **organizate la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național**. Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților (actual ANC) le coordonează activitatea.

Rolul acestor comitete este deosebit de important în domeniul formării profesionale a adulților, atribuțiile lor vizând:

- a. participarea la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- b. participarea la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;
- c. susținerea promovării sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe;
- d. participarea la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- e. validarea calificărilor și standardelor asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;**
- f. recomandarea specialiștilor pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;
- g. încurajarea și stimularea participării organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;
- h. colaborarea, în scopul realizării obiectului lor de activitate, cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;
- i. oferirea de consultanță în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă partenerilor sociali;

j. realizarea de analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;

**k. acordarea de avize consultative solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;**

l. propunerea furnizorilor de formare profesională, calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate (art. 411).

Observăm că în definierea lor se face **trimitere la ramura de activitate**, la care avea loc negocierea colectivă între federațiile sindicale și patronale reprezentative, sub imperiul legislației de dinainte de anul 2011.

Prin modificările aduse de Codul dialogului social, noțiunea de *ramură* a dispărut, împreună cu toate efectele sale juridice. Mai mult, a fost interzis contractul colectiv de muncă la nivel național. Pe fondul acestei situații, apar probleme legate de aplicarea legii în ceea ce privește comitetele sectoriale, întrucât nu a intervenit o actualizare a termenilor cu care aceasta operează.

Este necesar a se verifica **dacă mai există o bază pentru funcționarea lor** și identifica măsurile pentru modificarea urgentă a actului normativ. Această analiză pleacă de la 2 elemente:

- ▶ actualele sectoare de activitate<sup>40</sup> (aferente codurilor CAEN) nu au legătură cu sfera noțiunii de ramură de activitate, neexistând similitudine. La acest moment, nu se pot înființa astfel de comitete în domeniile recunoscute de Codul dialogului social.
- ▶ componența dată prin lege comitetelor sectoriale, ce se referă strict la organizațiile reprezentative anterior anului 2011.

Inițial, comitetele au luat naștere în baza acordului de asociere dintre o federație sindicală și una patronală reprezentative pe fiecare ramură în parte. Din cadrul acestora puteau face parte și reprezentanții unor asociații profesionale din domeniu.

Acele federații nu își găsesc corespondența în noile entități reprezentative la nivel de sector de activitate, astfel încât se ridică întrebarea dacă mai pot avea legitimitate în luarea deciziilor.

39 Legea 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților, republicată în MO nr. 68/2004.

40 La nivelul cărora are loc acum negocierea colectivă dintre federațiile sindicale și patronale.

Mai mult, federațiile sindicale și patronale care au obținut reprezentativitatea în prezent nu pot deveni membri de drept în comitetele sectoriale existente (posibilitatea era dată doar celor ce dobândeau ulterior acest statut la nivelul ramurilor de activitate).

Această **incertitudine legislativă trebuie înlăturată**, deoarece rolul conferit comitetelor sectoriale, în domeniul formării profesionale a adulților, este grav afectat.

## 2.7. CONVENȚII OIM NERATIFICATE

România a ratificat mare parte dintre Convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Cu toate acestea, există aspecte ale protecției sociale ce ar putea fi mult îmbunătățite dacă s-ar implementa și alte asemenea prevederi, cu beneficii directe pentru cetățeni.

► În domeniul **migrației forței de muncă**, s-a adoptat Convenția nr. 118/1962 privind egalitatea de tratament din perspectiva securității sociale. Ratificarea acesteia **ar garanta respectarea drepturilor cetățenilor români care pleacă împreună cu familia să lucreze în străinătate** (în țări precum Franța, Danemarca, Finlanda, Norvegia, Germania, Italia, Suedia aceste măsuri se aplică).

Se urmărește instituirea **egalității de tratament** între lucrătorii din statul respectiv și cei străini și pentru familiile lor, în domenii precum:

- asistență medicală;
- prestațiile în caz de boală;
- prestațiile pentru maternitate;
- asigurările pentru invaliditate;
- asigurările de pensie, inclusiv pensia pentru urmaș;
- asigurări în caz de accidente de muncă;
- prestațiile pentru șomaj;
- prestații de natură familială.

Statele membre **au libertatea de a alege una sau mai multe astfel de categorii**, cu mențiunea că măsurile devin incidente doar pentru angajații străini care aparțin altui stat care a ratificat Convenția, pe aceleași secțiuni ale protecției – **principiul reciprocității**. Acordarea drepturilor nu poate fi condiționată de o anumită perioadă de timp impusă cetățeanului străin în care să aibă reședința în statul în care solicită asistență socială (exceptând unele asigurări gratuite).

Important este că prin intermediul său **se poate asigura transferul drepturilor de pensie** (de vârstă, de invaliditate, de urmaș, accidente în muncă) pentru cetățenii țărilor ce și-au însușit măsurile respective.

Tot legat de migrația forței de muncă și drepturile aferente, a fost adoptată **Convenția nr. 143/1975 privind muncitorii migranți (prevederi suplimentare)**.

Esențialul acestui act, neratificat de România, este că obligă statul gazdă să acorde **un tratament egal lucrătorilor migranți** cu cel al celorlalți salariați. În plus, se instituie

obligația de a lua măsuri împotriva migrației clandestine și angajării ilegale a migranților, precum și împotriva celor care angajează astfel de lucrători în condiții ilegale.

Ca o completare a acestui cadru, **a fost adoptată Convenția nr. 157/1982 privind menținerea drepturilor de securitate socială pentru lucrătorii migranți**.

În comparație cu textul Convenției nr. 118/1962, actul din 1982 este incident în toate domeniile securității sociale, care sunt reglementate intern de fiecare stat membru în parte. Așadar, **nu se mai dă posibilitatea alegerii unei categorii de drepturi**, așa cum se permitea anterior. În sfera sa de protecție intră atât lucrătorii migranți cât și familiile acestora. Se menține principiul reciprocității și mai mult, se prevede că punerea în aplicare se face prin acorduri mutuale între statele ce au implementat-o, pentru evitarea unor suprapuneri de drepturi.

Elementul nou se referă la drepturilor în curs de achiziție. Evident, în fiecare legislație condițiile de obținere a calității de asigurat social sunt diferite. Finalitatea actului este de a proteja migrantul, care pleacă dintr-un stat și se instalează în altul, de riscul de a o lua de la capăt în țara de destinație, aplicându-se astfel completarea stagiilor de asigurare.

► Altă secțiune a protecției muncii ce ar putea fi îmbunătățită prin însușirea actelor adoptate de OIM, este cea a **asigurărilor sociale** în general.

Convenția nr. 121/1964 privind **prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale** acoperă situații precum boala, invaliditatea și incapacitatea în caz de accident de muncă sau boală profesională. Principiile promovate de aceasta se regăsesc, în mare, în legislația internă (Legea 346/2002 și Legea 319/2006). Totuși, este necesară ratificarea sa, în condițiile în care legea română este deficitară sub aspectul definirii și protecției bolilor profesionale, neacoperind toate domeniile vizate de tabelul anexă la Convenție.

De asemenea, trebuie să avem în vedere și Convenția nr.128/1967 privind prestațiile pentru bătrânețe, invaliditate și supraviețuire împreună cu Recomandarea OIM nr. 137/1967 privind scăderea vârstei de pensionare pentru motive sociale. Prin acest act se aduce în prim-plan **problema beneficiilor cuvenite salariaților în urma efectelor nocive ale condițiilor în care își desfășoară activitatea**, cu posibilitatea reducerii vârstei de pensionare. Or, în țară recunoașterea acestor condiții la acest moment este aproape inexistentă, ceea ce atrage o încălcare gravă a drepturilor pe care acest organism internațional încearcă să le garanteze, întrucât sfera

protecției este diminuată (a se vedea capitolul de mai sus privind condițiile deosebite și speciale de muncă).

De asemenea, Convenția nr. 155/1981 privind securitatea, sănătatea lucrătorilor și mediului de lucru instituie obligația statelor membre de a defini, implementa și revizui periodic o politică națională coerentă de securitate și sănătate a lucrătorilor, cu scopul de a preveni accidentele și daunele asupra sănătății, prin reducerea la minimum a cauzelor riscurilor inerente la locul de muncă.

Tot în acest domeniu de reglementare, prin Convenția nr. 161/1985, privind serviciile de sănătate ocupațională, statele membre sunt obligate să formuleze, să pună în aplicare și să revizuiască periodic o politică națională coerentă cu privire la serviciile de sănătate la locul de muncă pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru cei din sectorul public.

- ▶ Prin Convenția nr. 142/1975, privind dezvoltarea resurselor umane, se prevede obligația membrilor de a-și stabili politici, programe profesionale și orientări concertate de formare profesională, în special prin intermediul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, în funcție de necesitățile, oportunitățile și problemele de angajare la nivel regional și național, nivelul de dezvoltare economică, socială și culturală și relațiile dintre obiectivele de dezvoltare a resurselor umane și a celor economice, sociale, culturale.

La nivelul Biroului Internațional al Muncii se încearcă crearea unei baze centralizate de date pe baza unor statistici naționale ale muncii comunicate de statele membre cu privire la, între altele, forța de muncă, șomajul, subocuparea, structura și distribuția forței de muncă, câștigurile medii și numărul mediu de ore de muncă, costul forței de muncă, conflictele de muncă, accidentele de muncă. Aceste aspecte sunt reglementate prin Convenția nr. 160/1985 privind statistica muncii.

- ▶ O importanță aparte o are convenția nr. 160/1985 privind statistica muncii, care odată însușită de către un stat membru, îl obligă pe acesta să *colecteze regulat, să prelucreze și să publice principalele date statistice privind munca*, urmând a cuprinde treptat următoarele domenii:

- a. populația economic activă, ocuparea, șomajul, dacă este atestat și, după posibilități, subocuparea;
- b. structura și repartizarea populației economice active în scopul unei analize detaliate și care vor servi drept date de referință;
- c. veniturile medii și orele de lucru (orele de lucru efectiv lucrate sau plătite) și, în cazul în care este oportun, cota salariului pe unitatea de timp și durata normală a timpului de muncă;
- d. structura și distribuția salariilor;

- e. costul muncii;
- f. indicii prețurilor de consum;
- g. cheltuielile gospodăriilor casnice sau, dacă este cazul, cheltuielile familiilor și, după posibilități, veniturile gospodăriilor casnice sau, dacă e cazul, veniturile familiilor;
- h. traumatismul în producție și, pe cât este posibil, bolile profesionale;
- i. conflictele de muncă.

Toate aceste informații sunt aduse la cunoștința publicului de către autorități, cu respectarea principiilor aferente divulgării datelor, și sunt transmise către Biroul Internațional al Muncii.

- ▶ Convenția OIM nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial impune statelor care o ratifică obligația unui tratament egal al lucrătorilor cu timp parțial față de cei cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă, în ceea ce privește:

- protecția maternității;
- încetarea contractului de muncă;
- concediul anual plătit și zilele de sărbătoare legală;
- concediul medical.

Totuși, remunerația cuvenită pentru aceste tipuri de asigurări poate fi stabilită proporțional cu durata muncii sau cu valoarea salariului.

- ▶ Convenția nr. 177/1996 privind munca la domiciliu stabilește egalitatea de tratament între lucrătorii la domiciliu și alți salariați, în special în ceea ce privește dreptul la remunerație, dreptul de a înființa sau adera la organizații, dreptul la protecție în domeniul securității și sănătății la locul de muncă și la protecție socială prin asigurările sociale statutare, accesul la formare, protecția maternității, vârsta minimă de încadrare în muncă sau de muncă, protecție împotriva discriminării în privința angajării și ocupării.

- ▶ Convenția nr. 189/2011 privind munca decentă pentru lucrătorii casnici se referă la persoanele care desfășoară munci casnice feminine sau masculine în cadrul unui raport de muncă. Aceasta instituie obligația informării cu privire la condițiile de angajare prin intermediul unui contract scris și trasează reguli referitoare la lucrătorii migranți, remunerare, posesia documentelor de identificare și călătorie, adăpostire, repaus săptămânal.

- ▶ Convenția 181/1997, privind agențiile private de ocupare, definește termenul de agenție privată de ocupare și posibilitatea interzicerii, de către un

membru, în anumite condiții, a serviciilor agențiilor private cu privire la anumite categorii de lucrători sau anumite ramuri ale activității economice, precum și posibilitatea excluderii, în circumstanțe specifice, din domeniul său de aplicare sau a unora din dispozițiile acesteia a lucrătorilor dintre anumite ramuri ale activității economice, cu condiția asigurării unui alt mod de protecție adecvată.

Convenția are rolul de a enunța drepturile menite să înlăture orice abuz împotriva lucrătorilor recrutați prin intermediul agențiilor private, enumerând între altele egalitatea de șanse și de tratament, protecția împotriva discriminării și protecția datelor cu caracter personal, dreptul la asociere, negocieri colective, salarii minime, sănătate și securitate în muncă, protecția adecvată a lucrătorilor migranți, precum și interdicția obligării lucrătorilor la plata oricăror taxe și costuri, cu excepția unor servicii stabilite expres.



### 3

## CONCLUZII ȘI PERSPECTIVE

Implicațiile, mult mai profunde decât ar părea la prima vedere, pe care le are asupra societății aplicarea noii legislații a muncii sunt analizate și descrise în cuprinsul lucrării.

În fapt, „Reconstrucția drepturilor lucrătorilor” vine ca răspuns la o problemă cronică: lipsa dialogului social bipartit real și a unui dialog social tripartit responsabil. Pentru ca această nevoie să fie tratată — și, sperăm, soluționată corespunzător avem nevoie pe de o parte de un angajator/organizație de angajatori puternică, iar pe de altă de un reprezentant sindical/ organizație sindicală puternică.

Problemele legate de: salarizare, condiții de muncă, servicii sociale, dar și deficiențele legislative care afectează grav principiile fundamentale ale drepturilor lucrătorilor legate de libertatea de asociere, dreptul la grevă, negocierea colectivă și protecția sănătății și siguranței la locul de muncă, își găsesc soluții în programul viitor de acțiune al confederației.

Activitatea se va axa pe îmbunătățirea legislației muncii în sensul:

- ✓ obligativității angajatorului de a informa lucrătorul atunci când dorește modificarea condițiilor inițiale, și nu doar la încheierea contractului individual de muncă;
- ✓ realizarea unei protecții sociale care să ducă la eliminarea muncii la negru;
- ✓ introducerii în legea zilierului a unor prevederi în așa fel încât acesta să beneficieze de toate drepturile pe care le conferă un contract individual de muncă – calitatea de asigurat, vechime în muncă;
- ✓ stabilirea duratei maxime a timpului de lucru pentru un lucrător, chiar dacă acesta lucrează pentru mai mulți angajatori, în vederea protejării sănătății la locul de muncă;
- ✓ precizări mai clare legate de munca suplimentară și compensațiile bănești de care trebuie să beneficieze lucrătorii;
- ✓ în stabilirea normei de muncă se impune acordul organizației sindicale sau al membrilor CSSM;

- ✓ modificarea numărului de membri care sunt necesari pentru înființarea unui sindicat sau crearea posibilității ca lucrătorii să provină din același sector de activitate;
- ✓ acordarea posibilității ca persoanele care exercită activități liberale și zilierii să se poată organiza în sindicate;
- ✓ obligativitatea angajatorului de a invita reprezentanții sindicatului reprezentativ la ședințele Consiliului de Administrație al societății;
- ✓ schimbării condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate de la 50 plus unu la 30%;
- ✓ reglementări concrete legate de sănătatea și siguranța la locul de muncă pentru condițiile speciale și deosebite de muncă;
- ✓ recunoașterea după sectorul de activitate a întreprinderilor/secțiilor în ce privește condițiile speciale și deosebite de muncă, și nu lăsarea acestui aspect la latitudinea angajatorului;
- ✓ ratificarea în întregime a Convențiilor OIM care se referă la aspecte relevante ale muncii lucrătorilor;
- ✓ creșterea salariului minim și corelarea lui la indicatorii muncii decente, în așa fel încât să asigure un nivel de trai adecvat și să scadă rata sărăciei;
- ✓ flexibilizarea relațiilor de muncă ținând cont de securitatea locului de muncă;
- ✓ extinderea prevederii privind efectele contractului colectiv de muncă pentru toți salariații din sector;
- ✓ eliminarea limitărilor privind declanșarea conflictelor colective;
- ✓ introducerea de competențe largite Inspecției Muncii;
- ✓ administrarea tripartită a ANC.

CNS „Cartel ALFA”, actor central al vieții sociale și economice din România ultimilor 27 de ani, a înțeles să depună eforturi susținute pentru a contribui la apărarea drepturilor și libertăților lucrătorilor, cât și a creșterii calitative a dialogului social, de care România are atâta nevoie.



Opiniile exprimate în acest studiu nu reprezintă  
cu necesitate opinia Friedrich-Ebert-Stiftung.

Utilizarea comerciala a materialelor publicate  
de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) nu este  
permisa fara acordul scris al FES.



Imprint: Friedrich-Ebert-Stiftung - România  
Str. Emanoil Porumbaru nr. 21, ap. 3, Sector 1  
RO-011421 București

București, 2016