



BLOCUL NATIONAL SINDICAL

Strada Turturelelor nr 11A, etaj 3, sector 3, Bucuresti, Romania

Tel/fax: 021 - 316.27.98; 316.27.99; 316.28.01

www.bns.ro; e-mail: bns@bns.ro

Afiliata international la C.S.I si C.E.S.



Scrisoare deschisa adresata domnului Presedintelui Romaniei,

Domnul KLAUS WERNER IOHANNIS

Domnule Presedinte,

Blocul National Sindical sustine modificarea legislatiei muncii si a dialogului social in sensul protejarii lucratorilor si dezvoltarii dialogului social in Romania.

Sustinem adoptarea initiativei legislative cetatenesti de modificare a Codului muncii (PL-x 577/2015), aflata pe masa Parlamentului Romaniei la Camera Deputatilor inca din data de 09.09.2015 dupa ce a fost adoptat tacit de Senat in data de 02.09.2015. Initiativa legislativa cetateneasca este prima de acest fel din istoria democratica a Romaniei inasa nu starneste, din pacate, interesul de a fi dezbatuta in Parlamentul Romaniei. De asemenea Guvernul refuza sa transmita Parlamentului un punct de vedere pe aceasta initiativa desi institutia legislativa a solicitat in mod repetat acest lucru inca din 2015.

Sustinem de asemenea adoptarea proiectelor de acte normative de modificare a legii negocierilor colective (PL-x 559/2015) si a legii conflictelor colective (PL-x 633/2015) aflate in dezbaterea Camerei Deputatilor. Se impune modificarea Legii 62/2011, lege care a afectat in mod vizibil dialogul social din Romania.

Argumentele principale ale susținerilor noastre sunt rezumate mai jos:

Piața muncii și relațiile sociale din România au fost grav afectate de modificările legislative radicale operate în 2011, atât în ceea ce privește Codul muncii cât și Legea dialogului social.

Resursele de muncă sunt în scădere, forța de muncă ocupată are componente de natură să compromită ocuparea (ponderi mari de populației ocupată în agricultură de subzistență sau valori foarte mari de lucrători familiari neremunerați). Rata de populație aptă de muncă trecută în inactivitate este de asemenea foarte mare și în creștere accentuată - 29% din resursa de muncă disponibilă se afla practic în inactivitate (față de doar 16% în anul 2000).

Conform World Economic Forum în acest moment, România înregistrează cele mai tensionate relații de muncă din cele 28 de state membre ale Uniunii Europene, iar această tensiune este văzută ca un factor cu efecte nocive asupra competitivității României. Această tensiune pare să se amplifice, dacă avem în vedere că în anul 2012 România ocupa poziția 26.

Modificarea legislației în domeniul dialogului social a adus schimbări în ceea ce privește reprezentativitatea partenerilor sociali. În timp ce la nivel național schimbările au produs efecte doar în cazul confederațiilor patronale, la nivel de sector, impactul creat a fost unul puternic.

Din cele cinci organizații sindicale reprezentative la nivel național, toate cele cinci confederații și-au recâștigat reprezentativitatea în baza noii legi. În schimb, în cazul confederațiilor patronale, la începutul anului 2015, doar trei confederații patronale dețineau reprezentativitate la nivel național, iar la începutul anului 2016 șase organizații patronale sunt reprezentative.

La nivel de sector însă, schimbările sunt majore și sunt efectul a două categorii de situații: pe de o parte, în cazul lipsei unui partener de dialog reprezentativ, obținerea reprezentativității este un efort inutil; pe de altă parte, chiar și în cazul existenței a cel puțin unei organizații sindicale și a uneia patronale

reprezentative la nivel de sector, regulile de reprezentativitate împiedică extinderea unui contract semnat la acest nivel.

Astăzi în România numărul contractelor colective de muncă încheiate cu organizații sindicale este în continuă scădere, la nivel de sector de activitate nu există încheiat nici un contract colectiv de muncă, iar la nivel național nu s-a mai încheiat un astfel de contract.

Din cele douăzeci și nouă de sectoare, la aproape cinci ani de la apariția Legii 62/2011, doar șapte sectoare de activitate îndeplinesc condiția minimă pentru a putea începe negocierea CCM la nivel de sector, celor șapte li se alătură alte patru sectoare – cele din Învățământ, Sănătate, Administrație publică, activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale și Asistență socială și două sectoare care au un statut special în ceea ce privește partenerul, reprezentând partea patronală.

În privința contractelor colective la nivel de sector, pentru a fi înregistrat la nivel de sector de activitate un astfel de contract, legea impune îndeplinireacumulativă a trei condiții: (1) să fie semnat de organizații patronale și sindicale care să reprezinte fiecare în parte jumătate plus unu din salariații din sectorul respectiv, (2) să fie aprobată extinderea sa de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și (3) să existe un ordin în acest sens al Ministerului Muncii, în caz contrar contractul fiind înregistrat la nivel de grup de unități. Ori din 2011 și până în 2016 Consiliul Național Tripartit nu a aprobat extinderea nici unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

Din cele șapte sectoare, care în acest moment îndeplinesc condiția minimă de a începe negocierile, doar în trei sectoare partenerii dețin mai mult de 50% din salariații din sector, astfel încât să existe premisele extinderii unui posibil acord semnat la nivelul întregului sector.

De asemenea actuala reglementare a dialogului social aduce restricții semnificative dreptului de asociere și reprezentare sindicală. Un exemplu important în acest sens este condiția impusă de legiuitor, la înființarea unui sindicat, de a avea ca membri fondatori minim 15 salariați din aceeași unitate. O

astfel de condiționare impune ab initio imposibilitatea asocierii sindicale la angajatorii care au sub 15 salariați, fără a mai discuta de alte restricții colaterale pe care o astfel de condiție le aduce libertății de asociere sindicală.

Drepturile sindicale sunt grav afectate având în vedere că norma legală actuală da dreptul de a se sindicaliza numai salariaților (nu și altor lucrători care au contracte civile) cu condiția de a fi minim 15 de la același angajator. O astfel de prevedere încalcă dreptul la asociere sindicală la toți angajatorii care au mai puțin de 15 salariați dar și pentru categorii de salariați cărora legea le da dreptul de a lucra și pe alte contracte decât cele de muncă (de exemplu sportivi profesioniști).

În anul 2015, din angajatorii ce aveau obligația de a negocia un contract colectiv de muncă la nivel de unitate, doar 9% au încheiat negocierile prin semnarea unui contract colectiv de muncă. Trendul este unul descrescător, în 2014 ponderea angajatorilor ce au semnat un contract colectiv de muncă din totalul angajatorilor ce aveau obligația legală de a iniția negocieri, era de 14%. Din contractele colective de muncă semnate la nivel de unitate, doar 18% au fost semnate cu o organizație sindicală, restul fiind semnate cu reprezentanții salariaților.

În ciuda evidențelor statistice care arată o scădere semnificativă a numărului contractelor colective de muncă încheiate, dar mai ales a gradului de acoperire a lucrătorilor de prevederilor unui contract colectiv de muncă, nu au fost făcuți pași semnificativi spre a corecta legislația muncii.

În anul 2013 a fost realizat un studiu intitulat "Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România" cu sprijinul Echipei de Suport Tehnic pentru Muncă Decentă/ Biroul pentru țările din Europa Centrală și de Est - Departamentul de Muncă și Relații Industriale (DIALOGUE) al OIM. Au existat critici care au apreciat că statisticile ce au stat la baza acestui studiu erau mult prea apropiate momentului modificării legislației, fapt pentru care nu a existat suficient timp pentru ca efectele legii să poată fi evaluate corect.

Din păcate suntem în situația în care astăzi, la 5 ani de la data modificărilor aduse legislației muncii în 2011, putem constata că rezultatele și concluziile

studiului mai sus invocat sunt cel puțin la fel de actuale ca la data realizării acestuia.

Putem așadar concluziona și în anul 2016 că:

- “Reformarea instituțiilor dialogului social a determinat o criză a instituțiilor și a actorilor dialogului social.”
- “Criteriile de reprezentativitate sunt mult prea excesive și necorelate cu gradul de sindicalizare, ceea ce a condus la reducerea semnificativă a ponderii salariaților acoperiți de contracte colective de muncă”
- “Amplificarea drepturilor de reprezentare a reprezentanților salariaților, în detrimentul reprezentării sindicale a acestora. În realitate, instituția reprezentanților salariaților nu a funcționat niciodată în mod eficient, astfel încât preluarea unor atribuții din sfera de negociere, proprie până acum sindicatelor, face ca o parte dintre lucrători să nu fie practic reprezentați.”
- “Noile limite de reprezentativitate sunt dificil de atins și, ca urmare, sub toate scopurile sale, negocierea colectivă se desfășoară în principal cu reprezentanții salariaților, în detrimentul organizațiilor sindicale constituite la nivel de unitate”, fapt ce rezultă din informațiile mai sus prezentate.

De asemenea conform unei cercetări efectuate pe un eșantion reprezentativ la nivel național la sfârșitul anului 2015 68% din organizațiile sindicale și patronale intervievate în cadrul au declarat că legislația este puțin adecvată nevoilor mediului social și economic din România. Partenerii consideră că obstacolele în funcționarea dialogului social vin în principal din inadecvarea cadrului legislativ și din lipsa rezultatelor acestui proces. 58% din parteneri consideră că modul de funcționare a dialogului social nu stimulează o dezbateră reală, dublu față de cei care consideră că avem de-a face cu un model de funcționare stimulat (24%).

Printre elementele care sunt considerate că împiedică derularea dialogului social sunt identificate cu preponderență: condițiile de reprezentativitate (46,1%), condițiile de participare la negocierile colective (33%) și modalitatea de declanșare a conflictelor de muncă (35,6%).

Ca o concluzie a declinului dialogului social în România putem observa că la nivelul anului 2015, într-un număr semnificativ de sectoare de activitate partenerii sociali sunt absenti cu desăvârșire (neexistând nici o federație care să îndeplinească criteriile de reprezentativitate fie pe parte patronală, fie pe parte sindicală, fie din ambele părți) astfel încât dialogul social instituționalizat este imposibil de realizat.

Efectele modificării legislației în domeniul dialogului social sunt din ce în ce mai vizibile, dacă în 2012 România avea mai puțin de 45% din salariați neacoperiți de contracte colective, în 2014 acest procent a crescut la 64%. România se confruntă cu o problemă majoră la nivelul reglementărilor dialogului social, protecția oferită de sistemul de negociere colectivă bazat pe coordonare și centralizare fiind parțial destructurată. Efectele negative se manifestă direct în relațiile de muncă, în calitatea locurilor de muncă, dar și în ceea ce privește drepturile salariale (avem un foarte mare număr de lucrători ocupați cu salarii mici sau la nivel minim).

18% dintre persoanele care dețin un loc de muncă în România sunt expuse riscului de sărăcie, în timp ce media europeană este de aproximativ 9%.

44% din contractele individuale de muncă active la 30.06.2015 erau încheiate la nivelul sau sub nivelul salariului minim.

Aprox 16% din contractele individuale active înregistrate sunt contracte cu timp parțial.

Cea mai afectată grupă este cea a lucrătorilor în domeniul serviciilor, aprox 72% din aceste contracte sunt încheiate la nivelul sau sub nivelul salariului minim, doar 19% din contractele de muncă încheiate pentru această grupă de ocupații sunt contracte cu timp parțial.

Și aici se susțin concluziile studiului susmenționat care remarcau ca impact al modificării Codului muncii amplificarea muncii precare, ca urmare a:

- a) simplificării condițiilor de încheiere a contractelor pe durată determinată;
- b) măririi duratei perioadei de probă;
- c) eliminării necesității de a motiva încheierea de contracte de muncă temporară.

Efectele reducerii ponderii salariaților acoperiți prin contracte colective de muncă sunt deja vizibile pe termen scurt în mecanismul de distribuire a valorii adăugate. România înregistrează cel mai scăzut procent din Europa în ceea ce privește ponderea cheltuielilor de personal (remunerarea salarială) ca % din PIB,

în 2014 valoarea acestui indicator fiind de 31,3%, în plus tendinta este în continuare una de reducere. O astfel de distribuire a valorii adăugate create în economia românească are ca efect expunerea la risc de saracie a unui numar insemnat de salariati. Pe termen lung o astfel de evoluție va determina o precarizare a condițiilor de muncă și va amplifica tensionarea relațiilor industriale.

**Presedinte BNS
DUMITRU COSTIN**