

Raport de țară

Dinamica relațiilor industriale și a negocierii colective în România

GABRIELA NEGOIȚĂ, CIPRIAN PÂNZARU

Cuprins

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Sindicatul din România – Cercetare Documentară | 3 |
| 1.1 | <i>Dezvoltarea sindicatelor în perspectivă istorică</i> | 3 |
| 1.1.1 | O privire de ansamblu asupra negocierii colective în România | 6 |
| 1.1.2 | Impactul crizei Covid 19 asupra mișcării sindicale | 9 |
| 1.2 | <i>Contextul juridic și politico-economic pentru sindicate</i> | 10 |
| 1.2.1 | Cadrul legal pentru sindicate: reprezentarea și funcționarea sindicatelor; tripartismul, bipartismul, negocierea colectivă și soluționarea conflictelor colective de muncă; dreptul la sindicalizare și grevă; legislația privind negocierea colectivă. | 10 |
| 1.2.2 | Contextul politico-economic pentru sindicate: Relația dintre partidele politice și sindicate, legăturile și contradicțiile de-a lungul anilor; Puterea și forța sindicatelor în sistemul dialogului social | 14 |
| 1.2.3 | Provocări, amenințări și oportunități cu care se confruntă sindicatele în extinderea puterii lor precum și a domeniului de aplicare și a acoperirii acordurilor colective | 15 |
| 1.3 | <i>Strategii sindicale</i> | 17 |
| 1.3.1 | Strategii organizatorice în atragerea membrilor | 17 |
| 1.3.2 | Strategii în procesele de negociere colectivă: negocieri cu organizațiile partenerilor sociali și instituțiile statului, construirea de coaliții cu alte organizații | 18 |
| 1.4 | <i>Sindicatul, societatea civilă și mișcările sociale</i> | 18 |
| 1.4.1 | Relația dintre sindicate, organizațiile societății civile și mișcările sociale: legături și contradicții de-a lungul anilor | 19 |
| 1.4.2 | Cele mai importante mobilizări ale acțiunilor industriale, cum ar fi grevele, demonstrațiile și acțiunile simbolice din ultimele trei decenii în ceea ce privește problemele legate de procesul de negociere | 20 |
| 2 | Constatări date cantitative – Analiza Evenimentelor de Protest (PEA) | 24 |
| 2.1 | <i>Principalele caracteristici ale mobilizărilor sindicale din țara dvs.</i> | 25 |
| 2.2 | <i>Principalele campanii</i> | 29 |
| 2.3 | <i>Concluzie</i> | 32 |
| 3 | Rezultatele datelor calitative – Interviu | 35 |
| 3.1 | <i>Introducere</i> | 35 |
| 3.2 | <i>Opinii privind procesul de negociere colectivă</i> | 36 |
| 3.3 | <i>Practici și strategii</i> | 41 |
| 3.4 | <i>Concluzie</i> | 43 |
| 4 | Discuții | 46 |
| 5 | Recomandări | 50 |

Introducere

Piața muncii din România a suferit schimbări semnificative în ultimii ani, tranziția economică de la socialism la capitalism și globalizarea având un impact profund asupra funcționării sindicatelor. În ciuda acestor provocări, sistemul sindical din România pare să fie relativ rezistent în comparație cu alte țări din Europa. Conform datelor Confederației Naționale a Sindicatelor (Cartel Alfa), în 2021, în România existau aproximativ 1,5 milioane de membri de sindicat, reprezentând aproximativ 20% din totalul forței de muncă. Cu toate acestea, acesta este un declin față de vârful numărului de membri ai sindicatelor de la începutul anilor 1990, când densitatea sindicatelor a depășit 80%.

Acest raport oferă perspective asupra relațiilor de muncă și a negocierilor colective din România, atât din perspectivă istorică, cât și din schimbările recente ale legislației privind dialogul social.

Primul capitol al raportului oferă o imagine de ansamblu istorică a dezvoltării și evoluției sindicatelor din România printr-o trecere în revistă a literaturii relevante și a analizei datelor. Acesta descrie cadrul juridic și politico-economic și relațiile dintre partenerii sociali și alte părți interesate care au avut un impact asupra relațiilor industriale și a negocierii colective de-a lungul a peste 30 de ani de activitate sindicală.

Al doilea capitol explorează protestele sindicale din România, oferind o înțelegere mai profundă a mișcării sindicale, a contextului său istoric și a evenimentelor și actorilor cheie care i-au modelat cursul între ianuarie 2021 și iunie 2022.

În cel de-al treilea capitol, o înțelegere mai profundă a procesului de negociere colectivă este ilustrată din perspectiva diferitelor părți interesate implicate, cum ar fi reprezentanții sindicatelor, organizațiile patronale, reprezentanții autorităților publice și ai societății civile.

Discuțiile finale și recomandările sunt prezentate în capitolele al patrulea și al cincilea.

1 Sindicatele din România – Cercetare Documentară

Această secțiune oferă o imagine de ansamblu asupra stării actuale a sindicatelor din România, explorând apartenența și puterea lor de negociere, precum și rolul lor în luarea deciziilor. Examinăm factorii care au contribuit la declinul sindicatelor din România, cum ar fi financiarizarea economiei și liberalizarea piețelor muncii. În plus, explorăm caracteristicile unice ale pieței muncii din România și experiența istorică a sindicalismului din România, care au permis sistemului sindical să rămână relativ puternic.

1.1 Dezvoltarea sindicatelor în perspectivă istorică

Istoria sindicatelor din România datează de la sfârșitul secolului al 19-lea, când muncitorii din industria textilă și metalurgică au format primele sindicate. Traectoria sindicatelor din România a fost afectată semnificativ de condițiile politice și economice ale țării. Prima asociație profesională, Asociația Tipografilor din București, a fost înființată în 1858. Cu toate acestea, și-a încetat activitatea în 1871. În 1872 s-a înființat Asociația Generală a Tuturor Muncitorilor din România.

După 1900, sindicatele au fost înființate în cadrul unor profesii specifice sau profesii conexe. La 22 februarie 1905 a fost înființată Uniunea Tâmplarilor, urmată de înființarea Comisiei Generale a Sindicatelor din România în 1906. În același an, a fost adoptat statutul general al mișcării sindicale și au fost înființate case de ajutor reciproc pentru sindicate.

Între 1919 și 1921, dezvoltarea sindicatelor s-a accelerat, iar până în 1924, sindicatele au fost reorganizate ca persoane juridice. În 1949, toate bunurile sindicale au fost colectate sub umbrela Confederației Generale a Muncii, care a fost înființată în 1945.

În perioada comunistă (1945-1989), sindicatele erau controlate de stat și nu aveau independență. Acestea au fost considerate un instrument pentru guvern de a controla și manipula forța de muncă, dar au jucat, de asemenea, un rol crucial în furnizarea de beneficii sociale de bază, cum ar fi asistența medicală, educația și locuințele lucrătorilor.

După căderea comunismului în 1989, sindicatele din România au început să câștige mai multă independență și libertate. Primele sindicate libere și independente au fost înființate în 1990, iar numărul sindicatelor a crescut rapid în anii următori.

În ianuarie 1990, a fost înființat Sindicatul Șoferilor din România, care reunea angajați de la Compania de Echipamente Grele pentru Construcții și Autobaza București. În februarie 1990, Sindicatul Șoferilor din România, cu 250.000 de membri, și-a unit forțele cu Sindicatul Liber Independent "Policolor" București și Sindicatul Liber "Aviație" pentru a forma Confederația Sindicală "Frăția". În martie 1990 a fost înființată Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România (CNSLR). Cu toate acestea, unii membri au părăsit ulterior CNSLR pentru a forma Sindicatul Cartel Alfa (Confederația Națională Sindicală "CARTEL ALFA").

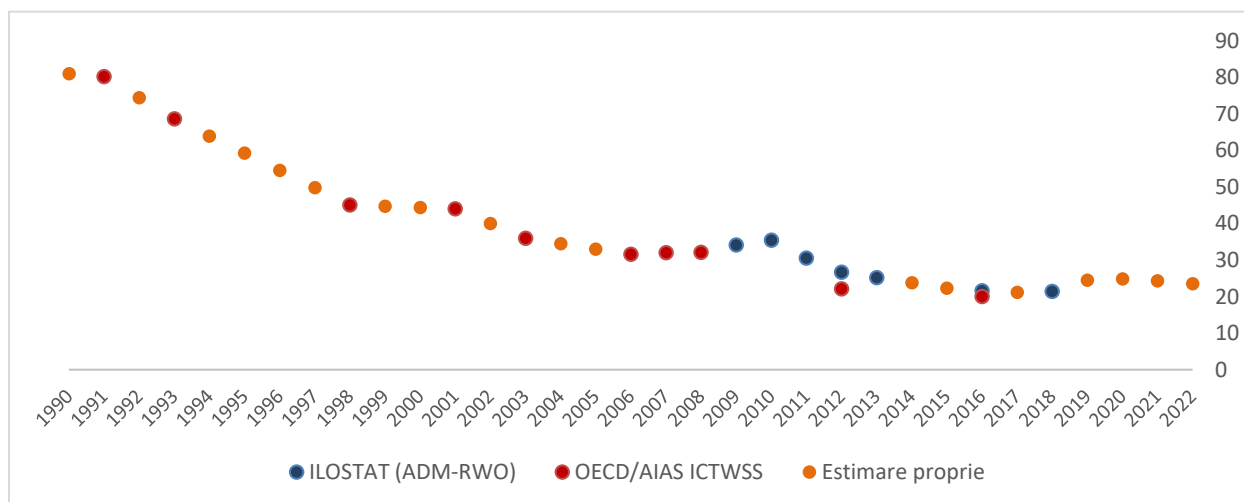
În 1993, CNSLR-Frăția a fost formată după fuziunea celor două uniuni (CNSLR și CSI Frăția). Ulterior, mai multe federații s-au desprins din Frăția CNSLR pentru a înființa Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR). În 2004, CNSLR-Frăția și Blocul Național Sindical au anunțat planuri de fuziune, dar propunerea a fost abandonată până la sfârșitul anului.

În 2007, CNSLR-Frăția, împreună cu Blocul Național Sindical și CSN Meridian, au format Alianța Confederațiilor Sindicale din România (ACSR). Aceasta a fost o entitate juridică cu un statut, sediu și structură de conducere definite și a reprezentat primul pas spre fuzionarea celor trei confederații sindicale.

La apogeul său, densitatea sindicală din România, care măsoară proporția lucrătorilor care sunt membri de sindicat, a ajuns la aproximativ 80% la începutul anilor 1990. De atunci, densitatea sindicatelor a scăzut constant și se situează în prezent la aproximativ 23%¹. Declinul este atribuit mai multor factori, inclusiv impactul negativ al reformelor economice, creșterea economiei informale și slăbirea sistemului de negociere colectivă. Cu toate acestea, densitatea sindicală este mai mare în România, comparativ cu multe alte țări din Europa Centrală și de Est, aproximativ 20-25% din forța de muncă fiind sindicalizată. Densitatea sindicală este afișată în Figura 1. Datele sunt compilate din ILOSTAT (ADM-RWO - Administrative Records of Trade Unions), baza de date ICTWSS (OECD/AIAS - Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies) și estimările proprii bazate pe numărul de membri raportat de principalele sindicate și numărul de angajați.

¹ Este dificil să se evalueze foarte precis acest indicator, deoarece datele sunt nesigure și adesea contradictorii, în funcție de sursă. Mai mult, numai sindicatele țin evidența membrilor.

Figura 1: Densitatea sindicală



Sursa: OECD

În prezent, funcționarea sindicatelor este reglementată de art. 9 din Constituția României, art. 214 din Codul muncii și Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Sindicatele constituite și înregistrate pot fi afiliate la federații sindicale, confederații sindicale sau sindicate teritoriale. Generic, acestea vor fi desemnate sub denumirea de sindicate.

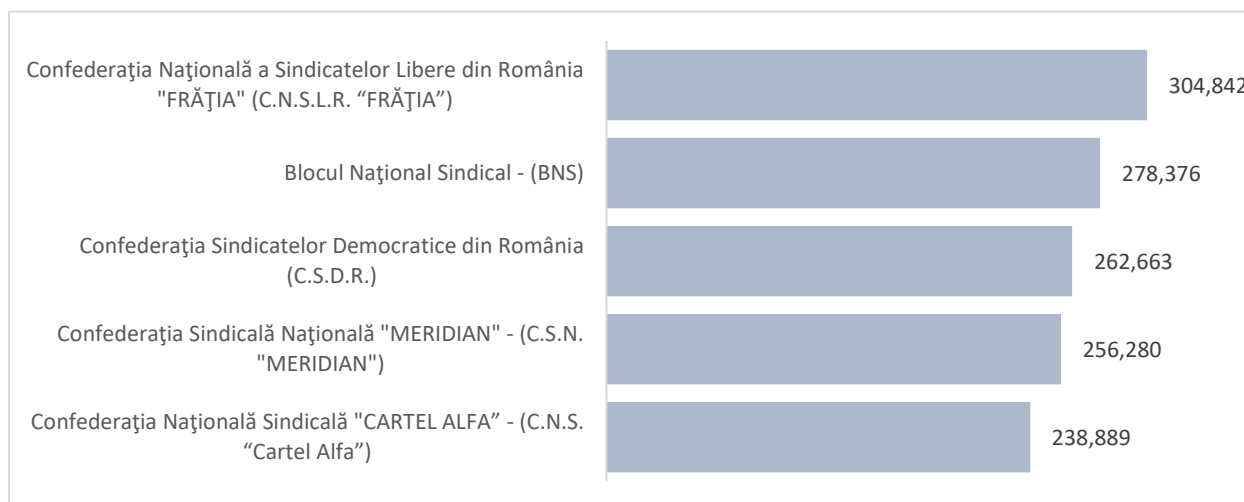
Sindicatele se pot asocia, conform criteriilor sectoarelor de activitate, în următoarele sindicate:

- Federații sindicale - constituite prin asocierea a două sau mai multe sindicate din același sector de activitate;
- Confederații sindicale - constituite prin asocierea a două sau mai multe federații sindicale din diferite sectoare de activitate;
- Sindicate teritoriale - constituite din federații și confederații ale sindicatelor componente.

Un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală. De asemenea, o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, la o singură confederație sindicală. Sindicatele pot, de asemenea, să adere la organizații similare (federații și confederații) la nivel european sau internațional.

În prezent, peisajul sindical este împărțit în cinci confederații diferite, și anume CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR și CSN Meridian, fiecare având un număr similar de membri și o serie de federații afiliate (Figura 2).

Figura 2: Confederațiile sindicale și numărul membrilor acestora



Sursa: Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Aproximativ 1,3 milioane de persoane fizice din România sunt afiliate la sindicate. Această estimare este fiabilă, deoarece confederațiile sunt obligate să raporteze numărul membrilor lor pentru a obține statutul de reprezentant național, iar aceste rapoarte sunt puse la dispoziție pe site-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Aceste cinci confederații sindicale principale au toate dimensiuni foarte asemănătoare, în principal datorită cerinței de a avea cel puțin 5% din totalul locurilor de muncă în calitate de membru pentru a fi reprezentative la nivel național. Prin urmare, toți trebuie să aibă cel puțin aproximativ 250.000 de membri pentru a păstra acest statut.

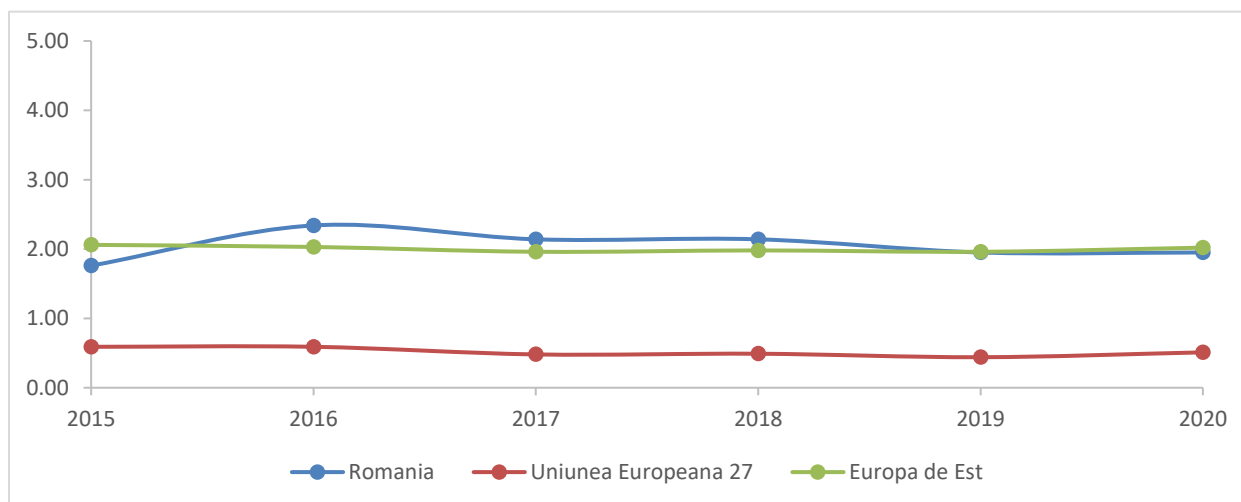
În ultimii ani, sindicatele din România s-au confruntat cu provocări precum scăderea numărului de membri, lipsa sprijinului din partea guvernului și dificultăți în organizarea lucrătorilor în economia informală. În ciuda acestor provocări, sindicatele continuă să joace un rol important în susținerea drepturilor angajaților și a unor condiții de muncă mai bune în România.

1.1.1 O privire de ansamblu asupra negocierii colective în România

În ceea ce privește libertatea de asociere și negocierea colectivă (FACB)², România atinge un nivel inferior mediei Uniunii Europene (27), dar se situează la un nivel similar cu nivelul est-european, a se vedea Figura 3 sub.

² Măsurarea nivelului de respectare la nivel național a drepturilor fundamentale ale lucrătorilor (libertatea de asociere și de negociere colectivă sau FACB), este luată de ILO pe baza a șase surse textuale ale organismului de supraveghere al ILO și a legislației naționale. Are un interval de la 0 la 10, 0 fiind cel mai bun scor posibil (indicând niveluri mai ridicate de conformitate cu drepturile FACB) și 10 cel mai slab (indicând niveluri mai scăzute de conformitate cu drepturile FACB)

Figura 3: Nivelul libertății de asociere și de negociere colectivă (FACB)



Sursa: ILO

În România, negocierea colectivă este reglementată de Legea 367/2022 care a intrat în vigoare la sfârșitul lunii decembrie 2022. Aceasta a înlocuit vechea reglementare acoperită de Legea 62/2011 privind dialogul social.

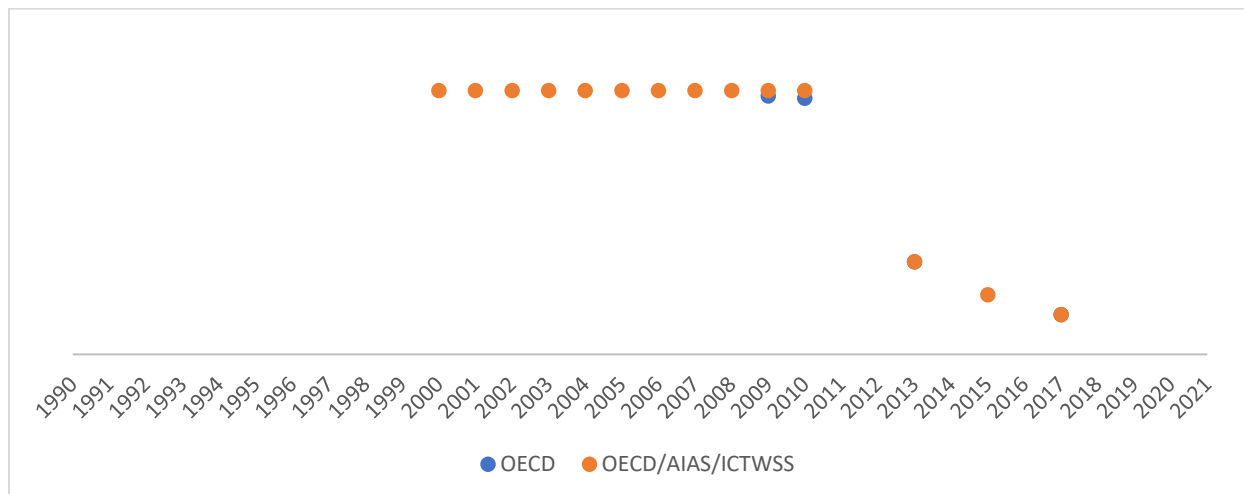
Conform Legii 367/2022, negocierea colectivă este obligatorie atât la nivel de grup, dacă unitatea are cel puțin 10 angajați, cât și la nivel sectorial³. La nivel de grup (companie), angajatorul sau angajații pot iniția procesul de negociere. În caz contrar, uniunea reprezentativă o va iniția. Procesul de negociere trebuie finalizat în termen de 45 de zile calendaristice, cu excepția cazului în care ambele părți sunt de acord cu o prelungire.

În timpul negocierii colective, angajatorul trebuie să furnizeze sindicatului/reprezentaților angajaților informații suplimentare, inclusiv planuri de organizare a muncii, stabilirea programelor de lucru și stabilirea orelor de lucru pentru următoarea perioadă contractuală, măsuri de protejare a drepturilor angajaților în cazul transferului unei întreprinderi sau al unor părți ale acesteia și propuneri pentru îmbunătățirea siguranței și bunăstării angajaților la locul de muncă pentru următoarea perioadă contractuală.

Acoperirea negocierilor colective este prezentată în Figura 4.

³ Acorduri sectoriale (atunci când organizațiile patronale semnatare reprezintă mai mult de 50% din angajații din sector) și acorduri la nivel de grup (atunci când ponderea este sub 50%).

Figura 4: Acoperirea negocierilor colective

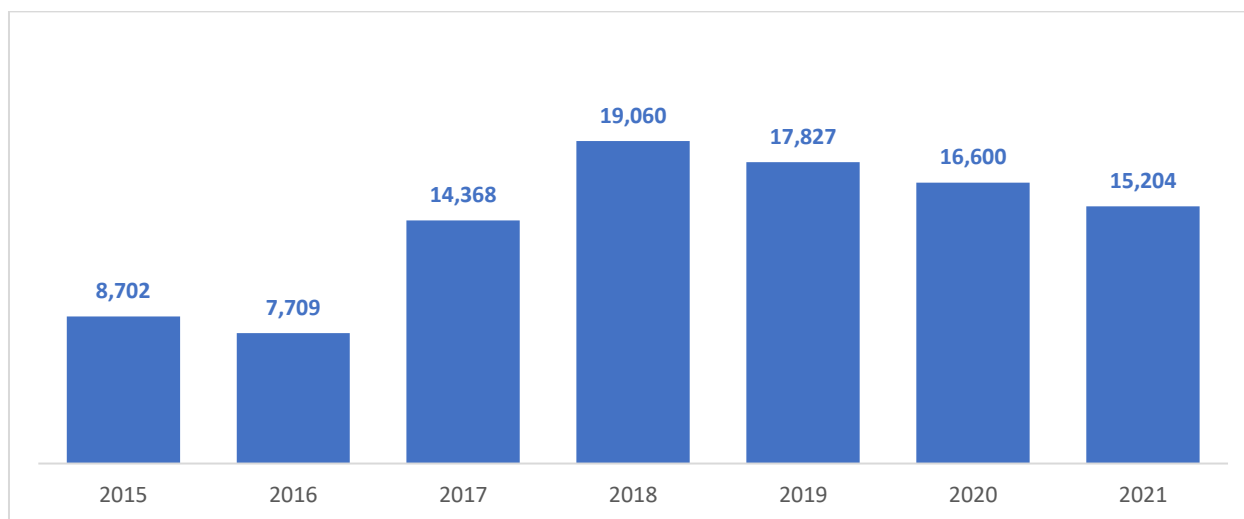


Sursa: OECD/AIAS/ICTWSS

Chiar dacă negocierea colectivă sectorială este obligatorie, în practică există foarte puține acorduri. De exemplu, în 2021 nu a fost încheiat niciun contract colectiv. În schimb, negocierile colective la nivel de grup (companie) sunt mai prezente.

Figura 5 subliniază numărul de contracte colective (la nivel de întreprindere) încheiate între 2015 și 2021.

Figura 5: Numărul de contracte colective la nivel de întreprindere



Sursa: Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Oficiul de Inspecție a Muncii (2021)

Există o acoperire slabă a negocierilor salariale colective. Potrivit Sondajului european în rândul întreprinderilor al Eurofound, (2019), în 2019, acoperirea negocierilor salariale colective a fost de 48 % din totalul angajaților (la toate nivelurile). În 2020, Inspecția Muncii din România estimează că 32% dintre angajați sunt acoperiți de un astfel de contract (estimare valabilă doar la nivel de companie).

1.1.2 Impactul crizei Covid 19 asupra mișcării sindicale

În anul 2020, un accent major al sindicatelor naționale a fost implicarea lor în crearea inițiativelor guvernamentale menite să atenueze impactul pandemiei COVID-19 asupra forței de muncă. Aceste inițiative au inclus munca cu program redus, șomaj tehnic și compensații pentru îngrijirea copiilor în timpul închiderii școlilor. Cu toate acestea, sindicatele și-au exprimat inițial criticile față de ordonanța de urgență care a introdus șomajul tehnic, susținând că oferă angajatorilor prea mult control asupra schimbării programului de lucru fără consultarea angajaților sau a sindicatelor. În urma negocierilor și a amenințării cu proteste, sindicatele au reușit să obțină amendamente la proiectul de lege care erau mai favorabile angajaților.

Având în vedere creșterea șomajului, sindicatele naționale au solicitat o creștere a prestațiilor de șomaj, care au rămas neschimbate din 2008. Ei au susținut că, potrivit Convenției ILO 168/1988 ratificată de România, ajutorul de șomaj ar trebui să fie de minimum 50% din salariul minim pentru cei fără asigurare de șomaj și 50% din ultimul salariu pentru cei cu asigurare.

Sindicatele au jucat, de asemenea, un rol în discuțiile din jurul unui proiect de lege pentru modificarea Legii dialogului social 62/2011 (Legea 367/2022 a intrat în cele din urmă în vigoare și a înlocuit Legea 62), pledând pentru modificări pentru revitalizarea negocierilor colective, apărarea libertății de asociere și simplificarea criteriilor de organizare a grevelor. Numărul sindicatelor reprezentative la nivel național a rămas neschimbat față de 2019, iar nivelul negocierilor colective multipatronale a rămas scăzut, în 2020 fiind încheiate doar cinci contracte colective cu mai mulți angajatori, comparativ cu nouă în 2019. Două acorduri sectoriale din 2019 au continuat să fie în vigoare în sectorul sănătății publice și în cel al învățământului preuniversitar.

În primele luni ale anului 2020, înainte de declararea stării de urgență, au fost înregistrate trei conflicte de muncă, cu două mai puține decât în aceeași perioadă din 2019. În perioada stării de urgență nu au fost înregistrate conflicte de muncă, deoarece toate contractele colective de muncă au fost prelungite automat și nu a avut loc nicio negociere colectivă. În al treilea trimestru al anului, au fost înregistrate doar trei conflicte de muncă, iar numărul angajaților implicați a scăzut de la 2.501 la 1.471.

1.2 Contextul juridic și politico-economic pentru sindicate

Sindicatul din România se înființează și funcționează în baza unui șir de reglementări legislative. Principalele surse ale cadrului legislativ actual sunt Constituția României, Codul muncii și Legea dialogului social, care a suferit mai multe modificări de-a lungul anilor.

Dreptul la muncă, protecția socială a muncii, libertatea de asociere și dreptul la grevă sunt garantate de Constituția României (1991), așa cum sunt prevăzute la articolele 40, 41, 42 și 43, modificată și completată prin Legea nr. 429/2003 de revizuire a Constituției României.

Codul muncii (Legea 53/2003) reglementează domeniul relațiilor de muncă, modul în care se realizează aplicarea reglementărilor privind relațiile de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Peisajul juridic al relațiilor industriale românești este în plină transformare. Partenerii sociali se așteaptă la schimbări pozitive printr-o nouă lege privind dialogul social (LDS), după mulți ani de luptă pentru a depăși impactul negativ al modificărilor legislației muncii din 2011.

În secțiunile următoare ne vom referi la reglementarea organizării și activității sindicatelor în raport cu LDS 62/2011 în vigoare până în decembrie 2022, întrucât timpul este prea scurt pentru ca noua LDS 367/2022 să producă efecte în acest sens, și care este deja supusă modificărilor/ajustărilor legislative (Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, 22 martie 2023) împreună cu Legea 53/2003 (Codul muncii), care trebuie corelată corespunzător. Cu toate acestea, vom menționa schimbările importante mult așteptate cuprinse în aceasta din urmă.

1.2.1 Cadrul legal pentru sindicate: reprezentarea și funcționarea sindicatelor; tripartismul, bipartismul, negocierea colectivă și soluționarea conflictelor colective de muncă; dreptul la sindicalizare și grevă; legislația privind negocierea colectivă.

Partenerii sociali din România implementează acum o nouă Lege a dialogului social (367/2022) publicată în Monitorul Oficial nr. 1238/22 decembrie 2022. Prin acest nou act, legiuitorul a ales să abroge în mod expres vechea Lege a dialogului social 62/2011. De mai bine de 11 ani, în România, organizarea sindicală, reprezentativitatea și întreaga sa activitate (inclusiv negocierea colectivă, libertatea de asociere, conflictele de muncă, organizarea grevelor) au fost reglementate și profund afectate negativ de vechea legislație. Alți parteneri sociali, cum ar fi organizațiile patronale, au fost, de asemenea, afectați de efectele negative ale acestei legi, care, deși concepută pentru a îmbunătăți dialogul social, a reușit să facă exact contrariul. Această lege a fost puternic criticată (Stoiciu 2016; ILO 2021) pentru că a slăbit rolul partenerilor sociali în dialogul social și a redus drepturile sindicale și chiar a amplificat fenomenul discriminării.

De asemenea, a descentralizat forțat negocierea colectivă (Institutul European al Sindicatelor 2016).

Una dintre principalele modificări privind sindicatele aduse de noua Lege a dialogului social (LDS) reduce procentul necesar pentru ca un sindicat să devină reprezentativ, precizând că un sindicat poate fi reprezentativ dacă cuprinde cel puțin 35% din angajații/lucrătorii aflați într-un raport legal de muncă/serviciu cu întreprinderea în cauză (spre deosebire de cel puțin 50%+1, cum a fost cazul în LDS 62/2011).

În plus, condițiile pentru înființarea unui sindicat sunt acum mai flexibile, un sindicat putând fi înființat acum de cel puțin 10 angajați din aceeași unitate (față de 15, cum a fost cazul în LDS 62/2011) sau cel puțin 20 de angajați din unități diferite, dar din același sector. De asemenea, posibilitatea apartenenței la sindicate a fost extinsă pentru a include, de exemplu, șomerii sau lucrătorii independenți. Cu toate acestea, membrii de sindicat șomeri nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se stabilește reprezentativitatea sindicală.

O altă modificare importantă este cerința obligatorie privind reprezentativitatea sindicatelor pentru negocierile colective la nivel de sector sau grup de unități, conform căreia organizațiile sindicale membre trebuie să aibă o componență de cel puțin 5% (față de 7%, cum a fost cazul în LDS 62/2011) din angajații/lucrătorii din sectorul negocierii colective sau grupul de unități, după caz.

În ceea ce privește reprezentanții angajaților, noile reglementări extind sfera situațiilor în care este permisă reprezentarea intereselor angajaților, precizând că într-o companie în care sunt angajați cel puțin 10 salariați (față de cel puțin 21 de salariați, cum era cazul până acum) și în care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții acestora, aleși și mandatați special în acest scop, în conformitate cu legea.

Noua lege reintroduce, de asemenea, posibilitatea unui contract colectiv de muncă la nivel național, LDS 62/2011 eliminând negocierea colectivă la nivel național.

Având în vedere atât efectele negative ale vechii legi asupra relațiilor de muncă, cât și recente modificări legislative menite să le optimizeze, principalele modificări ale drepturilor fundamentale ale sindicatelor de-a lungul anilor sunt prezentate într-un registru comparativ în Tabel 1.

Tabel 1. Principalele modificări ale drepturilor fundamentale ale sindicatelor

| | | Înainte de Legea privind dialogul social - LDS 62/2011 | Principalele modificări după adoptarea LDS 62/2011 | Principalele modificări după adoptarea LDS 367/2022 |
|-------------------------------|--|--|--|---|
| <i>Negocierea colectivă</i> | <i>La nivel național</i> | Sindicatul negociază anual contracte colective de muncă (CCM) la nivel național, intersectorial, obligatorii pentru toți. | Sindicatul nu pot negocia CCM-uri naționale și trans-sectoriale. Contractele colective pot fi negociate la nivel de unitate, grup și sector. | CCM-urile pot fi negociate: ✓ la nivel de unitate; ✓ la nivel de grup de unități; ✓ la nivel de sector ✓ la nivel național |
| | <i>La nivel de sector</i> | 20 de sectoare (dintr-un total de 32) au fost acoperite de CCM în 2011 | 0 CCM-uri active la nivel sectorial în 2021, cu doar câteva la nivel de grup de unități și unități. | |
| | <i>La nivel de companie</i> | Sindicatul erau considerate reprezentative dacă densitatea lor era $\geq 33\%$. Reprezentanții sindicatelor și-ar putea lua până la cinci zile de concediu plătit pe lună pentru a se ocupa de afacerile sindicale. | Sindicatul sunt considerate reprezentative dacă densitatea lor este $\geq 50\%+1$, iar organizațiile sindicale componente au o componență combinată de cel puțin 7% din forța de muncă din sector sau grup de unități. => Sindicatul cu o densitate sub 50% nu au dreptul să încheie CCM-uri, dar pot cere federațiilor sindicale reprezentative să negocieze în numele lor. Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați. Reprezentanții sindicatelor își pot lua până la cinci zile de concediu fără plată pe lună pentru a se ocupa de problemele sindicale. | Sindicatul sunt considerate reprezentative dacă densitatea lor este de $\geq 35\%$, iar organizațiile sindicale membre au cel puțin 5% din angajații/lucrătorii din sectorul negocierilor colective sau din grupul de unități. Negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate cu cel puțin 10 angajați/lucrători și la nivelul sectorului de negociere colectivă. Federațiile sindicale pot fi reprezentative simultan în mai multe domenii de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități. |
| <i>Libertatea de asociere</i> | Un număr minim de 15 angajați din aceeași profesie pot forma un sindicat. | Un minim de 15 angajați din aceeași companie sunt necesari pentru a forma un sindicat. => Sindicatul nu pot fi formate în mai mult de 90% din companiile din România cu mai puțin de 15 angajați. | Este nevoie de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite din același sector de negociere colectivă, pentru a forma un sindicat. | |
| <i>Acțiuni de protest</i> | Concilierea/medierea înainte de grevă nu era obligatorie. Sindicatul au avut dreptul să organizeze acțiuni de protest pentru a pune în aplicare CCM. | Concilierea/medierea este obligatorie înainte de inițierea protestului. Angajații nu au dreptul la greva dacă: - Prevederile CCM nu se aplica; - Soluționarea litigiului necesită modificări legislative. | Concilierea/medierea este obligatorie înainte de inițierea protestului. Angajații nu au dreptul la grevă dacă: - Prevederile CCM nu se aplică, acum cu unele excepții la nivel sectorial. - Soluționarea litigiului necesită modificări legislative. | |

Sursa: Trif (2015), LDS367/20223

Referindu-se la LDS 62/2011, Eurofound (2022) rezumă acțiunile sindicale și litigiile din România după cum urmează: Greva nu poate fi declarată decât dacă toate celelalte mecanisme obligatorii din punct de vedere juridic pentru reconciliere au fost epuizate și a avut loc o grevă de avertisment. Greva nu poate fi organizată în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă în vigoare sau în timpul procedurilor de mediere și arbitraj (sau, în caz afirmativ, este considerată ilegală).

Conform LDS 62/2011, decizia de declarare a grevei poate fi luată de organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă numai cu acordul scris a cel puțin 50% plus 1 din membrii acestor sindicate.

În LDS 367/2022 se precizează că: decizia de declarare a grevei se ia de către organizațiile sindicale abilitate să negocieze contractul colectiv de muncă și care au inițiat conflictul colectiv de muncă; În lipsa sindicatelor reprezentative, decizia de grevă se ia de către sindicatele nereprezentative, cu acordul scris a cel puțin o pătrime din numărul angajaților din unitate (aceiași regulament pentru angajații din unitățile fără organizare sindicală).

În România, dialogul social între părți are loc atât la nivel bipartit, cât și la nivel tripartit, care sunt reglementate de legea dialogului social. LDS 367/2022 definește dialogul social bipartit ca fiind „dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale”, în timp ce dialogul social tripartit este definit ca „dialog între sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale și autorități guvernamentale centrale/locale”.

Dialogul social bipartit poate lua forma unui dialog autonom (sindicate, patronate), fără implicarea Guvernului în reglementarea și organizarea acestuia, sau este înțeles ca un dialog între sindicate și patronate, exprimat în cadrul negocierilor colective obligatorii (reglementate prin lege) sau sub forma consultării între Guvern – sindicate sau Guvern – patronat pentru soluționarea problemelor de interes economic și social. Dialogul autonom (bipartit) depășește reglementarea legislativă și se bazează pe respectul reciproc între parteneri, pe capacitatea voluntară de acțiune și negociere și pe implicarea angajată a părților. Cu toate acestea, practica arată că în România, dialogul autonom rămâne neînțeles și slab dezvoltat, datorită rolului central asumat de Guvern de-a lungul istoriei în reglementarea și desfășurarea negocierilor colective și a dialogului social în general.

Dialogul social bipartit este deosebit de evident în negocierile colective obligatorii, reglementate prin lege (LDS veche și nouă), precum și în procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale descrie cadrul tripartit de dialog social ca având loc la diferite niveluri și luând forma consultării și informării reciproce și, în forma avansată a parteneriatului social, a negocierii. Dialogul social tripartit la nivel național se manifestă atât în cadrul instituționalizat al Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, structură la nivel înalt reglementată de Legea 367/2011, cât și în alte cadre de consultare tripartite ocazionale, cum ar fi comisiile parlamentare de lucru sau alte structuri ad-hoc, cum ar fi comisiile interministeriale. O manifestare particulară a dialogului social la nivel național, similară cooperării sociale dintre instituțiile europene și Comitetul Economic și Social European, este consultarea dintre Parlament/Guvern și Consiliul Economic și Social, constituit ca structură de dialog (civic) între reprezentanții societății civile, și anume partenerii sociali și organizațiile societății civile organizate (a se vedea dialogul civic din secțiunea 1.4).

1.2.2 Contextul politico-economic pentru sindicate: Relația dintre partidele politice și sindicate, legăturile și contradicțiile de-a lungul anilor; Puterea și forța sindicatelor în sistemul dialogului social

Contextul politico-economic a fost unul turbulent pentru sindicatele emergente din România după căderea regimului comunist în 1989. Una dintre principalele sarcini ale sindicatelor post-comuniste a fost transformarea din instrumente comuniste de control al statului asupra locului de muncă în mecanisme de reprezentare a angajaților (Varga 2013). Anii de tranziție au fost extrem de provocatori atât pentru câștigarea încrederii angajaților, cât și pentru lupta de a influența noul peisaj emergent al forței de muncă, deoarece toate guvernele (indiferent de culoarea politică) din anii 1990 și începutul anilor 2000 erau foarte angajate în privatizarea fabricilor de stat (în principal din industria grea).

Influența sindicatelor românești asupra politicilor de stat a fost cea mai puternică în anii 1990 și a scăzut progresiv în anii 2000 și ulterior, devenind practic nesemnificativă după modificările legislative unilaterale ale guvernului din 2011. Recesiunea a fost folosită de guvernul de centru-dreapta ca pretext pentru a reforma sistemul relațiilor industriale (Trif 2013).

În primii 15 ani de tranziție postcomunistă europeană, sindicatele românești au organizat și au participat la proteste muncitorești semnificative. Cu toate acestea, în timp ce capacitatea de protest a rămas relativ ridicată, amploarea influenței asupra politicilor naționale a scăzut.

După tranziția socio-economică post-comunistă din anii 1990, privatizările, realizate adesea fără consultarea sindicatelor, și procesul de dezindustrializare din perioada 2000 – 2020, economia românească a început să treacă treptat de la industrie la servicii, urmând modelul UE, cu impact asupra negocierilor sectoriale (PwC 2022).

Există o relație complexă între sindicate și politică în România. Din perspectiva legăturilor organizatorice, în ciuda prevederii legale că sindicatele nu se implică în politică, câțiva cercetători au menționat câteva colaborări ale confederațiilor sindicale cu partide politice (Stoiciu 2016; Trif 2004). În multe cazuri, sindicatele au fost implicate politic și și-au folosit influența asupra unor legi ale muncii favorabile și sigure. Ei au căutat să-și folosească influența politică pentru a-și promova interesele, dar s-au confruntat, de asemenea, cu critici din partea membrilor care văd acest lucru ca pe o trădare a rolului lor de reprezentanți ai angajaților.

Unele sindicate au încheiat acorduri de colaborare cu partide politice - CNSLR Frăția a avut mai multe acorduri de colaborare cu Partidul Social Democrat, în timp ce BNS a cooperat cu Partidul România Mare trecând la alianța politică de centru-dreapta DA - și și-au folosit sprijinul electoral pentru a asigura poziții pentru membrii de sindicat pe listele de partid (Stoiciu 2016).

Unii lideri sindicali au trecut la politică, devenind ei înșiși parlamentari sau oficiali guvernamentali. În plus, existau legături organizatorice la nivel regional, unde reprezentanții sindicatelor puteau face parte din consiliile locale sau județene.

1.2.3 Provocări, amenințări și oportunități cu care se confruntă sindicatele în extinderea puterii lor precum și a domeniului de aplicare și a acoperirii acordurilor colective

Timp de mulți ani, procesul de dialog social din România a fost clasificat ca rigid și ineficient la nivel național (de către partenerii sociali) și în evaluările internaționale de țară (Chivu et al. 2013, Comisia Europeană 2019; ILO 2022), atât modificările legislative, cât și arhitectura instituțională a sectoarelor având un rol în această ineficiență (PwC 2022).

Principalele sindicate din România și organisme relevante au semnalat încălcări repetate ale drepturilor la libertatea de asociere și negociere colectivă. În special, convențiile ILO, C087, C098 ratificate de România din 1958 au fost încălcate.

Studiind perioada 2015-2019, Eurofound (2020, 42) a observat că "în România, reforma dialogului social din 2011 avea încă efecte asupra partenerilor sociali și a instituțiilor, cu o acoperire semnificativ redusă a negocierilor colective la nivel sectorial. Între timp, negocierile colective la nivel de întreprindere în 2018 abia au atins numărul de acorduri încheiate în 2008, iar acordurile au fost negociate în mare parte cu reprezentanții angajaților, nu cu sindicatele reprezentative. De asemenea, România a fost identificată ca fiind una dintre țările europene cu implicarea ineficientă a partenerilor sociali, practicile de dialog social necesitând acțiuni

suplimentare. În ciuda faptului că recomandările specifice de țară ale Comisiei Europene (Country-Specific Recommendations – CSRs) și CEACR (Comitetul de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor - ILO) au abordat în mod persistent această problemă, deficiențele identificate în ceea ce privește participarea în România au rămas aproape neschimbate de-a lungul anilor, iar eficacitatea dialogului social în sine a fost caracterizată de stagnare.

Conform studiului PwC realizat în 2022 pentru organizația patronală Concordia, majoritatea părților interesate intervievate (Ministerul Economiei, CNS Cartel Alfa, CNSLR Frăția, BNS, UGIR, Federația Patronală a Serviciilor Financiare, Sindicatul Național al Angajaților din Sectorul ITC, Servicii de Suport și Externalizarea Angajaților – SITT, Confederația Patronală Concordia) au constatat în continuare ineficiența dialogului social în România ca urmare a: lipsei culturii dialogului social, în general; lipsei unor obiective naționale de sprijinire a procesului de dialog social la toate nivelurile; tipului de sectoare reglementate în procesul de dialog social; distribuției angajaților în companii; rigidității dialogului social tripartit; lipsei alinierii legislației și strategiei la schimbările structurale ale economiei românești; lipsei partenerilor sociali de ambele părți pentru negocierile colective sectoriale; barierelor legale pentru constituirea sindicatelor, respectiv pragurilor de reprezentativitate asociate Legii 62/2011.

În prezent, 30 de sectoare de activitate⁴ acoperă procesul de negociere sectorială din România, conform HG 1260/2011 (Ministerul Muncii și Solidarității Sociale 2011). Pentru 20 din cele 30 de sectoare nu există parteneri sociali reprezentativi în ambele părți ale industriei care să poată negocia colectiv, ceea ce blochează premisele dialogului social (PwC 2022).

În Planul de redresare și reziliență (PNRR),⁵ Guvernul României se angajează să îmbunătățească dialogul social prin implementarea unei noi legi a dialogului social (Legea 367/2022 menționată mai sus) și prin sprijinirea principalelor părți interesate (inclusiv a sindicatelor și a reprezentanților angajatorilor) pentru a avea un impact relevant în procesul de elaborare a politicilor (Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene 2021). PNRR abordează, de asemenea, digitalizarea și transparența, atât la nivelul proceselor de consultare, cât și la nivelul legitimității partenerilor sociali, prin digitalizarea reprezentării. "Din punct de vedere social, PNRR include reforme privind stabilirea salariului minim și modernizarea sistemului românesc de prestații sociale cu ajutorul unui minim de subzistență, menite să combată sărăcia

⁴ definite conform Clasificării statistice a activităților economice -NACE Rev. 2

⁵ aprobată de Consiliul Uniunii Europene la 28 octombrie 2021

și să creeze condiții de muncă mai echitabile" (Dumitriu 2022, 1), subliniind importanța consultării partenerilor sociali. Acest lucru creează noi speranțe și oportunități pentru reprezentanții sindicatelor din România de a extinde puterea, domeniul de aplicare și acoperirea contractelor colective și de a spori încrederea publicului în instituție.

1.3 Strategii sindicale

Sindicatul operează într-un mediu complex și în schimbare rapidă, confruntându-se cu provocări semnificative sub forma schimbărilor economice globale, a perturbărilor tehnologice și a instabilității politice. Ca răspuns la aceste provocări, sindicatele din România au dezvoltat o serie de strategii pentru a proteja drepturile și interesele membrilor lor, inclusiv negocierea colectivă, dialogul social, lobby-ul politic și mobilizarea comunității.

1.3.1 Strategii organizatorice în atragerea membrilor

Sindicatul din România folosesc o gamă largă de strategii pentru a atrage noi membri și pentru a-și consolida organizația. Prezența online este cea mai comună strategie de atragere a membrilor. Toate sindicatele principale au un site web și pagini de social media pentru a comunica cu membrii și potențialii membri. Prin intermediul acestora, ei oferă resurse online, informații despre activități și inițiative și promovează valoarea apartenenței la sindicate.

În 2021, Federația Sindicatelor Libere din Sectorul Petrolier și Energetic (FSLI) din România a lansat o campanie digitală menită să atragă și să interacționeze cu membrii. Mai exact, campania presupune lansarea unei noi aplicații mobile care permite membrilor să acceseze o serie de servicii și resurse direct de pe smartphone-urile lor. Noua aplicație mobilă oferă o serie de caracteristici și beneficii pentru membri, inclusiv acces la știri și actualizări, informații despre contractele colective de muncă, asistență juridică și resurse de formare și educație. Aplicația oferă, de asemenea, membrilor o modalitate de a comunica cu organizația și de a fi la curent cu evenimentele și inițiativele.

Recent (2023), Blocul Național Sindical (BNS) din România a implementat o strategie semnificativă de transformare digitală menită să îmbunătățească capacitatea organizației de a atrage și păstra membri. Strategia de transformare digitală a implicat crearea unei noi platforme online (mybns.bns.ro) care permite membrilor să acceseze o serie de servicii și resurse, inclusiv asistență juridică, postări de locuri de muncă, materiale de formare și educație și informații privind contractele colective de muncă. Platforma oferă, de asemenea, o modalitate sigură și

convenabilă pentru membri de a comunica cu organizația și de a fi la curent cu știrile și evenimentele.

1.3.2 Strategii în procesele de negociere colectivă: negocieri cu organizațiile partenerilor sociali și instituțiile statului, construirea de coaliții cu alte organizații

Prevederea din Constituția României (art. 41 (5)) care garantează dreptul la negociere colectivă și forța obligatorie a convențiilor colective reprezintă o recunoaștere importantă a rolului pe care negocierea colectivă îl joacă în protejarea intereselor angajaților și promovarea justiției sociale.

Nu există prea multe informații disponibile despre strategiile specifice pe care le au sindicatele. Cu toate acestea, ei își mobilizează adesea membrii pentru a-și susține poziționarea în timpul negocierilor. Acest lucru poate implica organizarea de greve, opriri ale muncii și alte forme de acțiuni industriale pentru a pune presiune asupra angajatorilor să negocieze cu bună credință. În unele cazuri, sindicatele utilizează date și cercetări pentru a-și susține pozițiile de negociere, cum ar fi prezentarea de dovezi privind salariile, beneficiile și condițiile de muncă din industria sau sectorul lor. Un exemplu de utilizare a argumentelor bazate pe dovezi pentru a-și susține pozițiile de negociere provine din 2019, când BNS și-a mobilizat membrii și s-a angajat într-o serie de negocieri cu angajatori din mai multe sectoare cheie, inclusiv sănătate, educație și administrație publică. Ei au propus o creștere a salariului minim de 400 de lei (aproximativ 90 de euro) pe lună, ceea ce ar aduce salariul minim la 2.800 de lei (aproximativ 600 de euro) pe lună, citând date care arată că România are unul dintre cele mai mici salarii minime din Uniunea Europeană.

1.4 Sindicatele, societatea civilă și mișcările sociale

Relația dintre sindicate, societatea civilă și mișcările sociale este complexă și dinamică, fiecare grup având un rol unic în modelarea peisajului social și politic din România. Următoarea secțiune explorează intersecția acestor trei grupuri, cu un accent deosebit pe provocările și oportunitățile cu care se confruntă sindicatele în contextul societății civile și al mișcărilor sociale din România.

1.4.1 Relația dintre sindicate, organizațiile societății civile și mișcările sociale: legături și contradicții de-a lungul anilor

Informațiile și literatura de specialitate existente descriu două tipuri de relații posibile (formale, informale) care ar trebui luate în considerare ca referindu-se la relațiile dintre sindicate, organizațiile societății civile și mișcările sociale.

Pe plan formal (reglementat prin lege), atât sindicatele, cât și reprezentanții angajatorilor sunt de acord asupra importanței diferențierii între dialogul social și cel civic (Concordia 2021; Blocul Național Sindical n.d.). Astfel, trăsăturile definitorii ale celor două tipuri de dialog sunt descrise după cum urmează: dialogul social are loc între reprezentanții angajatorilor și ai lucrătorilor, plus autoritățile centrale sau locale. Participanții la dialogul civic sunt angajatori, sindicate și reprezentanți ai societății civile (ONG-uri), la care se pot adăuga, în alte formate, reprezentanți ai guvernului sau ai altor autorități publice; Partenerii sociali sunt doar angajatorii și organizațiile sindicale.

Structura de dialog civic CES (Consiliul Economic și Social din România) este un organism consultativ al Parlamentului și Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin Legea 248/2013. Este o instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, înființată în scopul desfășurării dialogului tripartit la nivel național între organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile. Este obligatoriu ca CES să fie consultat cu privire la proiectele de legi inițiate de guvern sau la propunerile legislative ale deputaților sau senatorilor, rezultatul cărora este exprimat prin avize privind proiectele legislative.

Domeniile de expertiză ale Comitetului Economic și Social sunt: politici economice; politici financiare și fiscale; relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament; agricultura, dezvoltarea rurală, protecția mediului și dezvoltarea durabilă; protecția consumatorilor și concurența loială; cooperarea, profesiile liberale și activitățile independente; drepturile și libertățile cetățenilor; politicile de sănătate; politici în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului.

Organul consultativ examinează proiectele de acte legislative primite și emite avizul său în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la primirea solicitării. În caz contrar, inițiatorul este îndreptățit să înainteze spre adoptare un proiect de lege fără avizul Consiliului Economic și Social.

De asemenea, CES are atribuții atât de stabilire a relațiilor cu organisme și organizații naționale și internaționale din domeniul social și economic, cât și de analiză și propunere de măsuri pentru îmbunătățirea implementării acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și de programe de asistență inițiate de organisme internaționale specializate în domeniul propriu de activitate.

Pe de altă parte, relația informală dintre sindicate, societatea civilă și mișcările sociale (inclusiv protestele populare sau de masă) din ultimii 30 de ani în România relevă o societate divizată ideologic.

În timp ce anii 1990 au fost dominați de mișcări sociale muncitorești conduse de sindicate care se luptă să încadreze scena politico-economică în tranziție, după 2011 a apărut un alt tip de mișcări sociale percepute ca proteste ale clasei de mijloc (Margarit & Rammelt 2020) descrise ca fiind fondate pe interesele tinerilor (mediu, anticorupție, reforma sistemului de justiție) cu aprecierea lor intrinsecă a modelelor occidentale de democrație și meritocrație. Astfel, Margarit & Rammelt (2020) subliniază că, în ciuda nivelului ridicat de mobilizare socială pe care România l-a cunoscut din 2012, eforturile de mobilizare ale sindicatelor și protestele populare nu au reușit să convergă din cauza cadrelor de mobilizare incompatibile. În plus, a fost identificat un decalaj (Heemeryck 2018) între mișcările locale civice și de mediu din România⁶ și ONG-urile transnaționale care lucrează activ pentru implementarea programelor de "democrație" și "societate civilă" în România.

1.4.2 Cele mai importante mobilizări ale acțiunilor industriale, cum ar fi grevele, demonstrațiile și acțiunile simbolice din ultimele trei decenii în ceea ce privește problemele legate de procesul de negociere

În mod tradițional, în România acțiunile sindicale erau dificil de inițiat din cauza prevederilor legislative stricte. În vechea Lege 62/2011 privind dialogul social se stipula că "conflictele colective de muncă (deci și grevele) pot fi inițiate numai cu ocazia negocierii unui contract colectiv de muncă, adică dacă angajatorul refuză să negocieze, dacă angajatorul respinge pretențiile angajaților sau dacă părțile nu ajung la un acord".

Legea 367/2022, care a intrat în vigoare în decembrie 2022, include unele prevederi mai permissive, indicând că conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații: angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract (dacă nu a încheiat un astfel de contract

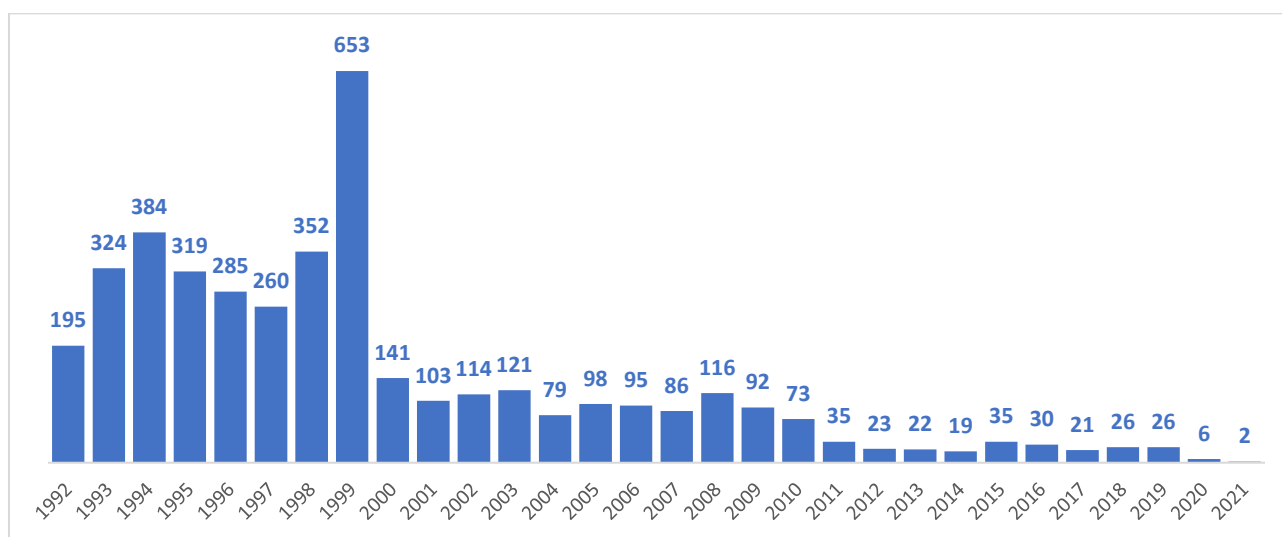
⁶ Noile mișcări sociale apărute în 2012, construite în jurul problemelor legate de mineritul aurifer din regiunea Roșia Montană, relevă un decalaj între două societăți civile cu interese divergente: una care favorizează reproducerea capitalismului, cealaltă reprezentând aspirațiile locale.

sau cel anterior a încetat); angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători; părțile nu ajung la un acord cu privire la contractul colectiv de muncă (până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor); perioada convenită de părți pentru renegocierea acestora a expirat sau, în cazul în care părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor, să se renegocieze periodic; în cazul în care angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivelul sectorului de negociere colectivă (deși a participat la negocieri).

Nu sunt disponibile date longitudinale cu privire la contextul în care au apărut acțiunile sindicale, însă un studiu recent publicat de Eurofound (2022), pe baza datelor IAM, a arătat că, la nivelul anului 2021, aproximativ 14% din totalul conflictelor de muncă au fost relaționate cu aspecte legate de negocierea colectivă, 43% de nemulțumiri legate de politicile la nivel de întreprindere, 14% de nemulțumiri legate de politicile publice, 7% de restructurare și 7% de alte probleme.

Potrivit INS, în perioada 1992-2021 au existat 4.135 de conflicte de interese⁷, vezi Figura 6.

Figura 6: Frecvența anuală a conflictelor de interese



Sursa: INS

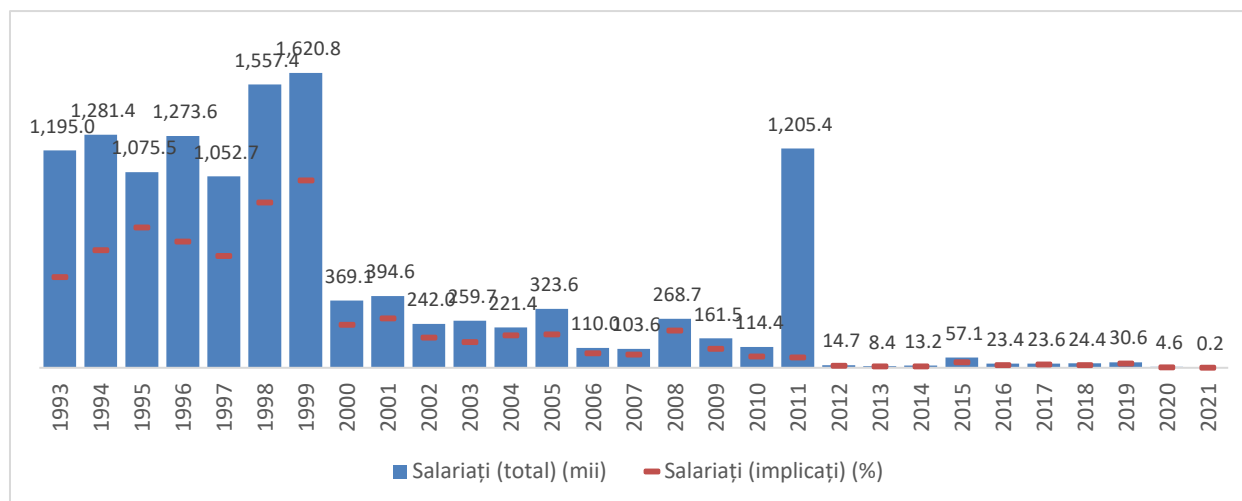
A existat o tendință generală de creștere a conflictelor de interese în România în anii 1990, atingând punctul culminant în 1999, cu 653 de cazuri raportate. Cu toate acestea, de la începutul anilor 2000, a existat o tendință generală de scădere a numărului de conflicte de interese raportate, cu creșteri ocazionale în anumiți ani. În ultimii ani, a existat un număr relativ scăzut

⁷ Conflicturile de interese se referă la întreruperile temporare de muncă, în general în scopuri de revendicare sau relații normale de muncă între unitate, pe de o parte, și angajații acesteia, pe de altă parte.

de conflicte de interese raportate, doar șase cazuri fiind raportate în 2020 și două cazuri raportate în 2021. Este demn de remarcat faptul că numărul real de conflicte de interese poate fi mai mare decât cel raportat, deoarece cazurile pot trece neraportate sau neobservate.

Aceste conflicte de muncă au implicat în medie aproximativ 60% din numărul total de angajați din întreprinderile în care au avut loc litigii (Figura 7).

Figura 7: Numărul de salariați din unitățile în care au avut loc conflicte de interese și procentul de angajați implicați



Sursa: INS

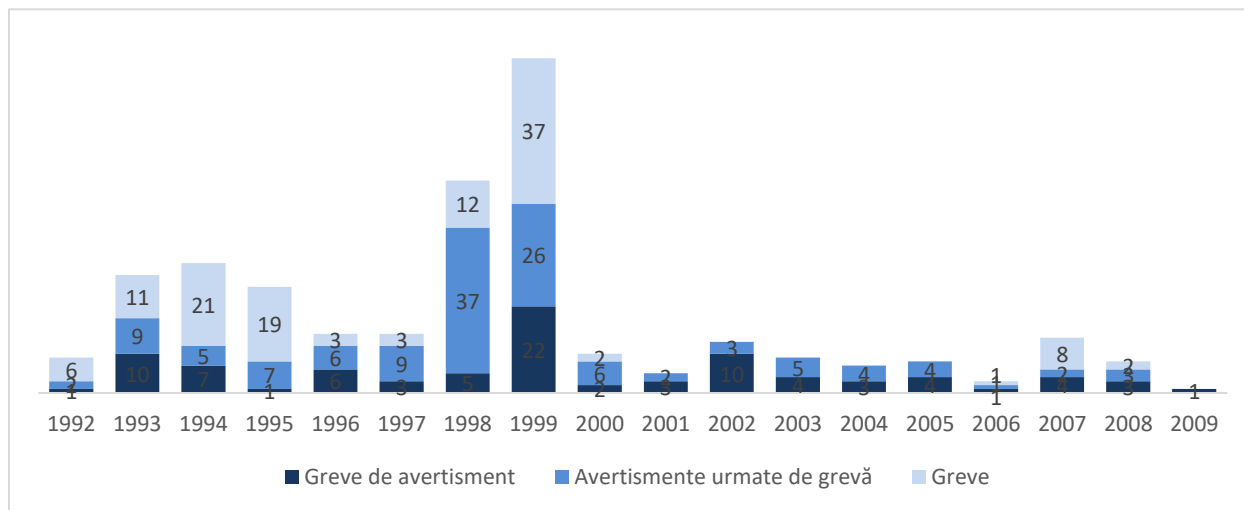
Conflictele de muncă din România au fluctuat de-a lungul anilor. La mijlocul anilor 1990 s-a înregistrat o creștere semnificativă a conflictelor de muncă, peste 70% dintre salariați (din unitățile în care avuseseră loc conflicte) fiind implicați în 1995. Cu toate acestea, numărul litigiilor a scăzut în anii următori, cu câteva excepții. În ultimii ani, numărul litigiilor a fost relativ scăzut, cu mai puțin de 75% dintre salariați implicați într-un anumit an începând cu 2010.

Cu toate acestea, nu toate aceste conflicte de muncă au dus la grevă. Din 2010, în România nu a fost raportată nicio grevă (este vorba despre grevele inițiate cu respectarea procedurii prevăzute de lege)⁸ (Figura 8). Datele arată că a existat, de asemenea, o scădere a numărului de greve în România de-a lungul anilor. La începutul anilor 1990, au existat mai multe greve de avertisment decât greve propriu-zise, dar până la sfârșitul anilor 1990, tendința s-a schimbat n

⁸ Codul muncii și Legea dialogului social (Legea 367/2022) reglementează dreptul la grevă, precizând că acesta poate fi declarat numai după epuizarea tuturor celorlalte mijloace legale de împăcare și desfășurare a unei greve de avertisment. Nu este permisă organizarea unei greve în perioada de aplicare a unui contract colectiv sau în timpul procedurilor de mediere și arbitraj. Alte două forme de acțiune sindicală, greva de solidaritate și greva de avertisment, sunt, de asemenea, reglementate. Greva de solidaritate este menită să susțină cererile angajaților din același grup de unități sau sector și nu poate dura mai mult de o zi lucrătoare. Greva de avertisment trebuie să dureze maximum două ore și trebuie organizată cu cel puțin două zile înainte de greva principală.

favoarea mai multor greve propriu-zise. Cu toate acestea, după anul 2000, a existat o scădere semnificativă a numărului de greve, cu doar câteva greve de avertisment și greve propriu-zise care au loc în fiecare an.

Figura 8: Greve inițiate cu respectarea procedurii prevăzute de lege pe tipuri de greve



Sursa: INS

O proporție semnificativă a conflictelor de muncă din România sunt legate de probleme de negociere colectivă, majoritatea fiind nemulțumiri legate de politicile la nivel de companie. Numărul conflictelor de muncă și al grevelor din România a fluctuat de-a lungul anilor, cu vârfuri ocazionale în anumiți ani, dar cu o tendință generală descendentă de la începutul anilor 2000. În ultimii ani, au fost raportate relativ puține conflicte de muncă și nu au fost inițiate greve prin respectarea procedurii prevăzute de lege începând cu anul 2010.

Astfel, acțiunile sindicale din România au fost dificil de inițiat din cauza prevederilor legislative stricte care limitau circumstanțele în care puteau fi declanșate grevele. Cu toate acestea, noua Lege 367/2022 a introdus prevederi mai permissive care permit declanșarea conflictelor colective de muncă în diverse situații.

2 Constatări date cantitative – Analiza Evenimentelor de Protest (PEA)

Această secțiune examinează protestele sindicale din România din ianuarie 2021 până în august 2022. Datele pentru acest raport au fost colectate în lunile mai și iunie 2022, dintr-o varietate de surse, inclusiv Agerpres, Digi24 și Hotnews.

"Agerpres" este agenția națională de presă din România. Fondată în 1889, este una dintre cele mai vechi agenții de știri din Europa de Est. Agerpres este o sursă cheie de știri și informații oficiale pentru guvernul și publicul român.

"Digi24" este un post de televiziune românesc. Lansat în 2012, a devenit unul dintre cele mai importante canale de știri din țară. Prin intermediul portalului său web oferă rapoarte, știri și analize aprofundate pe diverse subiecte, fiind binecunoscut pentru prezentarea obiectivă și echilibrată a știrilor.

"HotNews.ro" este o importantă platformă românească de știri online. Înființat în 1999, este unul dintre cele mai importante site-uri independente de știri din România.

Toate aceste surse oferă știri în mai multe formate, inclusiv text, fotografie și video, acoperind o gamă largă de subiecte, de la politică și economie la cultură și sport.

Colectarea datelor a implicat examinarea articolelor de știri și a comunicatelor de presă legate de evenimentele de protest din sursele menționate mai sus. Conținutul despre evenimentele de protest nu numai că oferă informații despre natura și amploarea protestelor sindicale, ci ajută și la identificarea actorilor, problemelor și rezultatelor cheie asociate cu aceste evenimente.

Una dintre principalele provocări în colectarea datelor privind protestele sindicale a fost formatul nestructurat al datelor. Fiecare dintre sursele menționate anterior a prezentat date în diferite formate, stiluri și niveluri de detaliu. Integrarea și înțelegerea unor date atât de diverse a fost o provocare.

O altă problemă a fost că majoritatea protestelor sindicale locale nu sunt adesea raportate de mass-media. Acest lucru se datorează faptului că protestele sunt adesea mici și localizate și nu se potrivesc întotdeauna cu agenda tradițională de știri. Prin urmare, în multe cazuri, conținutul furnizat de sursele cartografiate a fost foarte slab și este posibil ca unele evenimente să fi fost trecute cu vederea sau subreprezentate.

O altă provocare este că nu există un depozit unic de informații despre protestele sindicale din România. În absența unui sistem centralizat, datele pot fi dispersate, inconsecvente și mai greu de accesat și analizat. Aceasta înseamnă că trebuie să ne bazăm exclusiv pe cele menționate anterior. Cu toate acestea, verificarea încrucișată a faptelor și a reputației surselor oferă credibilitate că informațiile sunt corecte. În plus, consultarea informală a experților oferă informații suplimentare și contextul evenimentelor.

În ciuda acestor provocări, datele colectate pentru acest raport oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a protestelor sindicale din România în 2021 și 2022.

Acest raport este o explorare cuprinzătoare a protestelor sindicale din România, oferind o înțelegere mai profundă a mișcării sindicale, a contextului său istoric și a evenimentelor și actorilor cheie care i-au modelat cursul în perioada ianuarie 2021 - iunie 2022.

Următoarea secțiune a acestui raport va examina principalele caracteristici ale mobilizărilor sindicale și cauzele protestelor sindicale din 2021 și 2022. De asemenea, vor fi analizați actorii, cerințele, repertoriile, rezultatele și strategiile aplicate de sindicate.

2.1 Principalele caracteristici ale mobilizărilor sindicale din țara dvs.

Numărul evenimentelor de protest variază de la o lună la alta. Dinamica protestelor este afișată în Figura 9. Datele arată o fluctuație lunară semnificativă. La începutul anului 2021, s-a înregistrat o creștere notabilă a activității de protest, cu 24 de evenimente în ianuarie și 18 în februarie. Acest lucru sugerează că în primele luni ale anului 2021 s-a înregistrat o creștere bruscă a nemulțumirilor legate de forța de muncă și a solicitărilor de acțiune.

Cu toate acestea, există o scădere distinctă a evenimentelor de protest în lunile de primăvară și vară, în special în aprilie, mai și iunie 2021, datele arătând modele sezoniere de evenimente de protest. Aceasta este o tendință comună în multe regiuni, deoarece activitatea de protest încetinește adesea în aceste luni. Vremea mai caldă și sezoanele de vacanță pot contribui la acest declin.

Numărul protestelor crește în noiembrie și decembrie 2021, indicând o recrudescență a preocupărilor legate de forța de muncă în ultima parte a anului.

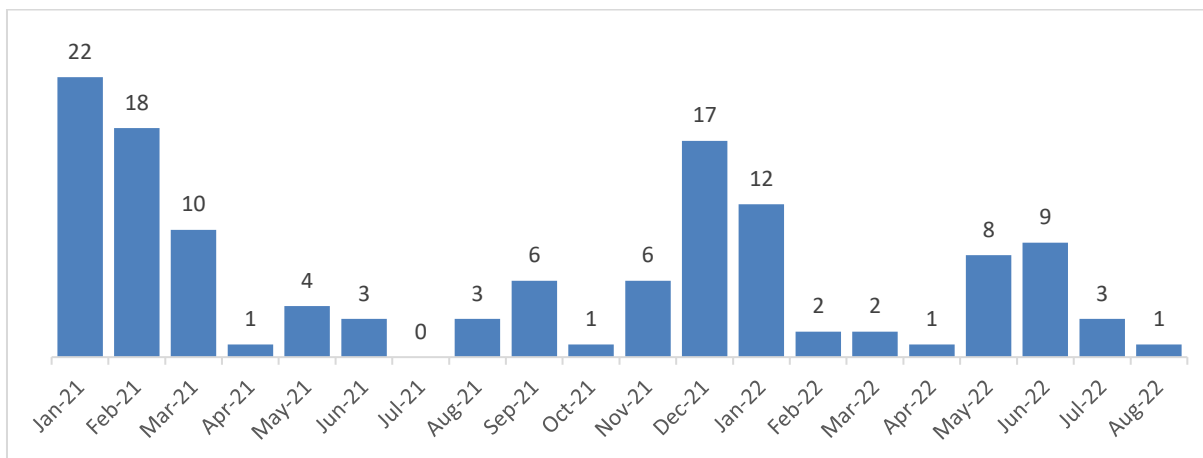
Tendința continuă și la începutul anului 2022, cu 12 proteste în ianuarie 2022. Acest lucru sugerează că mișcarea muncitorească a rămas activă în susținerea drepturilor lucrătorilor și a altor probleme.

Numărul protestelor scade apoi în februarie, martie și aprilie 2022, doar pentru a crește din nou în mai. Acest lucru indică faptul că peisajul problemelor legate de forța de muncă este dinamic, cu fluctuații ale intensității protestelor.

În timp ce numărul protestelor rămâne relativ constant în mai și iunie 2022, există o ușoară scădere a numărului de evenimente comparativ cu începutul anului.

Datele reflectă un model de variații sezoniere, cu cel mai mic număr de proteste în timpul verii și o posibilă recrudescență a activității de protest în lunile mai reci.

Figura 9: Numărul total de proteste din România, 21 ianuarie - 22 august



Sursa: setul de date privind evenimentele de protest

Graficul ilustrează dinamica protestelor sindicale din România pe parcursul unui an și jumătate. Este important de menționat că variațiile numărului de evenimente pot fi influențate de o multitudine de factori, inclusiv politicile de muncă, condițiile economice și evoluțiile sociale sau politice.

O posibilitate este că pandemia de COVID-19 a dus la o deteriorare a condițiilor de muncă pentru mulți lucrători, ceea ce, la rândul său, a dus la creșterea nemulțumirii în rândul lucrătorilor și al sindicatelor, fapt ce ar putea explica numărul mare de evenimente de protest de la începutul anului 2021.

În special, mai multe proteste de la începutul anului 2021 au fost legate direct de preocupările legate de sănătate și siguranță pe fondul pandemiei. De exemplu, în perioada 10-16 ianuarie, angajații din sănătate, sub coordonarea "Federației Solidaritatea în Sănătate", au organizat proteste în toate județele. Cererea lor principală a fost centrată în jurul sănătății și siguranței lucrătorilor din sectorul lor. Demonstrații similare au persistat până în februarie; de exemplu, pe 16 februarie, feroviarii s-au adunat în fața Ministerului Transporturilor, iar sindicalii din penitenciare au protestat la Iași.

O altă posibilitate care influențează fluctuația numărului de evenimente este că politicile economice și sociale ale guvernului au contribuit la creșterea protestelor. De exemplu, guvernul a pus în aplicare o serie de măsuri de austeritate în ultimii ani, care au dus la reduceri ale serviciilor publice și ale prestațiilor sociale.

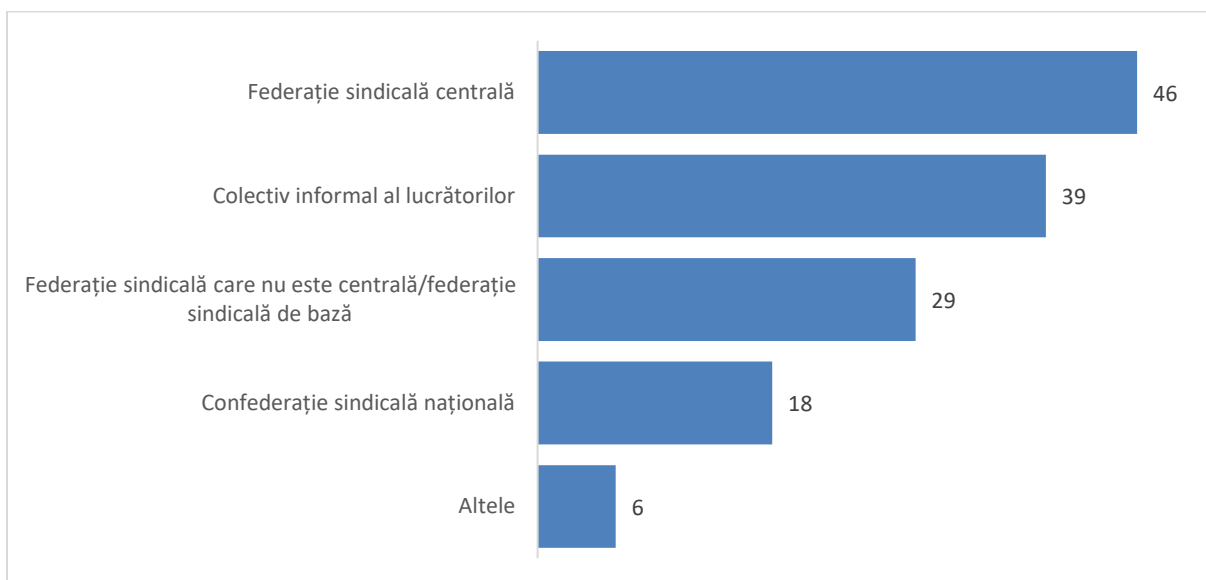
De fapt, majoritatea protestelor sindicale din 2021 și 2022 au fost marcate de cereri pentru creșterea salariilor, condiții de muncă mai bune și protecție socială îmbunătățită. Pe 13 ianuarie, "Publisind" a subliniat efectele adverse ale măsurilor de austeritate ale guvernului asupra sectorului public, ceea ce a dus la proteste publice. Acest sentiment a fost reiterat la Galați în 14 ianuarie, unde peste 70 de lucrători din domeniul sănătății au manifestat împotriva acțiunilor de austeritate legate de salarizare. Mureșul a fost martorul unor demonstrații similare pe 15 ianuarie, organizate de Cartel ALFA, în semn de protest împotriva politicilor de austeritate în sectorul salarial. Giurgiu a cunoscut un protest notabil pe 10 februarie, aproximativ 100 de membri ai Sindicatului Liber exprimându-și nemulțumirea față de aceste măsuri. În lunile aprilie și mai 2022, Blocul Național Sindical (BNS) a organizat mai multe proteste față de reforma legilor salarizării și pensiilor. În lunile iunie și iulie 2022, angajații Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) au cerut salarii echitabile și implementarea Legii nr. 153/2017 pentru toți membrii de sindicat, precum și îmbunătățirea sprijinului pentru categoriile profesionale defavorizate din cadrul sistemului de asistență socială. Sindicatul Institutului Național de Statistică a organizat o serie de proteste pentru a atrage atenția asupra discriminării salariale în cadrul instituției și în comparație cu alte categorii din sectorul public, cerând implementarea corectă a legilor salarizării. De asemenea, reprezentanții pensionarilor au organizat proteste, punând în lumină impactul larg răspândit al acestor decizii de austeritate asupra diferitelor grupuri demografice din România.

Prin urmare, anii 2021 și 2022 au fost marcați de proteste sindicale persistente în România. Punctul central al acestor demonstrații a fost un apel consecvent pentru salarii sporite, condiții de muncă îmbunătățite și protecție socială robustă. Măsurile de austeritate ale guvernului, în special în ceea ce privește salariile și pensiile din sectorul public, au întâmpinat o dezaprobare pe scară largă. Diverse sindicate, de la lucrătorii din domeniul sănătății la statisticieni, s-au raliat împotriva acestor politici, subliniind efectele adverse asupra sectoarelor respective.

Au fost documentate 138 de evenimente de protest, reflectând implicarea activă a 43 de organizații unice. Aceste organizații reprezintă diferite sectoare, fiecare cu setul său distinct de cerințe și strategii. Printre organizațiile participante, "Federația Publisind" apare ca un jucător cheie, participând la 10 evenimente, subliniind angajamentul lor ferm de a elimina inechitățile

salariale din sistemul public. "Confederația Națională a Sindicatelor Cartel ALFA" și "Sindicatul Polițiștilor Români Diamantul" sunt, de asemenea, demne de remarcat, fiecare implicat în șase evenimente. În ceea ce privește tipurile de actori, principalele federații sindicale au fost principalul organizator, urmate de colectivele informale ale lucrătorilor și de federația sindicală de la nivel local (Figura 10).

Figura 10: Tipul de actor organizat care participă la eveniment



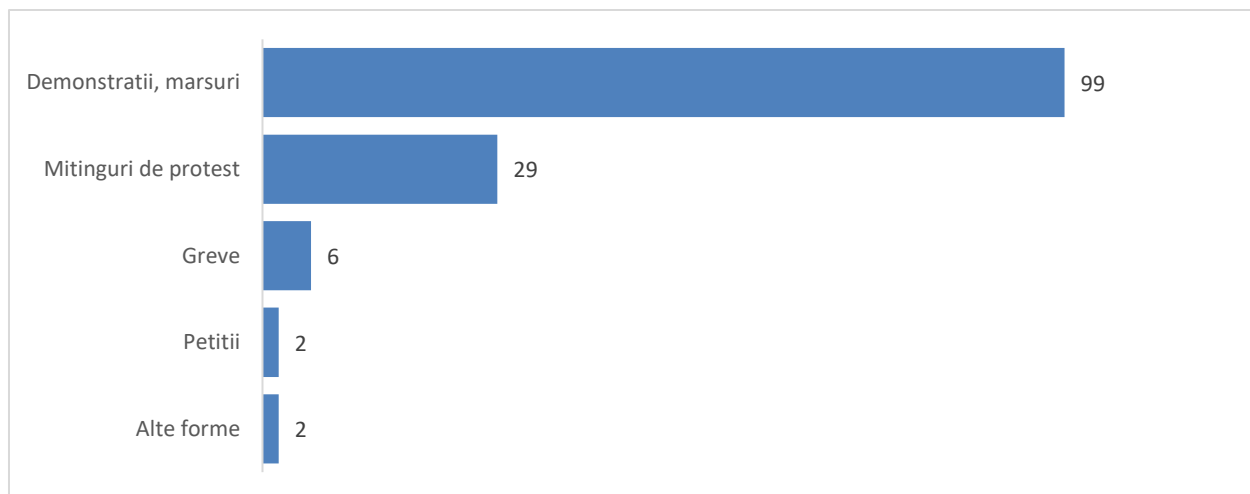
Printre cele mai răspândite revendicări au fost "inechitățile salariale din sistemul public" și "politicile salariale", fiecare apărând de 12 ori, vezi Figura 11. Aceste solicitări subliniază problemele omniprezente ale disparităților salariale și importanța unei compensații echitabile, în special în sectorul public și în aplicarea legii.

Figura 11: Cereri de evenimente de protest



În mod remarcabil, forma dominantă de mobilizare în toate aceste proteste a fost "Demonstrație, marș, defilare". De asemenea, a fost identificată o pondere substanțială a mitingurilor de protest, a se vedea Figura 12.

Figura 12: Tipul evenimentelor de protest



În general, în 2021 și 2022, România a asistat la diverse proteste sindicale, unite prin cererea lor pentru salarii mai bune, condiții de muncă îmbunătățite și protecție socială sporită, reflectând dezaprobarea pe scară largă a măsurilor de austeritate ale guvernului care au afectat diverse sectoare și grupuri demografice.

2.2 Principalele campanii

Anii 2021 și 2022 au fost marcați de o serie de proteste organizate de diverse organizații sindicale, federații și confederații care reflectă preocupări profunde cu privire la problemele sistemice și condițiile de muncă. Cererile lor au rezonat cu temele din anul precedent, subliniind continuitatea preocupărilor lor. De-a lungul celor doi ani, sindicatele au prezentat o serie de forme de protest. De la demonstrații, marșuri și procesiuni la greve și petiții, sindicatele au folosit strategic diverse repertorii pentru a menține impulsul și pentru a menține interesul public. Colaborarea a apărut ca o strategie fundamentală. În mai multe rânduri, mai multe federații sindicale și confederații au acționat împreună, prezentând un front unit împotriva provocărilor cu care s-au confruntat. Această abordare colectivă le-a amplificat mesajul, arătând puterea în cifre. În timp ce rezultatele imediate ale acestor proteste au variat, prezența lor consecventă a indicat rezistența și determinarea sindicatelor. Persistența federațiilor precum Federația Sanitas sau Publisind, vizibilă prin multiplele lor proteste de-a lungul celor doi ani, a subliniat angajamentul sindicatelor față de cauzele lor.

Printre cele 138 de evenimente de protest documentate, unele dintre ele s-au remarcat printr-o participare numeroasă.

Primele zile ale anului 2021 au dat tonul, federații precum Federația Solidarității în Sănătate și Federația Sanitas făcându-și auzite vocile. Cererile lor au cuprins în primul rând îmbunătățirea condițiilor de muncă, combaterea șomajului și combaterea discriminării în sectorul sănătății. La 27 ianuarie 2021, Confederația Națională a Sindicatelor "Cartel ALFA" a organizat o demonstrație semnificativă, atrăgând peste 10.000 de participanți în stradă. Marșul lor a urmărit să câștige vizibilitate și să adune sprijinul public împotriva problemelor sistemice familiare. Această demonstrație publică, caracterizată printr-o largă participare, a evidențiat probleme sistemice, inclusiv reducerile bugetare și status quo-ul economic.

Ulterior, pe 22 decembrie 2021, peste 100.000 de angajați din sectorul educației și-au exprimat nemulțumirile. Aceștia adresează o petiție Guvernului exprimându-și nemulțumirea față de salarii, considerând umiltoare majorarea cu circa 65 de lei și anunțând o posibilă "prorogare" a situației școlare pentru semestrul I. Această abordare petiționară semnifică speranța că semnăturile colective ar putea obține un sprijin mai larg, atrăgând atenția asupra cauzei lor. Preocupările lor au reflectat problemele ridicate în protestele anterioare, concentrându-se asupra peisajului economic, reducerilor bugetare și dinamicii politice.

2022 a continuat tendința, cu sindicate precum Federația Sindicatelor Libere din Educație și Federația Națională a Sindicatelor Administrative, printre altele, conducând proteste.

La 19 ianuarie 2022, sindicatele din Educație au mobilizat peste 100.000 de participanți, angajații din sectorul educației au inițiat o grevă de avertisment. Această participare colosală a subliniat disponibilitatea lor de a-și escala cererile dacă autoritățile rămân insensibile. Problemele principale se învârtteau în jurul provocărilor sistemice: status quo-ul economic, constrângerile bugetare și represiunea politică. Utilizarea strategică a grevelor subliniază disponibilitatea acestor angajați de a exercita presiune, semnalând un potențial de intensificare suplimentară dacă preocupările lor rămân neabordate.

Pe 21 ianuarie 2022, Federația Sanitas a folosit o petiție pentru a exprima preocupările a peste 5.000 de sindicaliști din sănătate. Această abordare, juxtapusă față de demonstrația lor anterioară, indică o strategie cu multiple fațete: oscilarea între forme active și pasive de protest bazate pe nuanțele situației.

Pe 15 iunie 2022, Federația Sanitas, reprezentând lucrătorii din domeniul sănătății, a organizat o demonstrație cu 10.000 de participanți. Protestul a evidențiat nenumăratele provocări cu care

se confruntă sectorul sănătății, în special în contextul preocupărilor economice și politice sistemice. Alegerea unei demonstrații publice subliniază intenția sectorului sănătății de a-și face vizibile luptele, subliniind urgența cererilor lor.

Aceste proteste subliniază rolul esențial al sindicatelor și federațiilor în mobilizarea protestelor la scară largă. De fapt, sindicatele și federațiile joacă un rol esențial în organizarea și mobilizarea unui număr mare de participanți. În timp ce cererile lor se concentrează adesea în jurul provocărilor sistemice, strategiile variază de la mobilizări active, cum ar fi grevele, la cele pasive, cum ar fi petițiile. Temele recurente din cadrul acestor proteste evidențiază nevoia presantă de abordare a provocărilor economice și politice, reflectând un peisaj mai larg al nemulțumirii socio-economice din România.

Din acțiunile de protest documentate, 30 de acțiuni au implicat mai mult de un actor organizat, indicând o coaliție sau un parteneriat. Cele mai comune coaliții au fost între principalele federații sindicale și între federațiile sindicale non-principale/de bază. Au existat, de asemenea, dovezi ale colaborărilor dintre sindicate și colectivele informale ale lucrătorilor. Interesant este că a fost observat un singur caz de coaliție cu un partid politic.

Principalele federații sindicale au fost cel mai adesea implicate în diverse coaliții, în jur de 15 ori. Acestea au fost urmate de federația sindicală non-principală/de bază – de 7 ori și de principala confederație sindicală – de 4 ori. Colectivul informal al muncitorilor a fost implicat de 3 ori în diferite coaliții. În acest sens, pot fi evidențiate câteva exemple demne de remarcat.

Un protest notabil a fost condus de angajații OMV Petrom în tandem cu Sindicatul Național Petrom. Revendicările lor principale s-au axat pe îmbunătățirea condițiilor de muncă și abordării problemelor legate de șomaj și discriminare. Acest efort comun s-a concretizat într-un pichet, având în prim plan membri ai Sindicatului Național Petrom.

O altă demonstrație semnificativă a constat în colaborarea Sindicatului Manifest cu Sindicatul Juriștilor "Iuris". Ei s-au reunit pentru a promova condiții de muncă mai bune, subliniind în mod specific preocupările legate de șomaj și discriminare. Vocea lor colectivă a reflectat sentimentele membrilor atât ai Uniunii Manifest, cât și ai Sindicatului Juriștilor "Iuris".

Sindicatul Polițiștilor Români "Diamantul" și Sindicatul Național al Polițiștilor și-au dat mâna și ele pentru organizarea unui protest. Frontul lor comun a căutat să facă lumină asupra provocărilor cu care se confruntă angajații Inspectoratului Județean de Poliție, cu accent principal pe condițiile de muncă, șomaj și discriminare.

Un efort de colaborare a fost observat între Confederația Națională a Sindicatelor "Cartel ALFA" și Federația Sindicatelor Libere din Educație. Protestul lor unitar a fost axat pe revendicări urgente privind condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor, subliniind probleme precum șomajul și discriminarea. Această acțiune comună a demonstrat dedicarea și angajamentul sindicaliştilor de la Cartel ALFA.

În cele din urmă, Sindicatul Polițiștilor și Personalului Contractual a colaborat cu Federația Sindicatelor a Ministerului Afacerilor Interne pentru organizarea unui protest. Acțiunea comună a avut ca scop abordarea preocupărilor legate de condițiile de muncă, șomaj și discriminare, concentrându-se în special asupra provocărilor cu care se confruntă angajații din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție.

Protestele cu mai mulți actori adoptă predominant forma "Demonstrație, Marș, Procesiune", care reprezintă peste 96% din astfel de proteste. În schimb, atunci când este implicat un singur actor, această formă este aleasă în aproximativ 66% din timp.

Evenimentele de tip "miting de protest" sunt mai frecvente în protestele conduse de un singur actor (25%), comparativ cu cele cu mai mulți actori (3,85%).

Forme precum "grevă", "petiție", "ocupație" și "altele" sunt observate în protestele cu actori unici, dar nu și în cele cu mai mulți actori.

Această analiză sugerează că, atunci când sunt implicați mai mulți actori, aceștia preferă demonstrații vizibile la scară largă. În schimb, actorii individuali optează de obicei pentru o gamă mai largă de forme de protest, inclusiv mitinguri de protest și greve.

2.3 Concluzie

Sindicatul din România au demonstrat o capacitate robustă de mobilizare a campaniilor de protest în perioada observată. Mai multe cazuri de acțiune colectivă, inclusiv demonstrații, marșuri și mitinguri de protest, punctează peisajul mișcărilor muncitorești. Alegerea demonstrației ca formă primară de protest, în special în rândul coalițiilor, subliniază capacitatea sindicatelor de a aduna un număr mare de participanți. Acest lucru este evident în proteste precum cele conduse de Federația Sindicatelor Libere din Educație (care a mobilizat protestatarii în fața Guvernului pentru a-și exprima îngrijorarea cu privire la problemele sistemice din sectorul educației) și Confederația Națională a Sindicatelor "Meridian" (care a organizat proteste în diferite regiuni, subliniind acoperirea lor geografică).

Din punct de vedere geografic, în timp ce capitala, București, rămâne un centru semnificativ pentru astfel de mobilizări, protestele nu se limitează la acest centru urban. Acțiunile din diferite regiuni indică faptul că influența sindicatelor este răspândită în întreaga țară, nu doar centralizată în zonele metropolitane. Această acoperire pe scară largă sugerează că sindicatele pot obține sprijin în diverse locații, indiferent de natura lor urbană sau rurală. De exemplu, protestul angajaților CFR din fața Ministerului Transporturilor a fost martorul solidarității din partea unui partid politic și a altei confederații sindicale principale, prezentând o confluență de interese și preocupări comune. De asemenea, Sindicatul Liber Alro și entitățile asociate, împreună cu o federație sindicală non-principală/de bază, au organizat proteste în fața Guvernului. Această coaliție a sindicatelor din același sector exemplifică solidaritatea sectorială în acțiune.

Pe de altă parte, analiza sectorială arată că protestele conduse de sindicate nu se limitează la o singură sferă economică. De la educație și sănătate, la transporturi și industrie, mai multe sectoare au fost martorele unor acțiuni colective. Această amploare ar putea indica locul în care sindicatele au o prezență, resurse și afiliere mai puternice.

Una dintre caracteristicile remarcabile ale peisajului protestatar este solidaritatea prezentată de diferite entități. Mai multe proteste au dus la colaborări între sindicate și alți actori, cum ar fi partidele politice și federațiile sindicale neconvenționale. Prezența recurentă a actorilor secundari și terțiari în aceste mobilizări indică o preocupare comună și un spirit de colaborare. De exemplu, Confederația Națională a Sindicatelor "Cartel ALFA" și Federația Sindicatelor Libere din Învățământ au protestat împreună pentru condiții și drepturi de muncă. Amploarea și forța combinată a unor astfel de acțiuni au împins guvernul să se angajeze în negocieri. Într-o altă situație, Sindicatul Polițiștilor Români "Diamantul" și Sindicatul Național al Polițiștilor au organizat un protest axat pe condițiile de muncă și discriminare. Având în vedere natura esențială a serviciilor de poliție, astfel de proteste determină răspunsuri guvernamentale rapide, fie sub formă de negocieri, fie sub formă de ajustări politice.

Cu toate acestea, este esențial să rețineți că nu toate protestele s-au bucurat de un sprijin atât de larg. Unele acțiuni au fost conduse în primul rând de entități singulare, sugerând că, deși solidaritatea este comună, nu este omniprezentă.

Eficacitatea acestor acțiuni de protest, în ceea ce privește realizarea revendicărilor lor, este o problemă cu mai multe fațete. În timp ce unele acțiuni ar fi putut duce la schimbări de politică sau la negocieri cu autoritățile, este posibil ca altele să nu fi avut rezultate imediate. Analiza protestelor ne ajută să obținem informații despre natura cererilor, variind de la schimbări

sistemice la condiții de muncă specifice, dar ar fi necesară o analiză longitudinală pentru a măsura rata lor de succes în timp.

Reacția guvernului la aceste proteste a variat. În unele cazuri, au existat angajamente și negocieri directe, în timp ce în altele ar fi putut fi adoptată o abordare mai impasibilă. Natura diversă a cererilor, împreună cu amploarea variabilă a protestelor, au influențat răspunsurile autorităților.

3 Rezultatele datelor calitative – Interviuuri

3.1 Introducere

Interviurile realizate cu o gamă variată de părți interesate implicate în procesul de negociere colectivă, cum ar fi reprezentanți ai sindicatelor, organizații patronale, reprezentanți ai autorităților statului și ai societății civile, au relevat o imagine de ansamblu cuprinzătoare a perspectivelor din diferite sectoare și niveluri de implicare în negocierea colectivă. Interviurile au acoperit subiecte precum eficacitatea și provocările negocierii colective, rolul și impactul acordurilor colective, dinamica negocierii și a dialogului între părțile interesate etc.

Reprezentanții sindicali au venit din ambele sindicate cu și fără acorduri colective, subliniind experiențele și provocările variate cu care se confruntă reprezentanții lucrătorilor în negocierea drepturilor și condițiilor lucrătorilor. Organizațiile patronale fără contracte colective de muncă ofereau perspectiva întreprinderilor și angajatorilor de a naviga prin complexitatea relațiilor de muncă. Autoritățile statului au oferit o perspectivă de reglementare și supraveghere, în timp ce organizațiile societății civile au contribuit cu un punct de vedere extern axat pe implicațiile de advocacy și de politică.

Numărul respondenților a variat de la o categorie la alta, reflectând diversitatea și amploarea părților interesate implicate în procesul de negociere colectivă. Fiecare respondent a fost afiliat la o organizație specifică, variind de la sindicate naționale și federații patronale la autorități de stat și grupuri non-profit. În ansamblu, la studiu au participat un număr de nouă organizații (Figura 13).

Figura 13: Organizații interviuate

| | |
|--------------------------------|--|
| Organizații Sindicale cu CCM | <ul style="list-style-type: none"> • Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Frăția [CNSLR - Frăția] • Confederația Națională Sindicală MERIDIAN • Sindicatul Institutului Național de Statistică București (nivel local) • Federația Sindicatelor „Gaz România” [FSGR] |
| Organizații Sindicale fără CCM | <ul style="list-style-type: none"> • Federația Sindicatelor din cadrul Ministerului Muncii • Sindicatul Lucrătorilor din Europa |
| Organizații Patronale fără CCM | <ul style="list-style-type: none"> • Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) |
| Reprezentanți ai statului | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerul Muncii și Solidarității Sociale |
| Societatea Civilă | <ul style="list-style-type: none"> • Global Forum Center |

Procesul de colectare a datelor a întâmpinat provocări, care sunt frecvente în cercetarea calitativă care implică mai multe părți interesate. O problemă notabilă a fost dificultatea de a găsi respondenți, majoritatea ezitând să se angajeze în studiu. Reticența s-a manifestat prin non-răspunsuri la e-mailuri și apeluri, reprezentând un obstacol semnificativ în obținerea unei viziuni echilibrate de ambele părți ale mesei negocierilor. Când au acceptat, unii au fost reticenți să răspundă la întrebări specifice sau seturi complete de întrebări. În mod informal, aceștia au susținut că au preocupări cu privire la confidențialitate, sensibilitatea politică a subiectelor discutate și implicațiile potențiale ale răspunsurilor lor asupra organizațiilor lor și asupra peisajului mai larg al negocierilor colective.

În ciuda provocărilor legate de colectarea datelor și a numărului redus de respondenți, diversitatea acestora și profunzimea conversațiilor contribuie totuși la o înțelegere nuanțată a dinamicii, provocărilor și oportunităților în negocierea colectivă. Rezultatele acestor interviuri sunt esențiale pentru informarea recomandărilor politice, a strategiilor de advocacy și a cercetărilor viitoare în domeniul relațiilor de muncă.

3.2 Opinii privind procesul de negociere colectivă

Analiza procesului de negociere colectivă, astfel cum este delimitată de perspectivele diferitelor părți interesate, pune în lumină natura multidimensională a negocierilor în domeniul muncii și provocările aferente. De la sindicatele cu acorduri colective la cele fără, și de la organizațiile

patronale la autoritățile statului și societatea civilă, fiecare grup oferă perspective unice asupra dinamicii negocierii colective.

Sindicatul care au acorduri colective exprimă opinii mixte între membrii și reprezentanții de sindicat cu privire la eficacitatea și direcția procesului de negociere colectivă. Unii membri recunosc evoluțiile pozitive, sugerând că aceste acorduri au avut un rol esențial în asigurarea unor condiții și drepturi de muncă mai bune. Cu toate acestea, există un sentiment predominant că există domenii semnificative care necesită îmbunătățiri. Criticile indică necesitatea unor acorduri mai ample și mai incluzive, care nu numai că abordează preocupările naționale, ci și se aliniază la standardele europene, asigurând astfel o abordare coerentă a drepturilor lucrătorilor în diferite regiuni. O provocare majoră evidențiată de sindicatele cu acorduri colective este lipsa unor contracte naționale cuprinzătoare. Această absență conduce la un peisaj de negociere fragmentat, în care acordurile ar putea să nu acopere în mod uniform toți lucrătorii sau toate sectoarele, ceea ce ar putea dezavantaja unele grupuri. Se subliniază, de asemenea, necesitatea unui dialog consolidat, indicând faptul că actualele canale de comunicare între sindicate, angajatori și alte părți interesate ar putea să nu fie atât de eficiente sau incluzive pe cât este necesar. Acest lucru necesită un cadru mai solid pentru dialogul social, în cadrul căruia toate părțile să se poată angaja în discuții semnificative pentru a aborda și a soluționa aspecte legate de drepturile și condițiile de muncă. Procesul de negociere în sine, deși nu este detaliat în mod explicit în termeni specifici, se sugerează a fi plin de provocări. Printre acestea se numără domeniul de aplicare limitat al anumitor acorduri și potențialele ineficiențe ale mecanismelor de dialog. Răspunsurile sugerează o deconectare între așteptările sindicatelor și contribuțiile sau dorința de negociere din partea angajatorilor. Această lacună subliniază necesitatea unui mediu de negociere mai cooperant și mai deschis, în care preocupările și nevoile lucrătorilor să fie abordate și respectate în mod adecvat.

Cu toate acestea, eficacitatea acestor acorduri și procesul general de negociere se confruntă cu diverse provocări, inclusiv necesitatea unor contracte mai cuprinzătoare, a unui dialog îmbunătățit și a unei mai mari incluziuni în negocieri. Deși există elemente care sunt apreciate, există un consens că există loc semnificativ pentru îmbunătățiri. Unii respondenți pledează pentru stabilirea unor contracte colective de muncă atât la nivel național, cât și la nivel european, pentru a asigura contracte de muncă mai extinse și mai coerente. Principalele obstacole identificate includ absența unui contract colectiv național de muncă cuprinzător, ceea ce duce la o abordare fragmentată a negocierii colective, precum și necesitatea unui sprijin mai bun pentru dialogul social la diferite niveluri.

Pentru **sindicatul fără acorduri colective**, provocările sunt mai pronunțate. Absența unor acorduri formale plasează aceste sindicate într-o poziție mai puțin avantajoasă atunci când vine vorba de negocierea condițiilor de angajare cu angajatorii, ceea ce poate avea un impact semnificativ asupra eficacității lor și asupra bunăstării generale a forței de muncă pe care o reprezintă. Una dintre principalele bariere întâmpinate de aceste sindicate este legislația restrictivă, care le poate afecta grav capacitatea de a iniția și de a se angaja în negocieri colective. Astfel de medii legislative creează obstacole, îngreunând stabilirea de către sindicate a unor acorduri colective sectoriale sau la nivel de întreprindere. Această situație este agravată și mai mult de reticența angajatorilor de a iniția negocieri. Mulți angajatori preferă să mențină flexibilitatea în stabilirea condițiilor de angajare, considerând acordurile formale ca fiind potențial limitative sau împovărătoare. Această reticență poate proveni dintr-o varietate de motivații, inclusiv dorința de a evita rigiditatea percepută a acordurilor formale sau lipsa recunoașterii autorității uniunii. Consecințele acestor provocări sunt multiple. Sindicatele fără acorduri colective întâmpină adesea dificultăți în asigurarea unor condiții favorabile pentru membrii lor, ceea ce poate duce la o capacitate diminuată de a influența salariile, condițiile de muncă și alte aspecte critice ale ocupării forței de muncă. Această limitare poate, la rândul său, să afecteze valoarea percepută a sindicatului, ceea ce poate duce la reducerea numărului de membri și a influenței globale la locul de muncă și pe piața muncii în general.

Ca răspuns la aceste adversități, sindicatele fără acorduri formale adoptă strategii alternative pentru a-și susține membrii. Unele sindicate caută sprijin din partea partidelor politice sau se angajează în acțiuni sociale, cum ar fi organizarea de proteste și greve, pentru a sublinia necesitatea dreptului la negociere colectivă și pentru a exercita presiuni atât asupra angajatorilor, cât și asupra legiuitorilor pentru a crea un mediu mai favorabil negocierilor. În plus, în ciuda absenței contractelor colective, unele sindicate reușesc să negocieze alte tipuri de beneficii pentru membrii lor, cum ar fi parteneriate în domeniul sănătății sau măsuri îmbunătățite de siguranță la locul de muncă, prin reglementări interne sau mecanisme informale. Aceste eforturi, deși nu înlocuiesc negocierile colective formale, pot oferi un anumit nivel de sprijin și îmbunătățire a condițiilor lucrătorilor.

Provocările cu care se confruntă sindicatele fără acorduri colective indică importanța critică a unui cadru legislativ favorabil și a unei abordări bazate pe colaborare între lucrători, angajatori și factorii de decizie politică. Este esențial să se promoveze un mediu favorabil negocierilor colective pentru a se asigura că drepturile și interesele lucrătorilor sunt reprezentate și protejate în mod adecvat, chiar și în absența unor acorduri formale.

Organizațiile patronale care funcționează fără contracte colective navighează într-un peisaj unic pe piața forței de muncă, caracterizat prin provocări și considerații distincte. Absența unor acorduri formale cu sindicatele sau cu reprezentanții angajaților duce la o varietate de implicații atât pentru angajatori, cât și pentru forța de muncă implicată. Una dintre problemele-cheie cu care se confruntă aceste organizații patronale este necesitatea unor definiții mai clare și a stabilizării sectoarelor de negociere. Fluiditatea sau incertitudinea limitelor sectoriale pot complica procesul de negociere, îngreunând angajarea angajatorilor într-un dialog semnificativ cu reprezentanții angajaților sau cu sindicatele. Această lipsă de definiții sectoriale clare poate împiedica stabilirea unor termeni și condiții standardizate de angajare într-un sector, ducând la potențiale disparități și inconsecvențe. O altă provocare semnificativă este absența invitațiilor de negociere din partea sindicatelor. Această situație indică posibile probleme de comunicare sau implicare între organizațiile patronale și sindicate, sugerând o deconectare sau o lipsă de recunoaștere reciprocă care poate înăbuși inițierea proceselor de negociere colectivă. Fără invitații formale sau căi de dialog, organizațiile patronale se pot găsi izolate de negocierile constructive care ar putea aduce beneficii ambelor părți. Organizațiile patronale se confruntă, de asemenea, cu o lipsă de familiarizare cu dispozițiile legale referitoare la negocierea colectivă. Acest deficit de cunoștințe poate acționa ca o barieră în calea unui dialog și a unei negocieri eficiente, deoarece este posibil ca angajatorii să nu înțeleagă pe deplin drepturile, obligațiile sau avantajele potențiale ale angajării în negocieri colective. Absența contractelor colective duce la modificări frecvente ale salariilor și condițiilor de angajare, creând un mediu instabil atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Angajatorii încearcă să mențină flexibilitatea în ajustarea salariilor, dar acest lucru poate duce la o lipsă de predictibilitate și securitate pentru angajați, ceea ce poate afecta moralul și stabilitatea forței de muncă.

În ciuda acestor provocări, organizațiile patronale mențin adesea relații cu sindicatele, indicând prezența unui anumit nivel de dialog sau de interacțiune. Acest angajament, oricât de limitat, sugerează o bază pe care ar putea fi construite negocieri mai structurate și mai formalizate. În plus, multe organizații patronale raportează implicarea partidelor politice și implicarea în mișcările societății civile, demonstrând o deschidere către dialog și cooperare între diferite sectoare ale societății.

Din perspectiva autorităților statului, procesul de negociere colectivă este privit ca fiind în aliniere la directivele europene. Transpunerea directivei UE privind salariul minim în legislația națională este văzută de respondenți ca un pas către consolidarea dialogului social și a procesului de negociere colectivă. Acest cadru juridic oferă o bază pentru negocieri,

asigurându-se că toate părțile își desfășoară activitatea în cadrul unui set de norme predefinite care protejează drepturile angajaților, luând în considerare, în același timp, nevoile angajatorilor. Autoritățile statului sunt, de asemenea, responsabile pentru monitorizarea domeniului de aplicare și a eficacității contractelor colective de muncă. Aceasta implică evaluarea gradului în care aceste acorduri acoperă forța de muncă și evaluarea impactului lor asupra condițiilor de muncă. Monitorizarea ajută autoritățile să identifice lacunele în ceea ce privește acoperirea sau domeniile în care eficacitatea negocierii colective poate fi îmbunătățită, permițând intervenții specifice sau ajustări ale politicilor. Pe de altă parte, respondenții din partea autorităților statului sunt preocupați de includerea formelor atipice de muncă în cadrul negocierilor colective. Aceasta include lucrătorii cu roluri temporare, cu fracțiuni de normă sau în economia la cerere, care nu pot fi acoperiți în mod tradițional de acorduri colective.

Societatea civilă menține relații analitice sau bazate pe proiecte atât cu sindicatele, cât și cu organizațiile patronale, promovând un mediu favorabil dialogului și înțelegerii reciproce. Această poziție de colaborare indică rolul societății civile ca facilitator al comunicării și cooperării, mai degrabă decât ca participant direct la procesele de negociere. În timpul etapelor de negociere a acordurilor colective, implicarea societății civile este în principal indirectă. Organizațiile societății civile nu se implică direct cu sindicatele sau cu organizațiile patronale în negocierea contractelor colective, ceea ce evidențiază rolul lor de susținere și auxiliar în mediul mai larg de negociere colectivă. Implicarea lor tinde să fie mai pronunțată în afara fazelor de negociere, concentrându-se pe aspecte mai largi care ar putea influența contextul negocierii colective, cum ar fi promovarea politicilor, campaniile de sensibilizare a publicului și cercetarea. Facilitarea dialogului de către societatea civilă se realizează în primul rând prin proiecte de colaborare, analize și diverse activități care vizează consolidarea înțelegerii și a capacității în rândul părților interesate. Această abordare pune accentul pe dezvoltarea unei baze solide pentru negocieri, mai degrabă decât pe intervenția în negocieri. Prin promovarea unei atmosfere de cooperare și respect reciproc, societatea civilă contribuie la un proces de negociere mai informat și mai echitabil. În ceea ce privește dreptul la grevă, perspectiva societății civile sugerează satisfacția față de cadrul legislativ actual, indicând faptul că legile existente sunt considerate suficiente pentru a proteja acest drept fundamental al muncii. Acest punct de vedere implică faptul că, din perspectiva organizațiilor societății civile analizate, nu există o nevoie urgentă de revizuire legislativă sau de limitare suplimentară a dreptului la grevă.

În concluzie, procesul de negociere colectivă se caracterizează prin evaluări mixte în ceea ce privește direcția sa. Provocări precum claritatea legislativă, reticența angajatorilor, necesitatea

unor definiții mai clare ale sectorului și necesitatea unui dialog și a unei implicări îmbunătățite sunt proeminente. Motivele angajatorilor, deduse din aceste provocări, includ dorința de definiții clare ale sectorului și tendința de a menține flexibilitatea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Autoritățile statului consideră procesul ca fiind aliniat la standardele europene, în timp ce societatea civilă se concentrează pe sprijinirea procesului prin inițiative de educație și conștientizare. Implicarea sindicatelor în partidele politice și rolul activ al mișcărilor sociale în susținerea drepturilor de negociere colectivă evidențiază dimensiunile politice care influențează procesul. În general, interviurile indică necesitatea unor îmbunătățiri cuprinzătoare ale cadrului de negociere colectivă, subliniind importanța implicării părților interesate, a clarității legislative și a dialogului eficace.

3.3 Practici și strategii

Procesul de obținere a acordurilor colective, astfel cum a fost evidențiat de răspunsurile la interviuri, subliniază rolul esențial al dialogului social activ între reprezentanții angajaților și angajatori. Respondenții au subliniat în unanimitate că o astfel de implicare activă prin dialog social a fost mecanismul principal prin care s-a ajuns cu succes la acorduri colective în ultimii cinci ani. Cu toate acestea, procesul nu este lipsit de provocări. Un obstacol semnificativ identificat este capacitatea de reacție a conducerii, inclusiv a reprezentanților conducerii și ai angajatorilor. Succesul negocierilor depinde în mare măsură de disponibilitatea liderilor de a se angaja într-un dialog semnificativ. În plus, lipsa unei voințe și a unui interes real din partea angajatorilor de a participa la procesul de negociere colectivă a fost observată ca o barieră în calea ajungerii la acorduri. Transparența negocierilor și respectarea cadrelor juridice au apărut, de asemenea, ca factori esențiali. Aceste elemente sunt esențiale pentru consolidarea încrederii între părțile implicate în negocieri și pentru asigurarea faptului că rezultatele negocierilor sunt echitabile și conforme cu legislația existentă. Modificările cadrului juridic, cum ar fi revizuirea Legii dialogului social, au fost, de asemenea, menționate ca influențând procesul de negociere colectivă, afectând dinamica negocierilor și drepturile și responsabilitățile fiecărei părți implicate.

Organizațiile societății civile subliniază rolul programelor de educație și informare în îmbunătățirea procesului de negociere colectivă, sugerând că un membru informat și implicat este esențial pentru un dialog social eficient.

Perspectiva statului sugerează alinierea la directivele europene și subliniază rolul cadrelor juridice și al sprijinului instituțional în facilitarea dialogului social și a negocierii colective.

Respondenții nu au menționat în mod explicit construirea coaliției ca modalitate de a ajunge la acorduri colective. Pe de altă parte, organizația patronală recunoaște că are relații cu sindicatele, indicând o conștientizare și o interacțiune cu reprezentanții angajaților. Cu toate acestea, ei au subliniat importanța unor discuții și negocieri constructive între reprezentanții angajaților și organizațiile patronale.

În unele situații, respondenții se referă la utilizarea disputelor colective, a mobilizării, a protestelor sau a grevelor pentru a ajunge la un acord colectiv. Cu toate acestea, astfel de acțiuni nu au fost indicate ca metodă esențială pentru încheierea acordurilor colective. Reprezentanții statului intervievați indică faptul că, cadrul legal reglementează atât conflictele colective de muncă, cât și dreptul la grevă, sugerând o recunoaștere a acestor tactici în cadrul structurii juridice și instituționale a negocierii colective.

Prin urmare, convențiile colective sunt încheiate în principal printr-un dialog social activ, cu un accent deosebit pe discuții constructive între sindicate și organizațiile patronale. Deși construirea coaliției nu a fost menționată în mod explicit, este probabil o strategie de bază în cadrul eforturilor de dialog social. Disputele colective, inclusiv mobilizarea, protestele și grevele, sunt tactici recunoscute în peisajul negocierilor colective, susținute de cadre legale și facilitate indirect de societatea civilă prin consolidarea capacităților și diseminarea informațiilor.

Relația dintre diferiții actori în procesul de negociere colectivă este complexă și multidimensională, implicând interacțiuni între sindicate, organizații patronale, partide politice și mișcări sociale sau societatea civilă.

Sindicatele se angajează direct cu organizațiile patronale în negocieri pentru a ajunge la acorduri colective. Procesul este caracterizat de dialogul social, în care comunicarea constructivă și negocierile sunt esențiale. Eficacitatea acestei relații este crucială pentru încheierea cu succes a acordurilor colective, cu accent pe implicarea activă și capacitatea de reacție din partea ambelor părți. Sindicatele interacționează, de asemenea, cu partide politice și entități guvernamentale, pledând pentru drepturile lucrătorilor și politici care susțin interesele lucrătorilor.

Rolul statului, privit din perspectiva respondenților, implică crearea unui cadru juridic și de reglementare favorabil negocierii colective și dialogului social. Răspunsurile indică faptul că

instituțiile specializate pot fi implicate în monitorizarea și asistarea procesului de negociere colectivă.

Sindicatul colaborează cu organizațiile societății civile pe probleme de interes comun, cum ar fi drepturile lucrătorilor, justiția socială și standardele de muncă. Organizațiile societății civile sprijină sindicatele prin furnizarea de platforme pentru dialog, educație și inițiative de consolidare a capacităților.

Organizațiile patronale sunt omologii sindicatelor în procesul de negociere colectivă. Relația este definită de nevoia de înțelegere reciprocă, negociere și compromis pentru a ajunge la acorduri colective acceptabile pentru ambele părți. Organizațiile patronale colaborează cu partidele politice și cu statul pentru a influența politicile și reglementările în domeniul muncii care au impact asupra mediului de afaceri și a intereselor angajatorilor. Cadrul de reglementare al statului, așa cum se menționează în răspunsuri, oferă structura în cadrul căreia are loc negocierea colectivă. Organizațiile patronale colaborează, de asemenea, cu societatea civilă, în special cu privire la aspecte socioeconomice mai ample care afectează atât angajatorii, cât și forța de muncă. Acest angajament poate varia de la participarea la forumuri și discuții până la colaborarea pe proiecte sau inițiative specifice.

Mișcările sociale și organizațiile societății civile sprijină procesul de negociere colectivă, pledând pentru drepturile lucrătorilor, justiție socială și practici de muncă echitabile. Rolul lor este adesea de sprijin și facilitare, oferind educație, informații și platforme de dialog între actorii de pe piața forței de muncă.

Relațiile dintre sindicate, organizațiile patronale, partidele politice și societatea civilă sunt parte integrantă a procesului de negociere colectivă. Aceste relații se caracterizează prin negociere, colaborare și, uneori, conflict, fiecare actor jucând un rol în modelarea rezultatelor negocierii colective.

3.4 Concluzie

Analiza noastră explorează problema multidimensională a negocierilor de muncă, concentrându-se asupra rolurilor și interacțiunilor sindicatelor, organizațiilor patronale, autorităților statului și societății civile.

Analiza a arătat că sindicatele, organizațiile patronale, autoritățile statului și societatea civilă au **opinii diferite cu privire la negocierile colective**. Părțile interesate, cum ar fi sindicatele,

organizațiile patronale, autoritățile de stat și societatea civilă, prezintă perspective variate asupra negocierii colective. Sindicatele acordă prioritate stabilirii unor acorduri cuprinzătoare care să protejeze drepturile lucrătorilor și să promoveze condiții de muncă echitabile. În schimb, organizațiile patronale tind să sublinieze nevoia de flexibilitate și capacitatea de a răspunde nevoilor specifice din diferite sectoare, exprimându-și ocazional îngrijorarea cu privire la inflexibilitatea percepută a contractelor colective. Autoritățile statului, la rândul lor, pledează pentru respectarea strictă a cadrelor juridice și a directivelor europene, străduindu-se să găsească un echilibru între protejarea drepturilor lucrătorilor și satisfacerea imperativelor economice. Societatea civilă joacă un rol unic, încurajând dialogul incluziv și inițiativele de sensibilizare, cu scopul de a consolida procesul de negociere colectivă.

Distincția dintre organizațiile care au acorduri colective și cele care nu au astfel de acorduri este semnificativă. Organizațiile cu acorduri colective recunosc adesea beneficiile semnificative pe care aceste acorduri le aduc în ceea ce privește stabilirea unor condiții de muncă clare și stabile, care, la rândul lor, contribuie la relații de muncă mai armonioase. În schimb, organizațiile fără acorduri colective se confruntă cu numeroase provocări în ceea ce privește inițierea și menținerea unor negocieri semnificative, atribuind frecvent aceste dificultăți obstacolelor legislative sau lipsei recunoașterii reciproce între părțile la negocieri. Absența contractelor colective de muncă poate duce la un scenariu de negociere fragmentat, marcat de inconsecvențe în ceea ce privește condițiile de muncă în diferite sectoare. Absența unor acorduri formale subminează puterea de negociere a sindicatelor, exacerbată de legislația restrictivă și de reticența angajatorilor de a se angaja în negocieri. Aceste sindicate recurg la strategii alternative, cum ar fi advocacy politic și acțiuni sociale, pentru a apăra drepturile de negociere colectivă și pentru a asigura condiții mai bune pentru membrii lor, în ciuda absenței acordurilor formale. În cazul organizațiilor patronale, cele care funcționează fără acorduri colective se confruntă cu propriul set de provocări, inclusiv definiții neclare ale sectorului de negociere și lipsa invitațiilor de implicare din partea sindicatelor. Aceste aspecte, împreună cu un decalaj de cunoștințe privind dispozițiile legale privind negocierea colectivă, creează un mediu instabil care afectează atât angajatorii, cât și angajații.

Interviurile ne permit să identificăm **practicile comune în încheierea acordurilor colective**. Încheierea de acorduri colective implică, de regulă, un proces de dialog social activ, în primul rând între sindicate și organizațiile patronale. Acest dialog este subliniat de necesitatea unei comunicări eficiente și a unei voințe reciproce de a găsi un teren comun. În anumite situații, metode precum disputele colective, mobilizarea și chiar protestele sau grevele sunt folosite ca

strategii fie pentru începerea negocierilor, fie pentru continuarea negocierilor. Succesul acestor metode poate varia, determinând unele părți interesate să solicite o abordare mai organizată și formalizată pentru a se asigura că preocupările tuturor părților sunt abordate în mod adecvat. De exemplu, sunt evidențiate provocări precum capacitatea de reacție a conducerii, implicarea angajatorilor și necesitatea unor contracte mai cuprinzătoare. Modificările cadrului juridic, cum ar fi revizuirea Legii dialogului social, afectează, de asemenea, dinamica negocierilor.

În ceea ce privește **cadrele și procedurile care sprijină acoperirea negocierilor colective**, analiza arată că dezvoltarea și menținerea acoperirii negocierilor colective sunt influențate în mod semnificativ de existența unor cadre care promovează un dialog amplu și incluziv și respectarea strictă a standardelor juridice. Rolul legislației de sprijin, al proceselor de negociere transparente și al mecanismelor eficiente de soluționare a litigiilor sunt evidențiate ca elemente-cheie în acest context. În plus, încorporarea directivelor europene în legislațiile naționale, împreună cu crearea de orientări specifice atât la nivel național, cât și la nivel sectorial, sunt considerate pași esențiali către un mediu de negociere mai unificat și mai eficient.

Relațiile dintre părțile interesate în negocierea colectivă sunt marcate de negociere, colaborare și, uneori, conflict. Sindicatele și organizațiile patronale sunt omologi direcți în negocieri, succesul contractelor colective depinzând de capacitatea lor de a se angaja într-un dialog semnificativ. Ambele grupuri interacționează, de asemenea, cu partidele politice și autoritățile statului, pledând pentru politici și reglementări de susținere a muncii. Societatea civilă joacă un rol de sprijin, pledând pentru drepturile lucrătorilor și facilitând dialogul între actorii de pe piața forței de muncă. Statul joacă un rol crucial prin stabilirea unui cadru juridic clar, supravegherea conformității și, uneori, acționând ca mediator în litigii. Colaborarea cu organizațiile societății civile poate spori în mod semnificativ eforturile în domeniul educației, al sensibilizării și al promovării, conducând la o gamă mai bine informată de părți interesate și la un context mai favorabil pentru negocierile colective.

În ansamblu, analiza a arătat că procesul de negociere colectivă este modelat de o interacțiune complexă de perspective și motive diverse, fiecare grup de părți interesate contribuind la dialogul mai larg.

4 Discuții

Relațiile industriale din România au fost afectate semnificativ de condițiile politice și economice ale țării. Contextul politico-economic a fost unul turbulent pentru sindicatele emergente din România după căderea regimului comunist în 1989 (Varga 2013). Anii de tranziție au fost extrem de provocatori atât pentru câștigarea încrederii muncitorilor, cât și pentru lupta de a influența noul peisaj emergent al muncii, deoarece toate guvernele (indiferent de culoarea politică) erau foarte angajate în privatizarea fabricilor de stat (în principal din industria grea). Influența sindicatelor românești asupra politicilor de stat a fost cea mai puternică în anii 1990 și a scăzut progresiv în anii 2000 și ulterior, devenind practic ne semnificativă după modificările legislative unilaterale ale guvernului din 2011. Recesiunea a fost folosită de guvernul de centru-dreapta ca pretext pentru a reforma sistemul relațiilor industriale (Trif 2013).

Sindicatele din România s-au confruntat cu provocări precum scăderea numărului de membri, lipsa sprijinului din partea guvernului și dificultăți în organizarea lucrătorilor în economia informală. Cu toate acestea, densitatea sindicală este mai mare în România, comparativ cu multe alte țări din Europa Centrală și de Est, aproximativ 20-25% din forța de muncă fiind sindicalizată (Figura 1). În ceea ce privește libertatea de asociere și nivelul negocierilor colective, România atinge un nivel inferior mediei Uniunii Europene (27), dar similar cu nivelul est-european (Figura 3).

Peisajul juridic al relațiilor industriale românești se află pe fondul transformărilor, ridicând așteptările pentru schimbări pozitive. Partenerii sociali din România implementează acum o nouă Lege a dialogului social (LDS nr. 367/22 decembrie 2022). Prin acest nou act, legiuitorul a ales să abroge în mod expres vechea LDS nr. 62/2011. De mai bine de 11 ani, în România, organizarea sindicală, reprezentativitatea și întreaga sa activitate (inclusiv negocierea colectivă, libertatea de asociere, conflictele de muncă, organizarea grevelor) au fost reglementate și profund afectate negativ de legislația anterioară. Procesul dialogului social din România a fost clasificat drept rigid și ineficient (Chivu et al. 2013, Comisia Europeană 2019; ILO 2022), atât modificările legislative, cât și arhitectura instituțională a sectoarelor care contribuie la această ineficiență (PwC 2022). Principalele sindicate din România și organismele internaționale relevante au semnalat încălcări repetate ale drepturilor la libertatea de asociere și negociere colectivă. În special, convențiile ILO C087, C098 ratificate de România din 1958 au fost încălcate.

Alți parteneri sociali, cum ar fi organizațiile patronale, au fost, de asemenea, afectați de efectele negative ale acestei legi, care, deși concepută pentru a îmbunătăți dialogul social, a reușit să facă exact contrariul. În România, dialogul social între părțile interesate are loc atât la nivel bipartit, cât și la nivel tripartit, care sunt reglementate de legea dialogului social. LDS nr. 62/2011 a fost puternic criticat la nivel național și internațional (Stoiciu 2016; ILO 2021), în principal pentru că a slăbit rolul partenerilor sociali în dialogul social și a redus drepturile sindicale și chiar a ridicat fenomenul discriminării. De asemenea, a descentralizat forțat negocierea colectivă (Institutul European al Sindicatelor, 2016). Noua LDS reintroduce posibilitatea de a avea un contract colectiv de muncă național, deoarece primul a eliminat negocierea colectivă la nivel național în 2011.

Principalele sindicate folosesc o varietate de strategii pentru a atrage noi membri și a-i păstra pe cei existenți. Majoritatea sindicatelor și-au dezvoltat site-urile și paginile oficiale pe platformele de socializare, iar unele dintre ele folosesc aplicații specializate pentru a facilita comunicarea, pentru a oferi membrilor informații legislative sau materiale educaționale și pentru a atrage noi membri. Strategiile utilizate de sindicate în procesul de negociere colectivă implică adesea mobilizarea membrilor de sindicat pentru a-și susține pozițiile în timpul negocierilor (organizarea de greve, opriri ale muncii și alte forme de acțiuni sindicale) sau utilizarea datelor și a cercetărilor pentru a-și susține pozițiile de negociere (de exemplu, prezentarea de dovezi privind salariile, beneficiile și condițiile de muncă din industria sau sectorul lor).

În ciuda provocărilor cu care s-au confruntat de-a lungul timpului, sindicatele au continuat să joace un rol important în susținerea drepturilor lucrătorilor și a unor condiții de muncă mai bune în România, chiar și în perioada restrictivă a pandemiei.

Evenimentele de protest conduse de sindicate în perioada ianuarie 2021 – august 2022, în ciuda constrângerilor pandemice impuse de guvern, demonstrează puterea de mobilizare și solidaritate a sindicatelor din România la toate nivelurile (local, regional, național). Sindicatele din România au demonstrat o capacitate robustă de mobilizare a campaniilor de protest în perioada observată. Au fost documentate 138 de evenimente de protest, reflectând implicarea activă a 43 de organizații unice. Peisajul mișcărilor muncitorești este marcat de multe forme de acțiune colectivă. Acestea includ demonstrații, marșuri și mitinguri de protest. Majoritatea protestelor sindicale din 2021 și 2022 au fost marcate de cereri pentru creșterea salariilor, condiții de muncă mai bune și îmbunătățirea protecției sociale. Alegerea demonstrației ca formă primară de protest, în special în rândul coalițiilor, subliniază capacitatea sindicatelor de a aduna

un număr mare de participanți. După cum subliniază rezultatele cercetării calitative, atunci când cadrul legal pentru dialogul social și negocierea colectivă nu răspunde suficient nevoilor lucrătorilor, pot intra în joc diferite forme de protest și greve pentru a semnaliza factorilor de decizie necesitatea ajustării legii.

În mod tradițional, în România, acțiunile sindicale au fost dificil de inițiat din cauza dispozițiilor legislative stricte. Cu toate acestea, LDS nr. 367/2022 prevede reglementări mai permissive pentru organizarea protestelor și grevelor atunci când sunt încălcate contractele colective. Nu sunt disponibile date longitudinale despre contextul în care au apărut acțiunile sindicale în ultimii ani, însă un studiu recent (Eurofound 2022), bazat pe datele IAM, a relevat că, la nivelul anului 2021, aproximativ 14% din totalul conflictelor de muncă au fost legate de aspecte de negociere colectivă, 43% de nemulțumiri față de politici la nivel de companie, 14% de nemulțumiri față de politici publice, 7% pentru restructurare și 7% pentru alte probleme. Analiza noastră a evenimentelor de protest din aceeași perioadă reflectă, de asemenea, complexitatea nemulțumirilor angajaților dintr-o gamă largă de sectoare economice, de la educație și sănătate la transporturi și poliție.

Din perspectiva societății civile, agenda mișcărilor sociale (inclusiv a protestelor populare sau de masă) este diferită de cea a sindicatelor. Relația informală, dintre sindicate, societatea civilă și mișcările sociale din ultimii 30 de ani din România relevă o societate divizată ideologic. Cu toate acestea, din perspectivă formală, societatea civilă (ONG-urile) participă la dialogul civil (în cadrul Consiliului Economic și Social din România - CES) împreună cu organizațiile patronale și sindicatele, cărora li se pot alătura reprezentanți ai guvernului sau ai altor autorități publice.

Partea calitativă a cercetării pune în lumină procesul de negociere colectivă din România din perspectiva diferitelor părți interesate, cum ar fi sindicatele, organizațiile patronale, autoritățile statului și societatea civilă. La rândul lor, sindicatele subliniază necesitatea unor acorduri cuprinzătoare care să protejeze drepturile lucrătorilor și să promoveze condiții de muncă echitabile. Organizațiile patronale, pe de altă parte, tind să sublinieze nevoia de flexibilitate și capacitatea de a răspunde nevoilor specifice din diferite sectoare, exprimându-și uneori îngrijorarea cu privire la inflexibilitatea percepută a acordurilor colective. Autoritățile publice, în rolul lor de mediatori, pledează pentru respectarea strictă a cadrelor juridice și a directivelor europene și încearcă să găsească un echilibru între protejarea drepturilor lucrătorilor și satisfacerea nevoilor economice. Societatea civilă joacă un rol unic în promovarea dialogului incluziv și a inițiativelor de sensibilizare pentru consolidarea procesului de negociere colectivă.

Partenerii sociali cu și fără acorduri colective au oferit perspective diferite cu privire la dificultățile întâmpinate în punerea în aplicare a negocierilor colective.

După cum s-a subliniat în diferitele părți ale cercetării, absența contractelor colective de muncă poate duce la un scenariu de negociere fragmentat, marcat de inconsecvențe în ceea ce privește condițiile de muncă în diferite sectoare. Trebuie menționat că în anul 2021 nu existau contracte colective sectoriale în vigoare, ci doar câteva contracte colective la nivel de grupe de unități și unități, din cauza limitărilor cadrului de reglementare la momentul respectiv. Cu toate acestea, există speranțe cu tendințele, evoluțiile și provocările recente în negocierea colectivă în general și în negocierea sectorială în special, aduse de noile LDS nr. 367/2022 și HG nr. 171/martie 2023. HG nr. 171/2023 redefinește sectoarele de negociere colectivă, extinzându-le de la 30 la 58, urmărind flexibilizarea negocierii colective și încurajarea negocierii colective la nivel sectorial între partenerii sociali pe baza interesului comun și prin acordul părților și îmbunătățirea cadrului legislativ pentru dialogul social în vederea creșterii numărului de contracte colective de muncă și protejării resurselor și lucrătorilor.

Având în vedere toate modificările legislative recente și îmbunătățirile care pot fi așteptate ca urmare a acestui fapt, se recomandă extinderea monitorizării relațiilor de muncă din România pentru a urmări integrarea noilor reglementări în procesul de negociere colectivă.

5 Recomandări

Ca urmare a cercetărilor ample efectuate, a problemelor persistente identificate în procesul de negociere colectivă, a scăderii forței și puterii sindicatelor din România și a dinamicii peisajului legislativ și politico-economic, au apărut o serie de recomandări operaționale. Partenerii sociali ar trebui să ia în considerare unele măsuri posibile pentru a-și atinge scopul de a sprijini drepturile lucrătorilor în relațiile de muncă dinamice actuale, după cum urmează:

- Monitorizarea continuă a modului în care noile prevederi legislative vor fi implementate și respectate și raportarea oricăror încălcări.
- Extinderea, îmbunătățirea și consolidarea dialogului social cu partenerii sociali la toate nivelurile, deoarece devine imperativ ca țările europene să alinieze salariile minime, ocuparea forței de muncă și politicile de educație și formare a adulților la directivele europene.
- Implicarea activă în redefinirea sectoarelor de negociere colectivă în vederea încheierii unor contracte colective adecvate la acest nivel.
- Extinderea digitalizării organizațiilor pentru a facilita comunicarea online, atât pentru a informa membrii de sindicat, cât și publicul larg cu privire la acțiunile sindicale și impactul acestora asupra reglementărilor pieței muncii, sporind astfel gradul de conștientizare a importanței dialogului social și a negocierii colective.
- Facilitarea participării la cursuri de formare specifice pentru membrii de sindicat pentru a sprijini adaptarea competențelor angajaților la o piață a muncii dinamică și durabilă (de exemplu, competențe digitale și ecologice).

Referințe

- Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu, and Tiberiu Țiclea. 2013. “Impactul Reformelor Legislative Asupra Relațiilor Industriale Din România.” ILO Publications. Accessed January 18, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf.
- Concordia Employers’ Confederation. n.d. “About Us.” Accessed March 23, 2023. <https://concordia.ro/en>.
- Constitution of Romania. 1991. “Fundamental Rights, Freedoms and Duties.” Accessed April 7, 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.
- Constitution of Romania. 1991. “Art. 41 (5) - Labour and Social Protection of Labour.” Accessed May 1, 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.
- Eurofound. 2020. Industrial Relations: Developments 2015–2019, Challenges and Prospects in the EU Series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accessed May 15, 2023. <http://eurofound.link/ef20023>
- Eurofound. 2022. “Living and Working in Romania. Industrial Action and Disputes.” Accessed April 7, 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#industrial-action-and-disputes>.
- European Commission. 2019. “European Semester: Country Report Romania 2019.” Accessed April 7, 2023. https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2022. “European Company Survey, 2019.” Accessed March 31, 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys>.
- European Trade Union Institute. 2016. “Industrial Relations in Romania - Background Summary.” Accessed April 6, 2023. <https://www.etui.org/covid-social-impact/romania/industrial-relations-in-romania-background-summary>.
- Federation of Free Unions in the Petroleum and Energy Sector. 2021. “About FSLI Petrol Energie Mobile App.” Accessed May 1, 2023. <https://www.fslipetrolenergie.org/post/campania-fii-mereu-conectat-cu-aplic%C8%9Bia-fsli-petrol-energie-a-inceput>.
- Heemeryck, Antoine. 2018. “Social Movement and Civil Society in Post-communist Romania: Local Evolution, Global Comparison.” *Anthropological Researches and Studies* 8: 254-267.
- ILO. 2021. “Individual Case Concerning the Application of Convention No. 98 by Romania (CAS) – Discussion: 109th Session of the International Labour Conference.”
- ILO. 2022. “Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery.” DOI: 10.54394/VWWK3318. Accessed April 7, 2023.
- ILO. 2023. “Country Profile Romania.” Accessed April 7, 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102824.
- ILO. 2023. “ILOSTAT. ADM-RWO - Administrative Records of Trade Unions.” Accessed March 23, 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx.
- Margarit, Diana, and Henry Rammelt. 2020. “The Revitalization of Social and Civic Participation in Eastern Europe? Industrial Conflict and Popular Protests in Romania.” *Intersections. East European Journal of Society and Politics* 6, no. 4.
- Ministry of Investment and European Projects. 2021. “Romania’s National Recovery and Resilience Plan Approved by the EU Council.” Accessed January 29, 2023. <https://mfe.gov.ro/pnrr/>.
- Ministry of Labour and Social Solidarity. 2011. “HG 1260/2011.” Accessed March 23, 2023. <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/DialogSocial/HG1260din2011.pdf>.
- Ministry of Labour and Social Solidarity. 2023. “Bipartite Social Dialogue.” Accessed March 23, 2023. <https://dialogsocial.gov.ro>.

- Ministry of Labour and Social Solidarity. 2023. “ANNOUNCEMENT on the Public Meeting Organized by the Ministry of Labour and Social Solidarity.” Accessed May 1, 2023. <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/dezbateri-publice/6884-20230322-anunt-dezbateri-publica-oug-modific-lege367din2022-si-lege53din2003?highlight=WyJjb2R1bCIIm11bmNpaSIIm11bmNpaSciLCJjb2R1bCBtdW5jaWkiXQ==>.
- National Institute of Statistics. 2023. “Conflicts of Interest by Activity of National Economy.” Accessed March 22, 2023. <http://statistici.insse.ro>.
- National Institute of Statistics. 2023. “Employees for the Units Where Strikes Took Place, by Type of Strikes and Categories of Persons.” Accessed March 22, 2023. <http://statistici.insse.ro>.
- National Institute of Statistics. 2023. “Strikes Initiated by Observing the Procedure Provided by Law by Type of Strikes.” Accessed March 22, 2023. <http://statistici.insse.ro>.
- OECD. 2023. “The Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).” Accessed March 21, 2023. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.
- PwC. 2022. “Study on the Sectoral Classification Within the Social Dialogue Process.” Accessed March 24, 2023. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.
- Romanian Parliament. 2003. “Labour Code.” Accessed March 24, 2023. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.
- Romanian Parliament. 2011. “Freedom of Association, Collective Bargaining and Industrial Relations Law No. 62/2011.” Accessed March 24, 2023. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88307&p_country=ROU&p_count=866&p_classification=02&p_classcount=15.
- Romanian Parliament. 2023. “The Social Dialogue Law 367/2022.” Accessed March 24, 2023. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>.
- National Trade Union Bloc. n.d. “Social Dialog.” Accessed March 23, 2023. <https://www.bns.ro/domenii/dialog-social>.
- National Trade Union Bloc. 2023. “Press Release.” Accessed May 1, 2023. <https://www.bns.ro/media-noutati/comunicate-de-presa/comunicat-de-presa-blocul-national-sindical-devine-prima-organizatie-sindicala-din-romania-digitalizata-complet>.
- Stoiciu, Victoria. 2016. “Romania’s Trade Unions at the Crossroads. Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power-Loss of 60 per Cent.”
- The National Trade Union Bloc (BNS). 2023. “About Us.” Accessed March 23, 2023. <https://www.bns.ro>.
- Trif, Aurora. 2004. “Overview of Industrial Relations in Romania.” SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, no. 02: 43-64.
- Trif, Aurora. 2015. “Dialogul Social În Timpul Crizei Economice. Supraviețuirea Negocierilor Colective În Sectorul Industrial Din România.”
- Varga, Mihai. 2013. “Refocusing Studies of Post-communist Trade Unions.” European Journal of Industrial Relations 19, no. 2: 109-125.
- Varga, Mihai, and Annette Freyberg-Inan. 2015. “Post-communist State Measures to Thwart Organized Labour: The Case of Romania.” Economic and Industrial Democracy 36, no. 4: 677-699.