

**Dialogul social în timpul crizei economice:
Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul industrial din România¹**

2015

Aurora Trif



¹ Acest raport național face parte din proiectul intitulat ‘**Dialogul social în timpul crizei economice: impactul reformării relațiilor de muncă asupra negocierii colective în sectorul industrial**’. Acest proiect (VS/2013/0409) derulat în șapte țări UE, a fost finanțat de către Comisia Europeană, *Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune* - Relații Industriale și Dialog Social și de către Dublin City University.

Dialogul social în timpul crizei economice:

Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul industrial din România

Partea 1 – Reforma co-reglementărilor și politica pieței muncii

1.1 Introducere

În influența lor lucrare asupra modelelor capitalismului est-european, Bohle și Greskovits (2012) consideră că România constituie un tip special de societate neo-liberală cu instituții statale slabe, cu un nivel ridicat de centralizare și de acoperire prin negociere colectivă, precum și cu o putere de mobilizare sindicală relativ ridicată. Anterior crizei care a debutat în 2008, România a avut un sistem cuprinzător de relații sindicale, cu un grad ridicat de răspândire a procesului de negociere colectivă la nivel național, sectorial și pe unitate; sistemul legislativ susținea dezvoltarea consultărilor și a negocierilor bi- și tripartite, între sindicate, angajatori și autoritățile guvernamentale (Trif, 2010). Totuși, Guvernul a schimbat radical acest sistem după criză, în ciuda opoziției manifestate de către sindicate și de cele mai importante asociații patronale (Ciutacu, 2012). Modificările legislative au condus la anularea drepturilor fundamentale ale sindicatelor la negociere colectivă, subminând dreptul de a constitui sindicate și de a trece la acțiune sindicală. În consecință, contractele colective inter-sectoriale au încetat să existe și s-au încheiat foarte puține contracte colective pe grup de unități după adoptarea, în 2011, a noii legislații privind relațiile de muncă. Guvernarea de centru-dreapta a folosit criza ca pretext pentru a reforma sistemul relațiilor de muncă, beneficiind de sprijinul „Troică” alcătuită din Uniunea Europeană (UE), Fondul Monetar Internațional (FMI) și Banca Centrală Europeană (BCE)

1.2 Negocierea colectivă înainte de criza din 2008

Înainte de 2008, România a avut o legislație a muncii relativ protecționistă, cu un nivel ridicat de centralizare și de acoperire prin negociere colectivă (Bohle și Greskovits, 2012; Trif, 2008). Sistemul legislativ românesc este influențat de către Codul Civil Napoleonian, de sorginte franceză. Legislația post-decembristă a acordat partenerilor sociali dreptul de a purta negocieri colective și a permis sindicatelor să organizeze greve (Hayter et al., 2013).

Contractele colective de muncă se puteau încheia la nivel național, sectorial (sau alte subdiviziuni) și de organizație. Ca prevedere comparabilă doar cu cea din Slovenia, dintre noile State Membre UE, exista o extindere automată a contractelor colective pentru a se aplica tuturor angajaților de la nivelul respectiv de negociere, conform principiului „erga omnes”. În România, toți angajații erau acoperiți de contractul colectiv de muncă unic la nivel național înainte de criza din 2008. În plus, angajaților le erau opozabile clauzele de la nivel de domeniu de activitate în 20 din cele 32 de ramuri eligibile pentru negociere colectivă. Contractele colective existau în principalele sectoare industriale, ca industria extractivă, sectorul metalurgic, electrocasnice, industria textilă și de prelucrare a lemnului (Preda, 2006: 13). Contractele colective încheiate la nivel național și sectoriale stabileau termenii și condițiile minimale de muncă. Astfel, acestea erau utilizate ca standarde minime în negocierea contractelor colective de muncă la nivel de companie, în organizațiile sindicalizate. Totuși, respectarea clauzelor contractelor colective (și a legislației statutare a muncii) s-a dovedit dificil de realizat, în special pentru angajații cu salarii mici (Trif, 2008).

Legislația română le impune angajatorilor obligația de a iniția anual negocierile colective în cadrul oricărei organizații cu peste 20 de angajați (Hayter *et al.*, 2013). În marile companii sindicalizate, salariile, beneficiile sociale, zilele de concediu și condițiile de muncă sunt în general negociate de sindicat, de patronat și, uneori, de autoritățile statului. Spre deosebire de Slovenia și de Slovacia, în România cel mai important nivel de stabilire a termenilor și condițiilor de muncă era cel al companiei, chiar și înainte de criză (Carley *et al.*, 2007).

Procesul de aderare la UE a produs modificări legislative care au influențat negocierile colective. Pentru a armoniza prevederile din Codul Muncii cu acquis-ul social comunitar, s-au limitat restricțiile asupra încheierii contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată în statele care aveau legislație a muncii relativ protecționistă, precum România și Slovenia (Carley *et al.*, 2007). În schimb, atunci când Consiliul Investitorilor Străini a încercat să elimine obligația legală a angajatorilor de a negocia cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților în cadrul modificării Codului Muncii din 2005, liderii sindicali din România au reușit să păstreze mecanismul negocierii colective, cu sprijinul Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC) și al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) (Trif, 2008).

Deși reglementările formale ale pieței muncii din România înainte de 2008 au fost considerate ca protecționiste, în special de către investitorii străini, în practică, problemele asociate implementării legislației muncii și contractelor colective le-au făcut destul de

flexibile (Bohle și Greskovits, 2012). De asemenea, nivelul scăzut al salariilor a constituit unul din factorii-cheie care au condus la migrația masivă a forței de muncă înainte de criză și în cursul acesteia, precum și la un grad scăzut de participare pe piața muncii (Stoiciu, 2012; Trif, 2014). Astfel, reglementările de pe piața muncii nu au fost percepute ca obstacole ce limitează competitivitatea României. În plus, reglementările de pe piața muncii ar fi putut fi utilizate pentru a soluționa problemele legate de emigrarea masivă și de participarea scăzută pe piața muncii (Stoiciu, 2012; Trif, 2013).

Sindicatul înainte de criza din 2008

După 1989, organizarea și funcționarea sindicatelor erau reglementate în principal prin Constituție, Codul Muncii și Legea sindicatelor. Legea permitea ca un număr minim de 15 angajați să formeze un sindicat. Două sindicate din același sector puteau forma o federație sindicală dacă membrii lor reuniți erau de cel puțin 60 la număr, iar două federații puteau constitui o confederație. Acest cadru legal a contribuit la dezvoltarea unei mișcări sindicale descentralizate și fragmentate.

Fragmentarea sindicatelor este frecventă în Europa de Est, în special din cauza diviziunii dintre sindicatele vechi reformate și organizațiile nou-înființate. Totuși, în România, organizațiile sindicale reformate și cele mai importante sindicate noi au fuzionat în 1993 pentru a crea cea mai mare confederație: Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - CNSLR – Frăția. În România mai există patru confederații sindicale reprezentative la nivel național: Blocul Național Sindical (BNS), Confederația sindicatelor democratice din România (CSDR, creată în 1994, prin desprinderea de CNSLR – Frăția); Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” și Confederația Sindicală Națională „Meridian”. În ciuda unei fuziuni propuse și îndelung mediatizate în cazul a patru din aceste cinci confederații în februarie 2007, CNSLR – Frăția, BNS și Meridian doar au pus bazele unei alianțe slabe și au păstrat statutul independent al fiecăreia. În mod similar cu celelalte state est-europene, sindicatul reformat a rămas cea mai puternică organizație de după 1990. Majoritatea confederațiilor sindicale din România (cu excepția confederației „Meridian”) sunt membre ale Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC).

Tranziția de la economia centralizată și planificată la economia de piață a fost o perioadă foarte dificilă pentru sindicate. Ele trebuiau să protejeze interesele angajaților în cursul tranziției, dar și să sprijine evoluția către un sistem economic mai eficient despre care se

spera că va îmbunătăți condițiile de muncă pe termen lung. Per ansamblu, sindicatele române nu au obstrucționat procesul de transformare, deși restructurarea a condus la un declin masiv al numărului de membri sindicali. Totuși, spre deosebire de sindicatul polonez „Solidaritatea”, sindicatele române nu au sprijinit reforma ca terapie de șoc. Densitatea sindicală în România a scăzut de la 90% la începutul anilor 1990 la aproximativ 35% în 2006, însă chiar și așa era dublă față de Polonia (Trif, 2008). Sindicatele din România și Slovenia erau printre cele mai puternice din Europa de est din punct de vedere al densității sindicale și al influenței lor asupra legislației muncii înainte de izbucnirea crizei (Carley *et al.*, 2007).

Sectorul industrial a avut cea mai mare densitate sindicală din România, deși sindicatele erau destul de fragmentate. În 2002, densitatea sindicală în industria grea depășea 75%, în timp ce în sectorul alimentar și cel textil aceasta atingea aproximativ 50% (Preda, 2006: 13-15). Cea mai ridicată densitate sindicală era în industria metalurgică (83%). Existau zece federații sindicale ce operau în sectorul metalurgic, dintre care cinci erau reprezentative la nivel de ramură (Preda, 2006: 44). În sectorul chimic, existau cinci federații sindicale care aveau o densitate de 76% în 2002. Opt federații sindicale operau în industria textilă și patru în sectorul alimentar, al băuturilor și tutunului. În fiecare ramură industrială, sindicatele reprezentative cooperau constant în negocierea contractelor colective, care acopereau toți angajații din sector înainte de criză.

Asociațiile patronale înainte de criză

În majoritatea Statelor Membre UE, asociațiile patronale au avut un rol limitat în dezvoltarea sistemului de relații de muncă după 1989, comparativ cu sindicatele. Lipsa de experiență și ritmul lent al privatizării au fost principalii factori care au condus la o consolidare slabă în rândul asociațiilor patronale române. În plus, investitorii străini nu au fost dispuși să se afilieze asociațiilor patronale. Ei au preferat să se înscrie într-o asociație comercială numită Consiliul Investitorilor Străini (Chivu, 2005).

Fragmentarea asociațiilor angajatorilor este o trăsătură comună pentru noile State Membre (Kohl și Platzer, 2004), însă asociațiile române sunt printre cele mai divizate din regiune. Numărul de asociații patronale reprezentative la nivel național a crescut de la cinci, înainte de 2001, la 13 în 2008. O primă tentativă de a unifica cele mai mari cinci confederații patronale a fost efectuată în decembrie 1995, cu sprijinul Organizației patronale internaționale. S-a

semnat o convenție pentru înființarea „Patronatului Român”, însă conflictul dintre interesele divergente ale organizațiilor de stat și private a dus la divizarea din 1996. În 1999, a existat o a doua tentativă de unificare a organizațiilor patronale în Confederația Patronatelor din România, însă aceasta s-a dizolvat în 2003.

În 2004, cele mai mari două organizații membre ale fostei Confederații a Patronatelor din România, împreună cu alte patru asociații patronale, au înființat o organizație-umbrelă, Alianța Confederațiilor patronale din România, care în principal cuprindea companii mari cu capital român. Până în mai 2006, șapte confederații patronale au devenit membre în această organizație, în timp ce alte patru și-au anunțat intenția de a crea o nouă alianță (Chivu, 2007). Alianța Confederațiilor patronale din România s-a înființat în special pentru a reprezenta interesele membrilor la nivel internațional, mai ales în relația cu instituții ale UE. De asemenea, fuziunea acestor asociații fragmentate a constituit o pre-condiție pentru adeziunea la Confederația patronală europeană Business Europe. Angajatorii au început să-și unească forțele la nivel național, însă în 2008 erau tot 13 asociații patronale reprezentative la nivel național, deoarece membrii organizațiilor-umbrelă și-au păstrat statutul de reprezentativitate. În 2007, toate cele 13 asociații patronale au semnat ultimul contract colectiv de muncă intersectorial, valabil din 2007 până în 2010.

De asemenea, asociațiile patronale sectoriale au rămas fragmentate. Înainte de criză, erau 15 asociații patronale în industria alimentară, a băuturilor și tutunului, șase asociații patronale în sectorul chimic și două în cel metalurgic (Preda, 2006). Similar federațiilor sindicale, federațiile patronale din sectoarele industriale au reușit să coopereze în cursul procesului de negociere a contractelor colective de munca sectoriale.

1.3 Criza și reacțiile partenerilor sociali la criză

Evoluții socio-economice după declanșarea crizei

Criza financiară internațională a afectat în mod sever evoluțiile socio-economice din România după 2008. S-a produs o reducere a produsului intern brut (PIB) cu 6,6% în 2009, urmată de o altă scădere, cu 1,6% în 2010, care indica un regres economic mai grav decât cel din Bulgaria, care avea un nivel similar de creștere economică înainte de criză, și decât media europeană (Eurostat, 2014). Sectorul construcțiilor a fost cel mai grav afectat, cu o scădere de 14% a valorii adăugate la PIB în 2009, urmat de agricultură (-7,8%) și de servicii (-5,9%) (Zaman și

Georgescu, 2009:618). După 2008, creșterile salariale medii s-au situat sub nivelul inflației (Trif, 2013). De asemenea, câștigurile salariale în România sunt printre cele mai mici dintre Statele Membre UE (Hayter *et al.*, 2013), ceea ce reflectă faptul că sindicatele nu au reușit să securizeze puterea de cumpărare a angajaților.

În schimb, România are una dintre cele mai scăzute rate ale șomajului din UE. Deși criza a provocat concedieri masive în sectorul industrial, în construcții, comerț și sectorul public (Stoiciu, 2012:2), rata șomajului a crescut cu sub 2% din 2008, până la un nivel maxim de 7,5% în 2013 (Eurostat, 2014). În timp ce Guvernul a luat unele măsuri pentru încurajarea creării și menținerii de locuri de muncă, precum scutirea companiilor de la taxe pe profitul reinvestit și de la plata contribuțiilor la asigurări sociale pentru șase luni dacă angajau șomeri (Stoiciu, 2012: 2), se pare că principalul motiv care explică rata scăzută a șomajului este faptul că lucrătorii români au utilizat soluții individuale de „ieșire”, fie recurgând la economia informală, fie la plecarea la muncă în străinătate (Stan și Erne, 2014). Dimensiunea economiei informale a crescut de la aproximativ 22% din totalul economiei formale în 2007, la 29% în 2012 (Comisia Europeană, 2013 : 5). Datele din Eurobarometrul din 2007 prezintă ca principal motiv pentru munca în economia informală nivelul scăzut al salariilor din economia reglementată. Aceste informații arată și că doar 27% din populația României are încredere în sindicate, ceea ce sugerează faptul că majoritatea angajaților nu cred că sindicatele le pot ameliora condițiile de muncă.

Deși nu sunt disponibile date statistice valide referitor la emigrație din 2008 încolo, reprezentanții sindicatelor sugerează faptul că diminuarea salariilor în sectorul public în 2009 și 2010 a dus la o creștere a tendinței de emigrare a celor care lucrează în acest sector. Un lider sindical intervievat în 2013 a remarcat că aproximativ 2700 de medici au emigrat anual în ultimii ani, iar numărul lor a crescut cu 400 în 2011, după implementarea măsurilor de austeritate. Numărul total de emigranți români din 1990 până în 2012 este de 2,4 milioane (Institutul Național de Statistică, 2014: 9). Spre deosebire de alte State Membre UE grav afectate de criză, ca Grecia și Spania, șomajul și reglementările de pe piața muncii nu au fost considerate o cauză a crizei în România.

Există trei seturi de cauze inter-conectate care explică declinul economic din România. Mai întâi, în ciuda ponderii limitate de active toxice din sistemul său bancar, România a fost expusă la efectele negative ale crizei financiare globale în principal din cauza deschiderii sale către capitalul străin (Ban, 2014). De exemplu, acționarii străini dețin peste 85% din totalul activelor bancare (Trif, 2013). Al doilea set de factori se referă la reducerea cererii externe și

interne de bunuri și servicii. Exporturile românești către UE s-au redus cu 25% în 2009 (Trif, 2013). Sectorul industrial a fost printre primele afectate de criză, având o diminuare cu 7,7% în ultimul trimestru din 2008, din cauza unui declin al cererii interne și externe (Constantin *et al.*, 2011: 7). Reducerile salariale în cazul multor angajați, corelate cu declinul remitențelor din străinătate, au redus consumul privat cu 9,2% (Constantin *et al.*, 2011). Cel de al treilea set de factori se referă la deficiențele și dezechilibrele economice care existau înainte de 2008 (Ban, 2014). Creșterea economică dinainte de 2008 s-a bazat pe consumul de bunuri din import și pe vânzările imobiliare. În ciuda creșterii economice dintre 2000 și 2008 (cu o medie anuală de aproximativ 6%), deficitul bugetar a crescut constant, ajungând la 9% din PIB în 2009 (Stoiciu, 2012:2).

Pentru a face față deficitului bugetar, România a împrumutat 20 miliarde de euro de la Troica în 2010. De asemenea, România a semnat un Acord Preventiv cu FMI în 2011. Condițiile stabilite prin cele două acorduri internaționale pentru asistență financiară au avut o influență majoră asupra modului cum guvernarea români au reacționat în contextul crizei (Hayter *et al.*, 2013; Trif, 2013).

Răspunsul guvernărilor la criză: măsuri de austeritate și reforme structurale

O combinație de presiuni internaționale din partea Troicai, doctrina de centru-dreapta a coaliției de guvernare și lobby-ul investitorilor străini a generat două serii de reacții guvernamentale la criza începută în 2008, și anume: (a) măsuri de austeritate care vizau reducerea datoriei publice; și (b) reforme structurale care urmăreau să contracareze dezechilibrele macro-economice prin reforme structurale (Ban, 2014; Stoiciu, 2012). Din 2009, Guvernul a început să introducă măsuri de consolidare fiscală ce vizau reducerea cheltuielilor salariale pentru angajații din sectorul public, prin tăierea pensiilor și limitarea beneficiilor sociale (Stoiciu, 2012; Ministerul Finanțelor Publice, 2014). În 2009, Guvernul a adoptat o nouă lege a salarizării în sectorul public (ca parte a negocierilor cu Troica), lege care a redus fondurile de salarizare în sectorul bugetar (Hayter *et al.*, 2013). Pe lângă schimbarea grilelor salariale prin încadrarea tuturor bugetarilor într-o scală salarială unică definită în multipli ai salariului de bază de 700 RON (€165), noile prevederi legislative au obligat conducerea instituțiilor publice să reducă cu 15% costurile de personal în 2009. Aceasta a obligat angajații să își ia zece zile de concediu fără plată. În plus, pensionarilor le era interzis să obțină venituri suplimentare pe lângă pensii, dacă lucrau ca salariați în sectorul bugetar.

În 2010, coaliția de centru-dreapta a adoptat una din cele mai restrictive măsuri de austeritate din UE, diminuând salariile bugetarilor cu 25%, reducând numeroase beneficii sociale cu 15% și crescând TVA-ul de la 19% la 24% în 2010 (Trif, 2010). Aceste măsuri (care făceau parte din condițiile de acordare a asistenței financiare impuse de Troica) au redus deficitul bugetar de la 9% din PIB în 2009 la 3% din PIB în 2012 (Eurostat, 2014). Ele au ajutat Guvernul să obțină o relativă securitate financiară, însă economiile de la buget s-au efectuat în dauna nivelului de trai (Hayter *et al.*, 2013).

Din 2011, guvernele din România s-au axat pe reforme structurale, precum restructurarea sectorului public (de exemplu, desființarea de posturi, privatizarea spitalelor publice și a altor companii cu capital de stat) și pe flexibilizarea pieței muncii și a relațiilor de muncă (Ban, 2014; Ministerul Finanțelor Publice, 2014). Reformele ce vizau piața muncii erau considerate importante pentru soluționarea unor probleme precum participarea scăzută pe piața forței de muncă și emigrarea (România are una dintre cele mai reduse participări pe piața muncii din UE și aproximativ o treime din forța de muncă activă au emigrat din anii 1990) (Stoiciu, 2012). Deși rigiditatea pieței muncii nu a fost considerată drept cauză a recesiunii în România (Ban, 2014), Troica a făcut presiuni pentru o descentralizare radicală a negocierilor colective și pentru criterii mai restrictive privind extensia negocierii colective (Schulten și Muller, 2013, p. 6). În 2011, guvernul de centru-dreapta a profitat de oportunitatea de a destructura instituțiile existente care se ocupau de negocierea colectivă și de a reduce rolul și influența sindicatelor, prin schimbări legislative (a se vedea Anexa). A procedat astfel prin decizia unilaterală de a introduce o nouă Lege a dialogului social (LDS), care anula toate legile anterioare ce reglementau drepturile colective ale angajaților (Trif, 2013; a se vedea discuția extinsă asupra efectelor LDS în secțiunea 4).

Guvernul a adoptat și un nou Cod al Muncii în 2011, care afecta în principal drepturile individuale ale angajaților (Stoiciu, 2012). În primul rând, perioada de probă a fost extinsă de la 30 la 90 de zile pentru lucrători și de la 90 la 120 de zile pentru manageri (Clauwaert și Schömann, 2013). În al doilea rând, acest act legislativ a facilitat utilizarea de către angajatori a contractelor de muncă atipice, prin extinderea duratei maxime a contractelor de muncă pe perioadă determinată de la 24 la 36 de luni și prin simplificarea accesului angajatorilor la agenți de muncă temporară. În plus, angajatorilor li s-a permis să micșoreze unilateral săptămâna de lucru (și salariile corespunzătoare) de la cinci la patru zile. De asemenea, legea a permis angajatorilor să acorde zile libere în avans și să solicite angajaților să lucreze peste program (Clauwaert și Schömann, 2013). Intervalul de acordare de timp liber în compensație

pentru orele suplimentare prestate a crescut de la trei la patru luni. Legea a redus protecția în caz de concediere, în special pentru liderii sindicali. Noile prevederi ale Codului Muncii au simplificat procedurile prin care companiile puteau angaja și destitui salariații, stimulându-le pe acestea să adopte forme flexibile de contracte de muncă.

Măsurile de austeritate și modul arbitrar de impunere a reformelor în absența dialogului social au condus la un declin substanțial în popularitatea coaliției de centru-dreapta aflată la guvernare între 2008 și 2012 (Daborowski, 2012). Deși Guvernul a majorat salariile bugetarilor cu 15% în ianuarie 2011, privatizarea controversată a companiilor din domeniul extracției de resurse naturale și tentativa de privatizare a sistemului sanitar au dus la opoziție socială în creștere și au contribuit la colapsul Guvernului în februarie 2012. Coaliția politică de centru-dreapta a instalat o nouă conducere, care a rezistat mai puțin de trei luni.

În mai 2012, o nouă alianță de centru-stânga a preluat puterea. Guvernul de centru-stânga a decis să adopte măsuri pentru a-și consolida sprijinul popular, precum creșterea salariilor în sectorul public cu 8% din iunie 2012 și cu 7% din decembrie 2012 pentru a readuce salariile de bază ale bugetarilor la nivelul din 2008 (Trif, 2013). Totuși, creșterile salariale nu au fost negociate cu sindicatele. De asemenea, guvernul de centru-stânga nici nu a inversat modificările legale aprobate de guvernarea anterioară, nici nu a reintrodus celelalte beneficii (de exemplu, tichetele de vacanță și bonurile de masă) și nu a eliminat tăierile salariale pentru bugetari (de exemplu, al treisprezecelea salariu) până în 2014 (Ministerul Finanțelor, 2014). Guvernul nu plătește orele suplimentare efectuate de bugetari, deși unii dintre ei sunt nevoiți să lucreze peste program. De exemplu, embargoul asupra angajării în sectorul public și masiva emigrare a personalului medical a provocat deficit de personal, ceea ce a amplificat, la rândul său, presiunea pentru efectuarea de ore suplimentare de către medici și asistente în spitalele publice, pentru a asigura siguranța pacienților (Trif, 2013). De asemenea, toate modificările importante din legislația muncii începând cu 2008 au fost adoptate în mod unilateral de guvernările de centru-dreapta și centru-stânga prin ordonanțe de urgență (fără dezbateri publice sau parlamentare), ceea ce indică o reîntoarcere la practici decizionale autoritare.

Reacțiile sindicatelor la criză: opoziția împotriva măsurilor de austeritate

Sindicatele au militat împotriva măsurilor de austeritate în 2009 și 2010, dar nu au reușit să contracareze atacul guvernării asupra drepturilor angajaților și tendința de înrăutățire a

condițiilor de muncă pentru bugetari. Deși cele cinci confederații sindicale s-au consultat cu Guvernul în privința reformei salariale din sectorul public, sindicatele au fost nemulțumite de prevederile adoptate. Ele au organizat întâlniri locale, marșuri și o grevă națională de o zi a angajaților din transportul public în mai 2009, ca protest împotriva tăierilor salariale, a disponibilizărilor și a concediului fără plată obligatoriu. De asemenea, sindicatele au pichetat două treimi dintre prefecturile județene în iunie 2009 și au amenințat cu greva generală pentru a obliga Guvernul să ia în considerare propunerile lor pentru legea salarizării în sectorul public. Aceste revendicări au inclus reducerea raportului de 1:70 între cel mai mare și cel mai mic salariu la unul de 1:15, înghețând salariile timp de cinci ani pentru angajații cu salarii mari și accelerând creșterile salariale pentru cei mai slab plătiți (Ciutacu, 2010). În ciuda discuțiilor dintre reprezentanții Guvernului și sindicate în iunie 2009 și a altor forme de proteste de masă și pichetări ale Parlamentului în septembrie 2009, conflictul de muncă nu a adus angajaților niciun rezultat tangibil.

De asemenea, reforma salarială din sectorul public a agravat divizarea dintre confederațiile și federațiile sindicale. Sindicatele din sectorul învățământului, cel medical și administrația publică au fost nemulțumite de prevederile noii legi și de faptul că nu aveau mandat să participe la negocierile cu Guvernul (Ciutacu, 2010). În consecință, 11 federații sindicale din sectorul public au format o nouă organizație, denumită Alianța Bugetarilor. Scopul lor a fost combaterea măsurilor de austeritate și modificarea reformelor propuse privind salarizarea bugetarilor (Trif, 2010). Alianța a organizat o serie de proteste naționale în 2009, care au culminat cu o grevă generală de o zi, pe 5 octombrie 2009. Aproximativ 750 000 de angajați din sectorul public (dintr-un total de 1,35 milioane bugetari) au participat la cea mai mare grevă de după 1990. Principalele scopuri ale grevei au fost renegocierea legii salarizării bugetarilor care le reducea veniturile, anularea planurilor de disponibilizare și prevenirea modificărilor aduse Codului Muncii. În ciuda discuțiilor dintre Alianța Bugetarilor și reprezentanții Guvernului, greva nu și-a atins principalele scopuri, iar legea salarizării a rămas neschimbată. Deoarece Guvernul avea sprijinul UE și FMI, el a adoptat această lege în mod unilateral, în noiembrie 2009, în absența dezbaterilor parlamentare sau a luării în considerare a principiilor fundamentale negociate cu sindicatele (de exemplu, interdicția de a reduce salariile actuale) (Ciutacu, 2010). Această înfrângere sindicală a sporit convingerea guvernării de centru-dreapta că poate adopta și alte măsuri de austeritate.

În 2009, cele cinci confederații sindicale naționale au pus bazele unui comitet de criză pentru a protesta împotriva măsurilor de austeritate. În primul rând, i-au cerut Președintelui

României să respingă măsurile de austeritate agreate de Prim-ministru împreună cu Troica, însă Președintele le-a aprobat. În al doilea rând, confederațiile sindicale au înaintat o plângere către OIM în iunie 2010, reclamând faptul că Guvernul încâlca drepturile și libertățile sindicale. Confederațiile au semnalat organismelor UE faptul că Guvernul transfera povara crizei economice asupra angajaților și a altor grupuri vulnerabile din populație (Trif, 2010). În al treilea rând, sindicatele au identificat peste 400 de măsuri de combatere a crizei. Însă propunerile lor au fost în mare parte ignorate. În consecință, sindicatele s-au retras din majoritatea organismelor tripartite. În final, sindicatele au organizat o serie de proteste împotriva măsurilor de austeritate în mai 2010, cerând Guvernului să nu ia decizii unilaterale referitoare la măsurile de austeritate, să asigure implementarea contractelor colective și să elimine din legislație restricțiile asupra libertății negocierilor colective. Deoarece sindicatele nu au obținut mult sprijin din partea organismelor internaționale sau a opiniei publice (63% dintre români nu au încredere în sindicate, cu 15% mai mult decât în 2007, conform Eurobarometrului 2010), acestea nu au reușit să securizeze nici condițiile de muncă pentru membrii lor, nici propriul drept de a se implica semnificativ în negocierea colectivă și în dialogul social. În ultimă instanță, eșecul mișcărilor de protest împotriva măsurilor de austeritate din 2009 și 2010 a slăbit capacitatea de mobilizare a sindicatelor.

În plus, în cursul crizei, reprezentanții sindicali au sugerat faptul că a existat o campanie organizată de intimidare și discreditare a liderilor celor cinci principale confederații. Cazul cel mai cunoscut a fost arestarea lui Marius Petcu (liderul celei mai mari confederații sindicale, CNSLR Frăția) în 2011. Un alt lider sindical a declarat că a fost acuzat de evaziune fiscală, iar la domiciliul lui a fost trimisă poliția. Anchetele juridice care au urmat i-au demonstrat nevinovăția. Totuși, mulți analiști au declarat că unii lideri sindicali sunt corupți. Petcu a fost arestat pentru pretinsa luare de mită de la un om de afaceri presupus a fi contractat pentru a efectua lucrări de construcție la un sediu al sindicatului (Barbuceanu, 2012). Mediatizarea pretinsei corupții a liderilor sindicali le-a deteriorat acestora legitimitatea și a contribuit la scăderea numărului de membri sindical (Trif, 2013). Acuzațiile de corupție și acțiunea de protest eșuată împotriva măsurilor radicale de austeritate au condus la o capacitate de mobilizare foarte slabă împotriva atacului guvernării de centru-dreapta asupra drepturilor sindicale fundamentale prin intermediul schimbărilor legislative din 2011.

Reacțiile divergente ale angajatorilor la criză

Spre deosebire de sindicate, asociațiile patronale nu au avut un răspuns comun la criză și la schimbările în legislația muncii. În 2009 și 2010, Consiliul Investitorilor Străini și Camera de Comerț Americană s-au implicat în elaborarea noii legislații a muncii și au fost satisfăcuți de această dereglementare a pieței muncii generată de noul Cod al Muncii și LDS. În schimb, cele mai mari patru asociații patronale (dintre cele 13 confederații) care acoperă aproape două treimi din forța de muncă activă s-au alăturat celor cinci confederații sindicale în protestul împotriva LDS, retrăgându-se din instituțiile naționale tripartite în septembrie 2011 (Ciutacu, 2012). Cele mai mari patru confederații patronale se opuneau LDS, în principal deoarece prevederile sale anulau rolul lor ca reprezentanți ai angajaților în negocierea colectivă la nivel național. De asemenea, contractele colective naționale mențineau pacea socială și stabileau standarde minimale privind condițiile de muncă pentru a asigura competiția echitabilă între membrii lor. Un reprezentant din conducerea uneia dintre cele mai mari asociații patronale a considerat că eliminarea negocierilor colective la nivel național și noile cerințe privind extensia negocierii colective sectoriale au avut un efect negativ asupra capacității membrilor săi de a face față crizei economice, în timp ce flexibilizarea relațiilor economice a avut un efect pozitiv (Hayter *et al.*, 2013: 48-49). Mulți angajatori par mulțumiți cu extinderea prerogativei lor de a stabili termenii și condițiile de muncă la nivel de organizație.

1.4. Impactul crizei asupra negocierii colective

Măsurile de austeritate adoptate de Guvern la nivel substanțial și procedural, cu sprijinul Troicăi în timpul crizei recente au condus la disoluția sistemului de negociere colectivă la multiple niveluri care funcționau în România înainte de criză. LDS a îngreunat semnificativ procesul de negociere a contractelor colective la toate nivelurile, din cauza abolirii drepturilor sindicale fundamentale (a se vedea Anexa).

În primul rând, LDS interzice negocierea colectivă inter-sectorială. Înainte de 2011, confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național negociau anual un contract colectiv de muncă unic, la nivel inter-sectorial. Acest contract stipula drepturile și obligațiile minimale pentru întreaga forță de muncă din România. Numai cinci (dintre cele 13) asociații patronale erau reprezentative la nivel național în 2014, în timp ce toate cele cinci confederații sindicale și-au păstrat statutul de reprezentativitate (Hayter *et al.*, 2013). În schimb, patru confederații sindicale au pierdut un număr considerabil de membri (CNSLR Frăția are în prezent 306 486 membri, comparativ cu 850 000 în 2008; CNS Cartel Alfa are

301 785 membri, față de un milion în 2008; BNS are 254 527 de membri, comparativ cu 375 000 în 2008), în timp ce numărul de membri ai CSN Meridian a crescut de la 170 000 la 320 000 (Hayter *et al.*, 2013: 13). Per ansamblu, datele disponibile sugerează că densitatea sindicală a scăzut substanțial de la aproximativ 33% în 2007, însă nu există date de încredere privind densitatea sindicală sau numărul de membri după criză (nu există informații despre membrii CSDR) (Barbuceanu, 2014). De asemenea, nu există date recente referitoare la densitatea organizațiilor patronale; în 2007, aceasta atingea 60% (Barbuceanu, 2014: 11). Din 2011, cele mai importante patru confederații patronale (CONPIROM – Confederația Patronală din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România, Patronatul Român, Uniunea Națională a Patronatului Român și UGIR-1903), alături de cele cinci confederații ale sindicatelor au militat pentru modificarea LDS pentru a le permite să negocieze contracte colective de munca inter-sectoriale și să se implice în mod semnificativ în organismele tripartite.

În al doilea rând, prevederile LDS a făcut foarte dificilă negocierea contractelor colective la nivel sectorial. Anterior, partenerii sociali care îndeplineau criteriile de reprezentativitate puteau negocia contracte colective valabile pentru toți angajații și angajatorii din ramura respectivă. În 2011, partenerii sociali au fost de acord să fie eligibile pentru negocierea colectivă 32 de ramuri, dintre care 20 aveau contracte colective (Trif, 2013). Noua lege redefinea 29 de sectoare industriale eligibile pentru negocierea colectivă, conform codurilor de activitate CAEN (Clasificarea activităților din economia națională). Această lege a impus partenerilor sociali să se restructureze, să se re-înregistreze la judecătoriile locale și să demonstreze că sunt reprezentative pentru sectoarele redefinite. Federațiile sindicale doreau să se re-înregistreze pentru a deveni reprezentative pentru sectoarele nou-definite (a se vedea Barbuceanu, 2014: 13-15 pentru o listă a federațiilor sindicale care au depus aplicații pentru a deveni reprezentative în conformitate cu noile prevederi, inclusiv cele din sectorul industrial), pentru a fi autorizate să negocieze colectiv în numele membrilor lor. 57 de federații sindicale au solicitat redobândirea statutul lor de reprezentativitate, în timp ce doar șapte federații patronale au făcut demersuri pentru a fi reprezentative la nivel de sector până la sfârșitul lui 2012 (Hayter *et al.*, 2013: 56-59). Asociațiile patronale sunt descurajate să devină reprezentative fiindcă noile contracte colective de muncă la nivel sectorial se aplică doar acelor angajatori care aparțin organizațiilor patronale semnatare ale contractelor colective, cu excepția cazurilor în care asociațiile patronale acoperă mai mult de 50% din angajații din respectivul sector (a se vedea Anexa). Deoarece federațiile sindicale nu au avut parteneri de

negociere a contractelor colective la nivel sectorial în majoritatea sectoarelor economice în 2012 și 2013, nu s-au mai încheiat noi contracte colective în sectorul privat după 2011 (Barbuceanu, 2014). Au existat câteva noi contracte colective de muncă încheiate la nivel de grup de spitale sau alte sub-sectoare bugetare, precum educația, cercetarea și serviciile publice de apă și canalizare (Hayter *et al.*, 2013).

În al treilea rând, LDS a complicat procesul prin care sindicatele negociau contracte colective de muncă la nivel de companie, din cauza unor modificări procedurale majore (a se vedea Anexa). Sindicatele locale au fost nevoite să se re-înregistreze la judecătoriile locale pentru a fi autorizate să negocieze contracte colective de muncă. Numeroase sindicate locale și-au pierdut statusul de reprezentativitate deoarece noua lege prevedea că densitatea sindicală trebuie să atingă minim 51% din numărul total de angajați, comparativ cu o treime, conform legii anterioare (dacă densitatea sindicală este sub pragul de reprezentativitate sau nu există sindicat în companie, reprezentanții aleși ai salariaților puteau negocia contractele colective). De asemenea, noua lege solicită obligativitatea de a avea minim 15 angajați din aceeași companie pentru a constitui un sindicat, în timp ce legea anterioară presupunea ca 15 angajați cu aceeași profesie să formeze un sindicat. LDS face imposibilă negocierea colectivă pentru sindicate în peste 90% dintre companiile românești care au sub 15 angajați (Barbuceanu, 2012). Deloc surprinzător, numărul de contracte colective de muncă la nivel de companie a cunoscut un declin (Hayter *et al.*, 2013:23).

În fine, LDS face mai dificilă pentru sindicate declanșarea conflictelor de muncă. Angajaților nu li se mai permite să facă grevă dacă prevederile din contractul colectiv nu sunt implementate de către angajator. De asemenea, este obligatoriu pentru părțile aflate în conflict să caute soluții de reconciliere prin mediere înainte de a declanșa o formă de protest potrivit legii actuale, ceea ce nu se întâmpla înainte de 2011. Pe durata unei greve, salariații implicați își pierd toate drepturile de angajați, cu excepția asigurării de sănătate, în timp ce anterior își pierdeau doar salariile. De asemenea, liderii sindicali erau protejați timp de doi ani după încheierea mandatului, conform legii anterioare, în timp ce actualul Cod al Muncii prevede că un angajator îi poate destitui imediat ce își finalizează mandatul. În plus, angajații și reprezentanții lor nu au voie să organizeze acțiuni de protest, dacă revendicările lor presupun o soluție legală de rezolvare a conflictului, ceea ce face aproape imposibilă organizarea de proteste împotriva modificărilor legale. În 2011, sindicatele aveau o capacitate foarte redusă de mobilizare împotriva subminării drepturilor sindicale fundamentale, declanșată de guvernarea de centru-dreapta. Această forță redusă de mobilizare era cauzată de eșecul demonstrațiilor de masă și al grevei împotriva măsurilor de austeritate în 2009 și 2010, precum și de acuzațiile de corupție îndreptate împotriva liderilor sindicali naționali.

În ciuda acestor probleme, liderii sindicali ai celor cinci confederații au semnat un protocol în 2011 cu opoziția, care a promis să schimbe reglementările din legislația muncii adoptate de coaliția de centru-dreapta în schimbul sprijinului sindicatelor la alegerile din 2012. Alianța de centru-stânga a ajuns la guvernare în 2012, însă noua guvernare nu a efectuat practic nicio modificare legislativă la LDS până în martie 2014. Reprezentanții OIM au purtat discuții cu guvernarea de centru-stânga și cu reprezentanții Troicai despre nevoia de a modifica actuala legislație a muncii pentru a respecta convențiile OIM (Hayter *et al.*, 2013). Totuși, UE și FMI s-au opus majorității modificărilor propuse de partenerii sociali. În timp ce Troica a sprijinit modificările legislative adoptate unilateral de guvernarea de centru-dreapta (în absența dezbaterilor parlamentare sau a consultării cu sindicatele și cu reprezentanții patronatelor) care au diminuat protecția angajaților în 2011 (Trif, 2013), în comentariile lor comune, UE și FMI au obiectat față de utilizarea unui proces puțin mai democratic pentru modificarea LDS (Legea 62/2011), în scopul respectării convențiilor OIM:

“Înțelegem că prezentul document a fost pregătit de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național și de doar patru confederații patronale. Având în vedere importanța Legii 62/2011 pentru relațiile de muncă din România, ceea ce presupune o reformă esențială, considerăm că este nepotrivit să modificați această lege printr-o ordonanță de urgență și socotim ca fiind de maximă importanță parcurgerea procesului legislativ normal care asigură o pregătire riguroasă și consultarea adecvată a tuturor partenerilor sociali, inclusiv a tuturor organizațiilor patronale reprezentative la nivel național ... le solicităm ferm autorităților să limiteze toate amendamentele la Legea 62/2011 exclusiv la modificările strict necesare pentru a aduce legea în conformitate cu acordurile fundamentale ale OIM” (Comentarii comune ale Comisiei Europene și FMI, Octombrie 2012, p. 1).

Comisia Europeană și FMI s-au opus modificărilor propuse referitor la aria de acoperire a contractelor colective de muncă la nivel național și sectorial. În mod specific, aceste foruri se împotriveau schimbărilor care ar fi simplificat demersul angajaților de a declanșa acțiuni de protest; ele au solicitat o reducere și mai accentuată a influenței sindicatelor, prin limitarea protecției legale a reprezentanților locali ai salariaților implicați în negociere colectivă. Totuși, Comisia Europeană și FMI au fost de acord cu modificările propuse privind scăderea pragului de reprezentativitate a sindicatelor locale de la peste 50% la 35% și reducerea numărului de membri necesar pentru înființarea unui sindicat, de la 15 la 5. În contrast cu așteptările ca integrarea în UE să se concretizeze în sprijin pentru drepturile salariaților (Kohl și Platzer, 2004), UE a avut un rol crucial în reducerea drepturilor angajaților și a capacității sindicatelor de a negocia contractele colective în cursul crizei recente.

1.5 Remarci finale

Prima parte a raportului analizează principalele modificări în negocierile colective de după 2008, pe baza unor date secundare. Secțiunea explică faptul că guvernările de centru-dreapta au avut în primul rând o motivație ideologică de a elimina, cu sprijinul Troicai, sistemul de negocieri colective la diverse niveluri stabilit înainte de criza din 2008. S-a manifestat nevoia de reforme structurale pentru a corecta dezechilibrele economice, însă reglementările de pe piața muncii nu erau printre aspectele esențiale ce necesitau modificări substanțiale (Ban, 2014). Guvernarea de centru-dreapta a avut o justificare „tehnică” pentru a iniția unele reforme structurale, în special referitor la cele solicitate de Troica pentru acordarea creditului promis (Stoiciu, 2012). Totuși, a existat o motivație ideologică în privatizarea serviciilor de utilități publice, în reducerea contribuțiilor sociale și în diminuarea rolului și influenței sindicatelor în negocierile colective (Stoiciu, 2012; Trif, 2013).

Deși atât măsurile de austeritate, cât și reformele structurale au afectat negocierile colective, modificările aduse legislației muncii (și asociate cu reformele structurale) au condus la o transformare radicală a sistemului relațiilor de muncă și au adus prejudicii pe termen lung mecanismelor de negociere colectivă. Cea mai importantă schimbare în negocierea colectivă este la nivel național, deoarece LDS face imposibilă negocierea unor contracte colective de muncă inter-sectorială de către partenerii sociali. De asemenea, LDS a îngreunat substanțial procesul de negociere a noilor contracte la nivel de sector, din cauza cerințelor legale pentru partenerii sociali. Ca rezultat, nu s-au mai încheiat noi contracte colective de muncă la nivel sectorial în sectorul privat între 2012 și martie 2014. A existat de asemenea un declin masiv al numărului de contracte colective de muncă la nivel de companie încheiate după 2008 (Hayter *et al.*, 2013). Astfel, impactul co-reglementării termenilor și condițiilor de muncă s-a redus considerabil, în timp ce s-a manifestat o creștere a prerogativelor angajatorilor (și ale managerilor) la nivel de companie, din cauza eroziunii drepturilor individuale și colective ale angajaților.

Totuși, nu este clar în ce măsură angajatorii utilizează aceste noi prerogative. Deși datele de la nivel național indică faptul că proporția din PIB alocată cheltuielilor salariale a scăzut din 2008 până în prezent (Hayter *et al.*, 2013: 36), studiile existente furnizează dovezi limitate referitor la consecințele acestui declin asupra negocierii colective la nivel național și sectorial pentru angajați, în special pentru cei care lucrează în industrie. Studii anterioare s-au centrat

în special pe impactul măsurilor de austeritate asupra termenilor și condițiilor de muncă pentru bugetari (Hayter *et al.*, 2013; Trif, 2013). Niciun studiu nu a investigat influența și calitatea contractelor colective de muncă la nivel de companie după prăbușirea contractelor de la nivel superior, național sau pe sector. Ar putea fi previzibil ca sindicatele locale din companiile industriale mari să fie cele mai capabile să mențină sau amelioreze termenii și condițiile de muncă pentru membrii lor, deoarece sectoarele manufacturiere aveau cea mai ridicată rată a densității sindicale din țară. Cea de a doua parte a acestui raport examinează impactul efectiv al reformelor de pe piața muncii asupra negocierii colective din industrie, precum și implicațiile acestor reforme pentru continuitate și schimbare în relațiile de muncă din România, pe baza unor date primare de cercetare.

Partea a doua

Impactul Reformelor privind Co-reglementarea și Politicile Pieței Muncii asupra Negocierii Colective în Industrie

2.1 Introducere

Criza recentă a condus la niveluri diferite de schimbare în relațiile de muncă în cadrul Statelor Membre UE (Marginson, 2014). România constituie un caz extrem de descentralizare dezorganizată a negocierii colective. Dereglementarea pieței muncii, efectuată de către guvernarea de centru-dreapta cu sprijinul Troicăi a afectat atât drepturile individuale ale angajaților, cât și pe cele colective. Amendamentele aduse Codului Muncii le-au permis angajatorilor o simplificare a cerințelor privind angajarea și concedierea salariaților și utilizarea programelor de lucru flexibile, în timp ce Legea Dialogului Social (LDS), adoptată în 2011, a diminuat drepturile colective fundamentale ale angajaților de a se organiza, a face grevă și a negocia colectiv (Trif, 2013). Acest „asalt frontal” asupra negocierii colective cu mai mulți angajatori (Marginson, 2014) a dus la o transformare a cadrului de reglementare, de la un sistem statutar care sprijinea negocierea colectivă la nivel național, sectorial și pe companie, la un așa-numit sistem „voluntar” (interviu, reprezentant guvernamental, 2014). Totuși, nu se cunoaște în ce măsură aceste modificări legislative au afectat negocierea colectivă la nivel de companie, în special în sectorul privat.

Acest studiu investighează impactul efectiv al reformelor legislației muncii asupra negocierii colective în sectoarele industriale în care sindicatele sunt relativ puternice. Studiul se axează pe efectele schimbărilor din legislația muncii asupra negocierii colective în șase companii care operează în sectoarele metalurgic și alimentară, în care sindicatele au reușit să-și prelungească până în 2015 contractele colective sectoriale negociate înainte de adoptarea LDS. Selecția celor șase studii de caz a vizat acoperirea unei diversități de situații și evoluții în negocierea colectivă. Deși în toate cele șase cazuri, modificările legale recente au făcut mult mai dificilă negocierea colectivă pentru sindicate, măsura în care termenii și condițiile de muncă s-au schimbat a variat, de la schimbările radicale în cazul Alimentar_4 (scenariul cel mai defavorabil), până la un grad sporit de continuitate în cazul Metal_5 (scenariul cel mai favorabil), iar celelalte cazuri se înscriu între aceste două extreme. Rezultatele sugerează că gradul de schimbare și de continuitate în termenii și condițiile de muncă la nivel de companie depinde de trei seturi de factori inter-corelați: (a) atitudinea angajatorului (și a

managementului de top) privind angajații și reprezentanții acestora; (b) piața locală a muncii și (c) capacitatea de mobilizare a sindicatului din companie.

2.2 Metodologie

Deoarece acest studiu urmărește analiza impactului reformelor de pe piața muncii asupra negocierii colective din industrie și investigarea implicațiilor acestora asupra continuității și schimbării din relațiile de muncă în România, cercetarea se bazează pe interviuri în profunzime cu 25 de reprezentanți-cheie la nivel național, sectorial și de companie. La nivel național, au fost intervievați: două oficialități sindicale, un reprezentant al asociațiilor patronale și doi reprezentanți guvernamentali. La nivel sectorial, au fost intervievați cinci reprezentanți ai sindicatelor, trei din sectorul metalurgic și doi din cel alimentar. În fine, 15 interviuri au fost realizate în cadrul a cinci companii cu profil metalurgic și una cu profil alimentar; în patru companii, au fost intervievați atât liderii sindicali, cât și managerii, în timp ce în două companii din domeniul metalurgic au fost intervievați doar liderii sindicali (a se consulta Tabelul 1).

Selecția companiilor s-a bazat pe recomandări primite de la lideri sindicali de la nivel sectorial, scopul fiind cuprinderea unei varietăți mari de companii, referitor la gradul de schimbare și de continuitate privind termenii și condițiile de muncă și evoluțiile în negocierile colective începând cu 2008.

Toate cele șase companii sunt subsidiare ale unor corporații multinaționale; două dintre ele au peste 1000 de salariați (Metal_1 și Metal_5), alte două au între 500 și 1000 de angajați, în timp ce restul de două au între 200 și 500 de angajați (a se consulta Tabelul 1). Cu excepția companiei Alimentar_4, angajații sunt acoperiți de un contract colectiv de muncă pe unitate, încheiat de un sindicat reprezentativ (însemnând că densitatea sindicală depășește 50%). Rezultatele preliminare ale cercetării au fost prezentate în cursul unui seminar de o zi la care au participat șase reprezentanți sindicali și un expert în relațiile de muncă din România. Participanții au oferit feedback asupra acestor rezultate preliminare, precum și informații suplimentare privind gradul de schimbare și de continuitate în relațiile de muncă din România.

Tabelul 1: Profilul studiilor de caz

Studii de caz	Număr de angajați (aproximativ)	Produse principale	Interviuri			Grad de deteriorare a termenilor și condițiilor de muncă începând cu 2011	
			Total	Sindicate	Angajator / Management resurse umane / Alți manageri	Negocieri colective (impactul LDS)	Drepturi individuale (impactul schimbărilor Codului Muncii)
Metal_1	> 3000	Cablaje auto	5	√	√	Moderat	Ridicat 50% din forța de muncă are contract pe perioadă determinată
Metal_2	700	Componente auto	2	√	√	Redus	Ridicat 4 zile lucrătoare pe săptămână (în loc de 5)
Metal_3	300	Electrocasnice	3	√	√	Redus	Ridicat Număr de angajați redus cu 40%
Alimentar_4	> 800	Morărit și panificație	3	√	√	Fără schimbări (nu există contract colectiv de muncă la nivel de companie)	Foarte ridicat Schimbare de la stil de conducere paternalist la autocrat

Metal_5	1500	Țevi de oțel	1	√	Nu	Redus	Redus
Metal_6	500	Echipament electric și electronice	1	√	Nu	Ridicat	Moderat

2.3 Implicații ale reformelor asupra *procesului și caracterului negocierii colective*

Asaltul frontal asupra negocierii colective la nivel național și sectorial

Rezultatele empirice au indicat faptul că reformele pieței muncii au condus la distrugerea negocierii colective la nivel național și sectorial, sugerând că moștenirea post-comunistă mai degrabă decât criza au condus la acele reforme. Potrivit reprezentanților guvernamentali, Guvernul a fost nevoit să înlocuiască sistemul statutar care susținea negocierile colective cu un sistem așa-zis „voluntar” (interviuri, 2014), din cauza schimbărilor în forma de proprietate asociate privatizării întreprinderilor de stat. S-a afirmat că majoritatea legilor privind piața muncii au fost adoptate înainte de jumătatea anilor 1990, atunci când majoritatea companiilor erau deținute de către stat. În acel context, sindicatele naționale au reușit să stabilească un cadru de reglementări în favoarea angajaților și a sindicatelor. În plus, „a existat o creștere în cascadă a obligațiilor impuse angajatorilor prin contractele colective încheiate la nivel național, sectorial și pe unitate” (interviu, reprezentant guvernamental, 2014). În consecință, guvernarea a urmărit constituirea unui sistem „voluntar” de negocieri colective, prin anularea obligativității stipulate prin lege ca asociațiile patronale reprezentative și sindicatele să se implice în negocieri colective la nivel sectorial sau inter-sectorial. Potrivit oficialităților guvernamentale, principalul scop al reformelor de pe piața muncii a fost acela de a face ca negocierea colectivă la nivel de companie să reflecte noile circumstanțe economice și politice din companiile private.

Majoritatea respondenților (cu excepția oficialilor guvernamentali) au indicat faptul că reformele pieței muncii au fost inițiate de către Camera de Comerț Americană și alți investitori străini din România. Respondenții au remarcat și faptul că a existat un comitet guvernamental informal care s-a consultat cu reprezentanții investitorilor străini, în timp ce canalele oficiale de consultări cu sindicatele și patronatele au fost ignorate de Guvern. De asemenea, anumite corporații multinaționale mari, precum Arcelor Mittal Galați (care are aproximativ 8000 de angajați) au influențat prevederile incluse în LDS. În urma unei greve de două zile din 2008 (salariații au cerut o majorare salarială de 30%, însă greva a fost declarată drept ilegală de un tribunal local), Arcelor Mittal a înaintat o plângere potrivit căreia prevederea din Legea sindicatelor (Legea 54/2003), care îi obliga pe angajatori să ofere lunar până la cinci zile libere plătite liderilor sindicatelor locale pentru activități sindicale, este neconstituțională. Această solicitare a fost trimisă la Curtea Constituțională, care a aprobat revendicarea lui Arcelor Mittal¹. Această hotărâre a fost integrată în noua legislație a muncii

(LDS). Astfel, nu mai există o cerință statutară ca angajatorii să ofere timp liber plătit pentru activități sindicale.

Deși toți angajatorii împărtășeau opinia că legislația anterioară a muncii îi favoriza pe angajați și trebuia reformată pentru a restabili balanța de putere dintre angajatori și salariați, perspectivele lor privind gradul necesar de schimbare varia. Reprezentantul asociațiilor patronale (care reprezenta una din cele patru confederații patronale care erau împotriva adoptării LDS) a explicat că aceste contracte colective la nivel național și sectorial erau necesare pentru a asigura pacea socială, a evita dumping-ul social și a stabili nivelul salariului minim pe economie.

În mod similar, Directorul general al companiei Metal_3 a remarcat faptul că negocierile colective la nivel de grup de unități sunt necesare pentru a evita dumping-ul social și, în general, considera că sindicatele ar trebui să aibă dreptul de a negocia colectiv la diferite niveluri. Punctul de vedere al acestui director general este o excepție, fiind aparent corelat cu activitatea sa îndelungată în Franța. Potrivit unui reprezentant al asociației patronale, numeroși membri au ales să părăsească organizațiile patronale (sau au amenințat cu retragerea) pentru a evita punerea în practică a prevederilor incluse în contractele colective la nivel de grup de companii. Rezultatele sugerează că marea majoritate a angajatorilor și a directorilor au privit favorabil reformele legislației muncii care au condus la descentralizarea negocierilor colective.

Totuși, măsura în care reformele legislației muncii au dăunat asociațiilor patronale a fost surprinzătoare; doar cinci (din 13) asociații patronale reprezentative în 2010 mai erau încă reprezentative în 2014. În plus, asociațiile patronale reprezentative par să aibă doar un rol marginal în cadrul instituțiilor bi- și tripartite, nemaifiind implicate în negocierea colectivă. Faptul că asociațiile patronale au un rol foarte limitat și o influență superficială la nivel național și sectorial pare să constituie principalul motiv pentru care alți reprezentanți patronali au refuzat să dea interviuri sau să participe la seminarul referitor la proiect.

În mod analog asociațiilor angajatorilor, rolul și influența organizațiilor sindicale naționale și sectoriale în negocierea colectivă a scăzut substanțial de la adoptarea LDS în 2011. Recomandările și suportul primit de la Troica alcătuită din UE, FMI și BCE pentru dereglementarea pieței muncii a făcut aproape imposibilă defensivă sindicatelor împotriva destructurării instituțiilor de negociere colectivă la nivel de angajatori multipli (Trif, 2014). Totuși, oficialii sindicali au menționat faptul că atacul împotriva drepturilor de muncă și a

drepturilor sindicale fundamentale nu a condus la o creștere a coeziunii interne și a solidarității în cadrul mișcării sindicale. Deoarece drepturile de muncă garantate prin lege erau obținute în principal prin consultări tripartite la nivel național în anii 1990, sindicatelor naționale le-a fost foarte dificil să mobilizeze salariații și sindicatele locale, care nu erau obișnuiți să lupte pentru drepturile lor legale.

Deoarece confederațiile și federațiile sindicale naționale nu au reușit să negocieze contractele colective opozabile tuturor angajaților la nivel național sau sectorial, după 2011, o serie de sindicate sectoriale au negociat contracte colective de muncă la nivel de grup de angajatori. Conform datelor furnizate de o confederație sindicală (CSDR), în 2014 au fost încheiate 24 de contracte colective valabile la nivel de grup de unități. Dintre acestea, șapte contracte sunt considerate contracte colective de muncă la nivel de sector, însă ele se aplică doar angajaților din companiile în care angajatorul este membru în asociația patronală semnată a contractului colectiv. Sindicatele din sectorul sanitar încearcă să extindă la întreg sectorul contractul colectiv de muncă valabil pentru un grup de angajatori, aplicând prevederile din LDS. Deși sunt întrunite criteriile cantitative pentru extindere în acest sector (deoarece angajatorii semnatori ai contractului colectiv acoperă mai mult de 50% din forța de muncă din acest sector), noile proceduri pentru extinderea contractelor colective la nivel de sector sunt ambigue și permit unei minorități de angajatori din mediul privat să blocheze extinderea. Oficialii sindicali au menționat faptul că acest caz este important (cu valoare de precedent ce stabilește regula), deoarece intenționează să-l folosească ca referință pentru alte solicitări de extindere a contractelor colective la nivel de sector.

Dintre cele șapte contracte colective sectorialeⁱⁱ, trei sunt din sectorul privat. Toate trei aparțin sectorului industrial; ele au fost negociate în conformitate cu vechile prevederi din legislația muncii (dinainte de 2011) și extinse prin acte adiționale până în 2015. Contractul colectiv din sectorul produselor de sticlă și ceramică include 39 de companii. Contractul prevede un salariu minim sectorial mai mare (cu 25 RON – 5,6 euro – mai mult decât salariul lunar minim pe economie). Contractul colectiv din sectorul industriei alimentare, al băuturilor și tutunului include 770 de companii, dar nu acoperă studiul de caz Alimentar_4, deoarece angajatorul nu este membru al asociației patronale care a negociat acest contract. Prin contrast, compania Metal_5 este acoperită de contractul colectiv încheiat în sectorul fabricării de electronice, mașini electrice și alte echipamente, care se aplică unui număr total de 108 companii. Asemănător cu majoritatea companiilor din România, celelalte patru studii de caz nu sunt acoperite de contracte colective de muncă cu angajatori multipli.

Deși numărul de contracte sectoriale a scăzut considerabil de la începutul recesiuniiⁱⁱⁱ, numărul de contracte colective pentru grupuri de companii a crescut de la 4 în 2008 la 16 în 2013 (Tabelul 2). Un reprezentant sindical care a participat la negocierea contractului colectiv pe grup de unități în industria auto a remarcat că au existat schimbări semnificative în procesul de negociere colectivă după 2008. În 2010, cele două federații sindicale reprezentative din sectorul auto au negociat (conform prevederilor vechii legislații) cu Federația Patronală din Industria Construcțiilor de Mașini (FEPA) o anexă la contractul colectiv sectorial pentru perioada 2011-2012. Ford Craiova s-a alăturat FEPA în 2010 pentru a conduce aceste negocieri.

Ford a dorit să obțină un contract colectiv vag, care să-i ofere mai multă influență pentru negocierile de la nivel local (de exemplu, a dorit să elimine grilele salariale, să descentralizeze modul de stabilire a programului de lucru, inclusiv privind pauzele de prânz și plata orelor suplimentare și a muncii în weekend, condiții care să fie negociate la nivel de companie). Ford a contractat serviciile unei firme de consultanță juridică pentru a negocia o addendă în numele FEPA. Deoarece a fost prima dată când sindicatele au trebuit să negocieze cu o firmă de consultanță, reprezentanții sindicali au considerat procesul de negociere ca foarte dificil. Avocații și-au fundamentat negocierile pe prevederile minimale din legislația muncii, precum și pe alte legi cuprinse în Codul Civil român. Negocierea addendei a durat patru luni, în 2010, în condițiile în care negocierile anterioare ale întregului contract sectorial a durat 30 de zile. Deși această addendă a oferit mai multă flexibilitate angajatorilor individuali (de exemplu, în stabilirea plății pentru orele suplimentare sau a pensiilor pentru salariații care au avut accidente de muncă), o treime dintre angajatori (148 la număr) au părăsit FEPA în 2011 – printre aceștia, și Dacia Renault, cel mai mare angajator din sector. Astfel, angajatorii care nu doresc să fie acoperiți de contracte colective la nivel de grup de unități se retrag din asociațiile patronale.

În 2012, cele două federații sindicale reprezentative au negociat cu reprezentanții FEPA un alt contract colectiv pe grup de unități pe o perioadă de doi ani, contract care include doar 40 de companii din sectorul auto, reprezentând sub 10% dintre companiile acoperite de contractul colectiv sectorial din 2010. Deși angajații Dacia Renault nu mai sunt acoperiți de un contract colectiv la nivel de grup de unități, ei beneficiază de cei mai buni termeni și condiții de muncă din sector, deoarece compania a rămas profitabilă în timpul recesiunii și are un sindicat local foarte puternic (Interviu, reprezentant al unei federații sindicale, 2014). Toți respondenții au convenit asupra faptului că principalul nivel la care se stabilesc efectiv

termenii și condițiile de muncă este cel al companiei. Deși situația a fost aceeași și înainte de criză, negocierile la nivel de companie porneau anterior de la prevederile negociate la niveluri superioare.

Tabelul 2: Număr de contracte colective (CC) în vigoare între 2008 și 2013

Anul	Grupuri de companii	Companie / locuri de muncă
2008	4	11,729
2009	9	10,569
2010	7	7,718
2011	8 (un nou CC și șapte acte adiționale la CC existente)	8,317
2012	8	8,783
2013	16	8,726

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (2014)

Accentuarea dezechilibrului de forțe în favoarea angajatorilor la nivel de companie

Numărul de contracte colective la nivel de companie a scăzut de asemenea, de la 11 729 în 2008, la 8 726 în 2013 (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, 2014). A existat un declin major, de aproximativ 3000 de contracte colective între 2008 și 2010, iar numărul lor a crescut cu circa 1000 în 2011 și 2012, înregistrând o ușoară reducere în 2013 (a se vedea Tabelul 2). Per ansamblu, numărul de contracte colective la nivel de companie a scăzut cu 25% între 2008 și 2013, în timp ce scăderea cea mai substanțială a avut loc înainte de adoptarea LDS în 2011.

Reformele legislative au îngreunat procesul de negociere colectivă la nivel de companie, deși în cele cinci cazuri care aveau contracte colective în vigoare (cu excepția firmei Alimentar_4), sindicatele locale erau reprezentative conform LDS (cu densitate sindicală de

peste 50% din totalul forței de muncă). În aceste companii, reprezentanții sindicatelor locale au afirmat că în prezent încep negocierile de la „zero”, în vreme ce înainte de 2011 ele începeau de la condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector. Existau prevederi mai avantajoase negociate la nivel sectorial privind salariul minim, majorările salariale corelate cu inflația, compensarea orelor suplimentare, beneficii pentru vacanță etc., iar grilele salariale erau negociate la nivel național. Doi reprezentanți ai sindicatelor locale au mărturisit că luau ca de la sine înțelese prevederile contractelor naționale și sectoriale, dar și-au dat seama de importanța acelor contracte colective de muncă doar când ele au încetat să existe.

Potrivit respondenților, principalul factor care afectează procesul de negociere colectivă la nivel de companie este atitudinea angajatorilor și a conducerii companiei față de sindicatul local. De exemplu, directorii au fost destul de ostili față de sindicate începând cu anii 2000 în cazul Metal_6, când un investitor a achiziționat majoritatea acțiunilor companiei. Anterior, relațiile dintre conducere și sindicat erau foarte bune, atunci când managerii și angajații dețineau compania (aceasta a fost inițial privatizată prin metoda MEBO în anii 1990). Imediat după reformele legislative, conducerea a anunțat sindicatele că va aplica noile prevederi legale. Mai întâi, compania a oprit colectarea cotizațiilor sindicale și i-a încurajat pe supervizori și pe muncitori să părăsească sindicatul. Potrivit unui respondent din partea sindicatului, conducerea superioară a înlocuit majoritatea managerilor de nivel mediu (circa 60-70%) și le-a cerut noilor manageri să utilizeze atât „morcovul” (să-i „mituiască” pe supervizori – respondentul a declarat că a observat sume mari pe statele lor de plată), cât și „bățul”, amenințându-și subalternii cu destituirea. Aceste tactici au dus la o scădere drastică a numărului de membri sindicali, cu 25% în două luni. În al doilea rând, conducerea superioară a făcut mai dificilă comunicarea dintre sindicate și membrii lor, interzicând liderilor sindicali să discute cu membrii în timpul programului de lucru sau să afișeze orice informație referitoare la activitățile sindicale în sediul companiei. În al treilea rând, conducerea a împărțit compania în șapte divizii independente și a îngreunat accesul sindicatelor la informații relevante pentru procesul de negociere. Sindicatul a fost nevoit să se reînregistreze la instanța judecătorească locală și să demonstreze că este reprezentativ pentru fiecare divizie în parte, pentru a i se permite să negocieze un contract colectiv pentru fiecare unitate. În general, procesul de negociere colectivă a devenit mai antagonist și mai dificil pentru sindicate în cazul Metal_6 după reformele legislative.

În celelalte patru studii de caz din industria metalurgică, atitudinea angajatorilor și a managementului superior față de sindicate a fost relativ cooperantă. În cazul Metal_1, managerul de resurse umane a menționat faptul că firma a preferat să nu profite de noile prevederi legislative privind negocierea colectivă, deoarece „legislația muncii s-ar putea schimba din nou” (interviu, 2014). Totuși, procesul de negociere colectivă a devenit mult mai dificil, deoarece sindicatul se confruntă cu greutate în cooptarea de noi membri și în reprezentarea a jumătate din totalul forței de muncă, alcătuită din angajați pe durată determinată. Compania a utilizat clauzele noului Cod al Muncii, care simplifică procedura prin care companiile pot angaja salariați pe durată determinată și aproape toți lucrătorii au fost angajați cu astfel de contracte după 2011. În mod asemănător, în cazul Metal_3, sindicatul are relații foarte bune cu managementul superior, iar relația lor nu s-a schimbat după 2011, însă sindicatul nu s-a putut împotrivi reducerii cu 40% a numărului de angajați, operată pe baza noilor prevederi din Codul Muncii, care permite angajarea, dar și concedierea mai facilă a salariaților.

Evoluții similare au avut loc în cazul Metal_2. Sindicatul are relații bune cu echipa de conducere actuală și nu au existat schimbări în procesul de negociere colectivă, însă managementul superior a redus săptămâna de lucru de la cinci la patru zile în timpul lunilor de vară, deoarece noile prevederi din Codul Muncii permit angajatorilor să ia această măsură. Oarecum surprinzător, reprezentantul sindical a menționat faptul că procesul de negociere colectivă era mult mai dificil înainte de 2008, atunci când exista un alt acționar principal care nu era dispus să negocieze cu sindicatul. În contextul descentralizării negocierii colective și al reformelor legislative care oferă prerogative sporite angajatorilor în a decide asupra termenilor și condițiilor de muncă, nu este surprinzător faptul că a crescut forța angajatorilor individuali și a directorilor în stabilirea termenilor și condițiilor de muncă, chiar și în companiile în care sindicatele au reușit să negocieze contracte colective.

Gradul ridicat de continuitate în procesul de negociere în patru (din cele cinci) studii de caz în care sindicatele sunt relativ puternice, precum și în cazul Dacia Pitești (care deține cel mai puternic sindicat la nivel de companie din România, potrivit oficialităților sindicale naționale), indică faptul că angajatorii individuali nu au avut într-adevăr nevoie de noua legislație a muncii pentru a înclina balanța de putere în favoarea lor. Deoarece aceste cazuri aparțin unei minorități de companii, în care densitatea sindicală este de peste 50%, rezultatele empirice coroborează perspectiva sindicatelor, potrivit căreia reformele legislative au

amplificat dezechilibrul de putere în favoarea angajatorilor, mai degrabă decât să reechilibreze raportul de forțe dintre angajatori și sindicate. Potrivit unui lider sindical,

Dacă înainte legea dădea un echilibru între cele două părți, punându-le pe același nivel, noua lege dă importanță numai angajatorului. Sindicatele nu contează, chiar dacă sindicalizăm 100% toată populația țării. (interviu, 2014)

Următoarea secțiune examinează impactul efectiv al reformelor asupra termenilor și condițiilor de muncă pentru angajați.

2.4. Implicații ale reformelor asupra conținutului și rezultatelor negocierii colective la nivel sectorial și de companie, raportat în special la salarii și timp de lucru

Impactul reformelor asupra rezultatelor obținute de angajați

Deși reformele legislative au redus semnificativ co-reglementarea termenilor și condițiilor de muncă de către partenerii sociali^{iv}, sunt încă în vigoare trei contracte colective sectoriale în sectorul industrial. Deoarece acestea au fost negociate înainte de schimbările majore din legislația muncii în 2011, nu au existat modificări substanțiale în conținutul lor. În sectorul industriei alimentare, al băuturilor și tutunului, ultimele negocieri sectoriale au avut loc în 2010, atunci când contractul colectiv din 2006 a fost prelungit până în 2015 printr-o addendă. Această addendă a modificat un singur articol din contractul sectorial, crescând salariul minim pe sector la 650 RON. În schimb, salariul minim pe economie a crescut la 670 RON în 2011. Astfel, salariul minim din sector este același cu salariul minim pe economie, deși era cu 20% mai mare decât salariul minim pe economie în contractul sectorial anterior. Un reprezentant al sindicatului a considerat că au fost norocoși pentru că au reușit să prelungească contractul colectiv de muncă sectorial din 2006 (care expira în 2010) înainte de reformele legislative din 2011. Spre deosebire de sectorul auto, în care un contract colectiv a fost negociat după schimbările legislative din 2011^v, nu au existat modificări privind grilele salariale, plata orelor suplimentare sau timpul de lucru în contractul colectiv sectorial din industria alimentară, a băuturilor și tutunului.

Cea mai mare schimbare privind consecințele contractelor colective de muncă sectoriale actuale constă în faptul că acestea se aplică doar angajatorilor care sunt membri în asociația patronală semnatară a aceluși contract sectorial. Potrivit reprezentanților sindicali intervievați,

noua legislație este neclară privind mecanismul de extensie pentru contracte colective de muncă semnate înainte de adoptarea LDS. Sindicatele au susținut că acele contracte colective ar trebui să se aplice tuturor companiilor din sector. În 2012, federațiile sindicale reprezentative din industria alimentară au prezentat această revendicare instanței juridice competente și au obținut o decizie favorabilă, însă această hotărâre judecătorească este contestată de autoritățile guvernamentale. Acestea din urmă susțin că, în conformitate cu noua legislație a muncii, contractele colective de muncă sectoriale ar trebui să fie opozabile doar acelor angajatori care au semnat respectivul contract. În ciuda faptului că au un contract colectiv sectorial valabil în industria alimentară, a băuturilor și tutunului, sindicatele locale afiliate la federația reprezentativă (care a negociat contractul la nivel de sector de activitate) nu îl pot utiliza ca bază de pornire pentru negocierile locale dacă angajatorul nu face parte din asociația patronală semnatară. În practică, se pare că toate contractele colective de muncă sectoriale sunt implementate în conformitate cu prevederile LDS, așa cum arată studiul de caz al companiei Alimentar_4.

Deciziile unilaterale luate de către management sunt ilustrate prin scenariul negativ al angajaților companiei Alimentar_4. Această firmă, care are circa 900 de salariați, este unul dintre liderii pieței de morărit și panificație din România. A fost privatizată către sfârșitul anilor 1990, fiind cumpărată de o companie greacă. Înainte de privatizare compania avea un sindicat local puternic (interview, reprezentant sindical sectorial, 2014). La începutul anilor 2000, atunci când compania și-a relocat sediul principal la periferia unui oraș, angajatorul a decis să îmbunătățească în mod unilateral termenii și condițiile de muncă și i-a încurajat pe lucrători să se retragă din sindicat. În aceste condiții, sindicatul companiei s-a desființat. Respondenții au menționat faptul că angajatorul grec și echipa managerială superioară aveau un stil de conducere paternalist, oferind salarii bune și sprijin financiar individual angajaților (de exemplu, împrumuturi personale și ajutor financiar dacă aveau pe cineva bolnav în familie). Astfel, angajații erau relativ mulțumiți cu termenii și condițiile de muncă.

Schimbarea proprietarului afacerii a provocat modificări radicale în stilul de conducere. În timpul crizei recente, compania greacă și-a vândut acțiunile unui holding austriac, care a obținut peste 95% din acțiunile companiei Alimentar_4 în 2013. Respondenții au sugerat faptul că acest grup de investiții a urmărit restructurarea foarte rapidă a companiei și vinderea sa în doi ani. Pentru a-și atinge acest scop, noul proprietar a decis schimbarea întregii echipe manageriale a companiei (o tactică similară celei utilizate în cazul Metal_4). Inițial compania a angajat o nouă echipă de management superior pe contracte determinate, pentru a se asigura

de faptul că angajatorul exercita controlul asupra acestor directori. Prima lor misiune a fost să înlocuiască aproape toți managerii de nivel mediu. Conducerea a angajat o nouă serie de manageri cu funcții medii, inițial dispunând de doi manageri pentru fiecare poziție managerială de mijloc, iar apoi treptat i-a destituit pe managerii angajați înainte de 2013. Potrivit unui fost manager de resurse umane, inițial directorii i-au concediat pe managerii cei mai vulnerabili, cum ar fi mamele singure, părinții cu copii mici și persoane care mai aveau sub doi ani până la pensionare. Managerii concediați au primit un preaviz de o lună, însă li s-a interzis să se prezinte la muncă sau să-și viziteze locul de muncă în decursul perioadei de preaviz, astfel managerii neputând comunica între ei decât dificil. Compania a oferit plata compensatorie minimă prevăzută de lege pentru disponibilizare, și nu cele șapte salarii compensatorii specificate în contractul colectiv sectorial. În acest context, unii manageri au contactat un fost Director de resurse umane pentru a-i cere sfatul.

Abia concediat, un manager de nivel mediu a încercat să-l aducă pe acest fost Director de resurse umane pentru a-l ajuta să negocieze cu noua conducere o modalitate de a-și păstra postul sau de a obține un pachet compensatoriu mai bun, dar i s-a replicat foarte ostil: „Dacă nu-ți place, dă compania în judecată!” (interviu, 2014). Respondenții au menționat faptul că mediul de lucru din cadrul companiei este foarte precar și majoritatea managerilor și a lucrătorilor obișnuiți se tem că își vor pierde slujbele. Respondenții nu cunoșteau numărul managerilor sau al angajaților pe poziții non-manageriale care fuseseră deja concediați. Cu ajutorul federației sindicale și a fostului Director de resurse umane, un manager de nivel mediu și-a abordat omologii care fuseseră destituiți și a înființat un sindicat al companiei pentru a încerca să le apere drepturile. Acest nou sindicat fusese abia înregistrat la instanța judecătorească când s-au desfășurat interviurile în 2014. Noul sindicat a solicitat federației sindicale reprezentative din sector să îi reprezinte în procesul de negociere colectivă la nivel de companie, așa cum este prevăzut de LDS. Acesta a fost un caz extrem de companie ne-sindicalizată, în care schimbarea de acționar a condus la deteriorarea atitudinii conducerii față de angajați, de la un stil managerial paternalist, la unul autocrat. Pentru angajați, aceste schimbări au afectat mai ales securitatea locurilor de muncă și climatul organizațional. Ar fi foarte interesant de urmărit evoluția acestui caz, pentru a investiga în ce măsură nou-înființatul sindicat reușește să protejeze drepturile angajaților.

În toate cazurile studiate, respondenții au afirmat că atitudinea angajatorului și a echipei locale de conducere superioară față de salariați au cea mai mare influență asupra măsurii în care se produc schimbări în termenii și condițiile propriu-zise de muncă. În cazul Metal_6,

atitudinea ostilă a conducerii față de sindicate a condus la creșterea numărului de litigii care au fost înaintate de către sindicaliști instanțelor juridice competente pentru soluționare. În celelalte cazuri, managementul a utilizat în special noile prevederi ale Codului Muncii, care le permit angajatorilor să flexibilizeze contractele de muncă și clauzele privind programul de lucru. În cazul companiei Metal_1, conducerea a utilizat contracte pe perioada determinată pentru personalul angajat după 2010, rezultând în contracte pe perioadă determinată pentru jumătate din numărul total de salariați; în cazul Metal_2, conducerea a redus săptămâna de lucru de la cinci la patru zile atunci când cererea pentru produsele fabricate de ei a scăzut în timpul verii; în sfârșit, conducerea companiei Metal_5 și-a redus forța de muncă cu 40%, din cauza scăderii cererii pentru produsele lor. În general, respondenții au menționat faptul că directorii au utilizat scheme flexibile de organizare a programului de lucru disponibile prin reformele legislative pentru a face față fluctuației cererii pentru produsele companiilor pe care le conduc.

Respondenții au remarcat de asemenea faptul că influența angajatorilor și a echipelor de conducere superioară în stabilirea salariilor a crescut din cauza unei reduceri semnificative în numărul angajaților acoperiți de contracte colective de muncă, precum și din cauza unor reforme legislative specifice. Noul Cod al Muncii specifică faptul că intră în atribuțiile managementului să decidă unilateral normele de muncă pentru angajați, iar anterior managerii erau obligați să negocieze acele norme împreună cu sindicatele. Această atribuție permite managerilor să crească încărcarea jobului angajaților prin sporirea normelor de lucru pentru anumite posturi, fără a opera creșteri salariale. În sectoarele în care sunt valabile contracte colective la nivel de grup de unități, dacă angajatorii nu sunt dispuși să aplice prevederile contractului colectiv, ei se pot retrage din asociația patronală. Anterior, toți angajatorii dintr-un sector erau obligați să aplice clauzele contractelor colective adoptate la niveluri superioare de către partenerii sociali reprezentativi.

De asemenea, a crescut influența conducerii locale asupra salarizării, deoarece în majoritatea companiilor, directorii nu trebuie să țină cont de prevederile negociate la niveluri superioare. De exemplu, în cazul Metal_1, o creștere salarială corespunzătoare ratei inflației s-a aplicat automat tuturor companiilor acoperite de contracte sectoriale până în 2011, iar în prezent inflația este inclusă în procentul de creștere salarială negociată la nivel de companie. Salariile pentru lucrătorii slab calificați nou angajați se plasau deasupra salariului minim înainte de 2011, iar în prezent aceștia primesc doar salariul minim pe economie. Toți respondenții au

remarcat faptul că influența angajatorilor și a managerilor asupra determinării salariilor a crescut considerabil de la reformele legislative recente.

În plus, descentralizarea negocierii colective a condus la o creștere a tendinței de comparare cu reperatele de pe piața locală. Reprezentanții sindicali (și alți respondenți) au indicat faptul că piața locală a muncii și nivelurile salariale din alte companii similare din regiune reprezintă principalele puncte de referință în negocierile salariale. În cazul Metal_1, sindicatul a raportat salariile la cele din cazul Metal_2, care are cel mai înalt nivel salarial din regiune. În cazul Metal_1, respondenții sindicali au menționat faptul că nivelul salarial actual este mai ridicat într-o altă fabrică, situată în aceeași arie ca și Dacia Renault, care are cele mai mari salarii din sectorul industrial. Deoarece compararea cu etaloane locale a dobândit mai multă importanță după colapsul contractelor colective la nivel național și sectorial, sindicatele din companiile Metal_1 și Metal_2 au decis să se dez-afilieze din două federații naționale și au creat o federație sindicală regională, pentru a le permite să coordoneze procesul local de negociere colectivă. Astfel, importanța evoluției salariale de pe piața locală a crescut de la recesiune, în timp ce nu s-au produs modificări privind influența performanței economice a firmelor, a productivității muncii și a calității bunurilor produse asupra nivelului salariilor.

De asemenea, rezultatele sugerează faptul că abilitatea sindicatelor locale de a crește salariile și de a proteja salariații împotriva deteriorării altor termeni și condiții de muncă este corelată cu capacitatea sindicatelor de a-și mobiliza membri pentru a trece la acțiuni de protest. Cel mai favorabil context a apărut în cazul Dacia Renault Pitești, în care termenii și condițiile de muncă ale angajaților nu s-au înrăutățit după intrarea în recesiune. Pe lângă faptul că are unul dintre cele mai mari sindicate ca număr de membri (peste 13 000), sindicatul de la Dacia Renault Pitești a reușit să crească salariul anual cu 350 RON (80 euro), ca urmare a unei greve de 16 zile în 2008. În mod similar, în cazul Metal_5 și Metal_1, sindicaliștii au precizat că faptul că au dovedit conducerii că membrii sindicali sunt gata să facă grevă pentru a sprijini poziția sindicatului în cursul negocierii colective le-a permis acestora să majoreze salariile după reformele legislative din 2011. Prin contrast, un reprezentant sindical a precizat faptul că organizația sa sindicală are o influență foarte limitată în timpul procesului de negociere colectivă deoarece sindicatul nu reușește să mobilizeze salariații care sunt preocupați de siguranța locului de muncă, deși aproape toți angajații sunt membri de sindicat (discuție în cadrul seminarului, 2014).

În sinteză, într-un context de descentralizare dezorganizată a sistemului de negociere colectivă, studiile de caz ilustrează ca impactul reformelor asupra termenilor și condițiilor

propriu-zise de muncă variază în funcție de circumstanțele fiecărei companii. Nivelul de schimbare în termenii și condițiile de muncă pentru angajați a variat de la modificări radicale în cazul Alimentar_4 și Metal_6, la un grad ridicat de continuitate în cazul Metal_5, iar celelalte cazuri se înscriu între aceste două extreme (Tabelul 2). În companiile în care cererea pentru produsele fabricate a scăzut de la intrarea în recesiune, angajatorii au folosit noile prevederi ale Codului Muncii pentru a obține un timp de lucru mai flexibil și contracte de muncă atipice (în cazul Metal_1, Metal_2 și Metal_3). În vreme ce organizarea timpului de lucru a fost modificată unilateral de angajatori, salariile și alți termeni și condiții de muncă au fost stabilite prin negociere colectivă în cazul a cinci companii care au sindicate reprezentative. Capacitatea sindicatelor de a menține sau a îmbunătăți termenii și condițiile de muncă prin negociere colectivă a fost afectată de trei factori interconectați, și anume (a) atitudinea angajatorului și a managementului față de angajați și de reprezentanții acestora; (b) piața locală a muncii și evoluții în negocierile colective purtate în alte mari companii din zona respectivă; și (c) puterea sindicatului și istoria relațiilor dintre sindicatele locale și management.

Implicații ale reformelor pentru partenerii sociali

Considerând faptul că principalul scop al reformelor de pe piața muncii a fost acela de a acorda mai multă putere angajatorilor individuali în stabilirea termenilor și condițiilor de muncă, nu este surprinzător faptul că reformele au condus la scăderea rolului și a influenței sindicatelor și patronatelor. Toți respondenții au remarcat faptul că principalele federații și confederațiile naționale și-au pierdut rolul central în negocierea colectivă. În plus, rolul lor în organismele tripartite și bipartite a fost mult redus, în timp ce a crescut rolul Guvernului în relațiile de muncă. Potrivit unui reprezentant al unei asociații patronale,

De fapt, Legea 62 a fărâmițat tot ce înseamnă mișcare patronală și mișcare sindicală în România și a slăbit puterea partenerilor sociali, atât pe parte patronală, cât și sindicală. Aceasta este evident, în România, este clar că există o slăbire a puterii partenerilor sociali, dar este o caracteristică ce convine de minune Guvernului României, pentru că, neavând niște parteneri sociali puternici, ei își pot impune deciziile mult mai ușor. (Interviu, 2014)

Atât reprezentanții patronatelor, cât și cei ai sindicatelor au menționat că dialogul social dintre partenerii sociali și guvernanți este foarte limitat. În timp ce, înainte de 2011, salariul minim era negociat de partenerii sociali, în prezent el este decis în mod unilateral de către

Guvern. De asemenea, s-a înființat un nou Consiliu Național Tripartit, conform prevederilor LDS, dar acesta are o funcție mai degrabă ”decorativă” (interviuri, 2014). Pe lângă faptul că procedurile sale administrative sunt neclare, în prezent acesta cuprinde 30 de reprezentanți guvernamentali, șase reprezentanți ai patronatelor și cinci ai sindicatelor, ceea ce face ca reprezentanții guvernamentali să-și impună foarte ușor opiniile asupra oricărui aspect. Astfel, intervenția statului în relațiile de muncă a crescut. De asemenea, din 2011 statul a promovat prerogativa angajatorilor de a stabili termenii și condițiile de muncă la nivel de companie, în contrast cu rolul său dinainte de 2010, când sprijinea în primul rând drepturile angajaților.

Descentralizarea negocierii colective a condus la destructurarea asociațiilor patronale. În prezent mai există doar cinci (dintr-un total de 13) organizații patronale care au rămas încă reprezentative la nivel național. Într-un context de reglementări favorabile, angajatorii nu trebuie să fie membri în organizații patronale. Per ansamblu, angajatorii individuali sunt mulțumiți cu prevederile noului Cod al Muncii și cele din LDS. Ei au utilizat noile prevederi din Codul Muncii, care permit mai multă flexibilitate, pentru a gestiona fluctuațiile din cererea pentru produsele lor (în cazul Metal_1, Metal_2 și Metal_3). Majoritatea angajatorilor preferă să stabilească termenii și condițiile de muncă la nivel de companie, câteodată cu ajutorul firmelor de consultanță juridică. Prin urmare, numeroși angajatori au părăsit asociațiile patronale. De altfel, liderii sindicali au precizat că angajatorii își aleg adesea pentru negocieri la nivel de grup de companii sau pentru instituții bi- sau tripartite reprezentanți care nu au mandatul pentru a lua vreo decizie.

LDS a sporit nu doar influența angajatorilor individuali, ci și pe cea a sindicatelor locale în raport cu alte eșaloane ale mișcării sindicale. Tensiunile dintre sindicatele de la nivel de companie și (con)federații au crescut substanțial după 2011. Deoarece confederațiile și numeroase federații nu mai negociază contracte colective, sindicatele de companie (care colectează cotizațiile de la membri sindicali) contestă distribuția acestor venituri din cotizații. Sindicatele locale au început să rețină un procentaj mai înalt din cotizațiile de membru, ceea ce a condus la dificultăți financiare pentru unele federații și confederații. În plus, unii respondenți au declarat că anumite sindicate locale raportează un număr mai scăzut de membri, pentru a reduce contribuțiile din cotizații plătite federațiilor și confederațiilor.

Potrivit reprezentanților sindicali naționali, în multe companii mari cu grad înalt de sindicalizare, liderii sindicali locali își folosesc poziția pentru a obține câștiguri personale, așa cum indică următorul citat:

Marea majoritate din liderii locali (nu toți) se comportă ca proprietari ai sindicatelor din companie. Foarte puțini dintre ei se consultă cu membri lor și îi implică în deciziile luate. Prin aceste „drepturi de proprietate” asupra organizației sindicale, liderii sindicali își folosesc poziția pentru a se implica în politica locală, a face bani și a dobândi o poziție înaltă de putere în comunitatea locală. (Interviu, confederație sindicală națională, 2014)

Această conduită conduce la un cerc vicios; dacă federațiile și confederațiile încearcă să ia atitudine, sindicatele locale amenință cu dezasocierea din federații și confederații, iar (con)federațiile își pierd resursele financiare și statutul de reprezentativitate.

În plus, reformele legale și diminuarea resurselor, cauzată de o diminuare a numărului de membri pentru multe sindicate, au condus la tensiuni între federații și confederații. În timp ce confederațiile au cooperat în lupta împotriva măsurilor de austeritate și a reformelor legale în primii ani ai recesiunii (Trif, 2014), această colaborare pare să fi scăzut de la adoptarea reformelor legislative din 2011. De exemplu, s-a afirmat că inițiativa BNS-ului de a modifica noului Cod al Muncii a primit un sprijin relativ limitat din partea celorlalte confederații sindicale. Deși LDS a periclitat mișcarea sindicală din România, ea a dus la diviziuni, mai degrabă decât solidaritate, în cadrul organizațiilor și între acestea.

În schimb, unele federații sindicale au dobândit un rol mai activ în negocierea colectivă la nivel local după 2011, însă rolul și influența lor depind de disponibilitatea sindicatelor locale de a le implica. În timp ce poziția sindicatelor locale în cadrul ierarhiilor sindicale a fost consolidată, influența lor în relația cu angajatorii a scăzut drastic. În companiile în care sindicatele au o densitate superioară pragului de 50%, acestea din urmă negociază contractele colective de pe o poziție mai slabă (din cauza standardelor legale mai scăzute privind condițiile de muncă, mai puțină protecție legală pentru liderii sindicali, mai multe dificultăți în inițierea grevelor, reducerea numărului de membri de sindicat, ca în cazul Metal_1 și Metal_6). În companiile în care sindicatele nu mai sunt reprezentative, sindicatele locale trebuie să coopereze cu reprezentanții „aleși” ai salariaților în cadrul procesului de negociere. Deoarece acești reprezentanți ai salariaților sunt în general selectați de echipa de conducere și nu au experiență în negocieri colective, potrivit respondenților, ei aduc adesea deservicii sindicatelor în cadrul procesului de negociere (interviuri, 2014). Totuși, negocierea colectivă este încă posibilă în companiile sindicalizate, în special dacă sindicatul local este afiliat unei federații reprezentative, care poate negocia în numele lor (dacă este solicitată).

Prin contrast, companiile cu mai puțin de 20 de angajați (și majoritatea companiilor mai mari nesindicalizate) nu mai sunt acoperite de contracte colective de muncă, ceea ce a condus la o

creștere a pieței gri a muncii. Astfel, a crescut numărul de angajați fără contract de muncă sau care sunt plătiți cu salariul minim pe economie și primesc restul de bani în mână fără forme legale, din cauza absenței contractelor colective la nivel național sau pe sector, în special în firmele mici. Aceasta generează consecințe negative pentru toate părțile implicate; pentru Stat, se reduc contribuțiile financiare ale salariaților și ale angajatorilor la buget; pentru companii, există o concurență neloială de la cei care se sustrag plății taxelor pe salariu către Stat; pentru sindicate, li se reduce capacitatea de a-i reprezenta și asista pe salariații vulnerabili, și le restricționează posibilitățile de a crește salariile pentru cei angajați legal. Autoritățile statului au indicat faptul că Guvernul a sporit numărul de inspectori de muncă și nivelul amenziilor pentru munca la negru, însă au recunoscut că noile prevederi legislative nu au reușit să rezolve aceste aspecte, deocamdată. Potrivit unora dintre respondenți, nu sunt destui inspectori, iar unii dintre ei sunt corupți.

Atât reprezentanții patronatelor, cât și cei ai sindicatelor împărtășesc opinii negative asupra intervenției statului în relațiile de muncă. Ei consideră că investitorii străini au folosit România ca „șoarece de laborator”, cu sprijinul FMI și al Uniunii Europene, pentru a descentraliza în mod radical negocierea colectivă. După cum afirmă un lider sindical,

Guvernul român a fost și este foarte slab. România este un studiu de caz, un cobai. Toate reformele din piața muncii au venit la insistența a doi jucători: unul este Camera Americană de Comerț, iar celălalt este Consiliul Investitorilor Străini, reprezentanții marilor corporații. Modelul României a început să fie multiplicat în alte țări din Europa Centrală și de Est și se dorește să fie extins și către vestul Europei. (Interviu, lider al unei confederații sindicale, 2014)

Sindicatelor și angajatorilor români percep România ca axă de referință în privința descentralizării negocierii colective în UE.

În concluzie, reformele de pe piața muncii au condus la trei consecințe inter-corelate pentru partenerii sociali: (a) rezultatul acestor reforme a fost o scădere considerabilă a rolului și influenței mișcării sindicale și a asociațiilor patronale, în timp ce a crescut influența angajatorilor individuali și a Statului în stabilirea termenilor și condițiilor de muncă; (b) deși reformele legislative pun în pericol existența asociațiilor patronale și a sindicatelor, ele au condus mai mult la divizări în cadrul ambilor parteneri sociali, și nu la solidarizare; și (c) reducerea co-reglementării și descentralizarea sistemului de negociere colectivă a făcut mai ușor pentru angajatori să nu respecte prevederile contractelor colective și să nu implementeze legislația muncii (de exemplu, cazul Alimentar_4), ceea ce a dus la o extindere a pieței muncii la gri.

2.5. Discuție și concluzie: tendințe generale privind schimbarea și continuitatea în relațiile de muncă

Acest raport examinează impactul reformelor legislației muncii asupra negocierii colective în sectoare industriale puternic sindicalizate, cu accent pe implicațiile majore în termeni de continuitate și schimbare în relațiile de muncă din România. Rezultatele empirice sugerează faptul că reformele legislative au condus la o descentralizare radicală și la o destructurare a sistemului relațiilor de muncă din România, deoarece confederațiile naționale și numeroase sindicate locale, precum și organizații patronale și-au pierdut principala rațiune de a fi, și anume negocierea contractelor colective de muncă. Deși există contracte colective la nivel de grup de angajatori în sectoarele metalurgic și alimentară, rezultatele empirice indică o descentralizare și fragmentare în negocierea colectivă, chiar și în aceste sectoare puternic sindicalizate.

Gradul de schimbare și de continuitate în termenii și condițiile efective de muncă la nivel de companie depinde de trei seturi de factori inter-conectați;

(a) În primul rând, acesta depinde de atitudinea angajatorului (și a conducerii) față de angajați și de reprezentanții acestora; atitudinea angajatorului poate varia de la una foarte cooperantă, în cazul Metal_5, Metal_2 și Metal_3, la una ostilă în cazul Alimentar_4 și Metal_6. Deși acest fapt nu este surprinzător, ținând cont de descentralizarea procesului de negociere colectivă, a fost totuși surprinzător faptul că unii respondenți sindicaliști au considerat că atitudinea angajatorului sau a managementului față de salariați afectează mai mult decât schimbările legislative recente derularea negocierii colective în companie.

(b) În al doilea rând, a fost cumva neașteptat faptul că reprezentanții sindicatelor, precum și managerii intervievați, au considerat că piața locală a muncii și evoluțiile negocierii colective din alte companii mari dintr-o zonă specifică afectează mai pregnant prevederile contractelor colective, comparativ cu forța sindicatului din companie (determinată de numărul de membri, densitatea și capacitatea de mobilizare). În toate cele cinci companii care aveau un contract colectiv în derulare, atât sindicatele, cât și managerii au considerat că rezultatele procesului de negociere colectivă din alte companii din zonă afectează procesul și

rezultatele negocierii colective din compania lor; Metal_6 a fost considerat de un lider sindical ca un „model”, în sensul că a fost prima companie din zona respectivă în care conducerea a implementat prevederile LDS, deși sindicatul local era unul puternic.

(c) În sfârșit, puterea sindicatului și istoria relațiilor dintre sindicatele locale și conducere au afectat negocierea colectivă din companie, mai ales în cazul Metal_5 și Metal_1, în care sindicatele și-au dovedit capacitatea de a-și mobiliza membrii pe parcursul ultimilor cinci ani. Cea mai accentuată deteriorare a termenilor și condițiilor de muncă s-a înregistrat în cazul Alimentar_4, companie care nu era sindicalizată; atitudinea ostilă a directorilor față de managerii de nivel mediu și de ceilalți angajați în cazul Alimentar_4 a dus la crearea unui nou sindicat.

Reformele au condus la o creștere considerabilă a influenței angajatorilor individuali în stabilirea termenilor și condițiilor de angajare, pe măsură ce au scăzut semnificativ rolul și influența sindicatelor naționale și sectoriale, precum și a organizațiilor patronale. În timp ce tendința de scădere a influenței sindicatelor și patronatelor asupra relațiilor de muncă era de așteptat, nivelul acestui declin și divizările dintre aceste organizații a fost unul surprinzător; numeroase organizații de la nivel național, în special asociații patronale, par a fi aproape de colaps, deoarece nu mai joacă vreun rol în negocierea colectivă, iar rolul lor în instituțiile tripartite este minim (sau lipsește complet). În acest context, ar fi de așteptat ca aceste organizații să caute soluții pentru a supraviețui.

Dintre cele cinci confederații sindicale, BNS a valorificat această criză ca oportunitate de a se restructura și de a-și schimba rolul central, de la negocierea colectivă, la oferirea unor servicii individuale pentru membri săi. Organizația a realizat un sondaj cu toți membri săi, pentru a le afla nevoile prezente și pe cele viitoare. Pornind în principal de la informația colectată prin intermediul acestui sondaj, BNS a creat o platformă electronică ce se centrează pe furnizarea unor servicii individuale, de la suport acordat membrilor pentru a-și găsi joburi sau a avansa în carieră, până la explicarea unor prevederi ce țin de sănătate și securitate în muncă, sau consiliere în negocierile individuale și în soluționarea reclamațiilor ce țin de dreptul muncii. Acest sistem a fost conceput cu mult înainte de 2008, însă nu a putut fi pus în practică înainte de criză din cauza opoziției manifestată de liderii sindicatelor locale. Noul sistem oferă transparență privind activitatea sindicatelor locale și reduce într-o oarecare măsură puterea liderilor sindicatelor locale, facilitând accesul membrilor la servicii specifice furnizate de

federațiile și confederațiile sindicale. Platforma facilitează și comunicarea dintre membri și federațiile, respectiv confederațiile sindicale. Nu în ultimul rând, aceste servicii îi asistă pe membri în obținerea de sprijin sindical atunci când își schimbă locul de muncă, chiar și dacă decid să lucreze în străinătate. Totuși, noul sistem opera doar la nivel preliminar, de test, la momentul desfășurării cercetării, în 2014. Ca urmare, nu este posibil să-i evaluăm eficacitatea, deocamdată.

Majoritatea respondenților și-au exprimat dorința ca statul să „salveze” și să revitalizeze instituțiile responsabile de relațiile de muncă, prin efectuarea de schimbări în legislația muncii, ceea ce pare însăimprobabil în viitorul apropiat. Niciunul dintre respondenți nu era optimist privind posibilitatea ca actuala guvernare de centru-stânga să ofere mai mult sprijin statutar privind drepturile angajaților și cele ale sindicatelor. Din perspectiva oficialilor guvernamentali intervievați, România are nevoie de un sistem „voluntar”, descentralizat, în care angajatorii negociază individual cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților, exclusiv la nivel de companie. Acești oficiali au indicat faptul că Guvernul va lua în discuție modificări legislative doar dacă angajatorii și sindicatele ajung la un acord privind modificările specifice. Deoarece angajatorii individuali sunt mulțumiți cu cadrul legal în vigoare, este puțin probabil ca acest acord să aibă loc în viitorul apropiat. Liderii sindicali au precizat că, în unele companii, au existat în ultimii ani proteste spontane ale angajaților nemulțumiți. Dacă această tendință continuă, angajatorii ar putea propune modificarea cadrului legislativ pentru asigurarea păcii sociale.

Guvernanții români au schimbat cadrul de reglementare, trecând de la un sistem statutar care sprijinea negocierea colectivă la nivel național, sectorial și pe companie, la un așa-zis sistem „voluntar”, care a făcut aproape imposibilă negocierea de noi contracte colective naționale și sectoriale între 2011 și 2014. Autoritățile statului au susținut că principalul motiv pentru acele schimbări a fost privatizarea companiilor și nu neapărat criza recentă. Rezultatele sugerează faptul că schimbările în forma de proprietate au avut un rol determinant în declanșarea transformării sistemului de muncă din România. Deși aceste schimbări par corelate cu moștenirea post-socialistă a privatizării companiilor deținute de către stat, reprezentanții sindicali și cei patronali consideră că noul cadru legislativ a fost inițiat de către investitorii străini. În plus, un lider sindical național a sugerat că guvernul Boc „a preluat ad litteram texte din documentele lor oficiale” și le-a transpus în legislație (interviu, 2014). Astfel, dereglementarea pieței muncii din România pare a fi explicată mai degrabă prin ascensiunea politicilor neo-liberale și prin globalizare.

În mod similar altor țări sud-est europene, în special Grecia, în România, legislația muncii care promova negocierea colectivă a fost radical schimbată din 2008, ceea ce a condus la o destructurarea rapidă a instituțiilor de negociere colectivă la nivel național și sectorial (Koukiadaki și Kokkino, 2014; Marginson, 2014). Aceste schimbări au permis angajatorilor să reducă drepturile angajaților și au slăbit influența sindicatelor în numeroase companii sindicalizate. Aceste evoluții în negocierea colectivă și în relațiile de muncă confirmă perspectiva conform căreia legislația muncii nu este suficientă pentru a apăra drepturile angajaților (Hyman, 2014).

În contrast cu argumentul lui Bohle și Greskovits (2012), conform căroră România are un stat slab, care cedează revendicărilor sindicale, modificările recente din negocierea colectivă indică în schimb un stat relativ puternic (datorită suportului extern al Troicai) și sindicate slabe. Indiferența Guvernului față de prevederile contractelor colective, schimbările legislative și presupusa intimidare a liderilor sindicali au dus la scăderea legitimității sindicatelor și a influenței lor asupra negocierii colective. Guvernarea de centru-dreapta a folosit recesiunea drept pretext pentru a reforma sistemul relațiilor de muncă. Așa-numita Lege a Dialogului Social a fost aprobată în mod unilateral de către Guvern, fără a fi supusă dezbaterii în Parlament și fără implicarea partenerilor sociali. De asemenea, Guvernul a operat modificări statutare în termenii și condițiile de muncă agreeate de partenerii sociali. Procedurile nedemocratice utilizate pentru a modifica relațiile de muncă seamănă cu cele practicate de regimul autoritar dinainte de 1989. Dovezile indică un grad ridicat de continuitate privind intervenția puternică a statului în relațiile industriale. Cadrul instituțional pare a fi un tip de neo-liberalism autoritar (Trif, 2013), deoarece schimbarea în relațiile industriale este condusă de un stat intervenționist în domeniul stabilirii salariilor, stat care, simultan, impulsionează dereglementarea pieței muncii și abolirea drepturilor angajaților. În mod similar altor țări care au fost afectate sever de criză, Guvernul României a reușit să introducă aceste politici neo-liberale cu sprijinul puternic al Troicai.

Anexă

Schimbări esențiale în drepturile fundamentale ale sindicatelor după adoptarea Legii Dialogului Social (LDS)

		Înainte de LDS (până în 2011)	Schimbări esențiale după adoptarea LDS (după 2011)
Negociere colectivă	Nivel național	Sindicatul negociau anual contractele colective (CC) naționale, la nivel inter-sectorial, opozabile tuturor angajaților.	Sindicatul nu pot negocia CC inter-sectoriale.
	Nivel sectorial	<ul style="list-style-type: none"> - 20 de sectoare (dintr-un total de 32) erau acoperite de CC în 2011. - Extinderea CC era statutară. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicatul nu au putut negocia noi CC sectoriale în sectorul privat până în martie 2014. - CC pot fi extinse doar dacă membrii asociațiilor patronale semnatare ale CC angajează peste 50% din totalul forței de muncă din sectorul respectiv.
	Nivel de companie	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicatul erau considerate reprezentative dacă densitatea lor era $\geq 33\%$. - Reprezentanții sindicali își puteau lua până la cinci zile de concediu plătit pe lună pentru a se ocupa de problemele sindicale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicatul sunt considerate reprezentative dacă densitatea lor este $\geq 51\%$. => Sindicatul cu densitate sub 50% nu au dreptul de a încheia CC, dar pot sa ceară federațiilor sindicale reprezentative să negocieze în numele lor. - Reprezentanții sindicali își pot lua până la cinci zile de concediu neplătit pe lună pentru a se ocupa de problemele sindicale.
Libertatea de asociere	<ul style="list-style-type: none"> - Un număr minim de 15 angajați din aceeași profesie pot forma un sindicat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Este necesar un număr de minim 15 angajați din aceeași companie pentru a forma un sindicat. => Nu se pot constitui sindicate în peste 90% dintre companiile din România, care au sub 15 angajați (Barbuceanu, 2012). 	

Acțiuni de protest	<p>Concilierea / Medierea înainte de declanșarea grevei nu era obligatorie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sindicatele aveau dreptul de a organiza acțiuni de protest pentru a determina punerea în aplicare a CC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Concilierea / Medierea obligatorie înainte de inițierea protestului. - Angajații nu au dreptul de a face grevă dacă: <ul style="list-style-type: none"> o Nu se aplică prevederile CC o Soluționarea conflictului presupune modificări legislative.
---------------------------	---	---

Bibliografie

- Ban, C. (2014) 'From Cocktail to Dependence: The Great Recession and the Transformation of Romanian Capitalism' (De la cocktail la dependență: Marea Recesiune și transformarea capitalismului în România). *Europe-Asia Studies* (în curs de publicare)– Disponibil la SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2215124>.
- Barbuceanu, S. (2012) *Annual Review 2011 on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Romania* (Raport anual 2011 asupra relațiilor de muncă și a dialogului social în Europa de Sud-Est: România), Belgrad: Friedrich-Erbert-Stiftung.
- Barbuceanu, S. (2014) *Annual review 2013 of labour relations and social dialogue in South East Europe: Romania* (Raport anual 2013 asupra relațiilor de muncă și a dialogului social în Europa de Sud-Est: România): Belgrad: Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/10537.pdf>
- Bohle D., Geskovits B. (2012) *Capitalist Diversity on Europe's Periphery* (Diversitatea capitalistă la periferia Europei). New York: Cornell University Press.
- Carley, M, Weiler, A. and Newell, H. (2007) *Industrial relations developments in Europe 2006* (Evoluția relațiilor de muncă în Europa în 2006), EIRO <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0734.htm>
- Chivu, L. (2005) *Revised Labour Code adopted* (Adoptarea Codului Muncii revizuit), EIRO, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/ro0507102f.html>

- Ciutacu, C. (2010) *Reform of pay system for public employees* (Reforma sistemului de salarizare pentru bugetari), Dublin: EIRO
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ro0912019i.htm>
- Ciutacu, C. (2012) *Social partners opt out of social dialogue in protest at new legislation* (Partenerii sociali se retrag din dialogul social ca protest împotrivanooii legislații), Dublin: EIRO;
<http://eurofound.europa.eu/eiro/2011/12/articles/ro1112019i.htm>(accesat în iunie 2012)
- Clauwaert, S. și Schömann, I. (2013) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Country report: Romania* (Criza și reforma legislației muncii: exercițiu de cartografiere. Raport național: România), ETUI;
<http://www.etui.org/content/download/7444/71556/file/WP+2012+04+Web+version.pdf>
- Constantin D. L., Z. Goschin și A. R. Danciu (2011) ‘The Romanian Economy from Transition to Crisis. Retrospects and Prospects’ (Economia României, de la tranziție la criză. Retrospective și Prognoze) *World Journal of Social Sciences*, Institutul global al afacerilor din Australia, 1(3) pp. 155-171.
- Eurobarometru 2007, Disponibil la:
http://ec.europa.eu/public_opinion/cf/showchart_column.cfm?keyID=2188&nationID=29,&startdate=2004.10&enddate=2007.10
- Eurobarometru 2010, Disponibil la:
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb74/eb74_anx_full_fr.pdf.
- Comisia Europeană (2013) *Shadow Economy and Undeclared work* (Economia obscură și munca nedeclarată), Disponibil la:
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/07_shadow_economy.pdf
- Eurostat (2014). Raport disponibil la:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>.
- Hayter, S. , C. Vargha, C. Mihes (2013) *The Impact of Legislative Reforms on Industrial Relations in Romania* (Impactul reformelor legislative asupra relațiilor de muncă din România), Budapesta: OIM.
- Hyman, R (2014) *The future of the European Social Model – new perspectives for industrial relations, social and employment policy in Europe?* (Viitorul Modelului

SocialEuropean – noi perspective asupra relațiilor industriale, a politicii sociale și de muncă în Europa?). Lucrare nepublicată prezentată la Conferința Europeană asupra Relațiilor de Muncă (IREC – Industrial Relations in Europe Conference), Dublin, 10-12 Septembrie

Institutul Național de Statistică (2014) *Migrația Internațională a României*,
http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/pliante_percent20statistice/Migrația_percent20internacionala_percent20a_percent20Romaniei.pdf

Comentariile comune ale Comisiei Europene și ale delegației FMI asupra proiectului de Ordonanță de Urgență pentru amendarea Legii Dialogului social 62/2011 (Octombrie 2012) (<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/romania.pdf>)

Kohl, H. and H.-W. Platzer (2004) *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*. (Relații de muncă în Europa centrală și de est) Bruxelles: Institutul European al Sindicatelor.

Koukiadaki, A. and Kokkino, C (2014) *The Reform of Joint Regulation and Labour Market Policy during the Crisis: The Case of Greece* (Reforma co-reglementării și politicile de pe piața muncii în timpul crizei: cazul Greciei), Raport național privind Proiectul UE VS20130409 (nepublicat)

Marginson, P. (2014) ‘Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?’ (Negocierea coordonată în Europa: de la erodare treptată la asalt frontal?) *European Journal of Industrial Relations*, 15 aprilie 2014, 0959680114530241

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției sociale (2014). Raport nepublicat conținând informații despre numărul de contracte colective încheiate după 2008 (fără titlu)^{vi}

Ministerul Finanțelor Publice (2014) *Expenditure consolidation strategy in Romania* (Strategia de consolidare a cheltuielilor în România), A opta întâlnire a rețelei de economiști specializați în finanțe publice din administrația publică, Bruxelles, 11 februarie, http://ec.europa.eu/economy_finance/events/2014/20140211-meeting/index_en.htm

Preda, D. (2006) *Patronate si syndicate in Romania*, Bucuresti: Friedrich Ebert Foundation.

Schulten, T. și Müller, T. (2013). ‘A New European Interventionism? The Impact of the New European Economic Governance on Wages and Collective Bargaining’ (Un nou

intervenționism european? Impactul noii guvernante economice europene asupra salariilor și a negocierii colective) în, Natali, D. și Vanhercke, B. (eds) *Social Developments in the EU 2012*. (Evoluții sociale în UE 2012) Institutul comercial al UE și Observatorul social european, Bruxelles.

Stan, S., Erne, R. (2014) 'Explaining Romanian Labor Migration: From Development Gaps to Development Trajectories.' (Explicarea migrației forței de muncă românești: de la lacune în dezvoltare la traiectorii evolutive) *Labor History*, 55 (1) 24-46

Stoiciu, V. (2012) *Austerity Measures and Structural Reforms in Romania: Severe Measures, Questionable Economic Results and Negative Social Consequences* (Măsuri de austeritate și reforme structurale în România: măsuri severe, rezultate economice discutabile și consecințe sociale negative), Belgrad: Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09310.pdf>

Trif A. (2010) 'Trade union rights in Romania during the economic recession.' (Drepturile sindicatelor în România în cursul recesiunii economice) *International Union Rights: Journal of the International Centre for Trade Union Rights*, Vol. 17

Trif, A. (2008) 'Opportunities and Challenges of EU Accession: Industrial Relations in Romania'. (Oportunități și provocări ale aderării la UE: relațiile de muncă în România) *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 14 (4): 461-478.

Trif, A. (2013) 'Romanian collective bargaining institutions under attack.' (Atacul asupra instituțiilor de negociere colectivă din România). *Transfer: European Review of Labour and Research* 19 (2), 227-237.

Trif, A. (2014) 'Die Antwort der rumänischen Gewerkschaften auf die Krise 2008 (Răspunsul sindicatelor române la criza din 2008).' *WSI-Mitteilungen*, Hans Bockler Stiftung, 5: 378-384.

Zaman G. și G. Georgescu (2009) *The Impact of Global Crisis on Romania's Economic Development* (Impactul crizei globale asupra dezvoltării economice a României), București: Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 11(2), www.oeconomica.uab.ro/upload/lucrari/1120092/01.pdf.

ⁱ Monitorul Oficial nr. 746/2010 - M. Of. 746 / 9 noiembrie 2010, Decizia nr. 1276 din 12 octombrie 2010 referitoare la exceptia de neconstituționalitate a dispozițiilor art.35 alin.(1) teza finală din Legea sindicatelor nr.54/2003, http://www.dreptonline.ro/decizii_recurs_constitutionala/detalii_decizie.php?id_decizie=350

ⁱⁱ Analog contractelor valabile la nivel de grup de companii, contractele sectoriale existente sunt opozabile doar angajaților din organizațiile semnatare ale respectivului contract colectiv de muncă, însă contractele sectoriale trebuie să fie negociate de sindicatele și asociațiile patronale reprezentative la nivel de sector.

ⁱⁱⁱ S-a observat o scădere accentuată, de la 20 de contracte colective sectoriale în 2010, la șapte în 2013.

^{iv} Până în 2010, toți salariații cu forme legale erau acoperiți de contractele colective la nivel național, iar mulți dintre ei erau acoperiți de contracte colective sectoriale, în timp ce în prezent toți angajații care lucrează în companii cu mai puțin de 20 de salariați nu mai sunt acoperiți de nici un contract colectiv de muncă.

^v Sectorul auto nu mai este acoperit de un contract colectiv sectorial.

^{vi} Acest raport a fost furnizat de un respondent care lucrează pentru Departamentul pentru Dialog Social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.