



# Metal Sector



**Industri All BNS**

In Romania

# 2011 – Modificarea Codului Muncii

Conform declaratiilor politice, modificarile la Codul Muncii s-au facut pentru descentralizarea relatiilor colective de munca.

In aceasta idee, legea a eliminat posibilitatea inregistrarii contractului colectiv de munca unic la nivel national si a inasprit conditiile pentru semnarea si inregistrarea contractelor la nivel de sector de activitate. S-au inasprit si conditiile de negociere si semnare a unui contract colectiv de munca la nivel de unitate de catre un sindicat.



## **Rezultatele modificarilor legislative din 2011**

Nu exista contract colectiv de munca la nivel national.

In industrie, nu exista niciun contract colectiv de munca la nivel de sectoare de activitate.

In industrie, doar aproximativ 7% din contractele colective de munca de la nivel de unitate sunt semnate de syndicate, restul de peste 90%, fiind semnate de reprezentantii salariatilor.

# **Contractele colective de munca la nivel de sector**

Nu exista interes din partea organizatiilor patronale de a se organiza in federatii reprezentative.

Exista un mare interes din partea organizatiilor patronale de a se organiza in confederatii reprezentative. Doar astfel au acces la functiile din organizatiile tripartite.

Din pacate, legea a fost modificata in asa fel incat sa nu fie nevoie de federatii reprezentative pentru ca o confederatie sa devina reprezentativa.

Cam aceeasi situatie o gasim si pe partea sindicala.

# Salariati care lucreaza sub incidenta unui CCM

Nu exista date despre numarul salariatilor care lucreaza sub incidenta unui contract colectiv de munca.

Obligativitatea negocierii este doar pentru unitatile in care sunt peste 20 de salariati.

Chiar daca procentul salariatilor din industrie care lucreaza sub incidenta unui contract colectiv de munca la nivel de unitate ar fi de peste 60%, avand in vedere ca nu exista C.C.M. la nivel national sau la nivel de sectoare iar peste 90 % din contractele colective de munca de la nivelul unitatilor din industrie sunt negociate de catre reprezentantii salariatilor, “drepturile” prevazute in aceste CCM-uri sunt atat de mici incat pe salariati nu ii ajuta cu nimic.

Este important de mentionat ca pana acum nu s-a deschis niciun conflict de munca de catre reprezentantii salariatilor.

## **Contractele colective de munca la nivel de grup de unitati**

Aceste contracte se aplica doar in societatile in care ambele parti (si patronatul si sindicatul) sunt reprezentate in organizatiile care negocieaza si semneaza contractul la nivel de grup de unitati.

In cazul in care patronatul nu doreste ca sa se aplice contractul pe grup de unitati, este suficient ca sa se retraga din organizatia patronala care negocieaza contractul colectiv de munca.

# Conflictele colective de muncă

Legea limitează posibilitatea declansării conflictelor colective de muncă.

Este atât de restrictivă, încât în industrie se declanșează anual, mai puțin de 10 conflicte colective de muncă.

Ex: În cazul unui contract colectiv de muncă valabil, sindicatele pot susține interesele salariaților, doar în tribunal, chiar și în cazul neplătii salariilor.

Paradoxal, conflictele colective de muncă dispar, în timp ce situația salariaților din industrie se înrăutățește.





**Sindicalizarea in industrie**

**20%**



# Probleme de interes la negocierea CCM

Avand in vedere ca nu exista CCM la nivel national sau de sector, problemele de interes la nivelul unitatilor sunt stabilite de catre cei care negocieaza aceste contracte colective (in peste 90% din cazuri, de catre reprezentantii salariatilor).

Acolo unde suntem invitati la negociere, constatam ca pentru comisia de negociere a salariatilor, subiectul prioritar este cresterea salariilor.

Alte subiecte, de genul programul de lucru, orele suplimentare sau concediile de odihna, sunt subiecte prioritare daca ii ascultam pe cei care negociaza dar rezultatul negocierilor ne spun ca:

1. din programul de lucru se scoate pauza de masa;
2. orele suplimentare efectuate de salariat sunt din ce in ce mai multe (chiar daca exista o limitare prevazuta de lege);
3. concediile de odihna, depasesc foarte rar limita prevazuta de lege, de 20 de zile lucratoare.

# Formarea profesionala

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Salariatii au dreptul la concediu pentru formare profesionala, cu sau fara plata.

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Nu exista o obligatie expresa de stimulare a salariatului in cazul absolvirii unui curs de formare profesionala. Exista doar posibilitatea renegocierii CIM in cazul modificarii fisei postului.

# **Munca prin agentul de munca temporara**

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni, dar durata poate fi prelungita pana la 36 de luni.

Sindicalizarea in agentiile de munca temporara este minimala. Acesta este motivul pentru care salariatii acestor agentii nu sunt protejati decat de prevederile legale.

Nu exista nici macar interdictia pentru companie de a nu angaja prin agentiile de munca temporara salariatii pentru obiectul principal de activitate.

# Ce dorim!



Inasprirea sanctiunilor in cazul nerespectarii C.C.M.

Relaxarea reglementarilor in ceea ce priveste conflictele colective de munca.

Eliminarea notiunii de “reprezentativitate” la nivelul unitatilor. CCM la nivel de unitate sa se negocieze de o comisie aleasa prin alegeri sociale organizate de federatiile reprezentative din sector, afiliate la o confederatie reprezentativa.

Crearea de institutii tripartite la nivelul sectoarelor de activitate importante pentru aceasta tara.

# Collective Bargaining and Social Policy Workshop

# Thank you!

Bucharest  
2018 04 24



**Industri All BNS**