

ADDENDUM

– 15 octombrie 2015 –

Drd. Ștefan Guga

Ulterior trimiterii raportului de cercetare final la tipografie am primit niște date importante, obținute de la Inspecția Muncii, după solicitări oficiale repetate, de liderul unei confederații sindicale reprezentative. Este vorba de numărul de contracte colective de muncă active la nivel de unitate, la data de 16 septembrie 2015, precum și de numărul de contracte pe categorii de semnatori: sindicate reprezentative și reprezentanți ai salariaților. Așa cum este menționat în raportul de cercetare, aceste informații au fost solicitate anterior fără succes de către Asociația CONECT de la aceeași instituție. Din moment ce aceste informații sunt de maximă importanță și constituie o noutate absolută, împreună cu echipa proiectului am decis să adăugăm o prezentare a acestora, însoțită de o serie de comentarii pe scurt.

	<i>sindicate reprezentative</i>	<i>reprezentanți ai salariaților</i>	<i>total</i>
<i>sectorul de stat</i>	998	420	1418
<i>sectorul privat</i>	1018	11907	12925
<i>total</i>	2016	12327	14343

Tabelul 7. Contracte colective de muncă la nivel de unitate active la data de 16 septembrie 2015, pe categorii de semnatori.

Sursa datelor: Inspecția Muncii.

Așa cum se poate observa foarte clar în tabelul 7, majoritatea (85,94%) contractelor colective de muncă au fost încheiate cu reprezentanții salariaților, sindicatelor reprezentative revenindu-le o pondere foarte mică din total (14,06%). La fel de importante sunt și diferențele dintre sectorul de stat și sectorul privat. În sectorul de stat, situația stă exact invers: 70,38% dintre contracte au fost încheiate cu sindicatele reprezentative și 29,62% cu reprezentanții salariaților. Desigur, această situație din sectorul de stat reflectă densitatea sindicală mult mai mare din acest sector în comparație cu cel privat. În privința acestuia din urmă, însă, situația este neașteptat de dramatică pentru mișcarea sindicală: doar 7,88% dintre contractele active au fost încheiate cu sindicatele reprezentative, reprezentanții salariaților încheind restul de 92,12%.

Pe baza acestor cifre — și ținând cont că „reprezentanții salariaților” reprezintă o inovație instituțională introdusă prin Legea 62/2011 — putem face un exercițiu de extrapolare care să ofere o aproximare oarecum grosieră a impactului schimbării de legislație asupra poziției mișcării sindicale în ansamblul relațiilor colective de muncă din România la nivel de unitate. Acest exercițiu implică următoarele operații:

- Să presupunem că ponderea ce revine contractelor *active* încheiate cu reprezentanții salariaților (85,94%), respectiv ponderea ce revine contractelor *active* încheiate cu

sindicatelor reprezentative (14,06%) sunt valabile și în cazul contractelor *încheiate* pe parcursul unui an. În acest caz, pentru anul 2014, spre exemplu, când numărul total al contractelor (+ acte adiționale) *încheiate* a fost de 9477 (vezi figura 2), am avea, în cifre rotunjite, 8145 de contracte *încheiate* cu reprezentanții salariaților, respectiv 1332 *încheiate* cu sindicatele reprezentative.

- Presupunând că această pondere a fost constantă pentru întreaga perioadă 2011–2014, putem aproxima evoluția numărului de contracte *încheiate* anual, în funcție de semnatori, după adoptarea noii legislații (Tabelul 8).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<i>total CCM</i>	10936	11602	12206	11729	10569	7718	7473	8783	8726	9477
<i>sindicate</i>	10936	11602	12206	11729	10569	7718	1050	1235	1226	1332
<i>reprezentanți</i>	-	-	-	-	-	-	6423	7548	7500	8145

Tabelul 8. Numărul de contracte colective de muncă (+ acte adiționale) încheiate la nivel de unitate, în funcție de semnatori, 2005–2014.

Ne putem face o idee mai clară asupra datelor din acest tabel printr-o prezentare grafică (figura 5).

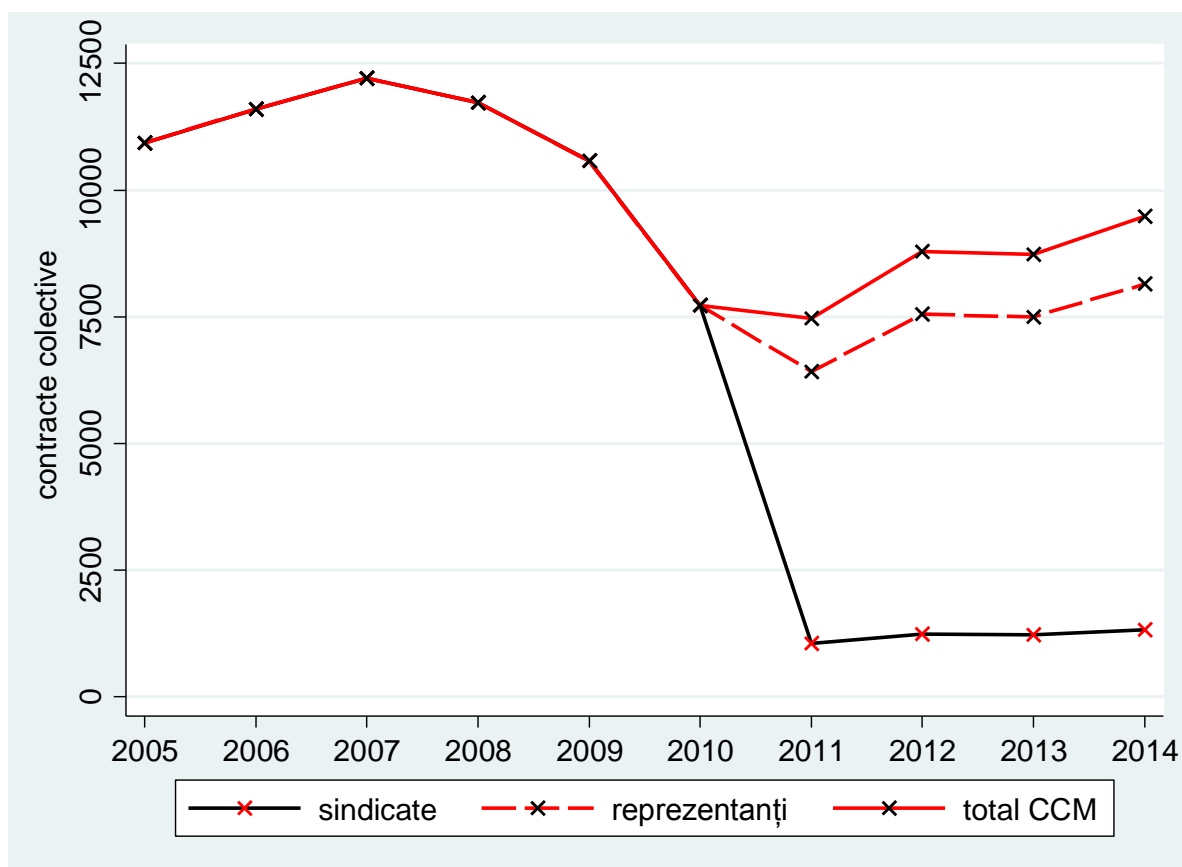


Figura 5. Numărul de contracte colective de muncă (+ acte adiționale) încheiate la nivel de unitate, în funcție de semnatori, 2005–2014.

În mod evident, o primă observație privește prăbușirea efectivă a numărului de contracte colective de muncă semnate de sindicatele reprezentative. Chiar dacă există cazuri în

care reprezentanții salariaților sunt aleși din rândul liderilor sindicatelor nereprezentative, figura ilustrează unul dintre efectele majore ale schimbării de legislație din 2011: reducerea drastică a rolului organizațiilor sindicale (sau, mai bine spus, a asocierii sindicale ca atare) în desfășurarea relațiilor colective de muncă din România. Aceasta nu înseamnă în niciun fel că instituția reprezentanților salariaților a preluat sarcinile jucate până în 2011 de organizațiile sindicale, dincolo de problema pur formală a iscăririi unei hârtii care se întâmplă să aibă titlul de contract colectiv de muncă. Potrivit tuturor cercetărilor anterioare, precum și personalelor interviuate pentru această cercetare (deopotrivă reprezentanți sindicali și patronali) și intervențiilor din cadrul celor două întâlniri de prezentare a concluziilor prezentate în acest raport (4 iunie și 14 octombrie 2015), în afara unor cazuri cu totul excepționale, instituția reprezentanților salariaților este nefuncțională, neexistând un cadru legislativ care să-i asigure acesteia condițiile propice de funcționare într-un context în care ostilitatea angajatorilor față de orice fel de reprezentare colectivă a salariaților precum și reticența acestora din urmă față de ideea de reprezentare colectivă în sine sunt larg recunoscute și documentate.

Lăsând însă la o parte acest exercițiu, merit doar să aducă o mai bună ilustrare unor lucruri evidente deja din datele de la care am plecat, și ținând cont de caracterul în realitate predominant formal al instituției reprezentanților salariaților, putem vorbi de o destabilizare extrem de gravă a relațiilor colective de muncă la nivel de unitate. Chiar dacă în sectorul public organizațiile sindicale au continuat să semneze un număr relativ important de contracte colective de muncă (relativ față de un total aflat în continuă scădere), restrângerea drastică a obiectului negocierii goleşte de conținut relațiile colective de muncă din acest sector. În sectorul privat, situația este cât se poate de dramatică, din moment ce organizațiile sindicale au fost marginalizate până la extrem. Aceste date pun în perspectivă întregul raport de cercetare, din moment ce relațiile colective de muncă la nivel de unitate constituie fundamentul pe care este construit dialogul social bipartit la nivel de sector/grup de unități, precum și dialogul social tripartit. Impactul asupra acestor niveluri de negociere trebuie evaluat strict din perspectiva impactului asupra rolului sindicatelor la nivel de unitate, din moment ce reprezentanții salariaților nu joacă vreun rol în afara acestui nivel de bază. Având în vedere gravitatea acestor probleme existente la toate nivelurile de negociere colectivă, redresarea relațiilor colective de muncă ar trebui să constituie o primă prioritate nu numai pentru autoritățile statului, ci și pentru organizațiile patronale și sindicale. Din acest punct de vedere, chestiunea legislativă poate fi, și trebuie să fie, doar un prim pas.