

## MODIFICAREA LEGII NR. 130/1996 PRIVIND CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

### I. PROPUNERILE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE DE MODIFICARE A LEGII NR. 130/1996

Organizațiile sindicale au formulat mai multe argumente privind necesitatea revizuirii Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, vizând următoarele aspecte principale:

- **recunoașterea dreptului de negociere la nivel de unitate a sindicatelor constituite din salariați provenind de la mai mulți angajatori;**
- **modificarea criteriilor de reprezentativitate** a organizațiilor patronale și sindicale la nivel național și de ramură pentru asigurarea simetriei acestora și mai buna lor structurare;
- **clarificarea și realizarea unor corelări între dispozițiile Legii nr. 130/1996;**
- **clarificarea răspunderii** în cazul nerespectării prevederilor contractului colectiv de muncă;
- **dezvoltarea reglementărilor privind negocierea colectivă pentru funcționarii publici, în special în domeniul salarizării.**

### II. PUNCTUL DE VEDERE AL CNIPMMR ȘI AL ACPR PRIVIND MODIFICAREA LEGII NR. 130/1996

Referitor la propunerile organizațiilor sindicale de revizuire a Legii nr. 130/1996, **CNIPMMR și celelalte șase organizații patronale reprezentative la nivel național, membre ale ACPR, au formulat un punct de vedere unitar, în sensul că prin îmbunătățirea cadrului legislativ privind negocierile colective ar trebui să se asigure transpunerea integrală a principiilor stabilite de Organizația Internațională a Muncii (ILO) și valorificarea bunelor practici din țările membre ale Uniunii Europene.**

**Reformarea legislației privind negocierile colective trebuie să vizeze următoarele aspecte principale:**

#### 1. **Instituirea principiului negocierilor voluntare pentru contractele colective de muncă la toate nivelurile, cu eliminarea obligativității negocierilor colective**

Motivare:

- **art. 4 din Convenția nr. 98/1949 a Organizației Internaționale a Muncii, ratificată prin Decretul nr. 352/1958: „trebuie luate măsuri corespunzătoare condițiilor naționale pentru a încuraja și a promova dezvoltarea și folosirea cea mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între patroni și organizațiile de patroni pe de o parte și organizațiile de muncitori pe de altă parte, în vederea reglementării prin acest mijloc a condițiilor de angajare”;**
- **practicile din majoritatea țărilor membre ale Uniunii Europene.**

#### 2. **Aplicarea principiului relativității efectelor contractelor colective (contractele colective să se aplice numai între părțile semnatare, pentru membrii acestora), cu reglementarea unei proceduri de extindere a efectelor contractelor colective de muncă, prin act normativ, în cazul îndeplinirii unor criterii, având în vedere Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 91/1951 privind contractele colective.**

Motivare:

- **practicile din majoritatea țărilor membre ale Uniunii Europene;**
- **procedura extinderii efectelor contractelor colective de muncă este necesară pentru asigurarea condițiilor necesare concurenței loiale între agenții economici, din cadrul unei ramuri de activitate sau la nivel național;**
- **reglementarea posibilității extinderii unui acord colectiv (sau anumite prevederi ale acestuia) prin act normativ, trebuie să valorifice Recomandarea nr. 91/1951 a Organizației Internaționale a Muncii, privind contractele colective, care prevede necesitatea îndeplinirii următoarelor condiții:**

- › cererea de extindere trebuie să fie formulată de organizațiile semnatare;
- › contractul colectiv trebuie să fie în conformitate cu legea;
- › un organism reprezentativ de dialog social trebuie să-și dea avizul sau acordul pentru extindere (Consiliul Economic și Social).

**Raportat la:**

- situația actuală a dialogului social bipartit din România;
  - poziția de respingere a principiilor negocierilor voluntare și a relativității efectelor contractelor colective, exprimată de partea sindicală în cadrul lucrărilor grupului de lucru;
  - principiul liberei asocieri, care este fundamental pentru organizațiile sindicale și patronale;
  - nerealizarea exclusiv prin măsuri legislative a dezvoltării dialogului social bi-partit;
- Având în vedere că există întreaga disponibilitate a CNIPMMR pentru un dialog calitativ și constructiv pentru analiza problemelor existente în acest domeniu:

**Este oportună abordarea îmbunătățirii cadrului legislativ privind negocierile colective în două etape, și anume:**

- 1. Menținerea pe perioadă determinată a reglementărilor actuale privind negocierea colectivă și a prevederilor Legii nr. 130/1996, cu rezolvarea doar a problemelor de formă (exprimare) și de procedură rezultate din aplicarea și interpretarea legii, prin promovarea unor soluții asupra cărora să fie realizat consensul între partenerii sociali și**
- 2. Reformarea legislației privind negocierile colective, după realizarea consolidării dialogului social bi-partit din România.**

### **III. RECUNOAȘTEREA DREPTULUI LA NEGOCIERE COLECTIVĂ LA NIVEL DE UNITATE PENTRU SINDICATELE CONSTITUITE DIN SALARIAȚI PROVENIND DE LA MAI MULȚI ANGAJATORI AFECTEAZĂ GRAV IMM-URILE ȘI NU CONSTITUIE O PRACTICĂ EUROPEANĂ**

Organizațiile sindicale susțin necesitatea recunoașterii dreptului de negociere la nivel de unitate a sindicatelor constituite din salariați provenind de la mai mulți angajatori.

Propunerea organizațiilor sindicale **vizează crearea unor privilegii** pentru sindicatele constituite din salariați provenind de la mai mulți angajatori, **căroră să le fie recunoscut dreptul la negociere pentru toți salariații din întreprindere, desi nu îndeplinesc criteriile de reprezentativitate la nivelul acelei întreprinderi.**

Propunerea organizațiilor sindicale afectează în principal IMM-urile, sector în care organizarea sindicală este extrem de limitată.

**Considerentele poziției CNIPMMR:**

- Propunerea organizațiilor sindicale **nu valorifică dispozițiile Convențiilor OIM și bunele practici europene în domeniu;**
- Legea nr. 130/1996 **nu interzice și nu cuprinde discriminări privind exercitarea dreptului la negociere pentru nici o organizație sindicală;**
- Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 stabilește părțile contractului colectiv de muncă, și anume: *„patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte”;*
- Art. 14 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 130/1996 reglementează în mod expres dreptul de negociere al sindicatelor legal constituite: *„Părțile contractului colectiv de muncă sunt patronul și salariații, reprezentate după cum urmează: (...)*
  - b) salariații:*
    - **la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat sau nu toți salariații sunt membri de sindicat, prin reprezentanții aleși ai salariaților, după caz”.**
- Art. 17 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 130/1996 prevede de asemenea vocația la recunoașterea reprezentativității la nivel de unitate pentru toate organizațiile sindicale: *„La negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și de unitate participă organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:*

c) la nivel de unitate:

- **au statut legal de organizație sindicală;**
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 50% din numărul salariaților unității”.
- Cum prin Legea sindicatelor este recunoscut dreptul constituirii unui sindicat prin asocierea unor salariați provenind de la mai mulți angajatori, organizația respectivă are statutul legal de organizație sindicală, **având vocație să participe la negocierea contractului colectiv la nivel de unitate. Vocația devine drept în condițiile recunoașterii reprezentativității, condiții care trebuie respectate în mod egal** de toate organizațiile sindicale legal constituite, fără instituirea de privilegii.
- **Raportat la efectele erga omnes** ale contractelor colective, **existența unor criterii de reprezentativitate este justificată.**

**Propunerea organizațiilor sindicale afectează grav IMM-urile, având ca efect generarea de situații limită:**

- **de la negocierea contractului colectiv de către un sindicat care are afiliat un singur salariat** al angajatorului respectiv;
- la aspecte privind **transmiterea informațiilor puse la dispoziția sindicatului respectiv, care reprezintă salariați ai unor întreprinderi concurente și**
- inclusiv **aspecte privind egalitatea între negociatorii pe parte sindicală și conflicte între aceștia**, cu efecte negative asupra finalizării încheierii contractului colectiv de muncă, situație întâlnită în practică în cazul existenței mai multor sindicate reprezentative la nivel de unitate.

**IV. RAPORTAT LA MISIUNEA DISTINCTĂ A PATRONATELOR ȘI SINDICATELOR, NU SE JUSTIFICĂ REGLEMENTAREA UNOR CRITERII DE REPREZENTATIVITATE SIMILARE**

**CNIPMMR nu susține propunerea organizațiilor sindicale de a fi reglementate criterii de reprezentativitate similare pentru patronate și sindicate.**

**Considerentele poziției CNIPMMR:**

- Având în vedere **modul de organizare, scopul și obiectivele diferite ale organizațiilor patronale și a organizațiilor sindicale, nu pot fi stabilite criterii identice de reprezentativitate.**
- Având în vedere principiile invocate de partea sindicală în argumentație (părțile sunt egale și libere în cadrul negocierii colective), precum și interdicția unor ingerințe în activitatea celeilaltei părți, **criteriile de reprezentativitate (inclusiv reglementarea unor criterii cantitative) trebuie stabilite numai prin consensul partenerilor sociali.**
- În prezent **art. 15 și art. 17 din Legea nr. 130/1996 instituie criterii cantitative diferite** pentru reprezentativitatea organizațiilor sindicale și patronale, privind numărul de salariați, astfel:

Criterii reprezentativitate patronate	Criterii reprezentativitate sindicate
<p>„ART. 15 (1) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau de grup de unități participă asociațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) <b>la nivel național:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au independență organizatorică și patrimonială;</li> <li>- reprezintă patroni ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;</li> <li>- reprezintă patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 25%</li> </ul>	<p>„Art. 17 (1) La negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și de unitate participă organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) <b>la nivel național:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au statut legal de organizații sindicale de tip confederativ;</li> <li>- au independență organizatorică și patrimonială;</li> <li>- au în componență organizații sindicale din cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;</li> <li>- au în componență organizații sindicale din cel puțin 25% din numărul ramurilor de activitate;</li> <li>- organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un</li> </ul>

## CONSILIUL NAȚIONAL AL ÎNTRERINDERILOR PRIVATE MICI ȘI MIJLOCII DIN ROMÂNIA

din ramurile de activitate; - reprezintă patroni ale căror unități cuprind <b>minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională;</b> b) <b>la nivel de ramură:</b> - au independență organizatorică și patrimonială; - reprezintă patroni ale căror unități cuprind <b>minimum 10% din numărul salariaților din ramura respectivă."</b>	număr de membri cel puțin egal cu <b>5% din efectivul salariaților din economia națională;</b> b) <b>la nivel de ramură:</b> - au statut legal de organizații sindicale de tip federativ; - au independență organizatorică și patrimonială; - organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri <b>cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă"</b> .
--	--

- **Criteriile cantitative de reprezentativitate sunt mai mari pentru partea patronală.**
- La nivel național condiția care trebuie îndeplinită de organizațiile patronale este să reprezinte patroni ale căror unități cuprind **minimum 7% din numărul salariaților din economia națională, și nu din economia privată, în condițiile în care salariații bugetari și funcționarii publici nu sunt cuprinși decât în sindicate, existând o disproporție evidentă între criteriile cantitative stabilite pentru cele două părți.**
- Ar fi justă echilibrarea criteriilor cantitative de reprezentativitate ale celor două părți, ori prin diminuarea criteriilor patronatelor în mod corespunzător (inclusiv raportarea lor la salariații din economia privată), ori prin creșterea criteriilor cantitative ale celeilalte părți, fiind necesară realizarea unui consens în acest domeniu.

## V. NEGOCIEREA COLECTIVĂ A SALARIILOR FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**CNIPMMR nu susține propunerea organizațiilor sindicale de dezvoltare a reglementarilor privind negocierea colectivă a funcționarilor publici, în special în domeniul salarizării.**

### **Considerentele poziției CNIPMMR:**

- Art. 12 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 **reglementează dreptul la negocieri colective în domeniul bugetar**, stabilind următoarele: „*Contractele colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare, dacă prin lege se prevede că unele drepturi ale salariaților încadrați în aceste unități se stabilesc prin negocieri colective. Contractele colective de muncă ale salariaților instituțiilor bugetare se pot încheia la nivelul unităților, la nivelul administrației sau serviciilor publice locale, pentru instituțiile din subordinea acestora, și la nivel departamental, pentru instituțiile subordonate*”.
- Cheltuielile de personal din domeniul public **sunt asigurate de la bugetul de stat**, grevând asupra veniturilor bugetare, care sunt limitate.
- În domeniul finanțelor publice se aplică **principiul obligativității încadrării cheltuielilor** (inclusiv cheltuieli de personal), **în limita alocațiilor aprobate pentru fiecare destinație** în parte, astfel încât nu este posibilă o negociere liberă a salariilor personalului bugetar, inclusiv a funcționarilor publici.
- Punctul de vedere exprimat de sindicate în cadrul CES a fost în sensul **necesității stabilirii prin lege a unui sistem unitar de salarizare a personalului bugetar** și a funcționarilor publici, existând dezechilibre în acest domeniu. Negocierea liberă a salariilor ar duce la accentuarea decalajelor și la creșterea cheltuielilor publice, cu consecințe asupra fiscalității pentru mediul de afaceri.
- Este necesară **stabilirea unor limite legale privind salarizarea personalului bugetar**, raportat asigurarea de la bugetul de stat a veniturilor aferente plății salariilor.
- **Funcționarii publici sunt reprezentați de organizațiile sindicale, fiind înregistrate numeroase succese în susținerea intereselor acestora.**
- În prezent, situația salariilor din domeniul bugetar evidențiază **existența unor salarii mai mari în domeniul respectiv raportat la domeniul privat.**