



## UNIUNEA JUDEȚEANĂ C.N.S.L.R FRĂȚIA HUNEDOARA

330013-Deva , Bd. Mihail Kogalniceanu Nr.4;  
cont IBAN: RO 55 RNCB 0160 0270 7127 0001 BCR Deva  
Tel: 0720020323; 0720029819; Tel/Fax: 0254 212504  
URL: <http://www.cnslrfratiahd.ro> E-mail: [ujcnslrfratiahd@yahoo.com](mailto:ujcnslrfratiahd@yahoo.com)

Nr.173/22.11.2011

### România – destructurarea sindicatelor

Legea Dialogului Social a modificat substanțial cerințele pentru constatarea reprezentativității unei organizații sindicale la nivelul unității, în sensul că a eliminat criteriul afilierii sindicatului la o organizație sindicală reprezentativă la nivel superior (ramură), menținând doar criteriul numeric. Astfel, poate dobândi reprezentativitate doar sindicatul care are un număr de membri egal cu **jumătate plus unu** din numărul total al salariaților societății respective.

În cazul în care nu există sindicat reprezentativ în societate, angajații pot participa prin reprezentanți ai salariaților aleși în adunarea generală a angajaților cu votul a 50% + 1 dintre angajați.

În societățile în care sindicatele existente nu sunt reprezentative, dar sunt afiliate la o federație reprezentativă, negocierea se va face de federația reprezentativă în temeiul mandatului sindicatului din unitate și împreună cu reprezentanții angajaților.

Modificarea va determina cu certitudine diminuarea numărului de sindicate care au vocația de a fi reprezentative la nivelul unei societăți doar la un sindicat. În principiu, acest lucru ar trebui să simplifice relațiile colective de muncă din interiorul societăților, în sensul că organizația sindicală ar avea o capacitate mai mare de negociere cu patronatul și implicit posibilitatea unei reprezentări mai adecvate a membrilor de sindicat și a apărării drepturilor salariaților.

În practică însă, lucrurile sunt mult mai nuanțate. Astfel, în primul rând, la o rată a sindicalizării de aproximativ 50% în România, mult mai mică în domeniul privat, este evident că în cele mai multe dintre unități nu vor exista sindicate sau cele existente nu vor reuși să îndeplinească noile condiții de reprezentativitate. Astfel încât, în cele mai multe dintre societăți nu vom avea o simplificare a relațiilor colective de muncă, ci o dispariție a acestor relații, o majoritate covârșitoare dintre salariații încetând a mai fi reprezentați la acest nivel în raport cu patronatul.

Desigur, se poate invoca procedura care permite negocierea cu reprezentanții salariaților. O astfel de invocare este însă fără semnificație, având în vedere nefuncționalitatea acestui mod de reprezentare în societățile românești.

Încercarea de destructurare a sindicatelor din România se poate observa de altfel și prin efectul altor modificări aduse Codului Muncii, precum și în Legea Dialogului Social. Astfel, după modificarea Codului Muncii în sensul eliminării interdicției concedierii liderilor sindicali aleși pentru motive care nu țin de persoana lor 2 ani după încetarea mandatului, în Legea Dialogului Social nu se mai regăsesc nici prevederile art. 10 din legea 54/2003 care interzicea concedierea sau modificarea contractelor de muncă ale liderilor de sindicat pe perioada mandatului.

Prin Legea Dialogului Social se reiterează doar interdicția modificării/desfacerii contractelor de muncă ale membrilor de sindicat pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală, indiferent dacă respectivul salariat este sau nu membru al organelor de conducere.

Deși nici prin Legea Dialogului Social nu este abrogat expres art 60 lit. g) din Codul Muncii (care interzice concedierea pe perioada exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția cazului în care este vorba de o abatere disciplinară, considerăm că sunt suficiente argumente pentru a se susține că acest articol nu va mai produce efecte în sensul unei protecții acordate liderilor de sindicat (mai ales că se poate invoca foarte repede absența unei corespondențe profesionale cu locul de muncă). Estimăm de asemenea că acest subiect va genera o practică judecătorească bogată.

Desigur, la ora actuală sunt încă numeroase situațiile în care această interdicție a fost preluată în contractele colective încheiate la nivel de unitate sau chiar în regulamentele de ordine interioară. Așadar, în mod normal, în măsura în care aceste contracte nu sunt modificate, interdicția produce efecte până la expirarea contractului colectiv care o prevede sau până la modificarea regulamentului de ordine interioară. Această situație este însă una care va avea o durată restrânsă.

Deși activitățile antisindicale sunt interzise, sancțiunile pentru restricționarea activităților sindicale sunt doar rareori aplicate în practică, pentru că procedura de depunere a unei plângeri pare prea complicată, iar autoritățile nu acordă prioritatea necesară plângerilor sindicatelor. Mai mult, inspectoratele de muncă nu respectă întotdeauna confidențialitatea plângerilor și anumiți angajatori preferă să fie amendați decât să respecte legea în vigoare.

De altfel, dezinteresul Guvernului pentru mișcarea sindicală, în sensul susținerii acesteia ca partener de dialog social, este dovedit și de ignorarea repetată a solicitărilor făcute de organismele internaționale din domeniul muncii cu privire la raportarea privind discriminarea contra sindicatelor (nu există date care să precizeze cazurile de discriminare anti-sindicală aduse în fața autorităților competente, durata medie a procedurilor și rezultatul acestora, precum și informații privind natura și rezultatul conflictelor de muncă înregistrate pentru care se acordă conciliere în prezent de către serviciile de mediere și conciliere ale Ministerului muncii, familiei și protecției sociale).

Cu alte cuvinte, modificările legislative se dovedesc a determina, din toate punctele de vedere, o destructurare totală a mișcării sindicale din România. Și atunci o întrebare, desigur retorică: aceasta a fost intenția Guvernului României? Să reducă la tăcere unul dintre cei mai importanți actori (în condițiile actuale cu greu se mai poate vorbi de parteneriat) ai dialogului social?

Nu știm răspunsul Guvernului României la această întrebare, deși am putea deduce acest răspuns din ansamblul măsurilor adoptate în ceea ce privește dialogul social și activitatea sindicală. Este însă evident că aceste măsuri nu sunt măsuri adoptabile într-o societate care se reclamă democratică. Totuși, în măsura în care opțiunea este încă pentru democrație, se impune aducerea pe ordinea de zi modificări ale legislației care să privească cel puțin:

1. Modificarea art. 51 punctul C litera c) privind stabilirea reprezentativității la nivel de unitate în sensul diminuării numărului de angajați care trebuie să fie membri de sindicat la 1/3 și prevederea posibilității ca reprezentativitatea să poată fi dobândită prin afiliere la o federație reprezentativă.
2. Modificarea art. 128 din Legea nr. 62/2011 în sensul acordării posibilității de negociere colectivă indiferent de nivel, în funcție de voința părților.

3. Asigurarea unei protecții minime a liderilor sindicali, cu atât mai mult în sistemul bugetar unde presiunea politică este deosebită, prin reintroducerea prevederilor relative la interdicția concedierii liderilor sindicali și a modificării contractelor lor individuale de muncă, exceptând situațiile de reorganizare judiciară, faliment sau dizolvare a unității.
4. Introducerea obligativității susținerii activității sindicale de către angajatori, prin asigurarea facilităților necesare desfășurării activității (spațiu, mobilier etc.).

Președinte,  
UJCNSLR-FRĂȚIA Filiala Hunedoara  
Bolca Lăcrimioara

