

Ce șanse mai are dialogul social în România ?

1. Din punct de vedere instituțional dialogul social din România există, dar din păcate, acesta nu este unul real ci mai degrabă unul formal, de cele mai multe ori instituțiile publice mimând existența dialogului social.

Realitatea românească în privința dialogului social este una total inacceptabilă, întrucât cele mai multe decizii guvernamentale, cu efecte la nivelul unor categorii sociale sau la nivelul întregii populații, au fost luate fără a se fi ținut cont de solicitările formulate de reprezentanții organizațiilor sindicale, iar cele mai multe dintre acestea n-au avut în spate nici măcar o dezbatere publică, fiind de cele mai multe ori traduse prin ordonanțe simple sau de urgență devenite publice doar după publicarea lor în Monitorul Oficial al României.

Reducerea salariale din sectorul bugetar, creșterea unor taxe și impozite, dar și reducerea pensiilor, reducerea stopată ulterior printr-o decizie a Curții Constituționale, sunt numai câteva exemple de măsuri guvernamentale care au fost plătite și decise între zidurile Palatului Victoria, în ciuda numeroaselor demersuri și solicitări formulate, în mod constant de reprezentanții organizațiilor sindicale.

De asemenea, proiectul Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, dezbătut cu partenerii sociali, câteva luni bune, a fost adoptat prin asumarea răspunderii guvernamentale într-o altă formă decât cea negociată. Ulterior, legea a fost modificată în repetate rânduri de reprezentanții executivului, modificări ce au condus la noi reduceri salariale, reduceri pentru care societatea civilă nu și-a dat acordul.

Pentru salariații din învățământ, personal didactic și didactic auxiliar lucrurile au luat o turnură și mai proastă în urma adoptării Legii nr.63/2011.

2. Realizarea dialogului social în România a suferit modificări majore în anul 2011, o dată cu adoptarea Legii dialogului social nr. 62/2011. Astfel, acest nou act normativ introduce transformări substanțiale în ceea ce privește condițiile de derulare a dialogului social, cadrul legal de constituire și funcționare a organizațiilor sindicale, precum și condițiile de stabilire a reprezentativității organizațiilor sindicale.

Mai exact, este vorba în primul rând de poziționarea prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social în România, prin cele două forme de manifestare bi- și tripartit, în afara contextului european stabilit prin tratatele Uniunii Europene și Convențiile Organizației Mondiale a Muncii, în sensul asigurării dreptului garantat la negocieri colective.

Practic, Guvernul nu va mai avea un partener puternic de negocieri pentru stabilirea salariului minim pe economie, ci va stabili singur valoarea acestuia, urmând ca la nivel de sector să fie purtate negocieri suplimentare.

Noua legislație limitează comunicarea dintre angajator și organizația sindicală. Conform Legii nr. 54/2003 angajatorul avea, printre altele, și obligația de a comunica sindicatelor informații “privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale” precum și informații ce vizau probleme de interes cultural și sportiv (art.3), aceste obligații ale angajatorului fiind eliminate din noua lege.

Angajatorul nu mai este obligat să invite reprezentanții sindicali în consiliul de administrație : Legea 54/2003 prevedea la art. 30 (1) “ Angajatorii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv “. Noua lege a înlocuit obligația cu sintagma « poate » și a eliminat menționarea problemelor culturale sau sportive.

3. Prin noul act normativ s-a statuat eliminarea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național și a apărut cel la nivel de sector de activitate, tergiversându-se totodată adoptarea unei reglementări privind stabilirea sectoarelor de activitate, ceea ce semnifică imposibilitatea dobândirii reprezentativității de către partenerii sociali și, implicit, imposibilitatea negocierilor colective la toate nivelurile.

Consecințele imediate ale acestor modificări constau în reducerea dramatică a posibilităților de reprezentare a salariaților prin intermediul organizațiilor sindicale, întrucât la nivelul unei unități/instituții nemaiputând exista decât o singură organizație sindicală reprezentativă, precum și imposibilitatea demarării de negocieri colective și, în ansamblu, anularea oricărui gen de dialog social.

Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă salariații nu pot declanșa conflicte colective de muncă (art.64). Vechea lege (Legea nr. 168/1999) prevedea la art. 12, lit b), următoarele : « Conflictele de interese pot fi declanșate în următoarele situații : d) unitatea nu-și îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă ». Deși vechea lege prevedea că angajații nu pot declanșa conflicte de muncă pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă (art.13), exista totuși excepția reglementată la art. 12, lit.d), care a dispărut din noua lege.

Prevederile art. 182 din Legea nr. 62/2011 instituie obligativitatea grevei de avertisment: “ Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment....” . Vechea lege prevedea, într-adevăr, ca greva de avertisment să o precedă pe cea propriu-zisă cu cinci zile, însă nu reieșea din prevederile acesteia că o grevă poate fi declanșată numai dacă în prealabil s-a realizat o grevă de avertisment.

4. Pierderea drepturilor din contractul individual de muncă pe perioada grevei. Dacă în vechea lege, la art. 54, se prevedea : “ Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale “. În noua lege se prevede la art. 195 că « Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate ».

Noua lege prevede, la art. 202, că nu pot declara grevă, printre alții, “personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României”. Dacă vorbim de personal civil angajat de forțe armate străine, Legea dialogului social nr. 62/2011 încalcă flagrant Convenția 87 a Organizației Internaționale a Muncii, ratificată și de România, care într-adevăr prevede la art. 8 că statele semnatare pot avea dispoziții de a limita dreptul la grevă al personalului din forțele armate și din poliție, dar nu menționează nimic de civilii angajați de forțe armate străine. De altfel, Curtea Constituțională a ignorat în decizia ei de constituționalitate încălcarea, în art. 202, a dreptului la grevă al personalului civil angajat de forțe armate străine, prin nesocotirea prevederilor art. 43 (1) din Constituție, care stipulează : “ Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale “.

5. Legea dialogului social nr. 62/2011 a avut un traseu de-a dreptul fulminant. Mai întâi apariția acestei legi a fost anunțată oficial pentru prima dată pe 7 aprilie 2011, a fost discutată în regim de urgență, în condițiile în care liderii sindicali nu au participat la discuții în semn de protest, apoi a fost trecută prin Parlament prin asumarea răspunderii guvernamentale, depășind inclusiv, în mod straniu, filtrul de constituționalitate, după care a fost promulgată fără întârziere de Președinte și publicată rapid în Monitorul Oficial al României la data de 10 mai 2011.

Până acum, sindicatele se puteau constitui, conform prevederilor art. 41 (1) din Legea 54/2003, după criteriul ramurei de activitate, al profesiei sau după criteriul teritorial. În noua lege apare conceptul de « sectoare de activitate », după codul CAEN, sectoare care, în noua lege, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali. Este mai mult decât evident faptul că activitatea sindicală este îngrădită prin renunțarea la criteriul profesional sau cel teritorial.

Salariații care lucrează într-un sector de activitate unde firmele au, de obicei, puțini angajați sau în unități/instituții de învățământ cu un număr redus de salariați nu mai au posibilitatea să se organizeze în sindicate profesionale cu lucrători sau salariați de la alte firme sau alte unități/instituții de învățământ. În Legea nr. 54/2003 se prevedea la art. 2 (2) : « Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 15 persoane din aceeași ramură sau profesiune, chiar dacă își desfășoară activitatea la angajatori diferiți ». Prevederea referitoare la posibilitatea unor angajați de la angajatori diferiți de a forma un sindicat profesional a dispărut complet din noua lege.

Conform noii legislații, sindicatelor le va fi mult mai greu să-și găsească un sediu pentru a putea funcționa normal. Noua lege precizează că sindicatele « pot » avea un sediu în întreprindere în timp ce vechea lege (Legea 54/2003) la art. 22 (3) preciza : « Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege ».

6. Modificarea, prin Legea nr. 62/2011, a condițiilor de realizare a dialogului social și a condițiilor privind dobândirea statutului de organizație sindicală reprezentativă va genera consecințe dintre cele mai grave, și anume :

- reducerea numărului de organizații sindicale reprezentative ;
- reducerea gradului de sindicalizare ;
- reducerea/dispariția dialogului social la nivel de unitate ;

Legea dialogului social nr. 62/2011 introduce criterii de reprezentativitate premergătoare constituirii unui sindicat. Confederațiile sindicale trebuie să aibă structuri teritoriale în jumătate plus unu din județele României și să cuprindă 5% din efectivele angajaților din economia națională. La nivel de unitate, condițiile au devenit foarte restrictive. Până acum, Legea 54/2003 prevedea un număr minim de 15 angajați pentru formarea unui sindicat, nici măcar de la același angajator în mod necesar. Legea 130/1996 prevedea într-adevăr criterii similare de reprezentativitate pentru sindicate, dar numai pentru negocierea contractelor colective de muncă, nu și pentru ființarea lor. La nivel de unitate era nevoie ca o treime din angajați să fie membri de sindicat pentru a putea negocia un contract colectiv de muncă, acum conform prevederilor noii legi e nevoie de jumătate plus unu din numărul de salariați.

În concluzie, din punctul nostru de vedere, modificarea actualelor condiții de realizare a dialogului social, reprezintă o necesitate în măsura în care se dorește ca firava democrație românească să nu fie lipsită de unul dintre elementele esențiale funcționării sale, iar pacea socială să fie un deziderat și nu un scop în sine.

23 noiembrie 2011

Prof. Ionel Barbu
Președinte al
Sindicatului Învățământului Preuniversitar Olt