



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Puncte slabe ale sistemului de relații industriale din România

Contractele colective de muncă la nivel de sector reprezintă un instrument esențial al dialogului social, prin care se stabilesc condiții unitare de muncă, protecție și beneficii pentru angajați, dar și reguli clare pentru angajatori. În multe țări europene, aceste contracte contribuie la echilibrarea relațiilor de muncă, la reducerea inegalităților și la stabilitatea pieței muncii. Cu toate acestea, în România, numărul contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector a fost extrem de redus în ultimul deceniu, în ciuda modificărilor legislative recente menite să încurajeze negocierea colectivă. În pofida adoptării Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care a redeschis posibilitatea legală de negociere la nivel de sector, contractele colective rămân aproape inexistente în majoritatea sectoarelor economice din România.

În România contemporană, dialogul social suferă de o criză profundă, ilustrată clar prin numărul extrem de redus al contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector. Această problemă nu este una marginală sau conjuncturală, ci reflectă o realitate structurală care afectează în mod direct protecția drepturilor lucrătorilor, în special în microîntreprinderi și întreprinderile mici și mijlocii, unde vocea angajaților este adesea slab reprezentată. Cauzele acestei situații sunt multiple, dar printre cele mai importante se numără reformele legislative din 2011, lipsa unei culturi consolidate a dialogului social, fragmentarea organizațiilor sindicale și patronale, dar și lipsa unei viziuni strategice comune la nivel național.

În anul 2011, Guvernul României a adoptat Legea dialogului social nr. 62, care a produs o ruptură semnificativă în peisajul negocierii colective. Una dintre cele mai controversate măsuri ale acestei legi a fost eliminarea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, un instrument care anterior garanta un cadru minim de protecție pentru toți lucrătorii, indiferent de domeniul în care activau. În același timp, legea a impus condiții stricte de reprezentativitate pentru organizațiile sindicale și patronale, ceea ce a îngreunat accesul acestora la masa negocierilor sectoriale.

Criteriile de reprezentativitate s-au dovedit a fi, în practică, un obstacol greu de depășit. Aceste praguri rigide nu au fost însoțite de măsuri complementare pentru încurajarea afiliării lucrătorilor sau pentru consolidarea federațiilor sindicale, ceea ce a condus la o paralizie aproape totală a negocierilor la nivel de sector. Mai mult, în contextul în care majoritatea firmelor din România sunt IMM-uri sau microîntreprinderi, iar rata de sindicalizare în sectorul privat este una dintre cele mai scăzute din Uniunea Europeană, atingerea pragului de reprezentativitate devine o provocare aproape insurmontabilă.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Este important de menționat că, în această ecuație, o parte din responsabilitate revine și organizațiilor sindicale. În ultimele decenii, mișcarea sindicală din România a suferit o erodare vizibilă, atât în ceea ce privește capacitatea organizatorică, cât și în ceea ce privește încrederea publicului. Sindicatele s-au confruntat cu o fragmentare internă accentuată, cu rivalități între federații și confederații, cu lipsa unei strategii coerente de atragere a noilor membri și cu dificultăți în adaptarea la noile realități ale pieței muncii. În loc să acționeze unitar pentru a-și recâștiga influența și pentru a construi alianțe durabile în cadrul sectoarelor de activitate, multe organizații sindicale au rămas ancorate în practici reactive, concentrate pe probleme punctuale și pe apărarea intereselor unui număr restrâns de membri.

În această logică, reforma din cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR) a venit cu promisiunea unei schimbări de paradigmă. România s-a angajat, în fața instituțiilor europene, să revitalizeze dialogul social prin adoptarea unei noi legi a dialogului social, care să faciliteze negocierile colective și să extindă acoperirea contractelor colective. Astfel, în anul 2022 a fost adoptată o nouă Lege a dialogului social care, teoretic, a reintrodus posibilitatea încheierii contractelor la nivel de sector. Totuși, în ciuda modificărilor legislative, efectele reale ale acestei reforme au fost, cel puțin până în prezent, limitate. Nici până în 2025 nu a fost înregistrată o creștere notabilă a numărului de contracte colective la nivel sectorial, iar principalele cauze rămân aceleași: dificultățile în atingerea reprezentativității, lipsa de voință sau capacitate de negociere din partea unor organizații patronale, reticența angajatorilor, și, nu în ultimul rând, slăbiciunile cronice ale mișcării sindicale.

Potrivit datelor actuale, din cele 30 de sectoare economice recunoscute oficial în România, în 24 nu există nicio structură de parteneriat social care să poată iniția o negociere colectivă la acest nivel. Practic, doar în sectoare precum construcțiile sau transporturile se înregistrează o minimă activitate de negociere sectorială, dar și aceasta este adesea formală, cu efecte limitate asupra condițiilor reale de muncă ale lucrătorilor. Lipsa contractelor colective de muncă la nivel de sector înseamnă, în termeni concreți, că o mare parte a forței de muncă nu beneficiază de standarde uniforme privind salariile, timpul de lucru, securitatea în muncă sau alte drepturi fundamentale.

Un alt aspect important este acela că, în absența contractelor colective sectoriale, concurența între companii se face adesea pe baza reducerii costurilor prin scăderea cheltuielilor cu forța de muncă. Acest mecanism de "dumping social" afectează nu doar condițiile lucrătorilor, ci și echitatea și stabilitatea pieței. Contractele colective sectoriale ar putea acționa ca un mecanism de nivelare a condițiilor de muncă și de stabilire a unor standarde comune, ceea ce ar contribui la un mediu economic mai echilibrat și mai predictibil. În ceea ce privește responsabilitatea organizațiilor sindicale, trebuie subliniat că acestea au un rol esențial în revitalizarea dialogului social. Nu este suficientă existența unui cadru legal favorabil, este necesară o mobilizare activă a sindicatelor pentru a identifica potențialii parteneri de dialog,

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



pentru a stimula afilierea și pentru a crea coaliții durabile. În paralel, este nevoie de o implicare mai mare din partea autorităților publice și a instituțiilor europene, care pot sprijini acest proces prin mecanisme de finanțare, expertiză tehnică și politici publice coerente.

Numărul redus al contractelor colective de muncă la nivel de sector în România este rezultatul unei combinații între deficiențe legislative, fragmentare instituțională, lipsă de voință și strategie, dar și o slăbiciune structurală a organizațiilor sindicale. Deși reformele din cadrul PNRR au oferit o oportunitate de schimbare, aceasta nu va putea fi valorificată fără o implicare activă și responsabilă din partea sindicatelor, care trebuie să devină din nou actori centrali ai pieței muncii. Viitorul negocierilor colective în România depinde, în mod esențial, de capacitatea sindicatelor de a se reforma, de a coopera și de a răspunde provocărilor unei economii globale în continuă schimbare.

Principalele puncte slabe pentru procesele de negociere colectivă la nivel de companie și la nivel de sector

Partenerii de negociere trebuie să evalueze și să se pregătească pentru aceste riscuri pe parcursul diferitelor procese de negociere colectivă deoarece gestionarea acestora este imperativ necesară încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel de companie sau la nivel de sector. Riscurile la care facem referire sunt enumerate mai jos:

1. Lipsa voinței reale de negociere

Una dintre cele mai persistente și semnificative vulnerabilități identificate în cadrul sistemului de relații industriale din România este reprezentată de disfuncționalitățile ce țin de procesul de negociere colectivă, atât la nivel de unitate (companie), cât și la nivel de sector de activitate. Lipsa voinței de negociere nu este unul izolat, ci dimpotrivă, se regăsește frecvent în toate domeniile de activitate, fiind întreținut și amplificat de un cadru legislativ lacunar, care, în pofida intențiilor declarate de promovare a dialogului social, creează condiții pentru stagnarea și ineficiența negocierilor colective. La nivel de unitate, legislația din România prevede în mod expres că angajatorii care au un număr mai mare de 21 de salariați au obligația de a iniția procesul de negociere colectivă. Această prevedere are la bază intenția de a promova dialogul între angajatori și angajați și de a institui, prin contractele colective de muncă, un cadru reglementat al raporturilor de muncă care să depășească prevederile minimale ale Codului muncii. În practică, însă, această obligație este adesea redusă la un formalism lipsit de substanță acest lucru fiind probat de numărul existent de contracte colective la nivel de unitate și la nivel de sector.

Legislația nu conține prevederi clare care să impună și finalizarea negocierii prin semnarea unui contract colectiv. În consecință, numeroase companii inițiază procesul de negociere, dar nu

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



ajung la un rezultat concret, iar procesele respective rămân în suspensie sau se blochează din diverse motive: lipsa de consens, absența reprezentanților legitimi ai angajaților, refuzul tacit al angajatorului de a coopera ori strategii deliberate de întârziere. Această situație generează o formă de dezechilibru instituționalizat în relațiile de muncă, în care aparent se respectă litera legii, dar spiritul acesteia – adică promovarea unui dialog social autentic – este ignorat.

Mai grav este că acest fenomen nu se limitează doar la nivelul companiilor individuale. Un risc similar, cu implicații chiar mai profunde, este prezent și în cazul negocierilor colective la nivel de sector de activitate. Negocierea la nivel sectorial este un instrument esențial al dialogului social într-o economie modernă și ar trebui să aibă un rol de coeziune în interiorul unui domeniu profesional. Aceasta oferă un cadru general prin care pot fi stabilite condiții minime uniforme privind salariile, programul de lucru, concediile, formarea profesională, sănătatea și securitatea în muncă și alte drepturi sociale aplicabile tuturor angajaților și angajatorilor din acel sector.

Teoretic, negocierea colectivă la nivel de sector are potențialul de a reduce dezechilibrele între angajatori și angajați, de a preveni dumping-ul social (situația în care angajatorii reduc costurile prin oferirea unor condiții de muncă inferioare) și de a promova concurența loială. Totodată, ea permite armonizarea intereselor și creșterea coeziunii între părțile sociale din același domeniu, contribuind astfel la stabilitatea economică și socială. În practică, însă, sistemul românesc se confruntă cu dificultăți majore în acest sens. După modificările legislative introduse în anul 2011 (prin Legea dialogului social nr. 62/2011), nivelul de acoperire al contractelor colective sectoriale a scăzut dramatic. Eliminarea posibilității de extindere automată a contractelor colective sectoriale asupra tuturor companiilor din sector – indiferent dacă sunt sau nu membre ale organizațiilor patronale semnatare – a dus la o fragmentare și o slăbire evidentă a capacității de negociere la acest nivel. Angajatorii nu mai au interesul de a participa la negocieri sectoriale dacă rezultatele nu sunt general aplicabile în rândul concurenței.

În plus, pentru ca un contract colectiv de muncă la nivel de sector să fie încheiat, este necesară îndeplinirea unor criterii stricte de reprezentativitate atât din partea organizațiilor sindicale, cât și din partea patronatelor. În multe sectoare de activitate, fie nu există o astfel de reprezentativitate clară, fie fragmentarea părților sociale face imposibilă constituirea unui cadru de negociere legitim și eficient. În aceste condiții, negocierile sectoriale sunt rareori inițiate, iar acolo unde sunt inițiate, se confruntă cu exact aceleași probleme ca și la nivel de unitate: lipsa de voință reală, absența unor mecanisme de conciliere și lipsa unui cadru legal care să încurajeze încheierea unui acord.

În lipsa unui contract colectiv la nivel sectorial, apar inegalități semnificative între companii din același domeniu, ceea ce conduce la dumping salarial și la creșterea tensiunilor sociale.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Angajații din companiile care oferă condiții mai slabe decât altele din același sector nu beneficiază de niciun mecanism real de protecție. În același timp, companiile care respectă standarde înalte sunt dezavantajate în competiția cu cele care aleg să reducă costurile prin condiții de muncă precare.

Lipsa existenței unei voințe reale de negociere a contractelor colective are implicații sistemice. România este, de altfel, una dintre țările cu cea mai scăzută rată de acoperire a negocierilor colective din Uniunea Europeană. Potrivit unor date recente furnizate de Eurofound, rata de acoperire a contractelor colective este sub 25%, comparativ cu medii de peste 70-80% în țări precum Franța, Belgia sau Germania. Această realitate reflectă nu doar slăbiciunea instituțională a partenerilor sociali, ci și lipsa unui sprijin legislativ coerent și a unei strategii naționale pentru revitalizarea dialogului social. Mai mult decât atât, lipsa unui cadru coerent și predictibil pentru negocierea colectivă la nivel sectorial afectează și capacitatea României de a implementa eficient politicile europene în domeniul muncii. Una dintre direcțiile promovate recent de Comisia Europeană este consolidarea rolului dialogului social și creșterea acoperirii negocierilor colective, în special în contextul tranziției verzi și digitale. România riscă să nu poată răspunde acestor cerințe dacă nu ia măsuri urgente pentru reformarea cadrului legislativ și instituțional privind negocierea colectivă, în special la nivel sectorial.

Pentru a corecta aceste deficiențe, este necesară o abordare strategică și integrată. În primul rând, legislația ar trebui revizuită pentru a include măsuri care să încurajeze și să faciliteze încheierea contractelor colective, nu doar la nivel de unitate, ci și la nivel sectorial. Ar putea fi luate în considerare modele din alte state europene, în care există mecanisme de extindere voluntară sau automată a contractelor colective asupra întregului sector, cu condiția ca acestea să fie semnate de organizații reprezentative. Acest mecanism ar crea un cadru echitabil de concurență între angajatori și ar asigura salariaților un nivel minim uniform de protecție.

Este necesară promovarea unei culturi reale a dialogului social, în care părțile să nu se raporteze la negocierea colectivă ca la o obligație formală, ci ca la un instrument strategic pentru dezvoltarea durabilă a organizațiilor și a societății. Aceasta presupune o schimbare de mentalitate, care trebuie susținută prin educație, informare și bune practici. Lipsa obligației legale de a încheia contracte colective de muncă, atât la nivel de unitate cât și la nivel sectorial, reprezintă un factor structural de vulnerabilitate în sistemul românesc al relațiilor de muncă. Această carență legislativă, dublată de lipsa unor mecanisme funcționale de sprijin, blochează dezvoltarea unui dialog social autentic și eficient. Pentru a depăși aceste dificultăți, este necesară o reformă legislativă și instituțională amplă, care să vizeze nu doar modificarea legii, ci și întărirea capacității partenerilor sociali și promovarea unei culturi a cooperării.

2. Lipsa unui cadru și a unor mecanisme de sancționare

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Contractul colectiv de muncă reprezintă un instrument fundamental în arhitectura relațiilor de muncă, atât din perspectiva salariaților, cât și a angajatorilor. Acesta presupune nu doar un simplu acord formal între părțile implicate – respectiv reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților, de regulă organizațiile sindicale –, ci și asumarea unui angajament mutual, valabil cel puțin pe durata de aplicare a contractului. Esența unui astfel de contract constă în stabilirea unui set de drepturi, obligații și condiții de muncă negociate, care depășesc de multe ori prevederile minime din legislația muncii și care reflectă realitățile și nevoile concrete ale unității sau sectorului de activitate în cauză. Importanța contractului colectiv de muncă derivă din rolul său în promovarea dialogului social, în consolidarea unei relații echilibrate între angajator și salariat și, mai ales, în garantarea unui cadru de muncă stabil și echitabil. Totodată, contractul colectiv este un mecanism prin care se pot preveni conflictele de muncă, fiind construit pe baza unor negocieri transparente, structurate și mediate de regulă de organizațiile sindicale.

În acest sens, sindicatele au un rol esențial nu doar în reprezentarea salariaților în cadrul procesului de negociere, ci și în monitorizarea aplicării contractului, în semnalarea nerespectării acestuia și, când este cazul, în declanșarea unor forme legale de protest, inclusiv a grevei. Ele sunt actorii principali în ceea ce privește protejarea intereselor colective ale lucrătorilor și reprezintă, în același timp, un garant al echilibrului în dinamica relațiilor industriale. Totuși, în pofida importanței deosebite a contractului colectiv de muncă și a contribuției semnificative a sindicatelor, cadrul legislativ din România continuă să manifeste unele limite în ceea ce privește eficiența sancționatorie. Chiar și în urma modificărilor legislative operate în contextul implementării Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR), care a impus anumite reforme în domeniul muncii și al dialogului social, reglementările naționale continuă să aibă un impact limitat în ceea ce privește sancționarea încălcărilor contractului colectiv.

În concret, legislația muncii din România nu prevede un set de sancțiuni ferme și aplicabile în mod eficient în cazul în care una dintre părțile semnatare ale contractului colectiv nu își respectă angajamentele asumate. Cu excepția grevei – care este, într-adevăr, reglementată detaliat și clar în cadrul legislativ, fiind considerată ultima formă de presiune legitimă a salariaților pentru apărarea intereselor lor colective –, restul instrumentelor juridice de sancționare sunt limitate, insuficient de disuasive sau greu de aplicat în practică. Această realitate are ca efect o erodare a încrederii în eficiența contractului colectiv ca instrument de protecție socială și profesională. În lipsa unor mecanisme eficiente de sancționare, angajatorii pot fi tentați să nu respecte întocmai prevederile contractului, în special atunci când costurile nerespectării sunt mai mici decât beneficiile economice generate de aceste încălcări. De asemenea, în lipsa unor mecanisme legale clare pentru a constrânge respectarea contractului, sindicatele se văd nevoite să recurgă la mijloace alternative de presiune, ceea ce poate genera instabilitate socială și economică.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aici intervine din nou rolul crucial al organizațiilor sindicale, care nu doar că participă la negocierea și semnarea contractelor colective, dar au și responsabilitatea de a monitoriza aplicarea acestora și de a reprezenta salariații în cazurile de abuz sau nerespectare. Sindicatele devin, astfel, nu doar actori de negociere, ci și actori de control social și garanți ai implementării corecte a normelor convenite. Capacitatea unui sindicat de a-și proteja membrii depinde în mod direct de resursele sale organizaționale, de capacitatea de mobilizare, de competențele juridice și de recunoașterea sa în cadrul sistemului de relații industriale.

În plus, sindicatele au un rol educațional și informativ: ele sunt cele care trebuie să asigure că salariații înțeleg conținutul contractului colectiv, știu ce drepturi au și sunt pregătiți să le revendice în mod organizat. În acest sens, funcția preventivă și formativă a sindicatelor este deosebit de importantă într-un context economic și social în care nivelul de conștientizare a drepturilor de muncă este adesea scăzut, iar teama de repercusiuni sau pierderea locului de muncă determină adesea angajații să tolereze încălcări evidente ale drepturilor lor.

Este important de menționat că, în absența unui sindicat, în multe companii, reprezentanții salariaților au rolul de a purta negocierile colective. Însă în practică, acolo unde nu există o formă organizată și bine structurată de reprezentare sindicală, eficiența negocierilor și puterea de influență a angajaților sunt adesea mult diminuate. Astfel, prezența sindicatelor este nu doar benefică, ci absolut necesară pentru ca dialogul social să nu fie doar formal, ci și substanțial, democratic și echitabil. Mai mult, în contextul european, dialogul social este considerat un pilon fundamental al modelului economic și social. Uniunea Europeană încurajează în mod constant statele membre să dezvolte mecanisme de negociere colectivă eficiente, susținute de parteneri sociali puternici. România, prin asumarea reformelor în cadrul PNRR, s-a angajat să întărească capacitatea instituțională a partenerilor sociali, însă în practică această întărire nu s-a tradus încă în măsuri clare și eficiente care să garanteze aplicabilitatea contractelor colective și respectarea prevederilor lor.

Un alt element esențial în această ecuație este legat de percepția publică asupra sindicatelor și a contractelor colective. De multe ori, în spațiul public, rolul sindicatelor este minimalizat sau chiar discreditat, iar contractele colective sunt privite ca fiind formale sau lipsite de eficiență. Această percepție poate fi combătută doar printr-o implicare activă și constantă a sindicatelor în viața profesională a membrilor lor, prin rezultate concrete obținute în urma negocierilor, dar și prin promovarea în spațiul public a unei imagini responsabile și profesioniste a mișcării sindicale. Contractul colectiv de muncă este un instrument fundamental de echilibrare a relației dintre angajator și salariat, însă eficiența sa depinde în mod direct de capacitatea părților de a-l respecta și de mecanismele legale existente pentru a sancționa eventualele abateri. În acest context, sindicatele devin un pilon de bază nu doar al negocierii și al reprezentării intereselor lucrătorilor, ci și al respectării angajamentelor contractuale. Întărirea capacității sindicatelor, creșterea gradului de conștientizare a drepturilor lucrătorilor și

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



dezvoltarea unor instrumente legale clare și eficiente de sancționare sunt pași esențiali pentru a transforma contractul colectiv de muncă într-un instrument cu adevărat funcțional și eficient în cadrul pieței muncii din România.

3. Transparență redusă cu privire la numărul de contracte colective de muncă și la caracteristicile de bază ale acestora

Sistemul de relații industriale are nevoie de o serie de date necesare asigurării unui proces de optimizare a proceselor de reprezentare atât de către organizațiile sindicale cât și de cele patronale. Un sistem de relații industriale funcțional și echilibrat se bazează nu doar pe existența unor cadre legislative coerente și a unor mecanisme instituționale clare, ci și pe accesul la date relevante, actualizate și transparente. Lipsa acestor date sau accesul limitat la ele reprezintă o vulnerabilitate structurală care afectează grav calitatea dialogului social și eficiența negocierilor colective. În prezent, în România, datele referitoare la contractele colective de muncă, deși sunt colectate de Inspekția Muncii prin intermediul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă (ITM), nu sunt integrate într-o bază de date publică sau accesibilă în mod facil actorilor sociali interesați. Acest deficit de transparență se traduce prin dificultăți majore pentru partenerii sociali, în special pentru sindicate, în procesul de documentare, fundamentare și formulare a revendicărilor, în special în cadrul negocierilor colective.

Organizațiile sindicale, ca actori esențiali în sistemul de relații industriale, au nevoie de acces la informații despre contractele colective de muncă existente, clauzele negociate, beneficiile obținute, nivelurile salariale convenite sau alte drepturi contractuale stabilite. Toate aceste elemente sunt indispensabile pentru a putea construi o poziție de negociere informată și realistă, fundamentată pe practici existente și pe date comparative din sector sau din alte sectoare de activitate similare. În lipsa acestor informații, sindicatele sunt puse în poziția de a negocia „în orb”, neavând un punct de referință clar asupra practicilor și tendințelor din piața muncii. Acest dezechilibru informațional este adesea exploatat de angajatori, care au acces, prin rețelele patronale, la informații mai detaliate și actualizate, ceea ce le oferă un avantaj strategic în procesul de negociere.

De asemenea, o bază de date transparentă și accesibilă ar permite organizațiilor sindicale să identifice modele de bune practici în materie de relații de muncă, să elaboreze politici sindicale coerente și să fundamenteze campanii de informare și formare profesională pentru membrii lor. Astfel, sindicatele ar putea contribui în mod activ și eficient la îmbunătățirea condițiilor de muncă și la consolidarea unui dialog social veritabil, bazat pe date și argumente obiective, nu pe supoziții sau percepții subiective.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Mai mult decât atât, accesul la datele privind contractele colective de muncă ar avea un impact pozitiv nu doar asupra relațiilor dintre angajatori și salariați, ci și asupra relațiilor comerciale ale companiilor cu partenerii lor – fie că este vorba de furnizori, clienți sau alte entități din lanțul de producție și distribuție. Într-o economie interconectată și globalizată, transparența devine un factor-cheie de competitivitate. Marile companii internaționale solicită tot mai frecvent dovada respectării standardelor sociale și de muncă în lanțurile de aprovizionare. În acest context, existența unor contracte colective de muncă bine documentate și transparente poate reprezenta un avantaj competitiv major. Prin urmare, transparentizarea acestor date nu este doar o problemă de dreptul muncii sau de echitate socială, ci și o chestiune de eficiență economică și de credibilitate instituțională. În plus, aceasta contribuie la dezvoltarea unui climat de încredere între partenerii sociali, care poate sta la baza unui parteneriat durabil, bazat pe respect reciproc și pe angajamente asumate în mod responsabil.

Rolul organizațiilor sindicale în promovarea și susținerea acestei transparențe este esențial. Sindicatele nu trebuie să fie doar beneficiari pasivi ai accesului la date, ci actori activi în solicitarea, utilizarea și promovarea acestora. Prin implicarea lor, se pot crea presiuni pozitive asupra autorităților pentru digitalizarea și deschiderea bazelor de date, dar și asupra angajatorilor pentru respectarea principiilor de transparență și responsabilitate socială. De asemenea, prin utilizarea acestor date, sindicatele pot dezvolta politici publice alternative, pot participa în mod informat la dezbateri sociale și pot aduce contribuții valoroase în elaborarea normelor și politicilor naționale privind piața muncii. Ele pot folosi aceste informații pentru a documenta tendințe negative (precum reducerea beneficiilor sociale, stagnarea salariilor sau creșterea numărului de contracte pe perioadă determinată) și pentru a formula soluții corecte și bine fundamentate.

Pe termen lung, o astfel de abordare ar contribui la profesionalizarea mișcării sindicale și la întărirea încrederii salariaților în organizațiile lor de reprezentare. Într-un climat social în care sindicatele sunt adesea percepute ca fiind ineficiente sau depășite, o astfel de evoluție este nu doar necesară, ci urgentă. Sistemul de relații industriale din România are nevoie acută de acces la date relevante și de o transparentizare reală a informațiilor privind contractele colective de muncă. Această măsură este esențială pentru creșterea calității reprezentării salariaților și angajatorilor, pentru întărirea dialogului social și pentru crearea unui cadru de muncă sănătos, predictibil și echitabil. Organizațiile sindicale au un rol fundamental în acest proces, atât în calitate de utilizatori ai acestor date, cât și în calitate de promotori ai transparenței și ai bunei guvernante în domeniul relațiilor de muncă.

4. Lipsa organizării patronale la nivel sectorial

Sistemul de relații industriale pentru a – și putea desfășura activitatea presupune doi parteneri respectiv entități sindicale și entități patronale, necesitatea acestora fiind una atât la nivel de

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



companie pentru contractele colective de muncă la nivel de companie și federații sindicale și federații patronale pentru negocierea de contracte colective la nivel de sector de activitate. Dacă la nivel de companie, un contract colectiv de muncă se poate negocia între o organizație sindicală și managementul companiei în cauză, la nivel de sector de activitate este imperativ necesară existența cel puțin a unei organizații sindicale și a unei patronale pentru a putea negocia un contract la nivel de sector. Un aspect important se referă la faptul că pentru a negocia la nivel de sector se impune să existe două organizații, una sindicală și una patronală, cu activitate în cadrul respectivului sector de activitate. Mai mult decât atât, cele două organizații trebuie să fie reprezentative la nivel de sector ori de cele mai multe ori, situația din România nu permite negocierea unui contract colectiv la nivel de sector deoarece nu există organizație patronală reprezentativă la nivelul tuturor sectoarelor de activitate din România.

Pentru ca un sistem de relații industriale să funcționeze eficient și să își poată îndeplini misiunea de garant al echilibrului între interesele angajatorilor și cele ale salariaților, este esențială prezența și implicarea activă a celor doi parteneri sociali fundamentali: organizațiile sindicale și organizațiile patronale. Aceste entități sunt pilonii de bază ai dialogului social și acționează ca reprezentanți legitimi ai celor două mari categorii de actori din lumea muncii: lucrătorii și angajatorii. Necesitatea existenței acestora este evidentă atât la nivel micro, în cadrul fiecărei companii, cât și la nivel macro, în cadrul sectoarelor de activitate sau al economiei naționale în ansamblul său.

Pe lângă negocierile desfășurate la nivel de unitate, sistemul de relații industriale prevede și posibilitatea – și chiar necesitatea – de a încheia contracte colective de muncă la nivel sectorial. Acest tip de contract are o importanță strategică deosebită, întrucât stabilește un cadru comun și un minim de protecție pentru salariații din întregul sector de activitate, contribuind astfel la armonizarea condițiilor de muncă și la prevenirea dumpingului social între companii concurente. Pentru a se putea încheia un astfel de contract colectiv la nivel de sector, este însă nevoie ca în acel sector să existe cel puțin o organizație sindicală și cel puțin o organizație patronală, ambele active și implicate în domeniul respectiv. Mai mult decât atât, cele două organizații trebuie să îndeplinească un criteriu esențial impus de legislația muncii: reprezentativitatea la nivel de sector de activitate.

Din păcate, în România, aceste condiții nu sunt întotdeauna îndeplinite, ceea ce face ca în multe sectoare de activitate să nu poată fi încheiate contracte colective la nivel sectorial. Situația este adesea cauzată de lipsa unor organizații patronale reprezentative, de fragmentarea mediului patronal, dar și de slaba consolidare instituțională a unor federații sindicale din sectoarele economice mai puțin sindicalizate. Această realitate are consecințe negative directe asupra salariaților, care nu beneficiază de un cadru colectiv de protecție adecvat, și asupra întregului climat economic și social. În lipsa contractelor colective sectoriale, apar diferențe mari de tratament între angajați care prestează activități similare în companii

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



diferite, scade coeziunea în rândul salariaților, iar competiția neloială între angajatori – prin condiții de muncă mai precare – este favorizată.

Organizațiile sindicale au, în acest context, un rol crucial. Ele sunt cele care inițiază de cele mai multe ori demersurile de negociere la nivel sectorial și acționează ca reprezentanți ai intereselor lucrătorilor. Sindicatele sunt, astfel, nu doar actori de negociere, ci și vectori ai echilibrului social, apărători ai standardelor de muncă și promotori ai echității în distribuirea beneficiilor muncii. Tot ele sunt cele care, în absența unei organizații patronale reprezentative, trag semnale de alarmă, formulează propuneri legislative și caută soluții alternative de protejare a lucrătorilor, inclusiv prin încheierea de acorduri colective de muncă, acolo unde contractele colective nu sunt posibile din punct de vedere juridic. De asemenea, organizațiile sindicale au un rol important în consolidarea propriilor structuri și în dezvoltarea de federații și confederații sindicale care să dobândească reprezentativitate și să poată negocia în mod legitim contracte sectoriale. Prin activități de organizare sindicală, informare a membrilor, profesionalizare a echipelor de negociere și implicare în dialogul social la nivel național, sindicatele contribuie direct la crearea premiselor pentru contracte colective sectoriale funcționale.

Un alt aspect important care trebuie evidențiat este acela că reprezentativitatea nu ar trebui să fie percepută doar ca o barieră birocratică, ci ca un instrument de legitimitate și responsabilitate. Doar organizațiile care pot dovedi că reprezintă o parte semnificativă a angajaților sau angajatorilor dintr-un sector au capacitatea reală de a negocia în numele acestora și de a susține aplicarea și respectarea prevederilor contractelor încheiate. Din păcate, în prezent, sistemul românesc de reprezentativitate este deseori criticat pentru rigiditatea sa și pentru modul în care descurajează inițiativa și implicarea organizațiilor mai mici sau nou-înființate.

5. Lipsa unui sprijin real din partea instituțiilor publice

Negocierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector presupune implicarea a celor doi actori consacrați și anume organizațiile sindicale și cele patronale. Există situații, așa cum este cea din momentul de față din România în care cei doi actori nu se înțeleg și nu reușesc să ajungă la un acord astfel că rezultatul unui astfel de situații vizează un număr redus de contracte colective de muncă. Această situație este una relevantă pentru sistemul de relații industriale la nivel sectorial, în România.

Cu toate acestea, în contextul actual din România, realitatea este mult mai complexă și dificilă. În prezent, procesul de negociere a contractelor colective la nivel de sector se confruntă cu o serie de obstacole semnificative, dintre care lipsa unei înțelegeri între cei doi parteneri sociali reprezintă una dintre cele mai problematice. Există numeroase cazuri în care organizațiile

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



sindicale și cele patronale nu reușesc să ajungă la un acord în timpul negocierilor, fie din cauza divergențelor de viziune, fie din cauza intereselor contrare, fie pur și simplu ca urmare a unui climat de neîncredere reciprocă care împiedică desfășurarea unui dialog real și constructiv.

Această lipsă de cooperare duce la blocaje în procesul de negociere, iar rezultatul imediat și concret al acestor blocaje este un număr extrem de redus de contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector. De fapt, în România, există doar câteva sectoare în care astfel de contracte sunt active și aplicabile. În marea majoritate a celorlalte sectoare economice, contractele colective sectoriale sunt absente. Cauzele sunt multiple, dar un factor esențial este reprezentat de imposibilitatea atingerii consensului între partenerii sociali. Această situație nu este doar o simplă neînțelegere între două părți, ci are consecințe directe și grave asupra întregului sistem de relații industriale din România. În absența unui contract colectiv la nivel de sector, salariații rămân lipsiți de o protecție unitară și coerentă, iar companiile pot adopta politici interne nearmonizate, ceea ce creează inegalități semnificative între angajați care prestează aceeași muncă în același sector, dar în unități diferite. În plus, lipsa contractelor colective sectoriale afectează negativ și climatul social și economic general, întrucât duce la instabilitate, creșterea tensiunilor sociale, scăderea gradului de coeziune între partenerii sociali și, nu în ultimul rând, afectează competitivitatea întreprinderilor prin lipsa unui cadru clar și predictibil pentru relațiile de muncă.

Un exemplu ilustrativ în acest sens este sectorul construcțiilor, unde, deși există un număr mare de angajați și o contribuție semnificativă la PIB-ul național, nu s-a reușit încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector. Negocierile au fost fie blocate, fie inexistente, deoarece nu s-a putut asigura prezența unor parteneri reprezentativi din ambele tabere. În mod similar, sectorul HORECA, afectat în mod sever de pandemia COVID-19, nu beneficiază de un contract colectiv sectorial, ceea ce a făcut ca angajații să se confrunte cu pierderi semnificative de venit, nesiguranță și condiții precare de muncă în lipsa unui mecanism de protecție colectivă.

În această ecuație, trebuie remarcat și faptul că legislația actuală, deși permite și reglementează posibilitatea negocierii colective la nivel sectorial, nu impune obligativitatea încheierii unui contract astfel că procesul este frecvent afectat de lipsa unuia dintre parteneri sau de incapacitatea acestuia de a îndeplini condițiile legale pentru a participa la negocieri.

Prin urmare, situația actuală a sistemului de relații industriale din România, în special la nivel sectorial, reflectă o slăbiciune structurală. Această slăbiciune se traduce prin incapacitatea de a asigura un cadru colectiv de negociere funcțional în sectoarele cheie ale economiei, ceea ce duce la un dezechilibru în raportul de forțe între angajatori și angajați, cu impact negativ asupra

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



echității sociale și a stabilității economice. Astfel, statul trebuie să își asume un rol de partener strategic în procesul de dialog social, garantând nu doar existența cadrului legal, ci și funcționalitatea și eficiența acestuia. În lipsa acestui angajament, partenerii sociali rămân deseori blocați în negocieri sterile, marcate de neîncredere și lipsă de rezultate concrete.

Mai mult, implicarea activă a statului este cu atât mai justificată cu cât relațiile industriale au un impact direct asupra stabilității sociale și economice. Un sistem de relații industriale slab, lipsit de dialog și de instrumente funcționale, favorizează tensiunile sociale, conflictul de muncă, migrația forței de muncă și scăderea competitivității economice. Dimpotrivă, un sistem sănătos, cu dialog social activ și echitabil, cu contracte colective negociate și aplicate, oferă predictibilitate, echilibru și contribuie la dezvoltarea durabilă. Statul trebuie să își asume un rol activ, coerent și responsabil în susținerea dialogului social, în sprijinirea partenerilor sociali și în garantarea funcționării sistemului de relații industriale ori acest lucru nu este o trăsătură a sistemului de relații industriale din România fiind de altfel o slăbiciune structurală în acest sens pentru negocierea la nivel de sector.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană