

# DIALOGUL SOCIAL - EXPRESIE A DEMOCRAȚIEI?

1

## DEFINIREA PROBLEMEI

**Modificarea**, prin legea nr. 62/2011 a dialogului social, a **condițiilor de realizare a dialogului social și a condițiilor de stabilire a reprezentativității organizațiilor sindicale va determina:**

- reducerea numărului organizațiilor sindicale de unitate (în fiecare unitate va funcționa, cel mult, o singură organizație sindicală);
- reducerea gradului de sindicalizare, în măsura în care va exista cel mult o organizație sindicală reprezentativă (în multe unități, având în vedere gradul de sindicalizare de aprox. 50-52% în România, dobândirea reprezentativității va deveni imposibilă);
- posibilitatea controlului organizației sindicale de unitate de către management/patronat;
- reducerea/dispariția dialogului social la nivel de unitate;
- reducerea capacității de reprezentare a salariaților;
- acutizarea conflictelor în relațiile de muncă;
- accentuarea instabilității economice la nivel de unitate și la nivel macro-economic;
- reducerea/dispariția dialogului social la nivel macro-economic.

2

## CONTEXTUL PROBLEMEI

**Dialogul social** este un concept politic prin care toate părțile interesate convin să garanteze că interesele specifice ale fiecăruia sunt luate în considerare în procesul de luare a deciziilor.

**Conceptul de dialog social** acoperă, în mod normal, dialogul bipartit dintre patronate și organizațiile salariaților. În acest caz, suntem în fața unui proces care permite salariaților să formuleze opinii cu referire la adoptarea deciziilor manageriale. La nivel macro-economic, dialogul social include un proces tripartit care oferă atât angajatorilor cât și muncitorilor posibilitatea de a-și exprima opiniile, atunci când sunt formulate cu privire la politica națională sau regională, la muncă sau alte probleme sociale (sau economice). În ambele cazuri, **dialogul social în sine constituie expresia unei societăți democratice, materializând dreptul salariaților de a se organiza și negocia colectiv.**

Angajat în 1985 și prevăzut cu o baza juridică grație Actului unic european, **dialogul social european** are ca obiectiv asocierea partenerilor sociali în construirea pieței interne europene. Pentru a întări rolul organizațiilor sindicale, tratatul de la Maastricht impune, încă din 1992, obligativitatea consultării partenerilor sociali asupra problemelor sociale și introduce totodată posibilitatea acestora de a negocia între ei acorduri-cadru.

**Realizarea dialogului social în România** a suferit modificări importante în anul 2011, odată cu adoptarea legii nr. 62/2011 a dialogului social. 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.

Punctual, 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 tripartite, **în afara contextului european stabilit prin tratatele Uniunii Europene și convențiile**

**Organizației Internaționale a Muncii, în sensul asigurării dreptului garantat la negocieri colective.**

De asemenea, prin noul act normativ s-a realizat **suprimarea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel Național**, totodată **tergiversându-se adoptarea unei reglementări privind stabilirea sectoarelor de activitate**, ceea ce semnifică imposibilitatea obținerii reprezentativității partenerilor sociali și, implicit, **imposibilitatea negocierilor colective la toate nivelurile** (în primul rând la nivel de unitate, pentru angajatorul care nu este deja parte la un contract colectiv de muncă la nivel de unitate dispărând obligația inițierii negocierii).

**Condițiile de dobândire a reprezentativității la nivelul unei unități/instituții, la rândul lor, au fost modificate substanțial în raport cu vechile prevederi legale.** Precedent modificărilor legislative aduse de legea nr. 62/2011, **legea nr. 130/2006, republicată**, privind contractul colectiv de muncă prevedea în cadrul art. 17, alin. (1), lit. c) următoarele condiții pentru stabilirea reprezentativității unei organizații sindicale la nivel de unitate:

- are statut legal de organizație sindicală;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității.

Totodată, reprezentativitatea se putea stabili la nivel de unitate, în virtutea art. 18 alin. (3) din aceeași lege, în condițiile afilierii la o organizație sindicală reprezentativă la nivel național.

Modificarea adusă de **legea nr. 62/2011 a dialogului social** stabilește următoarele condiții în ceea ce privește reprezentativitatea la nivelul unității/instituției (art. 51 alin. (1) pct. C):

- are statut legal de sindicat;
- are independență organizatorică și patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

A fost eliminată, de asemenea, posibilitatea dobândirii reprezentativității la nivel de unitate în baza afilierii la o organizație sindicală reprezentativă la nivel național.

Consecințele imediate ale acestor modificări sunt **reducerea drastică a posibilităților de reprezentare a salariaților prin intermediul organizațiilor sindicale** (la nivelul unei unități/instituții putând exista cel mult o organizație sindicală reprezentativă), **imposibilitatea demarării proceselor de negociere colectivă** și, în ansamblu, **anularea oricărui gen de dialog social.**

3

## POSSIBILITĂȚI DECIZIONALE

În baza analizei reglementărilor în materie din celelalte state europene și în sensul acordării cu practica existentă în cele mai multe dintre acestea, problema identificată poate fi rezolvată prin:

1. modificarea condiției de stabilire a reprezentativității de la 50% plus unul la un nivel inferior, maxim 1/3 din numărul salariaților;
2. stabilirea reprezentativității unei organizații sindicale la nivel de unitate în baza afilierii la o federație/confederație reprezentativă;
3. restabilirea obligativității invitării reprezentantului/ reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative în cadrul consiliilor de administrație;
4. restabilirea obligativității demarării negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru angajator.

### Cauzele modificării legislative din anul 2011

Unul dintre cei mai importanți promotori ai modificării legislației din domeniul sindical a fost Consiliul Investitorilor Străini din România, în raportul publicat în 2009 [*Menținerea creșterii*, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor Străini, București, 2009] formulând, pentru menținerea creșterii economice, următoarea propunere (p. 8):

*”FIC recomandă reformarea legislației actuale privind sindicatele și contractul colectiv de muncă, astfel încât să se introducă obligația ca un sindicat să includă cel puțin o treime din forța de muncă a întreprinderii înainte ca acesta să poată fi considerat reprezentativ.”*

De asemenea, în cadrul raportului din 2006 al aceleiași organizații non-guvernamentale [*Soluții imediate de creștere a investițiilor străine directe în România*, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor străini, București, 2006] se recomandă ca ”numai sindicatele care reprezintă cel puțin 50% din forța de muncă ar trebui înregistrate” (p. 6).

Aceste inițiative/propuneri sunt singurele care au putut fi identificate ca motivații ale declanșării procesului de modificare legislativă în ceea ce privește condițiile de stabilire a reprezentativității la nivel de unitate.

### Expunerea de motive care a stat la baza modificării legislative

Expunerea de motive care însoțește proiectul depus la Parlamentul României [[http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck.proiect?idp=11928](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=11928)] nu oferă argumente în favoarea modificării legislative.

Astfel, se consideră că proiectul, respectiv legea nr. 62/2011 după adoptarea sa, nu are un impact macro-economic, asupra mediului concurențial sau mediului de afaceri, singurul impact estimat fiind cel din domeniul social: *”asigură eficientizarea dialogului social prin clarificarea caracterului reprezentativ al partenerilor sociali, acoperire relevantă prin contracte colective de muncă a angajaților, implicarea în dezbateră problemelor socio-economice a reprezentanților societății civile, asigurarea celerității soluționării conflictelor de muncă”*.


### Gradul de sindicalizare și productivitatea muncii

**Sindicalizarea nu afectează negativ productivitatea și profitabilitatea** decât în țări unde relațiile dintre capital și muncă sunt extreme de instabile și dereglementate (cum ar fi SUA sau Marea Britanie). Dimpotrivă, așa cum arată experiența altor economii (Germania, Japonia, Coreea de Sud, Suedia) sindicatele măresc productivitatea muncii [C. Doucouliagos and P. Laroche, *What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis*, în *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2003, pp. 650–691]. Se poate astfel aprecia că există o corelație directă între gradul de sindicalizare și creșterea productivității muncii după cum o arată diferitele cercetări [Ross Eisenbrey, *Strong unions, strong productivity*, [http://www.epi.org/economic\\_snapshots/entry/webfeatures\\_snapshots\\_20070620](http://www.epi.org/economic_snapshots/entry/webfeatures_snapshots_20070620)].

Acest rezultat se obține prin rolul sindicatelor în asigurarea predictibilității costurilor salariale și a creșterii neinflaționiste a salariilor, difuzia inovațiilor tehnologice și pregătirea lor profesională continuă.

Prin contrast, descurajarea sindicalizării și descentralizarea negocierii salariilor are efecte nedorite asupra raportului productivitate-salarii. În acest sens poate fi amintit cazul Marii Britanii, unde o dată cu destructurarea sindicatelor și descentralizarea





relațiilor de muncă s-a înregistrat o creștere mai mare a salariilor în raport cu productivitatea în anii nouăzeci decât în Irlanda, unde negocierea colectivă a contractelor la nivel național cu sindicate puternice a dus la rezultate mai bune [L. Baccaro, M. Simoni, *Centralized Wage Bargaining and the “Celtic Tiger” Phenomenon*, în *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2007, pp. 426–455].

### **Sindicatele și consolidarea democrației**

**Sindicatele constituie unul dintre pilonii democrației și bunei guvernări.** Astfel, sindicatele au potențialul de a asigura liantul dintre clasa mijlocie și clasa muncitoare, variabilă asociată de politologi cu consolidarea democrației parlamentare atâta vreme cât sindicalismul este de natură democratică.

Astfel, analizând la nivel global modificările determinate de legea nr. 62/2011 în ceea ce privește activitatea sindicală, se poate aprecia că aceasta accentuează caracterul rigid, cu numeroase obstacole în constituirea și funcționarea organizațiilor sindicale, al cadrului legal din domeniu, spre diferență de situația existentă în majoritatea statelor europene (se pot consulta în acest sens Anexele 2-6, precum și lucrarea *Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*).

### **Sindicatele și gradul de satisfacție la locul de muncă**

**Sindicalizarea crește gradul de satisfacție („fericire”) al angajaților**, în special al celor cu salarii mici, iar aceasta nu doar în cazul membrilor de sindicat [Patrick Flavin, Alexander C. Pacek, Benjamin Radcliff, *Labor unions and life satisfaction: evidence from new data*, Springer Science-Business Media B.V. 2009]. Este evident că pentru aceștia munca sindicalizată asigură un grad mai mare de siguranță economică, reduce stresul la locul de muncă prin crearea de rețele de socializare într-o solidaritate, înlocuiește competiția individuală cu autonomia colectivă, reduce rata de angajare în regim temporar, reduce riscul de depresie cauzat de alienarea față de firmă oferind sentimentul de participare în deciziile care afectează regimul muncii și proceduri de apărare colectivă împotriva abuzului patronal.

Cei care simt gradul de satisfacție cel mai ridicat sunt angajații sindicalizați cu salariile cele mai mici. Iar efectele pozitive au un efect de contagiune și în raport cu munca nesindicalizată. Prin urmare densitatea sindicalizării într-o țară ne oferă o predicție solidă asupra gradului general de satisfacție al participanților pe piața muncii din aceea țară.

### **Sindicatele și progresul socio-economic**

Un argument care se desprinde din cercetările întreprinse în ultimele trei decenii arată că în țările cu sindicate puternice care participă în instituții de dialog social (de tip CES) găsim o mai mare probabilitate de succes în prevenirea unor rate ridicate ale inflației [Geoffrey Garrett, *Partisan politics in the global economy*, Cambridge University Press, 1999], în reducerea inegalităților sociale [J. Craig Jenkins, Bert Klandermands, *The Politics of Social Protest*, University of Minnesota Press, 1995] și în aplanarea militantismului de ansamblu al angajaților [J. Alemán, *Labor Market Deregulation and Industrial Conflict in New Democracies: A Cross-National Analysis*, în *Political Studies*, 2008, pp. 830–856].

Spre exemplu, creșterea economiei germane în deceniile postbelice sau a celei irlandeze în ultimele două decenii nu pot fi imaginate fără parteneriatul social sindicate-patronat la nivel național [L. Baccaro, M. Simoni, *Centralized Wage Bargaining and the “Celtic Tiger” Phenomenon*, în *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2007, pp. 426–455].

De asemenea, o lucrare foarte citată în literatura de specialitate [Torben Iversen (ed.), *Unions, employers and Central Banks*, Cambridge University Press, 2000] a adus dovezi puternice că descentralizarea relațiilor syndicate-patronate nu este în interesul general al patronatelor dintr-o economie bazată pe o dezvoltare industrială tot mai complexă întrucât descentralizarea ar declanșa o competiție nedorită între firme pentru angajați calificați.

## CONCLUZII

### **Dialogul social - expresie a democrației?**

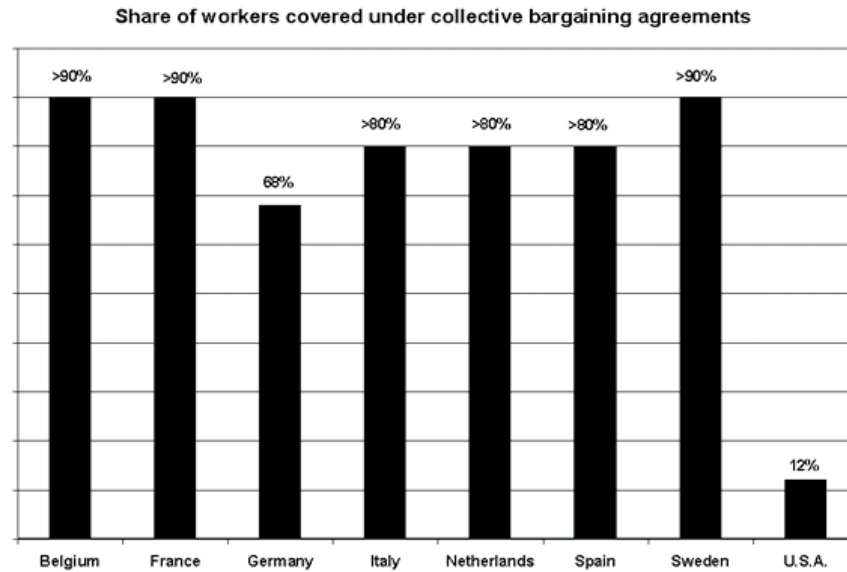
Modificarea condițiilor de realizare a dialogului social reprezintă o necesitate în măsura în care se dorește ca democrația românească să nu fie lipsită de unul dintre elementele esențiale funcționării sale, în acest sens putând fi formulate trei motivații de ordin general:

1. Necesitatea reechilibrării relației angajat-angajator. Angajatorul are o poziție superioară în contractul de muncă, raportul de muncă funcționând astfel ca o relație asimetrică. Sindicalizarea poate reechilibra acest raport, ceea ce nu poate realiza la nivel general nici o altă instituție.
2. Sindicatele sunt singura "instituție" a societății civile al cărei scop, al cărei obiect de activitate este acela de a apăra drepturile angajaților.
3. Sindicatele sunt cel mai bine plasate să asigure respectarea dreptului muncii acolo unde contează: la nivel de unitate.

- \*\*\*, *Barometrul încrederii românilor*, Institutul român pentru evaluare și strategie, 2010
- \*\*\*, Expunere de motive PL-x nr. 185/2011 Proiectul Legii Dialogului Social, [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck.proiect?idp=11928](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck.proiect?idp=11928)
- \*\*\*, *Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*, Publication réalisée avec le soutien de la Commission Européenne, 2004
- \*\*\*, *Mentținerea creșterii*, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor Străini, București, 2009
- \*\*\*, *Munca și românii*, Institutul român pentru evaluare și strategie, 2010
- \*\*\*, *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, Rapport au Premier ministre, Présenté par Raphaël Hadas-Lebel - Président de section au Conseil d'Etat, 2006
- \*\*\*, *Soluții imediate de creștere a investițiilor străine directe în România*, Raport elaborat de Consiliul Investitorilor străini, București, 2006
- Cornel Ban, *Pentru munca sindicalizată: motive nediscutate*, <http://www.cogitus.ro/economie/pentru-munca-sindicalizata-motive-nediscutate>
- Loïc Cadiou, Stéphanie Guichard, *La diversité des marchés du travail en Europe: quelles conséquences pour l'Union Monétaire*, CEPII, 1999
- C. Doucouliagos and P. Laroche, *What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis*, în *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2003, pp. 650–691
- Patrick Flavin, Alexander C. Pacek, Benjamin Radcliff, *Labor unions and life satisfaction: evidence from new data*, Springer Science+Business Media B.V. 2009, Published online
- Larry Haiven etc., *Le renouveau syndical et la restructuration du travail*, JUST LABOUR vol. 6 & 7, 2005, pp. 37-42
- Adelheid Hege, *La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement*, în *Chronique Internationale de l'IRES* n° 66 – septembre 2000
- Barry T. Hirsch, *Can Unions and Industrial Competition Coexist?*, Institute for the Study of Labor, 2007
- Patrice Laroche, *Syndicalisation et performances des entreprises: une synthèse de la littérature économique récente*, Université Nancy 2 - Cahier de Recherche n°2006-06
- Gregor Murray, Pierre Verge, *Transformation de l'entreprise et représentation syndicale*, *Industrial Relations*, vol. 48, n° 1, 1993, p. 3-55
- John Pencavel, *The Role of Labor Unions in Fostering Economic Development*, Background paper for World Development Report 1995, The World Bank, 1995

### Anexa nr. 1: Corelația acorduri colective-creșterea productivității muncii

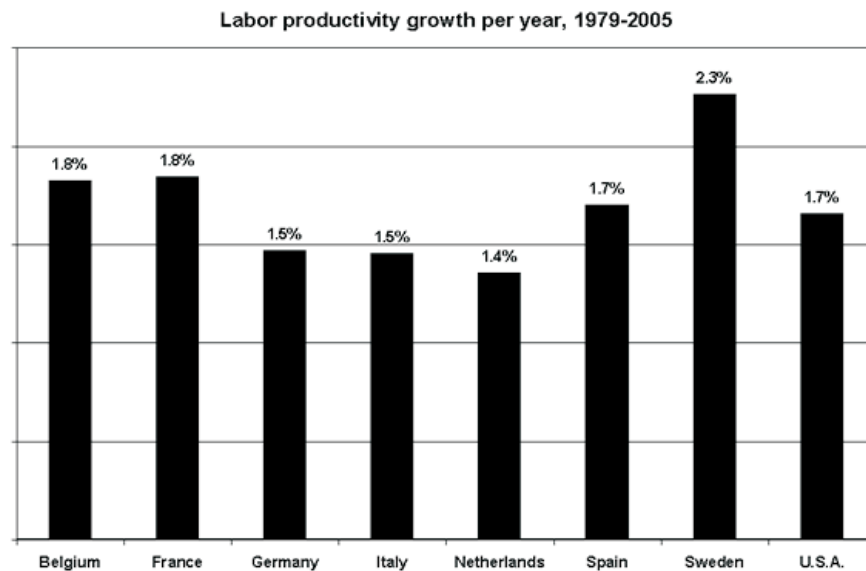
Ponderea salariaților parte a acordurilor colective:



Sources: BLS (2006) and Janet C. Gornick, Alexandra Heron, and Ross Eisenbrey (2007) *The Work-Family Balance: An Analysis of European, Japanese, and U.S. Work-Time Policies* (EPI Briefing Paper #189).

BLS (2006) and Janet C. Gornick, Alexandra Heron and Ross Eisenbrey (2007), *The Work-Family Balance: An Analysis of European, Japanese and U.S. Work-Time Policies* (EPI Briefing Paper #189)

Rata anuală de creștere a productivității muncii:



Sources: Author's calculations based on OECD data. Business sector only. For original sources, see Table 8.4, "Labor productivity growth per year in OECD, 1960-2005," in Lawrence Mishel, Jared Bernstein, and Sylvia Allegretto (2007) *The State of Working America 2006/2007*, Economic Policy Institute.

Lawrence Mishel, Jared Bernstein and Sylvia Allegretto (2007), *The State of Working America 2006/2007*, Economic Policy Institute



### Anexa nr. 2: Reprezentarea sindicală și rata de sindicalizare în Europa celor 25

Franța se singularizează, atât în Europa cât și în cadrul OECD, prin rata de sindicalizare redusă. 8% în Franța, rata de sindicalizare medie este de 25% în Uniunea Europeană. Totuși, Franța nu este țara în care salariații au cel mai slab contact cu sindicatele, ci din contră: rata salariaților care lucrează într-o întreprindere sau o administrație în care un sindicat (sau o organizație asimilată) este prezent este superioară mediei europene. Sindicalismul francez este prin urmare un sindicalism cu aderenți puțini, dar bine reprezentat pe teren în întreprinderi și administrații. Această stare de lucruri este indisociabilă de modul în care sindicalismul s-a structurat din punct de vedere istoric în această țară: pe de o parte, începând cu sfârșitul secolului XIX mișcarea sindicală se instituționalizează în cadrul unui stat care de-a lungul întregii perioade rămâne un actor central în reglementarea socială a muncii, iar pe de altă parte, mișcările mutualiste care s-au dezvoltat independent de organizațiile sindicale, spre diferență de alte țări. Sindicalismul în celelalte țări europene a dobândit forme adesea foarte diferite, potrivit contextelor naționale, istoriei sociale, politice și economice proprii. Astfel, în baza acestor diferențe instituționale, în anumite cazuri majore, diferența între rata de sindicalizare și reprezentarea sindicală în Europa trebuie interpretată cu prudență.

% salariați sindicalizați		% din numărul de salariați reprezentați de un sindicat la nivel de întreprindere sau administrație	
Statul	2004	Statul	2002/ 2003
Franța	8%	Malta	10%
Estonia	12%	Lituania	22%
Lituania	13%	Estonia	25%
Letonia	16%	Letonia	27%
Spania	16%	Portugalia	34%
Portugalia	17%	Ungaria	40%
Ungaria	17%	Polonia	41%
Polonia	17%	Spania	41%
Grecia	20%	Grecia	42%
Germania	20%	Republica Cehă	44%
Republica Cehă	22%	Marea Britanie	47%
Olanda	25%	Cipru	50%
Marea Britanie	29%	Slovacia	50%
Slovacia	31%	Germania	51%
Austria	32%	Irlanda	52%
Italia	34%	Franța	55%
Irlanda	36%	Luxembourg	58%
Slovenia	44%	Austria	61%
Luxembourg	46%	Belgia	67%
Belgia	49%	Italia	67%
Cipru	53%	Olanda	67%
Malta	55%	Danemarca	68%
Finlanda	74%	Slovenia	69%
Suedia	77%	Finlanda	81%
Danemarca	80%	Suedia	86%
<b>UE - 25</b>	<b>25%</b>	<b>UE - 25</b>	<b>52%</b>

\*\*\*, *Le paradoxe du syndicalisme français: un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés, în Premières synthèses, nr. 16.1, aprilie 2008*



### Anexa nr. 3: Impactul sindicalizării asupra productivității muncii

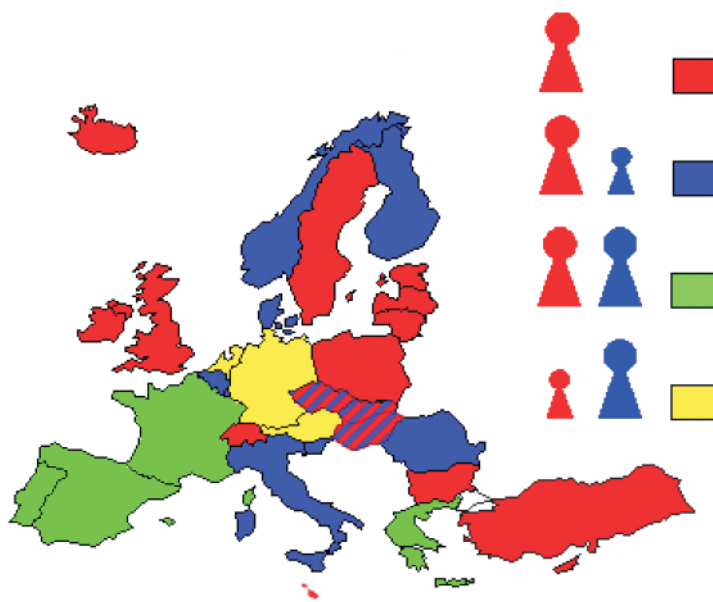
Impactul sindicatelor asupra productivității este un subiect de care s-au interesat numeroși cercetători. Problema a fost pusă în special în țările anglo-saxone. Majoritatea studiilor existente privesc SUA și se sprijină pe funcția de producție de tip Cobb-Douglas. Această funcție definește producția pe salariat în raport cu cantitatea de capital și alți factori de producție mobilizați de salariat, ținând cont de calitatea mâinii de lucru și de prezența sindicală. Unul dintre primele studii consacrate efectelor sindicalismului asupra productivității muncii este acela al lui Brown și Medoff (1978) realizat pe un eșantion de 341 întreprinderi industriale americane. Controlând un anumit număr de factori, Brown și Medoff (1978) pun în evidență o productivitate a muncii de la 20 la 24% mai mare în cele mai sindicalizate state din SUA. Una dintre cele mai importante limite ale acestui studiu rămâne utilizarea valorii adăugate pe salariat ca măsură a productivității muncii. După cum remarcă pe bună dreptate Freeman și Medoff (1984), diferența de productivitate dintre sectoarele sindicalizate și cele nesindicalizate poate rezulta dintr-un efect de preț favorabil în anumite sectoare monopolistice ale economiei americane. Alte lucrări arată explicit că analiza funcției de producție în cadrul economiei americane poate conduce la fel de bine la un rezultat atât pozitiv, cât și negativ, și că influența sindicalizării variază de la un sector la altul (Clark, 1984 ; Hirsch, 1991). Astfel, având în vedere rezultatele contrastante și limitele metodologice, rezultatele acestor studii inter-sectoriale trebuie interpretate cu prudență.



Pornindu-se de la aceste lucrări, au fost realizate studii utilizând date cu privire la întreprinderi din același sector de activitate. Efectul sindicatelor asupra productivității a fost studiat, în special, în sectorul construcțiilor, sectoarele sănătății și bancar, în sectorul imobiliar, în cel al minelor de cărbune și în sectorul public din SUA. În pofida rezultatelor adesea contradictorii, se pot desprinde mai multe concluzii din ansamblul acestor studii. În primul rând, efectul sindical asupra productivității are tendința de a fi mai important în sectoarele de activitate unde sindicatele obțin câștiguri salariale mai mari. Această caracteristică corelează cu analiza critică a utilizării funcției de producție, în cazul căreia indicatorul de sindicalizare ar reflecta mai curând efectul asupra salariului mai curând decât efectul asupra productivității. În al doilea rând, efectul pozitiv al sindicatelor asupra productivității este cu atât mai important cu cât există o mai puternică presiune concurențială, explicându-se în parte efectul mai curând pozitiv al prezenței sindicale în sectorul privat.



Studiile publicate în ultimii 30 de ani au fost reluate și analizate de Doucouliagos și Laroche (2003a), a căror meta-analiză recentă permite de a pune în evidență un efect de +4% asupra nivelului de productivitate. Autorii arată că rezultatele puse în evidență de studiile existente nu permit o concluzie definitivă: efectul sindicalismului asupra productivității ar depinde, în special, în perioada considerată, de sectorul de activitate, de natura relațiilor sociale dominante în fiecare țară, dar și în fiecare întreprindere. De altfel, metodele de culegere a datelor, multiplii indicatori ai productivității utilizați și abordările econometrice adoptate suscită confuzie și explică absența consensului în ceea ce privește efectul sindicatelor asupra productivității salariaților.



Patrice Laroche, *Syndicalisation et performances des entreprises: une synthèse de la littérature économique récente*, Université Nancy 2 - Cahier de Recherche n°2006-06, pp. 12-13



## Anexa nr. 4: Organul de reprezentare a salariaților în cadrul întreprinderii



  **Roșu:** reprezentarea salariaților prin intermediul unui singur canal, și anume organizațiile sindicale, este practică în Suedia, Estonia, Letonia, Regatul Unit, Islanda și Turcia.

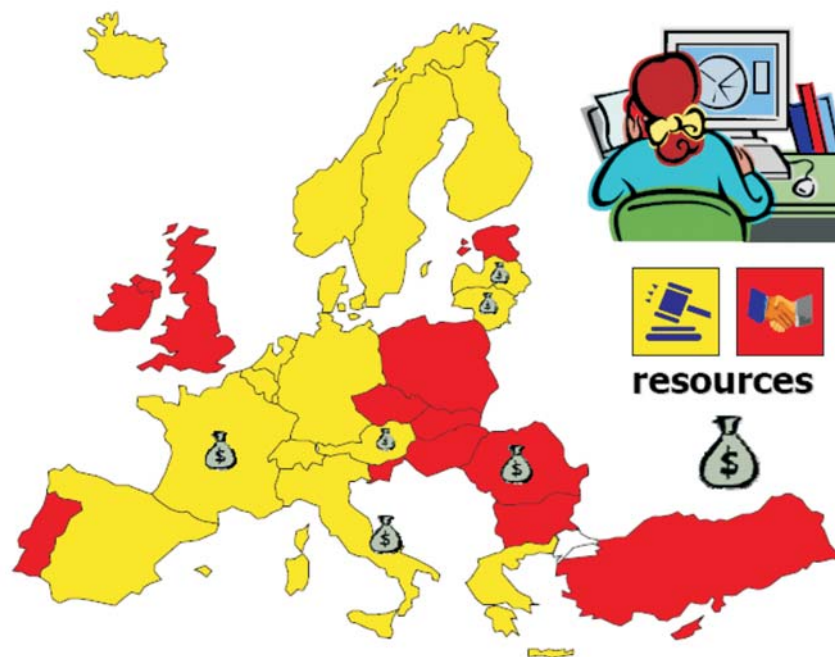
  **Albastru:** Comitetul de întreprindere poate reprezenta toate organizațiile sindicale diferite existente în întreprindere. Fiecare organizație sindicală are un anumit număr de locuri în Comitet, care poate reprezenta sau reprezintă de asemenea doar un organ de informare și de cooperare. În acest ultim caz, existența unui Comitet de întreprindere nu eliberează angajatorul de obligația de a negocia cu organizațiile sindicale (Finlanda, Norvegia, Danemarca, Italia, Belgia, Luxemburg, România). În funcție de întreprindere, reprezentarea în Cehia și în Slovacia se poate baza pe sindicate sau pe comitetele de întreprindere.

  **Verde:** Comitetul de întreprindere poate exista împreună cu reprezentarea sindicală și are propriile sale funcții și atribuții. Organizațiile sindicale exercită o influență capitală asupra alegerii membrilor comitetului. În Franța, de exemplu, organizațiile sindicale recunoscute exercită un monopol asupra prezentării candidaților în primul tur de alegeri în comitetul de întreprindere. Listele cu candidații independenți nu pot fi introduse decât în al doilea tur de scrutin dacă listele sindicale nu au obținut 50% din opțiuni. În Spania, Portugalia și în Grecia, comitetele de întreprindere pot fi considerate organe care completează activitatea organizațiilor sindicale din întreprindere.

  **Galben:** Comitetul de întreprindere poate fi principalul organ de reprezentare al salariaților în întreprindere. Ales de toți salariații pe baza listelor prezentate de oricare grup de salariați, membri sau nu ai unui sindicat, comitetul de întreprindere are atribuții care merg adesea până la a include co-determinarea (Germania, Austria, Țările de Jos). Importanța reprezentării sindicale în sânul acestor organe depinde bine înțeles de capacitatea organizațiilor sindicale de a prezenta liste de candidați care permit membrilor lor de a-i alege dintre toți candidații. În marile întreprinderi germane, de exemplu, în cele mai multe cazuri, comitetul de întreprindere este dominat de reprezentanți membri afiliați la DGB.

\*\*\*, *Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*, Publication réalisée avec le soutien de la Commission Européenne, 2004, pp. 5-6

### Anexa nr. 5: Organizațiile sindicale – mod de funcționare/resurse



**Obligație legală (inclusiv finanțarea):** Germania, Belgia, Țările de Jos, Luxemburg, Danemarca, Norvegia, Suedia, Islanda, Spania, Grecia, Elveția, Italia, Franța, Finlanda, Austria, Letonia, Lituania.



**Temă de negociere:** Regatul Unit, Irlanda, Letonia, Portugalia, Cipru, Malta, Polonia, Turcia, Bulgaria, Slovacia, Slovenia, Cehia.



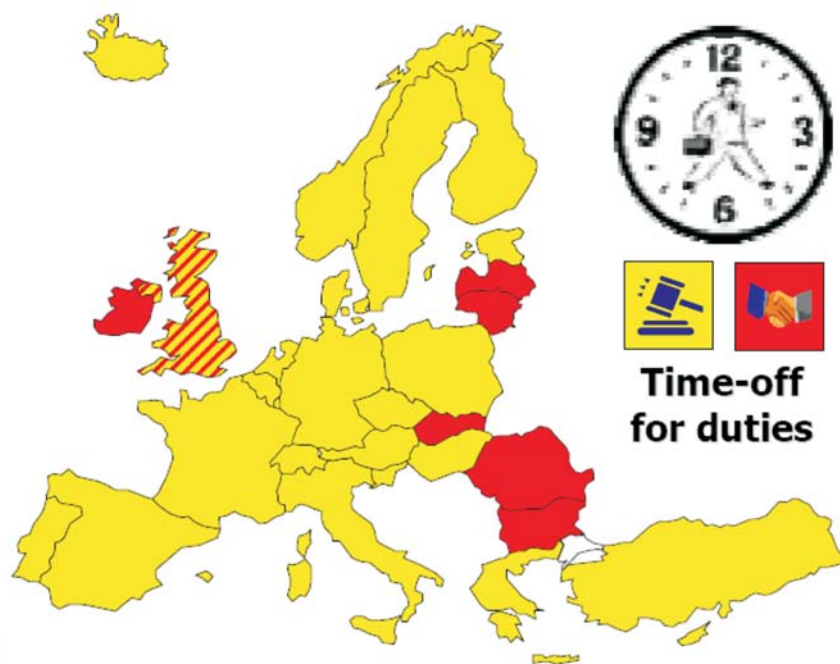
**Buget propriu:** Franța, Austria, Italia, România, Letonia, Lituania.

\*\*\*, *Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*, Publication réalisée avec le soutien de la Commission Européenne, 2004, p. 25



## ANEXE

### Anexa nr. 6: Modul de alocare a timpului pentru realizarea misiunii



**Degrevare – definită legal - de anumite obligații sau de toate obligațiile:** Germania, Austria, Belgia, Danemarca, Spania, Finlanda, Franța, Grecia, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia, Estonia, Polonia, Cehia, Slovenia, Ungaria, Turcia, Suedia, Norvegia, Elveția, Islanda, Regatul Unit.

**Convenție colectivă:** Bulgaria, Letonia, Lituania, Slovacia, România, Irlanda, Regatul Unit.

Este necesar să se constate că timpul și mijloacele puse la dispoziția reprezentanților pentru realizarea mandatului variază puternic de la o țară la alta. Dacă se încearcă, spre exemplu, să se contacteze președintele Betriebsrat (consiliul de întreprindere) dintr-o mare întreprindere germană, apelul telefonic va trece probabil pe la secretara sa pusă la dispoziție de angajator. Echivalentul britanic (*Shop Steward Convenor*) nu va putea fi contactat direct în timpul zilei "deoarece astăzi lucrează în schimbul de noapte" și nu are secretară...

\*\*\*, *Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*, Publication réalisée avec le soutien de la Commission Européenne, 2004, p. 26