

CREȘTEREA SALARIILOR ȘI EXTINDEREA ACOPERIRII NEGOCIERILOR COLECTIVE



Cum se poate valorifica la maximum Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană

INTRODUCERE ȘI SCOPUL GHIDULUI

Directiva europeană privind salariile minime adecvate a fost în sfârșit adoptată în octombrie 2022. Această directivă a venit după ani de austeritate și a marcat începutul unei noi ere, prin recunoașterea de către Comisia Europeană a valorii adăugate a negocierilor colective pentru lucrători, pentru economie și pentru societate în ansamblul ei. Cu toate acestea, daunele suferite în anii de atacuri împotriva negocierilor colective centralizate și împotriva drepturilor sindicale nu pot fi îndreptate peste noapte. Directiva este un prim pas în direcția corectă pentru ameliorarea acestei situații, dar ea nu oferă toate soluțiile.

Prin intermediul acestui ghid, IndustriAll Europe doarește să evidențieze instrumentele-cheie oferite de Directivă, care pot fi folosite de membrii de sindicat de la nivel național ca să-și consolideze sistemele de negociere colectivă și drepturile sindicale care să le permită accesul în întreprinderi și organizarea lucrătorilor. Acest ghid prezintă mai clar scopurile Directivei, explică diferitele niveluri de la care pornesc statele membre în atingerea țintelor privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană și evidențiază cele mai mari obstacole – printre care cel mai important este refuzul angajatorilor de a sta la masa negocierilor, în special în Europa Centrală și de Est.

Evaluarea noastră este rezultatul unui tur țintit pe care l-am făcut în România, Slovacia, Bulgaria, Polonia și Ungaria. Întâlnirile cu reprezentanții guvernelor din aceste țări, cu sindicatele locale și cu experții ne-au oferit informații importante cu privire la realitatea din teren.

Este încă prea devreme să tragem concluzii finale, dar este clar că adoptarea Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană a reprezentat doar primul pas pe calea construirii, reconstruirii și consolidării negocierilor colective și a drepturilor sindicale în Europa. Sindicatele trebuie să facă presiuni la toate nivelurile, astfel încât să asigure o transpunere adecvată în spiritul Directivei și în același timp să lupte pentru planuri corespunzătoare de acțiune la nivel național prin care să crească acoperirea negocierilor colective. În același timp, Comisia Europeană trebuie să își asume răspunderea, prin monitorizarea modului de implementare a Directivei și prin tragerea la răspundere a celor care încalcă spiritul acesteia.

IndustriAll Europe va continua să sprijine membrii sindicatelor naționale în eforturile lor de creștere a acoperirii negocierilor colective și a densității sindicale. Acest ghid prezintă principalele articole juridice ale Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană care susțin aceste eforturi și sunt fundamentale pentru transpunerea națională și pentru planurile naționale de acțiune. În plus, oferă și sfaturi și recomandări utile despre cum pot fi depășite anumite obstacole, cu ajutorul unor exemple de bune practici de pe teritoriul european.

CE ESTE DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND SALARIILE MINIME?

Obiectivul Directivei europene privind salariile minime adecvate este să promoveze convergența socială ascendentă și să combată inegalitatea salarială și sărăcia persoanelor încadrate în muncă. Acest obiectiv este realizat prin două principale abordări:

1. **Stabilirea salariului minim** dorește să oblige statele membre în care există salarii minime legale să definească criteriile clare privind gradul de adecvare a nivelurilor salariilor minime. Pentru a stabili care salarii sunt incluse aici, Directiva propune o valoare de referință indicativă la un procent de **60%** din **salariul median brut** și de **50%** din **salariul mediu brut**. În 2022, numai în Slovenia a fost atins acest prag dublu de decentă.

Prin folosirea „abordării privind salariul pentru un trai decent” și a „abordării privind distribuția salarială”, Directiva impune ca criteriile naționale pentru stabilirea salariului minim să țină cont de patru elemente esențiale:

1. puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții;
 2. nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
 3. rata de creștere a salariilor;
 4. nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.
2. **Consolidarea negocierilor colective** are ca scop obligarea statelor membre să dezvolte politici pentru creșterea autonomiei negocierilor colective. Țările cu o acoperire a negocierilor colective de mai puțin de 80% trebuie să transmită un Plan național de acțiune în vederea atingerii unui prag de cel puțin 80%. În 2024, **numai 8 țări au atins pragul de 80%**, acestea fiind în principal țări din Europa Centrală și de Est, iar Grecia fiind țara cu cel mai scăzut procent. **Planurile naționale de acțiune trebuie reexamineate la fiecare 5 ani**, astfel încât să se monitorizeze eficacitatea măsurilor.

Această nouă legislație survine ca o schimbare de paradigmă a UE către politica socială. După ani marcați de măsuri de austeritate implementate de Triada formată din Fondul Monetar Internațional, Comisia Europeană și Banca Centrală Europeană și de rapoarte privind lipsa de competitivitate pe continent din cauza suprareglementărilor excesive și a costurilor ridicate cu forța de muncă, Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană reprezintă un proiect politic care are ca scop să reechilibreze într-un fel relația de putere în favoarea forței de muncă. Prin aplicarea de presiuni asupra statelor membre în sensul creșterii acoperirii negocierilor colective, Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană oferă o oportunitate pentru întărirea puterii sindicale și crește autonomia partenerilor sociali în procesul de stabilire a salariilor și în consolidarea democrației de la locul de muncă.

Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană a fost adoptată în octombrie 2022, dar suntem încă departe de aplicarea sa completă și avem încă un drum lung de parcurs, plin de oportunități și de provocări. Termenul oficial pentru transpunerea Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană în legislația națională este 15 noiembrie 2024. După această dată, în țările în care acoperirea negocierilor colective este sub 80%, statele membre vor fi obligate să redacteze și să implementeze Planuri naționale de acțiune în vederea creșterii acestui procent. Statele membre au la dispoziție încă un an de la termenul oficial pentru transpunere ca să-și prezinte planurile de acțiune, însemnând că acestea trebuie să fie finalizate până la 15 noiembrie 2025.

Planurile naționale de acțiune vor trebui implementate în anii următori, iar prima evaluare va analiza progresele înregistrate după cinci ani, și anume în 2030. În prezent, acest lucru înseamnă că mișcarea sindicală

CALENDAR

14.11.2022

A intrat în vigoare Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. 2 ani perioadă de transpunere.

15.11.2024

Termen limită pentru transpunerea Directivei.

15.11.2025

Termen limită pentru statele membre în care acoperirea negocierilor colective este sub 80% să-și publice Planurile naționale de acțiune în vederea creșterii acestui procent.

15.11.2030

Termen limită pentru publicarea primului raport de către fiecare stat membru (în cadrul procesului de implementare a Planurilor naționale de acțiune proprii).

Evaluarea

Evaluarea este efectuată la fiecare 5 ani.

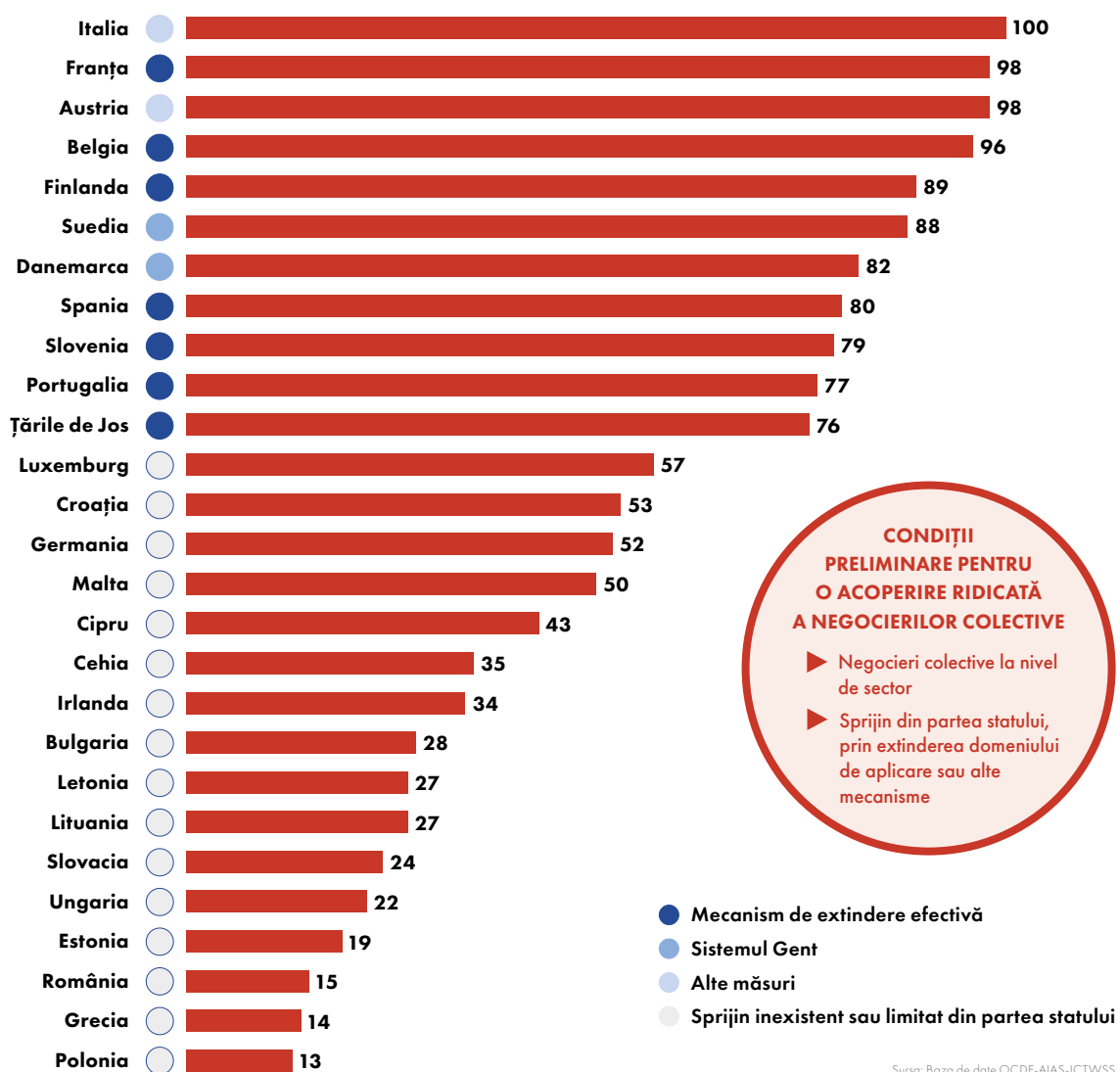
ar trebui să-și mobilizeze resursele ca să profite la maximum de pe urma acestei Directive la nivel național și să găsească modalități prin care să susțină o mai bună acoperire a negocierilor colective. În plus, mișcarea sindicală trebuie să folosească Directiva ca pe un mijloc de consolidare a afilierii și a structurilor sale. O transpunere slabă, o interpretare juridică negativă a Directivei și lipsa de disponibilitate a angajatorilor pentru negociere – acestea sunt principalele amenințări cu care se confruntă acest act legislativ.

Un alt aspect esențial este modul în care Comisia Europeană va asigura conformarea cu Directiva și ce măsuri este pregătită să impună ca să oblige statele membre în acest sens. Deși din raportul grupului de experți transmis Comisiei reiese că pragul de

80% impus prin Directivă este mai mult o obligație de a depune eforturi și nu una de a obține rezultate specifice, discuțiile din cadrul mișcării sindicale au indicat că, totuși, Comisia ar putea iniția proceduri juridice de încălcare a dreptului comunitar dacă un stat membru nu își crește rata de acoperire a negocierilor colective.

Scopul acestui ghid este să susțină afiliații industrii All Europe și mișcarea sindicală prin identificarea de posibile strategii și prin definirea diverselor etape de urmat în vederea transunerii eficiente a Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, în special prin utilizarea la maximum a oportunităților oferite de Planurile naționale de acțiune, în vederea creșterii acoperirii negocierilor colective și a densității sindicale.

FIGURA 1 • Negocierile colective și susținerea din partea statului



Sursa: Baza de date OCDE-AIAS-ICTWSS

REALITATEA DIN TEREN: OBSTACOLELE ÎN CALEA CREȘTERII ACOPERIRII NEGOCIERILOR COLECTIVE

În cadrul unei serii de conferințe organizate de industriAll Europe în 2024, în special cu membrii afiliați din țările Europei Centrale și de Est, au fost evidențiate mai multe probleme cu privire la negocierea colectivă și implementarea Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. În această parte a ghidului, vom prezenta pe scurt principalele dificultăți întâmpinate în țările vizitate, precum și diferitele modalități prin care sindicatele pot folosi Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană ca să amelioreze situația.

Se preconizează că Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană va avea efecte pozitive în special în această regiune, prin reducerea inegalităților, prin creșterea acoperirii negocierilor colective și prin asigurarea unor salarii decente. După cum știm, țările ECE au suferit un dublu regres în ceea ce privește drepturile lucrătorilor, pe măsură ce impactul pieței unice și criza financiară din 2008 au pus presiune pentru adoptarea de măsuri agresive de liberalizare. Aceste reforme, împreună cu atacurile împotriva negocierilor colective centralizate și a drepturilor sindicale, au slăbit sistemele de dialog social și mișcarea sindicală. În condițiile în care sistemul tripartit la nivel național este slab, iar negocierea la nivel de sector este absentă, majoritatea negocierilor colective au loc la nivel de întreprindere.

În plus, situarea întreprinderilor la periferia lanțurilor valorice europene le slăbește puterea de negociere, deoarece multe dintre decizii sunt adoptate în țările în care acestea își au sediul principal.

Această serie de seminarii naționale a arătat că obstacolele în calea negocierilor colective și a dialogului social sunt aceleași în toată Europa Centrală și de Est, dar nu numai. Atingerea procentului țintă de 80% vizând acoperirea negocierilor colective, impus de Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, va fi posibilă numai după depășirea acestor obstacole. Prin înlăturarea acestor obstacole:

1. Putem crea un cadru de reglementare favorabil pentru negocierea colectivă și pentru dialog social la toate nivelurile

2. Vom înlătura refuzul angajatorilor de a-și asuma răspunderea și de a se așeza la masa negocierilor, pentru discuții cu sindicatele
3. Vom putea asigura o reprezentare corectă a partenerilor sociali, împiedicând astfel „sindicatele de carton” (nedemocrate și lipsite de independență) să obstrucționeze dialogul social și negocierile colective
4. Îi vom putea proteja pe membrii de sindicat împotriva discriminării și a practicilor antisindicale
5. Vom putea moderniza instrumentele, strategiile și mijloacele de comunicare ale sindicatelor, astfel încât să le creștem eficacitatea

În **Slovacia**, convențiile colective acoperă **24,9%** dintre lucrători. În prezent, acestea nu îndeplinesc *pragul dublu de decență*, salariul minim fiind la aproximativ **43%** din salariul mediu și la **51%** din salariul median. Salariul minim legal în Slovacia este stabilit în raport cu 6 niveluri de venit, în funcție de categoria din care fac parte lucrătorii. Angajatorii fac presiuni numai pentru creșterea salariului minim pentru prima categorie de lucrători, reducând discrepanța între categoriile de lucrători cu calificare și cei fără calificare. Scopul sindicatelor este să crească salariul minim pentru toate cele șase categorii, ținând cont de natura diferită a fiecăreia dintre acestea. Cu toate acestea, angajatorii ridică problema costurilor mai ridicate.

Dialogul cu angajatorii și negocierea la nivel de sector se desfășoară cu dificultate în această țară. Afilieră la patronate fiind de aproximativ 30%, angajatorii preferă **să dizolve organizațiile patronale**, ca să evite convențiile colective la nivel de sector. În plus, aceste asociații pot susține că sunt doar o antecameră, ca să evite inițierea unei conversații în calitate de parteneri sociali cu sindicatele. O altă problemă cu care se confruntă sindicaliștii din Slovacia sunt **sindicatele de carton**. Prin faptul că nu impun niciun fel de cotizație de membru și atrag angajații prin alte tehnici, aceste sindicate subminează eficacitatea negocierilor colective. **Extinderea domeniului de**



aplicare a negocierilor colective nu funcționează, deoarece mecanismele sunt învechite și prezintă probleme, permițând angajatorilor să decidă pentru ce întreprindere este valabilă o anumită convenție.



În **Bulgaria**, convențiile colective acoperă aproximativ **28%** dintre lucrători. Acestea nu îndeplinesc *pragul dublu de decență*, salariul minim fiind la aproximativ **39%** din salariul mediu și la **63%** din salariul median. Procesul de implementare a salariului minim este anevoios, cu disparități între nivelurile salariale, puterea de cumpărare și prețuri. Deși a fost stabilită o structură tripartită ca forum de discuții, angajatorii se opun stabilirii unor salarii minime la un nivel mai ridicat. **Instabilitatea politică** din țară are și ea un rol, împiedicând implementarea coerentă a reformelor și a modificărilor legislative. Diviziunea politică între sindicate este și ea o problemă care amenință să submineze lupta pentru o implementare corespunzătoare a Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Negocierile colective sunt la un nivel stabil, cu o ușoară scădere în ultimii ani. Sindicatele reușesc cu dificultate să-și consolideze capacitatea organizațională. În vederea implementării Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, guvernul a adoptat măsuri de combatere a practicilor antisindicale, iar încălcarea dreptului lucrătorilor la libertatea de asociere va fi acum pedepsită cu unu până la cinci ani de închisoare sau cu o amendă de până la 4000 EUR. Noua legislație arată bine pe hârtie, dar sindicatele din Bulgaria trebuie să facă eforturi foarte mari ca să-și sporească numărul de membri și să aibă acces în întreprinderile din teren. În plus, întreprinderile nu se implică în dialog și în negocierile la nivel de sector și nu există un mecanism eficient de extindere a domeniului de aplicare.



În **Polonia**, convențiile colective acoperă aproximativ **13%** dintre lucrători. Salariul minim este de **43%** din salariul mediu și **53%** din salariul median. Se înregistrează întârzieri în redactarea legislației de transpunere, în principal din cauza lipsei de cooperare dintre guvern și partenerii sociali.

Statutul negocierilor colective este îngrijorător. Mulți dintre afiliații noștri raportează că publicul nu are cunoștință despre convențiile colective, care sunt

în special restricționate la anumite părți din sectorul public. Cele câteva convenții colective care totuși există par să se concentreze aproape în întregime pe aspecte tradiționale, cum ar fi salariile, lăsând deoparte noile provocări, cum ar fi impactul IA.

Cadrul juridic pe care se bazează negocierile colective poate fi descris ca unul de „neutralitate ostilă”. Există limitări semnificative în ceea ce privește soluționarea litigiilor colective, a grevelor și a altor acțiuni, precum și în ceea ce privește intervenția statului.

În plus, numai 2-3% dintre angajatori sunt organizați și, așa cum s-a văzut și în alte țări din Europa Centrală și de Est, unele organizații patronale au fost acuzate că-și modifică statutul juridic, ca să evite atribuțiile necesare pentru participarea la negocieri colective. Negocierile la nivel de sector sau de ramură sunt extrem de nepopulare printre angajatori, care adesea preferă să semneze acorduri neoficiale cu sindicatele sau să adopte regulamente interne – dar niciuna dintre alternative nu asigură protecția juridică a intereselor lucrătorilor.



În **România**, convențiile colective acoperă în prezent aproximativ 15% dintre lucrători, comparativ cu 100% în anul 2000. Această scădere semnificativă este atribuită politicilor de austeritate impuse de Triadă în timpul crizei economice din 2008, care au interzis acordurile la nivel intersectorial. Salariul minim este la un nivel de 40% din salariul mediu și de 55% din salariul median.

Țara s-a confruntat cu un nivel istoric de descentralizare extrem de dezorganizată a negocierilor colective în urma recesiunii din 2008. Convențiile colective care reunesc mai mulți angajatori sunt aplicate automat numai pentru lucrătorii care sunt angajați în întreprinderile membre ale angajatorilor semnatori ai convenției și nu *erga omnes* (pentru toți lucrătorii din sector). Fragmentarea și lipsa de disponibilitate în rândul întreprinderilor angajatoare pentru asociere reprezintă și ele o problemă. Organizațiile noastre afiliate ne raportează dificultăți în aplicarea normelor din domeniul muncii în întreprinderile unde nu există sindi-

cate, dar și provocări legate de mobilizarea membrilor lor la nivel de întreprindere.

Legea privind dialogul social, nou introdusă în 2022 (legea nr. 367/2022) marchează sfârșitul perioadei de influență neoliberală asupra negocierilor colective. Noile evoluții vor fi discutate în secțiunea următoare.



În **Cehia**, aproximativ 35% dintre lucrători sunt acoperiți de convenții colective, o cifră care a rămas stabilă în ultimii zece ani. Salariul minim este stabilit la un nivel de 37% din salariul mediu și de 43% din salariul median. Guvernul lucrează în prezent la transpunerea directivei privind salariul minim, dar modificările propuse nu au fost acceptate de sindicate. S-a propus stabilirea salariului minim la 45% din salariul mediu, ceea ce este sub nivelul de 50% recomandat de Directivă.

Transpunerea este complicată prin faptul că în Cehia, pe lângă salariul minim existent, există și un sistem de așa-numite „salarii garantate”, constând în șapte niveluri suplimentare ale salariului minim, în funcție de diferitele categorii de locuri de muncă și bazate pe criterii cum ar fi nivelul de dificultate al activităților efectuate, răspundere, calificare etc. Guvernul are în plan să elimine acest sistem, în forma sa actuală, menținându-l într-o formă redusă pentru sectorul public, dar eliminându-l complet pentru sectorul privat. În loc să primească o mărire salarială generală, există riscul ca lucrătorii să fie descalificați, iar salariile lor să scadă.

Sindicatul inițiază de obicei procesul de negocieri, dar organizațiile patronale nu au obligația și să ajungă la un acord. Angajatorii nu sunt motivați, în special în sectoarele dominate de întreprinderi străine, să se implice în negocieri la nivel înalt. Mecanismele de extindere a domeniului de aplicare sunt rareori folosite, deoarece ambele părți trebuie să se pună de acord în acest sens.



CUM POT SINDICATELE SĂ FOLOSEASCĂ DIRECTIVA PRIVIND SALARIILE MINIME ADECVATE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ CA SĂ CONSOLIDEZE NEGOCIERILE COLECTIVE?

Art. 3.3

1. O confirmare în cadrul juridic european că negocierile colective sunt o prerogativă a sindicatelor

Textul legislativ prevede că negocierile colective includ toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe sindicate pe de altă parte, cu privire la condițiile de lucru și termenii din contractele de angajare, fără să se limiteze numai la aspectele privitoare la salarizare.

Este o victorie importantă pentru mișcarea sindicală că Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană menționează în mod explicit „sindicate” (și nu „reprezentanții lucrătorilor”) în textul legislativ, reconfirmând că negocierile colective sunt o prerogativă a sindicatelor. Definiția „sindicatelor” este la latitudinea fiecărui stat membru, prin aplicarea legislației naționale. Cu toate acestea, experții Comisiei Europene au clarificat, în [Report. Expert Group](#) că, în cazul în care organizațiile non-sindicale au dreptul să participe la negocieri colective la nivel național, numai negocierile colective finalizate de sindicate vor putea fi luate în considerare, în sensul vizat de Directivă. Acest lucru este esențial pentru calcularea acoperirii de 80% și pentru stabilirea obligației pentru statele membre să elaboreze și să implementeze Planuri naționale de acțiune.

Art. 4.1 a

2. Promovarea capacității agenților de negociere de a conduce negocieri la nivel sectorial și intersectorial

Scopul este să se extindă acoperirea negocierilor colective, ceea ce se poate realiza cel mai eficient prin creșterea acoperirii la nivel sectorial și intersectorial.

În acest sens, consolidarea și creșterea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective sunt esențiale. Statele membre ar trebui să încurajeze negocieri constructive, semnificative și informate, purtate **de pe poziții de egalitate**, între partenerii sociali în ceea ce privește salariile, în ca-

drul cărora ambele părți să aibă acces la informații adecvate pentru a-și exercita funcțiile ce le revin. Referirea la poziții de egalitate este un element esențial al articolului. Are ca scop să împiedice subminarea partenerilor sociali în procesul de negociere colectivă și se aliniază cu intențiile Convenției OIM/98 privind aplicarea principiilor referitoare la dreptul de organizare și negocierea colectivă.

Aceste măsuri pot lua diferite forme, inclusiv mijloace financiare și nefinanciare. Mai multe informații cu privire la acest aspect vor fi prezentate la punctul 4 din acest ghid.

3. Protejarea dreptului la negociere colectivă, inclusiv protecția împotriva discriminării reprezentanților sindicali care își exercită acest drept

Art. 4.1 b-c

Statele membre trebuie să adopte măsuri împotriva oricăror acte de discriminare sau de interferență și să implementeze instrumente specifice care să prevină astfel de acte. Acest lucru este esențial ca răspuns la practicile antisindicale: reprezentanții sindicatelor trebuie să fie protejați împotriva concedierii sau a altor forme de represalii sau discriminare.

Dreptul la negociere colectivă trebuie să fie susținut de dispoziții stricte în reglementările și legislația privind grevele. Prin urmare, o corectă reglementare a grevelor și utilizarea grevelor ca instrument de negociere sunt vitale pentru procesul de negociere colectivă. Mai mult, prin permiterea grevelor secundare și de solidaritate s-ar putea consolida poziția sindicatelor și s-ar putea crește participarea lucrătorilor în economie.

4. Remodelarea cadrului negocierilor colective pentru stabilirea nivelurilor salariale în anii următori

Art. 4.2

Directiva obligă statele membre cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80% să ofere un cadru de condiții favorabile care să crească

Art. 4.2

această rată de acoperire. Statele membre trebuie să stabilească un Plan de acțiune, după consultarea partenerilor sociali.

În plus, Planul de acțiune trebuie să stabilească un calendar clar și măsuri concrete prin care să crească rata de acoperire a negocierilor colective, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali. Acest plan ar trebui să fie reexaminat o dată la cinci ani și ar trebui să fie notificat Comisiei.

Sindicatul trebuie să își construiască o argumentație conform căreia pragul de 80% nu este doar de dorit, ci este un obiectiv pentru atingerea căruia statele membre trebuie să se angajeze ferm.

Art. 5

5. O oportunitate de utilizare a pragului de dublă decență pentru creșterea salariului minim legal și o oportunitate de eliminare a standardelor minime diferite pentru anumite grupuri de populație

Directiva transmite un mesaj clar statelor membre cu privire la salariile minime, în sensul că acestea trebuie să adopte proceduri pentru stabilirea și actualizarea acestor salarii. În acest sens, oferă un cadru de referință pentru criteriile naționale, care trebuie să includă:

1. puterea de cumpărare a salariilor minime legale;
2. nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
3. rata de creștere a salariilor;
4. nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.

În ceea ce privește valorile de referință orientative, caracterul adecvat al salariilor minime legale trebuie să tindă către **60%** din salariul median brut și către **50%** din salariul mediu brut pentru lucrătorii cu normă întreagă.

De asemenea, prevede înființarea unui organism consultativ, care să ofere consiliere statelor membre cu privire la stabilirea și actualizarea salariilor minime. Partenerii sociali ar trebuie să fie incluși în aceste organisme consultative.

În cele din urmă, Directiva prevede că, în cazul statelor membre în care există niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători (cum ar fi lucrătorii tineri), să existe garanția că variațiile și deducerile respectă principiile **ne-discriminării** și proporționalității.

Art. 6

6. Procesul de achiziții publice trebuie să respecte drepturile privind negocierea colectivă și salariile minime adecvate

Sindicatul s-a luptat dintotdeauna pentru condiționalități sociale mai echitabile atunci când vine vorba de banii publici. O dispoziție cheie prevede că autoritățile contractante din domeniul achizițiilor publice au obligația să ia măsurile corespunzătoare, inclusiv posibilitatea de a introduce condiții privind salarizarea în termenii de referință. Aceste autorități trebuie să se asigure că operatorii economici le oferă lucrătorilor lor salariile prevăzute în convențiile colective valabile în sectorul și în domeniul respectiv. Acest lucru trebuie însoțit de respectarea drepturilor de asociere ale lucrătorilor și de organizarea a negocierilor colective.

Această dispoziție ar trebui să includă și lanțurile de subcontractare.

Art. 9

EXEMPLE DE BUNE PRACTICI. ÎN CE MOD FOLOSESC DEJA SINDICATELE ACESTE INSTRUMENTE?

Sindicatul se folosesc deja de cadrul creat de Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană ca să-și dezvolte propriile strategii și să pună bazele pentru implementarea efectivă a acesteia. În această secțiune a ghidului, vom explora aceste strategii, ca să vă oferim inspirație să dezvoltați altele noi:

SUȘINEREA FERMĂ A CREȘTERII SALARIULUI MINIM LEGAL ȘI COMBATAREA DISCRIMINĂRII BAZATE PE VÂRSTĂ



În **Țările de Jos**, salariul minim variază în funcție de vârsta lucrătorului. Un angajat de 18 ani câștigă aproximativ 50% din salariul minim standard. Această sumă crește treptat, în fiecare an, până când angajatul împlinște 21 de ani, după care primește salariul minim integral. Prin urmare, mulți tineri studenți trebuie să muncească semnificativ mai multe ore decât colegii lor mai în vârstă, ca să-și acopere cheltuielile.

Scopul Articolului 6 din Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană este

să împiedice discriminarea în funcție de vârstă în ceea ce privește salarizarea. Ca răspuns, sindicatul olandez FNV a lansat campania „**Voor16**”, care are două obiective principale:

1. să asigure că transpunerea Directivei garantează salariul minim standard pentru lucrătorii sub 21 de ani;
2. să pledeze pentru un salariu minim la 60% din salariul median, crescând astfel salariile la 16 EUR pe oră.

UTILIZAREA DIRECTIVEI CA DESCHIZĂTOR DE DRUMURI, ÎN VEDEREA INTENSIFICĂRII DIALOGULUI SOCIAL ȘI REDUCERII OBSTACOLELOR ÎN CALEA NEGOCIERILOR COLECTIVE

În **România**, Directiva a influențat semnificativ noua lege privind dialogul social, promulgată în luna decembrie 2022 – la doar două luni de la adoptarea Directivei. Aceste recente schimbări legislative au anulat multe dintre reformele introduse în 2011, în vremurile întunecate ale normelor de austeritate și ale Troicii, care au descentralizat și au slăbit negocierea colectivă. Aceste schimbări sunt prezentate în tabelul de mai jos:



Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan

TABELUL 1

• Troica vs. Directiva privind salariile minime adecvate

| | Reforma Troicii (2011) | După adoptarea Directivei privind salariile minime adecvate |
|--|--|--|
| Acorduri intersectoriale | Interzise | Permise, dacă asociația patronală acoperă cel puțin 20% dintre lucrători |
| Mecanism de extindere a domeniului de aplicare | Posibil numai dacă asociația patronală reprezintă 50% dintre angajați | Posibil numai dacă asociația patronală reprezintă 35% dintre angajați |
| Negocieri colective obligatorii la nivel de întreprindere | 21 de angajați | 10 angajați |
| Criteriile de reprezentativitate sindicală pentru participarea la negocierile colective | 50% la nivel de întreprindere 7% la nivel sectorial | 35% la nivel de întreprindere 5% la nivel sectorial |
| Pragul pentru înființarea unui sindicat | Minimum 15 membri | Minimum 10 membri |



DIRECTIVA CA INSTRUMENT PENTRU ADUCEREA ORGANIZAȚIILOR PATRONALE LA MASA NEGOCIERILOR

În **Irlanda**, când a fost prezentată propunerea Directivei privind salariile minime adecvate și negocierile erau încă în curs, guvernul a înființat un grup de lucru tripartit de înalt nivel care să lucreze la acest aspect. Scopul acestui grup era să analizeze negocierile colective din Irlanda și să identifice modalități prin care să le consolideze, astfel încât să îndeplinească obligația stabilită prin Directivă, de atingere a unei rate de acoperire de **80%** pentru negocierile colective.

Principala problemă identificată de grupul de lucru a fost **lipsa de disponibilitate a angajatorilor de a se implica în negocieri cu sindicatele, atât la nivel sectorial, cât și la nivel de întreprindere**. În vederea soluționării acestei probleme, grupul de lucru a formulat două recomandări principale pentru consolidarea negocierilor la nivel sectorial:

1. Eliminarea puterii de veto a angajatorilor în ceea ce privește încheierea de noi convenții la nivel de sector.

Acest lucru putea fi realizat prin intermediul unor stimulente și a unei ușoare presiuni, care să-i încurajeze pe angajatori să participe la negocierea „Ordonanțelor privind reglementarea ocupării forței de muncă”. Aceste ordonanțe sunt o formă de negociere la nivel de sector și stabilesc condiții de angajare valabile juridic, precum și valorile minime ale remunerațiilor, în special în sectoarele slab plătite, unde negocierea colectivă este limitată sau absentă.

2. Consolidarea negocierilor colective la nivel de întreprindere, prin obligarea angajatorilor să discute cu sindicatele într-un „proces de bună credință”.

Termenul de „implicare cu bună credință” se referă în principal la faptul că angajatorul este obligat să participe la negocieri colective, dar nu trebuie neapărat să ajungă la un acord, dacă i se solicită acest lucru de către un sindicat cu un număr semnificativ de membri în cadrul întreprinderii.

În pofida acestei reforme și pe baza avizului juridic primit de la Biroul Procurorului General, faptul că angajatorii sunt obligați să participe la negocieri poate fi considerat neconstituțional. Această decizie se bazează pe interpretarea libertății de asociere din jurisprudența irlandeză: deși dreptul la asociere este explicit prevăzut în Constituția irlandeză, dreptul la desolidarizare este implicit. Prin urmare, angajatorii nu pot fi obligați să se implice în discuții cu sindicatele. În plus, sindicatele din Irlanda se plâng de o lipsă de acțiune după ce avizul juridic a fost publicată la sfârșitul anului 2022. S-au făcut presiuni asupra guvernului, pentru implementarea reformelor necesare pentru soluționarea acestei probleme, dar fără succes.

După publicarea avizului în octombrie 2022 nu s-a întâmplat nimic și, pe cale de consecință, sindicatele au pus presiune pe guvern să implementeze recomandarea și să facă ceva privind protejarea reprezentanților sindicali împotriva discriminării, dar și privind accesul lor în întreprinderi (în prezent, aceștia nu au acest drept în Irlanda).

Aceste abordări sunt în disonanță cu practicile din Austria și Franța. În **Austria**, întreprinderile trebuie să-și înregistreze apartenența la asociația patronală națională la Camera de Comerț (WKO). Convențiile colective sunt negociate la nivel de sector industrial, de către sindicate din industrie și asociațiile patronale naționale din industrie. Aceste convenții sunt aplicabile automat pentru toți lucrătorii din sectorul respectiv.

În **Franța**, legea Auroux din 1982 dispune negocierea anuală a salariilor și a timpului de lucru în toate întreprinderile cu unul sau mai multe sindicate, deși nu este obligatoriu să se ajungă la un acord.

DIRECTIVA CA ARMĂ PENTRU MODIFICAREA NORMELOR PRIVIND ACHIZIȚIILE PUBLICE

În **Germania**, au fost acordate **38 de miliarde EUR** la nivel național, printr-un proces de achiziții publice. În baza principiului conform căruia acordarea de fonduri publice presupune și respectarea unor condiții sociale, sindicatele au lansat acțiuni prin care să se asigure că numai întreprinderile care respectă convențiile colective din sectoarele din care provin vor primi contracte de achiziții publice.





Această inițiativă a avut ca scop creșterea calității serviciilor de construcții, precum și cea a bunurilor și serviciilor procurate prin achiziții publice. De asemenea, consolidează rolul statului ca model de urmat, care garantează salarii adecvate și condiții corespunzătoare de muncă.

În prezent, numai șapte landuri aplică reglementări pentru stabilirea de orientări exhaustive privind negocierile colective în toate sectoarele de activitate. Scopul este redactarea unei legislații naționale care să acopere întregul teritoriu al Germaniei. În **Berlin**, administrația de stat specifică o convenție colectivă care reglementează oficial procedurile de achiziții publice dintr-un anumit sector. În **alte landuri, cum ar fi Saarland**, autoritățile aplică dispoziții legale în toate sectoarele care sunt relevante pentru achizițiile publice, incluzând în cererea publică de oferte conținutul convenției colective din fiecare sector. În plus, Confederația Sindicală din Germania (DGB) solicită:

1. Limitarea lanțurilor de subcontractare
2. Subcontractanții și lucrătorii temporari trebuie să fie înregistrați corespunzător
3. În cazul subcontractării, contractanții principali trebuie să-și asume răspunderea pentru respectarea convențiilor colective de muncă
4. Crearea unei autorități federale centrale de control și consultanță privind achizițiile publice

5. Mecanisme de sancționare pentru încălcările constatate



În **Italia**, sindicatele au militat pentru condiții bune de muncă la toate nivelurile contractelor publice din cadrul diverselor instituții. Un exemplu notabil este Florența, care a devenit primul oraș din Italia care a stabilit retribuiția minimă orară la 9 euro pentru toți lucrătorii, inclusiv cei din servicii. În cazul în care retribuiția unui lucrător scade sub acest prag, primăria acoperă diferența. În plus, termenii de referință din contractele de achiziții publice evaluează în prezent condițiile bune de muncă.

Cu ajutorul acestor măsuri, municipalitatea dorește să mențină condiții de muncă echitabile, să prevină riscul subcontractării în cascadă și să supravegheze contractele prin intermediul unor instrumente de „monitorizare a caracterului adecvat al condițiilor de muncă”.

DIRECTIVA CA INSTRUMENT PENTRU SANȚIONAREA PRACTICILOR ANTI-SINDICALE



În **Bulgaria**, inspirat de prevederile Directivei privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, Parlamentul a decis că infracțiunile de încălcare a dreptului lucrătorilor la libertatea de asociere vor fi **pedepsite** cu unu până la cinci ani de închisoare sau cu o amendă de până la 4 000 EUR.

Noile reglementări acoperă **toate infracțiunile**, comise prin forță, amenințări sau alte mijloace ilegale, împotriva dreptului lucrătorilor de a adera la sindicate. Aici intră și forțarea lucrătorilor să renunțe la calitatea de membru de sindicat sau împiedicarea lor să formeze un sindicat.



TENDINȚA CĂTRE NEGOCIERI LA NIVEL DE SECTOR ÎN PLANURILE NAȚIONALE DE ACȚIUNE

În acest sens, s-ar putea pune la îndoială importanța negocierilor colective la nivel de sector:

- **Pentru lucrători:** La bază, negocierea colectivă înseamnă că lucrătorii se unesc într-un sindicat, ca să poată negocia în condiții de egalitate cu angajatorul lor. Această abordare colectivă nu permite ca lucrători individuali să fie luați în vizor de angajator, care i-ar putea concedia, retrograda sau plăti mai puțin pe cei care-și cer drepturile. Atunci când negocierea colectivă este slăbită sau absentă, lucrătorii nu au de ales decât să semneze contracte individuale, care se presupune că au fost negociate între angajator și angajat. Cu toate acestea, angajatorul este într-o poziție de superioritate și se poate folosi de această putere ca să ofere salarii mai mici, concedii de odihnă, de boală sau parentale la un nivel neadecvat, precum și standarde insuficiente de siguranță și sănătate în muncă.
- **Pentru angajatori:** Prezintă avantaje, deoarece oferă condiții de concurență echitabile între întreprinderi în ceea ce privește salariile, retenția angajaților, investițiile în pregătirea profesională pe termen lung și aderarea lucrătorilor la obiectivele organizaționale. Pentru întreprinderile mici și mijlocii, convențiile colective la nivel de sector reprezintă o extraordinară economie de timp, dat fiind că ele nu mai trebuie să negocieze contractele și condițiile de muncă pentru fiecare dintre angajații lor.
- **Pentru societate** – prin intermediul negocierilor colective, lucrătorii pot să negocieze un nivel mai bun al salariilor, beneficiilor și condițiilor de muncă, ceea ce duce la o îmbunătățire generală a calității vieții lucrătorilor și familiilor lor. De asemenea, ajută la reechilibrarea dinamicii de putere dintre angajatori și angajați și la reducerea inegalităților, oferind garanția că lucrătorii primesc o parte echitabilă din profiturile pe care le generează. În plus, negocierile colective la nivel sectorial și intersectorial generează structuri mai ample de reprezentare a lucrătorilor, amplificându-le rata de participare la democrația economică și sporind coeziunea socială.

Următoarea etapă este să se pledeze în fața fiecărui guvern național pentru elaborarea Planurilor națio-

nale, în vederea consolidării negocierilor colective. Aceste planuri ar trebui să instituie măsurile adecvate pentru atingerea pragului de acoperire de 80%. IndustriAll Europe a identificat următoarele măsuri concrete pentru consolidarea capacității organizaționale a sindicatelor și a angajatorilor, precum și pentru promovarea negocierilor colective:

MĂSURI CARE PROMOVEAZĂ CREAREA DE CONDIȚII PENTRU NEGOCIAREA LA NIVEL DE SECTOR

- Promovarea **înființării** de confederații patronale și creșterea **disponibilității** lor pentru asumarea unui rol în negociere
- Promovarea **negocierilor care implică mai mulți angajatori**, ca prim pas pentru negocierile la nivel de sector
- Oferirea de finanțare pentru **consolidarea capacităților** și pentru cursuri de instruire pentru sindicate și pentru federațiile patronale
- Stabilirea de **mecanisme pentru extinderea domeniului de aplicare** a convențiilor la nivel de sector
- **Achizițiile publice:** prevederi contractuale în contractele de achiziții publice prin care să fie excluse de la finanțare publică acele întreprinderi care refuză să participe la negocieri sau să implementeze convențiile colective.

MĂSURI CARE CRESC CAPACITATEA SINDICATELOR DE A ACȚIONA ȘI DE A SE ORGANIZA

- Dreptul de **acces în întreprinderi** (și prin mijloace digitale)
- **Măsuri de combatere a practicilor antisindicale**, prin care membrii de sindicat și alți reprezentanți ai angajaților, aleși în mod democratic, să fie protejați împotriva discriminării, a concedierilor abuzive și a înscrierii lor pe „liste negre”

- Oferirea de suficient timp și mijloace **reprezentanților sindicali**
- Împiedicarea practicilor de dumping salarial prin contracte semnate de „**sindicatul de carton**” (care nu îndeplinesc criteriul reprezentativității)
- Oferirea de **avantaje speciale** pentru membrii de sindicat, atunci când aceștia participă la negocieri (de exemplu, o zi de concediu suplimentară pe an, deductibilitatea cotizației plătite ca membru de sindicat din impozitele datorate etc.).
- Dreptul la **reparații colective** în cazul încălcării unui acord

6

CONCLUZII

- Acest ghid își propune să prezinte sindicatelor care sunt oportunitățile și cele mai bune practici pe care le-ar putea oferi Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Cu toate acestea, nu există „o soluție universală”, deoarece fiecare țară are propriul sistem și, prin urmare, este nevoie de soluții adaptate.
- Procesul de elaborare a Planurilor naționale de acțiune pentru creșterea ratei de acoperire a negocierilor colective va avea loc în perioada noiembrie 2024 – noiembrie 2025. Suntem la un punct de cotitură. Succesul Directivei depinde de cât de ambițios este transpusă, iar acest lucru necesită eforturi concertate la nivel național.
- Suntem la jumătatea perioadei de implementare a Directivei. Este de așteptat să existe provocări la nivel național, la nivel de întreprindere sau în instanțe. Este esențial să continuăm să depunem toate eforturile și să milităm pentru calitatea vieții lucrătorilor din întreaga Europă.



IndustriAll European Trade Union

Rue des Boiteux 9

1000 Bruxelles

Belgia

info@industriall-europe.eu

<https://news.industriall-europe.eu>

Responsabil pentru conținut și editare:

Juan Jose Luis Delgado

juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu

Patricia Velicu

patricia.velicu@industriall-europe.eu

Design, ilustrații, tehnoredactare:

pertext | corporate publishing

www.pertext.de

Publicație finanțată de
Friedrich-Ebert-Stiftung:



Opiniile exprimate în această publicație nu sunt neapărat cele emise de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Materialele de presă publicate în cooperare cu Friedrich-Ebert-Stiftung nu pot fi utilizate în scopuri comerciale fără acordul în scris al FES și nu pot fi folosite în scopuri electorale.

© 2024

