



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/58/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/311306

Titlu Proiect: Consolidarea Organizațiilor Sindicale și Patronale în Ocupare și Formare

Consolidarea parteneriatului social prin practici inovative în negocierea colectivă

Introducere

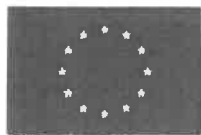
Parteneriatul social reprezintă cooperarea constructivă dintre sindicate, angajatori și autorități în gestionarea relațiilor de muncă. Un parteneriat social solid se bazează pe negocierea colectivă eficientă, care asigură condiții echitabile de muncă și stabilitate economică. În România, acest parteneriat a trecut prin transformări majore în ultimul deceniu. Desființarea contractului colectiv de muncă unic la nivel național în 2011 a slăbit considerabil dialogul social, reducând dramatic acoperirea negocierilor colective – de la circa 98% din angajați la doar 36% într-un an (WORKER-PARTICIPATION.EU).

Această schimbare a subminat influența sindicatelor și a diminuat încrederea între partenerii sociali. În contextul obiectivelor Uniunii Europene (UE) de a întări democrația la locul de muncă, România a inițiat reforme recente menite să revigoreze dialogul social. Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate obligă statele membre cu o rată de acoperire a negocierilor sub 80% să elaboreze planuri de acțiune pentru promovarea negocierii colective (EMPLOYMENT-SOCIAL-AFFAIRS.EC.EUROPA.EU). Astfel, există o presiune externă pozitivă pentru a inova și consolida parteneriatul social.

În acest articol vom analiza situația din România, vom examina practici inovative și modele de succes din Europa și vom formula concluzii și recomandări orientate spre îmbunătățirea dialogului social. Tonul va fi accesibil și uman, însă argumentele vor fi susținute academic și documentate.

Analiză națională

Evoluția negocierii colective în România. În anii 2000, sistemul de negociere colectivă din România era unul de tip centralizat, cu Contractul Colectiv de Muncă la nivel național ce

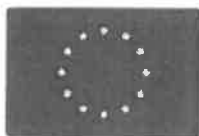


stabilea un cadru minim de drepturi și beneficii pentru toți angajații. Această arhitectură a dialogului social a asigurat o acoperire aproape universală a angajaților de către contracte colective (WORKER-PARTICIPATION.EU). Totuși, în 2011, sub impactul crizei economice și al condiționalităților internaționale, a fost adoptată Legea nr. 62/2011 a dialogului social, care a eliminat negocierea colectivă națională și a restricționat sever negocierea la nivel de sector.

Noua lege a impus condiții stricte pentru reprezentativitatea sindicatelor la nivel de sector și a crescut pragurile pentru înființarea organizațiilor sindicale în întreprinderi. Consecințele au fost imediate și profunde: rata de acoperire a contractelor colective de muncă a scăzut brusc, de la aproape 100% la puțin peste o treime (WORKER-PARTICIPATION.EU). În absența unui pact colectiv național, salariile și condițiile de muncă au ajuns să fie negociate predominant la nivel de întreprindere (acolo unde existau sindicate), lăsând mulți lucrători neacoperiți și diminuând forța de negociere a sindicatelor. Această fragmentare a erodat parteneriatul social, generând tensiuni și inegalități salariale accentuate între sectoare. Inovații și adaptări post-2011.

În fața acestor provocări, actorii sociali din România au căutat soluții inovative pentru a menține dialogul. Un exemplu remarcabil îl constituie inițiativa Federației Sindicatelor din Bănci (FSAB), care, în 2018, a reușit să încheie un acord colectiv la nivel sectorial în domeniul bancar – primul de acest fel după o lungă perioadă. Cum a fost posibil? Pe fondul obstacolelor legislative care împiedicau negocierea sectorială, sindicatele bancare au colaborat cu un grup de angajatori din domeniu pentru a forma o asociație patronală (CPBR) cu care să poată negocia.

Prin sprijinul federației europene UNI Europa și o amplă campanie de organizare a lucrătorilor, s-a obținut un Contract Colectiv Sectorial în Bănci, care a adus beneficii substanțiale: creșteri salariale, plăți compensatorii îmbunătățite, programe de training la locul de muncă, zile de concediu suplimentare și chiar garantarea unei pauze comune de prânz pentru toți angajații din sector. Acest demers a demonstrat că partenerii sociali români, deși constrânși de un cadru legal deficitar, pot găsi căi inovative de colaborare atunci când există voință de ambele părți. Victoria din sectorul bancar – 25.000 de angajați acoperiți din cinci bănci majore – a reprezentat un model și un imbold pentru alte industrii. Reforme recente pentru consolidarea dialogului social. Sub presiunea evoluțiilor interne și externe, România a adoptat în decembrie 2022 o nouă Lege a dialogului social (Legea nr. 367/2022) menită să revigoreze negocierea colectivă. Această lege a reintrodus posibilitatea negocierii colective la



nivel național și sectorial, marcând o schimbare de paradigmă față de ultimul deceniu. Totuși, negocierea națională are acum anumite limite – nu se mai pot stabili prin contract național niveluri generale de salariu minim (cum se întâmpla înainte de 2011), ci doar coeficienți de ierarhizare pe categorii ocupaționale. La nivel sectorial, legea prevede obligația inițierii negocierii colective dacă există organizații sindicale și patronale reprezentative (minim 5% din forța de muncă a sectorului pentru federațiile sindicale și 10% pentru organizațiile patronale).

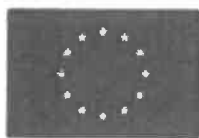
De asemenea, s-a redus pragul de reprezentativitate și de constituire a sindicatelor la nivel de unitate – acum sunt necesari minimum 10 angajați, față de 15 anterior – facilitând formarea de noi sindicate, mai ales în întreprinderile mici și mijlocii. În plus, inițiativa negocierii la nivel de sector nu mai aparține exclusiv angajatorilor; și sindicatele pot declanșa negocierea, corectând un dezechilibru din vechea legislație.

Aceste modificări legislative, rezultate și din condiționalitățile Planului Național de Redresare și Reziliență, reprezintă un cadru favorabil consolidării parteneriatului social. Ele răspund atât solicitărilor sindicatelor din țară, cât și recomandărilor europene de a întări instituțiile dialogului social. Rămâne însă esențial ca prevederile legale să fie transpuse în practică – ceea ce implică eforturi de adaptare atât din partea sindicatelor (care trebuie să își crească capacitatea de organizare), cât și a patronatelor (care trebuie să se asocieze și să negocieze colectiv într-un mod constructiv).

Modele europene relevante

Pentru a identifica bune practici internaționale ce pot inspira consolidarea parteneriatului social în România, este util să examinăm modele de negociere colectivă din alte state europene. Diferitele țări UE au sisteme variate de relații industriale, însă cele cu parteneriate sociale puternice au reușit, în mod inovativ, să mențină o acoperire ridicată a negocierilor colective și un dialog echilibrat între părți. Vom prezenta două modele contrastante, dar eficiente, și anume modelul austriac al parteneriatului social instituționalizat și modelul nordic (suedez) al negocierii colective coordonate.

Modelul parteneriatului social în Austria. Austria este adesea citată ca exemplu de parteneriat social cvasi-instituționalizat, cu mecanisme de cooperare între sindicate și patronate bine puse la punct încă din perioada postbelică. Particularitatea sistemului austriac constă în faptul că toți angajatorii din sectorul privat sunt membri obligatorii ai Camerelor de Comerț sau Industrie, care acționează ca organizații patronale reprezentative. Astfel,



negocierile colective au loc preponderent la nivel sectorial (multi-angajator), acoperind marea majoritate a lucrătorilor. Rata de acoperire a contractelor colective în Austria este impresionantă – în jur de 95–99%(EUROFOUND.EUROPA.EU) – ceea ce înseamnă că aproape fiecare angajat beneficiază de prevederile unui contract colectiv de muncă. Un alt element cheie este posibilitatea legală de extindere erga omnes a acordurilor colective: chiar dacă, în practică, extensia formală se aplică rar (pentru că oricum cele mai multe firme sunt membre ale camerelor și implicit obligate de acorduri), existența mecanismului sporește forța negocierilor colective.

Contractele colective austriece sunt legal obligatorii și stabilesc standarde minimale clare în privința salariilor, programului de lucru, concediilor etc., de obicei negociate anual pe fiecare ramură economică. Rezultatul acestui sistem este un climat industrial pașnic – Austria înregistrează foarte puține greve comparativ cu alte țări – și o cultură a compromisului. Practica inovativă în Austria nu ține neapărat de vreun procedeu exotic, ci de continuitatea și adaptabilitatea parteneriatului social: spre exemplu, partenerii sociali negociază nu doar salarii, ci și programe de formare profesională continuă, scheme de ucenicie și politici sociale (precum schema de *kurzarbeit* în perioade de criză).

Colaborarea strânsă dintre sindicate, Camerele patronale și guvern (în format tripartit) a permis reacții rapide la provocări economice, menținând totodată echitatea socială. Astfel, modelul austriac demonstrează că un cadru instituțional robust – în care negocierea colectivă este integrată în arhitectura economică – poate asigura atât stabilitate, cât și inovație graduală (de exemplu, includerea de noi beneficii sau adaptarea la tehnologii noi) fără a sacrifica consensul.

Modelul nordic: exemplul Suediei. Țările nordice, în special Suedia și Danemarca, oferă un alt model de succes, bazat pe densitate sindicală ridicată și auto-reglementare bipartită, mai degrabă decât pe intervenție legislativă. În Suedia, nu există un salariu minim statutar stabilit prin lege; în schimb, negocierea colectivă este principalul mecanism de stabilire a salariilor în toate sectoarele. Aproximativ 9 din 10 angajați suedezi sunt acoperiți de un contract colectiv de muncă, o performanță notabilă având în vedere că aderarea la sindicat este voluntară. Această acoperire de ~89% a lucrătorilor se datorează mai multor factori.

În primul rând, densitatea sindicală este mare (peste 65% dintre lucrători sunt membri de sindicat), ceea ce oferă sindicatelor o legitimitate și o forță considerabilă la masa negocierilor. În al doilea rând, angajatorii din Suedia sunt deseori organizați în asociații



patronale puternice, care preferă să negocieze la nivel sectorial pentru a stabili așa-numita „normă a industriei” – un reper central de creștere salarială anuală, agreat de principalele ramuri industriale, ce servește drept ghid pentru celelalte sectoare. Acest mecanism coordonat previne atât concurența salarială neloială între firme, cât și creșterile salariale nesustenabile economic.

Un element inovator al modelului suedez este flexibilitatea combinată cu solidaritatea: deși există un cadru coordonat (prin acordul național denumit „Industrieavtalet”), detaliile sunt negociate la nivel de sector și chiar companie, permițând ajustări fine la contextul local. Practic, Suedia a descentralizat negocierea (față de anii 1970 când negocierile erau mult mai centralizate), dar a păstrat un nivel înalt de coordonare.

Această practică este considerată inovativă pentru că îmbină avantajele ambelor abordări – flexibilitatea nivelului local cu puterea de negociere colectivă a nivelului sectorial. Un alt aspect al parteneriatului social suedez este implicarea minimală a statului în negocierea directă; cu toate acestea, statul susține indirect dialogul printr-un cadru legal permisiv și prin instituții precum consilii de mediere care ajută la soluționarea disputelor, prevenind escaladarea lor. În ultimii ani, partenerii sociali suedezi au negociat și pe teme noi, cum ar fi digitalizarea muncii și echilibrul viață profesională-viață privată, demonstrând capacitatea negocierii colective de a se adapta la noile realități și de a consolida astfel relevanța parteneriatului social.

Alte exemple europene și lecții. Pe lângă Austria și Suedia, multe state europene oferă lecții valoroase. În Belgia, de exemplu, contractele colective sectoriale sunt automat extinse tuturor angajaților din sectorul respectiv prin efectul legii, ceea ce explică de ce acoperirea negocierii colective depășește 90% și acolo. Belgia are și un mecanism instituțional de concertare socială la nivel național (Grupul celor 10) care periodic stabilește acorduri-cadru interprofesionale, inclusiv reguli privind indexarea salariilor.

Franța folosește pe larg extinderea acordurilor și impune prin lege obligația angajatorilor de a purta negocieri anuale cu sindicatele (acolo unde ele există) pe subiecte precum salariile, timpul de lucru și condițiile de muncă -- rezultând o acoperire teoretică foarte ridicată (peste 90%), deși densitatea sindicală este scăzută.

Un exemplu notabil de parteneriat social inovativ a fost și modelul irlandez al acordurilor naționale de parteneriat (în anii 1987–2009), când guvernul, sindicatele și patronatele au convenit strategii comune pe economie și salarii la nivel național, contribuind la stabilitatea economică a “Tigrului celtic”. Deși Irlanda a abandonat ulterior acel model,



experiența arată că dialogul social tripartit poate fi extins dincolo de subiectele tradiționale, incluzând politici fiscale și sociale într-un cadru negociat.

În sinteză, bunele practici europene evidențiază câteva elemente comune: importanța organizațiilor reprezentative puternice (sindicale și patronale), existența unor mecanisme legale sau voluntare de extindere a contractelor colective care să prevină excluderea unor categorii de lucrători, precum și o cultură a dialogului bazată pe încredere reciprocă.

Inovația în negocierea colectivă poate însemna atât adoptarea unor noi teme de negociere (ex. formare profesională, telemuncă, egalitatea de gen la locul de muncă), cât și experimentarea unor noi niveluri sau forme de negociere – de pildă, negocieri la nivel de grup de companii, sau acorduri-cadru la nivel european în cadrul companiilor multinaționale. România poate extrage din aceste modele idei adaptabile la propriul context, ținând cont însă de specificul național (structura economiei dominată de IMM-uri, nivelul redus de sindicalizare în sectorul privat, și cultura dialogului social încă în curs de consolidare).

Concluzii și recomandări

Consolidarea parteneriatului social în România necesită atât un cadru legislativ favorabil, cât și schimbări de abordare din partea actorilor implicați. Reformele recente (Legea dialogului social din 2022) oferă o oportunitate reală de revigorare a negocierii colective, însă implementarea efectivă va fi testul decisiv. Pentru a valorifica acest moment, sunt necesare acțiuni concrete și cooperare susținută:

A. **Întărirea capacității partenerilor sociali:** Sindicatele au nevoie de sprijin pentru a se organiza în noile sectoare ale economiei (tehnologie, servicii, gig economy) și pentru a atrage lucrătorii tineri, adesea reticenți față de formele tradiționale de asociere. Investiția în formarea liderilor sindicali și în campanii de conștientizare a beneficiilor negocierii colective este esențială. De cealaltă parte, angajatorii ar trebui încurajați să se asocieze în federații patronale pe ramură, nu doar pentru a îndeplini cerințele legale de reprezentativitate, ci pentru a avea o voce unitară și profesionistă în dialogul cu sindicatele. Guvernul și UE pot sprijini prin finanțare și expertiză proiecte de dezvoltare a capacităților organizaționale (așa cum s-a întâmplat cu asistența oferită de UNI Europa în sectorul bancar).

B. **Promovarea negocierii la nivel superior (sectorial și național):** Experiențele europene arată avantajele negocierii la nivel de sector sau inter-profesional în asigurarea unor condiții echitabile pe piața muncii și prevenirea dumping-ului social (concurența neloială prin salarii foarte mici). Recomandăm autorităților să faciliteze constituirea comisiilor de negociere



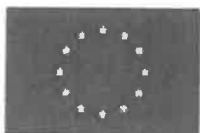
sectorială, să ofere statistici și date relevante pe sectoare (de exemplu, evoluția productivității, a profitabilității) care să fundamenteze negocierile, și să joace un rol de mediator imparțial atunci când părțile sunt în impas. Reintroducerea contractului colectiv național, chiar și cu un rol limitat (fără a stabili salariul minim, dar poate abordând grile de coeficienți, politici de formare, sau principii de relații de muncă), ar putea reprezenta un simbol al relansării parteneriatului social. Chiar dacă un astfel de contract-cadru ar necesita voință politică și acordul ambelor părți, el ar da un semnal puternic de coeziune socială.

C. Inovarea tematicii dialogului social: Pentru ca parteneriatul social să fie perceput ca relevant de generațiile actuale de angajați și angajatori, negocierea colectivă trebuie să se extindă și spre subiecte emergente. Recomandăm partenerilor sociali din România să includă pe agenda negocierilor teme precum echilibrul viață profesională-viață personală, reglementarea muncii la distanță, securitatea și sănătatea în muncă în contextul pandemiei și post-pandemiei, precum și digitalizarea și automatizarea (de exemplu, impactul inteligenței artificiale asupra locurilor de muncă). În plus, un domeniu în care s-ar putea practica un dialog social inovativ este cel al muncii precare și atipice (zilieri, platforme digitale): aici ar fi nevoie de adaptarea formelor de reprezentare și chiar negocierea colectivă pentru lucrători independenți sau freelanceri, așa cum unele țări vest-europene au început să experimenteze.

Susținere politică și stabilitate legislativă: Guvernul are responsabilitatea de a asigura un climat de încredere. Asta înseamnă să nu modifice arbitrar legislația dialogului social fără consultarea prealabilă a partenerilor sociali, să respecte autonomia negocierilor (fără a interveni decât la solicitarea părților) și să consolideze instituțiile tripartite (precum Consiliul Economic și Social) ca foruri reale de dezbateră a politicilor socio-economice.

Stabilitatea și predictibilitatea cadrului legal vor încuraja părțile să investească în negociere pe termen lung. Totodată, statul poate stimula încheierea de contracte colective prin măsuri fiscale pozitive (de exemplu, deductibilități pentru cheltuieli cu formarea profesională convenite în CCM-uri) sau prin condiționarea accesului la anumite facilități de existența unui dialog social activ.

În concluzie, consolidarea parteneriatului social în România nu se poate realiza peste noapte, dar direcția este clar trasată: întărirea negocierii colective ca instrument de echilibrare a intereselor. Practicile inovative – fie că vin sub forma unor noi strategii sindicale (cum a fost cazul acordului din sectorul bancar), fie ca modele instituționale împrumutate din țări cu tradiție – pot cataliza acest proces. Beneficiile așteptate depășesc cadrul relațiilor de muncă:



un parteneriat social robust înseamnă stabilitate economică, coeziune socială și o democrație mai puternică la locul de muncă. România are acum șansa, alături de celelalte state membre UE, să își reconstruiască încrederea între partenerii sociali și să asigure o dezvoltare incluzivă, unde progresul economic merge mână în mână cu justiția socială.

Bibliografie

1. Röthig, Oliver, și Stan De Spiegelaere. "Collective bargaining: Romania shows the way." Social Europe, 12 septembrie 2023. Disponibil online la SocialEurope.eu.
2. Stoiciu, Victoria. Trade Union Monitor Romania 2023 (FES Briefing). București: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023.
3. UNI Global Union. "Making it Happen: UNI welcomes historic CBA for Romania's financial sector." 12 decembrie 2018. Comunicat disponibil pe uniglobalunion.org.
4. Worker Participation EU. "Collective Bargaining." Accesat aprilie 2025, <https://www.worker-participation.eu/>.
5. Comisia Europeană. "Adequate minimum wages for workers in the EU." Comunicat de presă, 15 noiembrie 2024 EMPLOYMENT-SOCIAL-AFFAIRS.EC.EUROPA.EU
6. Kinstellar. "Two new recent normative acts impacting the activity of employers in Romania." Aprilie 2023.
7. TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD). "Romania Accession Report." Raport TUAC, 2023.
8. Worker Participation EU. "Collective bargaining coverage – data." Accesat aprilie 2025 WORKER-PARTICIPATION.EU
9. UNI Europa. "Collective bargaining: Romania shows the way." Știre UNI Europa, 12 septembrie 2023.
10. Eurofound. "Collective bargaining in Europe (overview)." Eurofound report, accesat 2025.

Expert Responsabil acțiuni inovative pentru creșterea participării organizațiilor sindicale și patronale la negocieri colective- Iordan Bărbulescu