

# SEC-CEE

Îmbunătățirea modului de a înțelege rolul negocierilor colective la nivel sectorial în contextul crizelor multiple din Europa Centrală și de Est

## Studii axate pe Ungaria, Muntenegru, România, Serbia, Slovacia, Slovenia și o comparație a situației din aceste șase țări „Perfecționarea modului de a înțelege rolul negocierilor colective la nivel sectorial în contextul multiplelor crize din Europa Centrală și de Est (SEC-CEE)”

Elaborat de și pe baza rapoartelor experților din cele șase țări:  
Bence Havas, István Horváth – cercetător principal, Sára Hungler  
Zoltán Petrovics, Réka Rácz

Facultatea de Drept, Universitatea Eötvös Loránd  
Departamentul de Dreptul Muncii și Drept Social  
& Dr. Péter Vakhal, statistician  
Benedek Szablics, colaborator profesional și traducător

ROMÂNIA: Dr. Alina Pop și Dr. Ionuț Anghel  
SERBIA: Prof. dr Bojan Urdarević – Facultatea de Drept, Universitatea din Kragujevac  
MONTENEGRO: Mirza Muleskovic  
SLOVENIA: Dr. Valentina Franca

Budapesta, 2025



**Co-funded by  
the European Union**

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat poziția Comisiei Europene. Nici Uniunea Europeană, nici Comisia Europeană nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

SECCEE – 101126461

# RAPORT DE ȚARĂ – ROMÂNIA

## INTRODUCERE

România a participat la acest proiect („*Perfecționarea modului de a înțelege rolul negocierilor colective la nivel sectorial în contextul multiplelor crize din Europa Centrală și de Est - SEC-CEE*”) atât prin implicarea directă a Confederației Patronale Concordia în calitate de partener de proiect, cât și prin participarea reprezentanților sindicatelor în diverse activități din cadrul acestui proiect (cercetare și seminare). În conformitate cu scopul proiectului, sarcina a fost de a măsura impactul factorilor economici cruciali asupra dialogului social sectorial și a sistemului de negociere colectivă sectorială din România, precum și pentru a afla cum ar putea negocierile colective sectoriale să promoveze adaptarea companiilor și a forței lor de muncă la noile provocări cauzate de efectele post-pandemice, de războiul ruso-ucrainean, precum și schimbările climatice.. Proiectul de cercetare a urmărit să afle dacă și cum dialogul social (în special la nivel sectorial) este capabil să ajute actorii economici să se adapteze la circumstanțele în schimbare. Proiectul a urmărit, de asemenea, facilitarea dialogului cu privire la viitorul dialogului social sectorial în România, prin încurajarea previziunii.

Studiul este format din cinci părți. Partea I-a prezintă cadrul legal și instituțional al negocierii colective sectoriale în România. Partea II-a este rezumatul interviurilor, Partea a III-a este rezumatul sondajului, Partea a IV-a este prezentarea rezultatelor seminarului național din România. Partea a V-a este rezumatul, posibilele recomandări și secțiunea de concluzii.

Partea I-a și a II-a a prezentului studiu (cadrul legal și instituțional al negocierii colective sectoriale în România, sinteza interviurilor) au la bază raportul elaborat de Alina Pop și Ionut Anghel pentru Confederația Patronală Concordia în cadrul proiectului „*Perfecționarea modului de a înțelege rolul negocierilor colective la nivel sectorial în contextul multiplelor crize din Europa Centrală și de Est (SEC-CEE)*” (denumit în continuare Raport).

Trebuie subliniat faptul că raportul românesc este extrem de minuțios, precis și amplu, „și se poate afirma că al său conținut a fost pe deplin...”sau a fost pe deplin adecvat pentru acceptare și prezentare în acest raport de țară.

## I. CADRUL LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL AL NEGOCIERII COLECTIVE SECTORIALE ÎN ROMÂNIA

Negocierea colectivă sectorială este reglementată în România de **Legea 367/2022 privind dialogul social (denumită în continuare Legea dialogului social)**, fiind în vigoare și aplicabilă, în prezent, în România. **Legea dialogului social** a înlocuit **Legea 62/2011**, care a fost adoptată în contextul măsurilor de austeritate inițiate de guvern pentru a contracara efectele crizei economice începute în 2008. **Legea 62/2011** a reprezentat o schimbare de paradigmă în ceea ce privește negocierea colectivă sectorială, făcând-o mult mai dificilă. În primul rând, a impus noi cerințe pentru obținerea reprezentativității sectoriale a partenerilor sociali. În al doilea rând, a condiționat strict extinderea la întregul sector a contractelor negociate la nivel de grupuri de unități. În al treilea rând, legea impunea obligația negocierii colective numai la nivelul unității (cu mai mult de 21 de angajați), coborând nivelul negocierii.

Acești trei factori au avut drept consecință @andreea - să fie, mai bine, nemulțumirea partenerilor sociali față de prevederile Legii 62/2011. Această nemulțumire a sindicatelor a generat schimbări substanțiale abia în anul 2022, când a fost înlocuită de **Legea 367/2022 privind dialogul social** („**Legea dialogului social**”). Dezbateri mai ample privind o nouă lege a dialogului social au fost lansate după înființarea unui minister dedicat dialogului social și civic în 2016, care a funcționat (sub diferite denumiri) până în 2020. Acestea au dus la înaintarea spre aprobare de către Parlament a unei propuneri legislative privind dialogul social în anul 2018. Cu toate acestea, Senatul României a respins propunerea la sfârșitul anului 2018, iar Camera Deputaților (camera decizională) nu s-a pronunțat asupra acesteia până în 2022, când propunerea a fost adoptată și a devenit lege.

Adoptarea noii Legi privind dialogul social a avut loc într-un context european favorabil restabilirii drepturilor fundamentale ale lucrătorilor, după introducerea, în 2017, a Pilonului european al drepturilor sociale. Începând din 2019, recomandările specifice de țară formulate de Comisia Europeană au subliniat necesitatea îmbunătățirii dialogului social în România, ca măsură de reducere a dezechilibrelor de pe piața muncii. Recomandările specifice de țară pentru 2020 au subliniat că „dialogul social rămâne limitat, în special la nivel sectorial”, în timp ce

„discuțiile cu privire la modificările legii dialogului social și la revizia sectoarelor economice au stagnat” (Comisia Europeană, 2020).

**Legea dialogului social a fost adoptată de Parlament în decembrie 2022, după o scurtă dezbatere concentrată asupra modificărilor tehnice recomandate de OIM (Organizația Internațională a Muncii).**

Legea dialogului social extinde drepturile la libera asociere ale angajaților și lucrătorilor, consolidează poziția sindicatelor (reducând pragurile de reprezentativitate), facilitează negocierile colective la nivel de unitate și sector, făcând obligatorie inițierea acestora, și permite negocierea, prin transferul reprezentativității către organizații de rang superior, a contractelor de muncă la nivel intersectorial.

**În ceea ce privește reglementările juridice specifice și detaliate, trebuie subliniat faptul că Articolul 97 din Legea 367/2022 prevede că negocierile colective, inițiate de oricare dintre partenerii sociali, sunt obligatorii la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivelul sectorului de negociere colectivă. Cu toate acestea, legea nu stipulează obligativitatea semnării contractelor colective de muncă (denumite în continuare CCM) ca rezultat al negocierilor dintre partenerii sociali, ceea ce ar încălca principiul libertății de negociere prevăzut de OIM.**

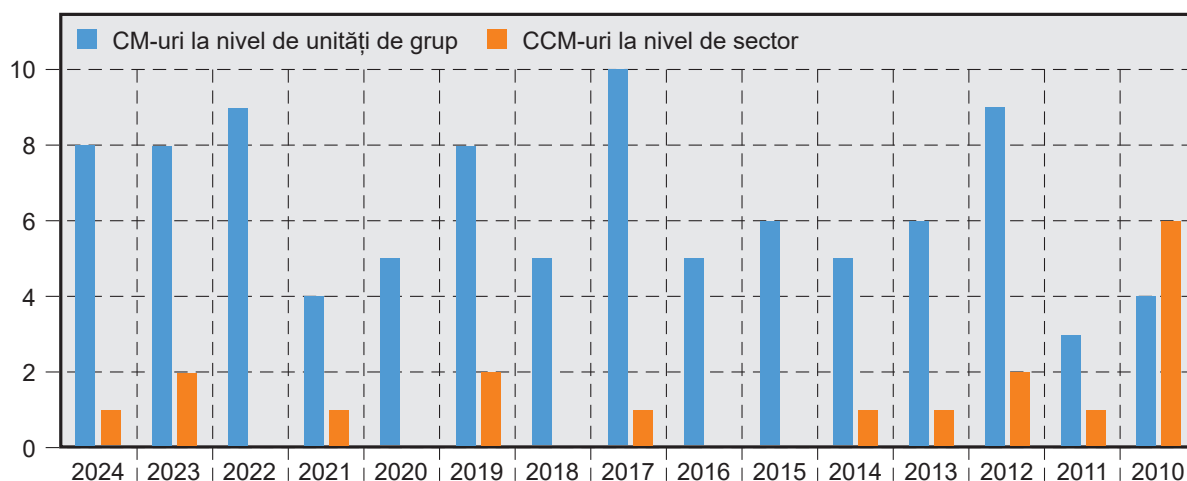
**În scopul facilitării negocierilor colective sectoriale, pragul de reprezentativitate pentru federațiile sindicale a fost redus de la 7% la 5% din numărul total al angajaților/lucrătorilor la nivel sectorial. În plus, Legea dialogului social permite extinderea contractelor colective de muncă la întregul sector dacă asociațiile patronale semnate acoperă mai mult de 35% din angajații sectorului (o scădere semnificativă față de pragul de peste 50% prevăzut de Legea dialogului social din 2011). Prelungirea se efectuează la cererea oricăreia dintre părțile participante la dialog, necesită acordul Consiliului Național Tripartit și este aprobată prin hotărâre a Guvernului.**

La un an de la intrarea în vigoare a Legii dialogului social, în decembrie 2023, prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2311/2023, au fost stabilite 58 de sectoare de negociere colectivă (un număr dublu față de cel existent anterior), cu o mai mare specificitate, aceasta fiind una dintre recomandările adresate României de către Comisia Europeană.

Graficul de mai jos prezintă, în valoare absolută, numărul de contracte încheiate la ambele niveluri.<sup>1</sup>

În octombrie 2024, contractul colectiv de muncă semnat în mai 2024 la nivelul unui grup de unități bancare (care acoperă 43% din angajații din sectorul bancar) a fost extins la întregul sector bancar din România, la cererea sindicatelor. **Aceasta reprezintă o premieră în domeniul dialogului social, fiind primul (și până în prezent singurul) contract colectiv care se aplică *erga omnes*, adică tuturor angajaților din sectorul de negociere „40. Activități bancare”, indiferent de afilierea sindicală sau de angajator.** Prelungirea a fost posibilă atât ca urmare a scaderii, prin Legea dialogului social, a pragului de acoperire a angajaților din sector de către asociațiile patronale semnate, dar și ca urmare a redefinirii ulterioare a sectoarelor de negociere colectivă, când sectorul bancar a fost mai bine delimitat, prin separarea acestuia de sectorul „Activități financiare, bancare și de asigurări”.

**Numărul contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități și la nivelul sectorului negocierilor colective în ultimii 15 ani**



**Figura 1: Negocierea colectivă la nivel de grup și de sector în ultimii 15 ani**

<sup>1</sup> Sursa datelor: <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/> și <https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/Pop>, Alina – Anghel, Ionut: Bariere și oportunități pentru angajatorii din România de a participa la negocieri colective sectoriale, p.5.

Contractul colectiv din sectorul bancar a fost conceput ca bază de negociere pentru CCM-uri la nivelul fiecărei bănci, dar nu impune neapărat băncilor să încheie CCM-urile și la nivel de unitate. Stabilește un salariu minim pentru sector mai mare decât cel stabilit de guvern pentru economie, introduce un pachet de plăți compensatorii în cazul concedierii din motive care nu sunt imputabile angajaților și stabilește modul în care se remunerează orele suplimentare. În plus, în conținutul contractului a fost introdus un capitol privind egalitatea de șanse, nediscriminarea și interzicerea hărțuirii, care se bazează pe Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, ratificată de România în martie 2024.

Numărul contractelor colective încheiate la nivel sectorial a fost modest în ultimii 15 ani. Mai ales după anul 2010, majoritatea CCM-urilor la acest nivel au fost în special pentru angajații din sectorul public (educație, sănătate). Numărul contractelor colective încheiate la nivel de grup de unități a fost ceva mai mare, dar și în acest caz prevalează grupurile de unități care oferă diferite servicii publice și mai puțin cele care operează în economia privată.

**Rezumând și analizând paginile și datele de mai sus, se poate afirma că România are un cadru legal clar în ceea ce privește dialogul sectorial și negocierea colectivă sectorială.**

**În conformitate cu prezentul Raport, în ultimii 15 ani s-a înregistrat un număr modest al contractelor colective încheiate la nivel sectorial. Contractul colectiv de muncă extins la întregul sector bancar constituie o confirmare a faptului că Legea dialogului social oferă un cadru normativ adecvat.**

## II. REZUMATUL INTERVIURILOR

Au fost alese două sectoare de negociere colectivă: **40. Activități bancare** și **5. Energie, petrol și gaze și minerit energetic**.

**Sectorul „40. Activități bancare”** este un nou sector de negociere colectivă definit prin Ordinul Ministrului MMSS nr. 2311/2023, prin separarea din sectorul mai general „Activități financiare, bancare și de asigurări” care exista anterior. În conformitate cu datele Institutului Național de Statistică (INS), sectorul de negociere colectivă „40. Activități bancare” include un număr mediu obligatoriu de angajați de 48.198.

Consiliul Patronatelor Bancare din România, CPBR, (afiliat la Confederația Patronală CONCORDIA) este singura organizație patronală cu reprezentativitate la nivelul sectorului de negociere colectivă „Activități bancare”. În ceea ce privește sindicatele, funcționează Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci și Federația Sindicatelor din Industria Financiară, ambele reprezentative la nivel sectorial.

**Sectorul bancar este singurul dintre sectoarele de negociere colectivă din România în care există în prezent un contract colectiv de muncă sectorial valabil.**<sup>2</sup> Negocierea acestuia a fost realizată inițial la nivelul unităților bancare asociate din cadrul CPBR, aplicarea sa fiind apoi extinsă la întregul sector după intrarea în vigoare a Legii 367/2022. Majoritatea persoanelor din sectorul bancar intervievate fac parte din băncile membre ale CPBR și au fost direct implicate în negocieri.

**Sectorul „5. Energie, petrol și gaze și minerit energetic”** nu s-a modificat ca urmare a redefinirii sectoarelor de negociere colectivă în anul 2023.

Dintre partenerii de dialog social din acest sector, FPE – Federația Patronală a Energiei (cunoscută anterior sub denumirea de FPPG – Federația Patronală Petrol și Gaze) și ACUE - Federația Asociațiilor Companiilor de Utilități din Energie, ambele afiliate la Confederația Patronală CONCORDIA, sunt reprezentative la nivel sectorial. De cealaltă parte a dialogului, se află cinci federații sindicale cu reprezentativitate la nivel sectorial: Federația Sindicatelor GAZ-România, Federația Națională Mine Energie, Federația Sindicatelor Libere și Independente „Petrol-Energie”, Federația Sindicatelor Libere Independente „Energetica” și Federația Națională a Sindicatelor din Electricitate „Univers”.

Numărul mediu obligatoriu de angajați în sectorul de negociere colectivă Este același lucru cu 5. Energie, petrol și minerit energetic sau diferit? este de 80.850, conform datelor INS.

**În „5. Energie, petrol și gaze și minerit energetic” (în continuare „Energie”) nu a avut loc nicio negociere colectivă sectorială în ultimii 15 ani.** Cu toate că există federații reprezentative de ambele părți ale dialogului social, intențiile de a începe negocieri sectoriale au rămas până în prezent doar în fază declarativă. Ca urmare, interviurile cu reprezentanții sectorului Energie s-au concentrat mai mult pe identificarea barierelor concrete care au împiedicat și

<sup>2</sup> Editare ulterioară – de la momentul elaborării cercetării la nivel național și a raportului de țară parte din proiectul SEC-CEE, la nivel sectorial a mai fost semnat un contract colectiv de muncă în sectorul asigurărilor. Partea patronală este reprezentată de Patronatul Industriei Asigurărilor din România (membru Concordia), iar partea sindicală de Federația Sindicatelor din Industria Financiară. <<https://piar.ro/semnarea-contractului-colectiv-de-munca-sectorial-in-domeniul-asigurarilor/>>

continuă să împiedice începerea negocierilor și pe stimulii ipotetici, dar nu neapărat dezirabili, din partea angajatorilor, care ar putea să îi stimuleze.

Au fost realizate 18 interviuri semi-structurate între 14 octombrie și 22 noiembrie 2024 cu reprezentanții patronatelor precum și cu reprezentanții sindicatelor din cele două sectoare selectate.

#### **Întrebările au fost următoarele:**

1. Care sunt factorii de atracție și respingere din sectorul dumneavoastră în ceea ce privește negocierile colective sectoriale?
2. Puteți identifica obstacole juridice sau de altă natură care împiedică negocierea eficientă și stimulente care o facilitează?
3. În opinia dumneavoastră, ce anume ar face negocierea colectivă mai eficientă?
4. În opinia dumneavoastră, cum afectează criza (Covid, economică, climatică, războiul dintre Rusia și Ucraina) negocierile colective din sectorul dumneavoastră?
5. Cum relaționează dialogul social sectorial cu dialogul social național? De exemplu, există acorduri tripartite (cum ar fi cele privind salariul minim sau timpul de lucru) încheiate la nivel național, care afectează marja de manevră a partenerilor sociali în sectorul respectiv?
6. Există domenii de reglementare a ocupării forței de muncă ce ar putea (în opinia dumneavoastră) fi îmbunătățite printr-un contract colectiv sectorial? Dacă da, în ce domenii și care ar putea fi conținutul acestora? Există vreun subiect în sectorul dumneavoastră care ar merita să fie inclus în sfera dialogului social sectorial (cu implicarea sindicatelor)? (de exemplu: salariul minim, salariul, educația și formarea profesională, etc.)
7. În opinia dumneavoastră, este suficientă o reglementare națională privind salariul minim obligatoriu sau este justificată o reglementare specifică pentru fiecare sector? Dacă susțineți reglementarea sectorială, care sunt motivele juridice, economice și legate de piața muncii pentru aceasta? Aceasta nu creează tensiuni între angajații și organizațiile reprezentative din diferite sectoare?
8. Este reglementarea salariilor minime sectoriale un instrument adecvat pentru a preveni atragerea angajaților între angajatorii din același sector? Dacă nu, prin ce mijloace poate fi împiedicat acest lucru?
9. Considerați că răspândirea automatizării și robotizării va schimba percepția multinaționalelor că își desfășoară cea mai mare parte a activității în subsidiarele lor din Europa Centrală și de Est din cauza costurilor mai mici cu forța de muncă?
10. Există vreo circumstanță care nu este menționată în întrebările 1-9 și pe care o considerați importantă pentru situația dialogului social sectorial din domeniul dumneavoastră?

**Sectorul Bancar** este de adăugat mențiunea privind din România în care există în prezent un contract colectiv sectorial valabil.<sup>3</sup>

**Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic** prezintă o diversitate deosebită, atât în ceea ce privește specificitatea activităților incluse, cât și ocupațiile angajaților care intră în structura acestui sector.

## **1. Stimulente și oportunități pentru negocierea colectivă sectorială:**

### **Sectorul Bancar**

Interviurile cu reprezentanții patronatelor din sectorul Bancar au arătat că negocierile colective din sectorul Bancar au fost stimulate în principal de trei factori:

1. Crearea și funcționarea Consiliului Patronatelor Bancare din România (CPBR), ca o structură reprezentativă a asociațiilor patronale din sectorul bancar;
2. Climatul de încredere creat între patronatele din sectorul bancar;
3. Dorința patronatelor de a dovedi stabilitate și seriozitate în relația lor cu angajații și clienții.

<sup>3</sup> Editare ulterioară – de la momentul elaborării cercetării la nivel național și a raportului de țară parte din proiectul SEC-CEE, la nivel sectorial a mai fost semnat un contract colectiv de muncă în sectorul asigurărilor. Partea patronală este reprezentată de Patronatul Industriei Asigurărilor din România (membru Concordia), iar partea sindicală de Federația Sindicatelor din Industria Financiară. <<https://piar.ro/semnarea-contractului-colectiv-de-munca-sectorial-in-domeniul-asigurarilor/>>



### **Cele trei motive mai-sus-menționate au fost explicate de cercetători după cum urmează:**

Cei trei stimuli sunt interconectați și subliniază importanța factorului uman și cultural în crearea unei structuri asociative funcționale. Inițiativa de a crea CPBR a aparținut directorilor executivi a patru mari bănci din România, toate cu capital majoritar străin, care au avut viziunea și dorința de a se asocia pentru o mai bună gestionare a relației cu partenerii sociali. Cultura occidentală din care provin liderii băncilor asociate, unde există o tradiție a dialogului social și o mai bună înțelegere a necesității de a negocia cu partenerii sindicali, poate explica, de asemenea, apariția acestei inițiative. Crearea CPBR în 2014 a facilitat comunicarea și cultivarea unui climat de încredere între patronate, în cadrul unui sector care nu este diversificat din punct de vedere al activității economice, dar este foarte competitiv.

Dorința de a demonstra stabilitate și seriozitate în sectorul Bancar, un alt factor important în stimularea negocierilor colective sectoriale, poate fi explicată prin faptul că băncile, față de alte companii, sunt deosebit de sensibile la imaginea publică, iar un conflict de muncă diseminat în mass-media poate crea cu ușurință premisele incertitudinii în ceea ce privește stabilitatea lor, lucru care, în consecință, poate duce la pierderea de clienți. În plus, sectorul Bancar și-a pierdut atractivitatea de care se bucura cu 10-15 ani în urmă, când a reușit să atragă mulți angajați cu un grad înalt de profesionalism. Astfel, CCM-urile negociate la nivelul grupului de unități din CPBR au avut și rolul de a dovedi seriozitatea patronatelor în relație cu angajații, de a preveni sau reduce migrarea acestora către alte sectoare de activitate și de a atrage noi angajați, devenind un exemplu de bune practici.

Existența unor avantaje sau stimulente (de natură fiscală, de exemplu) pentru companiile din sectorul în care se convine semnarea unui CCM a fost menționată de unii dintre participanții la studiu ca o oportunitate pentru ca negocierile colective sectoriale să devină mai răspândite în România.

## **Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic**

Trebuie remarcat faptul că, în ultimii 15 ani, în sectorul Energiei, al petrolului și gazelor și al mineritului energetic nu a avut loc nicio negociere colectivă sectorială.

Interviurile realizate cu reprezentanții patronatelor din sectorul Energie, petrol și gaze și mineritului energetic a demonstrat că negocierile colective din acest sector ar fi stimulate de următorii factori:

**O mai bună organizare și coagulare a partenerilor sociali:** Existența unor federații patronale și sindicale puternice, cu o reprezentativitate incontestabilă în sector, este considerată esențială pentru asigurarea unui climat de încredere în care dialogul poate avea loc.

**O definire mai clară a sectorului:** În momentul de față, sectorul Energie include companii cu profile diferite și cu activități extrem de variate, ceea ce constituie un obstacol în calea negocierilor colective sectoriale. Acesta este motivul pentru care mulți intervievați consideră că este necesară o revizuire a sectoarelor de negociere colectivă, cu o mai bună circumscriere în funcție de gradul lor de specificitate, pentru dialogul social la nivel sectorial.

**Promovarea unei culturi a dialogului:** În România există o dificultate culturală în asumarea unui dialog deschis. Crearea unui mediu în care părțile pot discuta deschis și coopera este esențială. Acest lucru poate fi realizat printr-o mai bună cunoaștere a avantajelor pe care le poate aduce un CCM sectorial, atât pentru angajați, cât și pentru patronate.

**Educația și formarea liderilor:** Atât liderii organizațiilor sindicale, cât și cei ai organizațiilor patronale trebuie să dobândească o bună pregătire în ceea ce privește dialogul social și negocierea pentru a îmbunătăți calitatea negocierilor. Liderii sindicali ar trebui, de asemenea, să dobândească o mai bună cunoaștere a situației economice a tuturor companiilor din sectorul energetic, pentru a înțelege mai bine implicațiile cererilor lor.

**Beneficii economice și fiscale:** Angajatorii ar putea fi încurajați să participe la negocierile sectoriale dacă ar avea unele beneficii, cum ar fi stimulente fiscale sau avantaje economice clare pentru sectorul lor.

**Un cadru legislativ favorabil:** Recentele amendamente aduse Legii dialogului social, care vizează promovarea negocierilor colective, pot stimula dialogul dacă sunt clar definite și aplicate în mod eficient. Până în momentul de față, Legea dialogului social, nu a avut acest efect. Cu toate acestea, opiniile persoanelor intervievate din sectorul Energie cu privire la modul în care acesta ar putea fi îmbunătățit nu sunt convergente. Există, pe de o parte, opinia reprezentanților sindicali care consideră că negocierile sectoriale obligatorii necesită dispoziții clare care să impună nu numai începerea negocierilor, ci și finalizarea acestora printr-un contract colectiv la nivel sectorial, precum și sancțiuni.

Pe de altă parte, reprezentanții patronatelor consideră că legea ar trebui să ofere mai multă libertate partenerilor de dialog social pentru a decide dacă să înceapă negocieri și să încheie CCM-uri la nivel sectorial. Obligația legală de negociere colectivă atât la nivel de unitate, cât și la nivel de sector are un efect paradoxal, în sensul că angajatorii care au semnat un contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu mai văd utilitatea unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel de sector.

**Presiune externă din partea guvernului sau a UE:** Presiunea din partea instituțiilor europene, cum a fost PNRR, sau prioritizarea de către guvern a respectivului sector ca fiind unul de importanță strategică națională poate constitui un puternic stimul extern pentru negocierile sectoriale.

**Presiune internă din partea angajaților:** Membrii de sindicat și angajații în general pot stimula negocierile prin exprimarea nevoilor lor, dar acest lucru necesită o mai bună informare și implicare a acestora în organizațiile sindicale din care fac parte.

Cercetătorii români subliniază faptul că nu toate stimulentele prezentate mai sus sunt considerate oportune din perspectiva angajatorilor. De exemplu, presiunea externă sau consolidarea prin lege a obligativității negocierilor sectoriale nu sunt măsuri acceptate de angajatori.

## 2. Bariere și obstacole juridice sau de altă natură:

### Sectorul Bancar

Participanții la studiu care provin din sectorul Bancar au identificat, în principal, trei categorii de factori care pot bloca sau împiedica negocierea colectivă sectorială. Acestea sunt:

**Factori de natură umană;**

**Factori juridici;**

**Factori economici.**

Printre **factorii umani**, respondenții din sectorul bancar au menționat lipsa de încredere între partenerii sociali, dificultatea unor angajatori de a depăși prejudecățile legate de schimbul de informații între membrii asociațiilor patronale și teama că transparența ar putea afecta concurența în sectorul Bancar. De asemenea, existența unor relații tensionate între angajatori și sindicate în cadrul unei bănci poate crea temeri că acestea se vor agrava dacă negocierile vor avea loc la nivel sectorial. De fapt, au existat cazuri în care organizațiile sindicale, nemulțumite de cererile nesatisfăcute în cadrul negocierilor la nivel de unitate, au încercat să includă aceste cereri pe agenda negocierilor sectoriale.

Nu există **obstacole juridice** în sine, întrucât există o lege specială care permite și promovează dialogul social, impunând chiar obligativitatea inițierii negocierilor colective la nivel de unitate (cu mai mult de 10 angajați) și la nivel sectorial. Cu toate acestea, există aspecte legislative care ar putea descuraja negocierile sectoriale. În primul rând, reglementarea excesivă în domeniul muncii, cu dispoziții detaliate privind drepturile angajaților, lasă puțin spațiu pentru negociere între partenerii de dialog social și diminuează dorința angajatorilor de a acorda drepturi suplimentare celor prevăzute deja de legislația muncii, ca urmare a negocierilor colective. În al doilea rând, noua lege privind dialogul social nu mai oferă angajatorilor garanția că nu vor fi confrunțați cu greve ale lucrătorilor pe durata valabilității contractelor colective la nivel de unitate sau sectorial, articolul 155 din Legea 367/2022 conferind lucrătorilor dreptul de a face grevă împotriva politicii sociale și economice a guvernului.

**Factorii economici** au fost mai puțin menționați de participanții din sectorul Bancar. Cu toate acestea, unii dintre respondenți au menționat constrângerile bugetare cu care se pot confrunta băncile, în special cele mai mici, care ar putea să nu fie în măsură să acopere plățile compensatorii sau alte drepturi ale angajaților prevăzute în contractele colective negociate la nivel sectorial.

### Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

Barierile și obstacolele care împiedică negocierea colectivă în sectorul energie menționate de reprezentanții angajatorilor sunt următoarele:

**Diversitatea companiilor din sector:** Sectorul Energie este foarte diversificat, incluzând întreprinderi de stat și private, cu activități economice foarte diferite, de la exploatarea minieră până la producția, distribuția și furnizarea de energie. Această diversitate creează dificultăți în identificarea obiectivelor comune și în realizarea unui contract colectiv aplicabil tuturor.

**Complexitatea procesului:** Necesitatea de a coordona interesele multor părți și de a reconcilia diferențele structurale dintre companii ar complica extrem de mult procesul de negociere. Companiile mari și mici din acest sector au priorități diferite, iar stabilirea, prin intermediul unui CCM sectorial, a unor grile salariale comune sau a unor beneficii pentru angajați pe care companiile mici și mijlocii nu le-ar putea susține ar putea genera tensiuni.

**Existența contractelor colective de muncă la nivel de unitate:** În majoritatea companiilor din sectorul Energie există sindicate puternice și o tradiție a negocierilor colective la nivel de unitate, iar angajații sunt acoperiți de contracte colective de muncă la acest nivel. Faptul că negocierile la nivel de unitate sunt adesea dificile și tensionate face ca angajatorii să fie reticenți față de negocierile sectoriale, unde tensiunile ar putea escalada.

**Teama angajatorilor față de cererile nejustificate ale sindicatelor:** Mulți angajatori sunt reticenți față de contractele colective sectoriale, temându-se că acestea vor duce la creșteri salariale excesive, presiuni financiare suplimentare și pierderea competitivității, în special pentru întreprinderile mai mici.

**Lipsa protecției împotriva grevelor angajaților:** Similar opiniilor exprimate de reprezentanții angajatorilor din sectorul Bancar, cei din sectorul Energie consideră, de asemenea, că noua Lege privind dialogul social, care lasă deschisă posibilitatea grevei chiar și pentru angajații acoperiți de CCM, descurajează angajatorii să negocieze un CCM la nivel sectorial.

**Fragmentarea sindicatelor:** Numărul mare de sindicate mici, uneori aflate în concurență între ele, și orgoliile unor lideri sindicali împiedică coerența negocierilor și formarea unor federații reprezentative puternice în sectorul Energie. Reducerea pragului de reprezentativitate a sindicatelor prin noua Lege privind dialogul social generează o fragmentare și mai mare, ceea ce poate spori dificultatea negocierilor la nivel sectorial.

**Reglementarea excesivă în domeniul legislativ:** Legislația muncii este foarte detaliată, lăsând puțin spațiu pentru flexibilitate în negocieri. Obligația de a negocia atât la nivel de unitate, cât și la nivel sectorial complică procesul și limitează opțiunile de negociere.

**Lipsa încrederii și a unui dialog real între părți:** Negocierile sunt adesea percepute ca fiind formale, fără un dialog autentic între sindicate și angajatori. Aceasta este o problemă culturală mai amplă în România, unde negocierile sunt evitate sau mimate.

**Lipsa cunoștințelor și a educației pentru dialog:** Atât liderii sindicatelor, cât și reprezentanții angajatorilor au cunoștințe insuficiente despre negocierea colectivă, ceea ce limitează posibilitățile de a ajunge la soluții reciproc avantajoase.

Aceste obstacole reflectă necesitatea unor reforme legislative, a consolidării sindicatelor și a dezvoltării unei culturi a dialogului social în sectorul Energie.

### 3. Eficiența negocierilor colective sectoriale

#### Sectorul Bancar

În ceea ce privește eficiența, cercetătorii au evidențiat următorii factori umani:

Pentru ca negocierile sectoriale să se încheie cu succes, este necesar, pe de o parte, să se sporească gradul de profesionalizare a reprezentanților sindicatelor și capacitatea lor de negociere și, pe de altă parte, să se sensibilizeze angajatorii cu privire la necesitatea dialogului social și să se îmbunătățească înțelegerea rolului sindicatelor.

Reprezentanții sindicatelor, care s-au profesionalizat în activitatea sindicală, ar trebui să aibă o mai bună înțelegere a realității macroeconomice și a realității specifice sectorului. Astfel ei vor putea înțelege mai bine perspectiva



angajatorilor. În schimb, aceștia din urmă trebuie să înțeleagă de ce dialogul social este important și ce avantaje le poate aduce o bună colaborare cu sindicatele.

## Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

Similar sectorului Bancar, cercetătorii au menționat factorii umani ca fiind cruciali și în acest sector. De exemplu, persoanele intervievate consideră că eliminarea barierelor și obstacolelor menționate în secțiunea dedicată acestor aspecte în sectorul Energie ar putea încuraja demararea negocierilor sectoriale.

Apoi, pentru ca negocierile sectoriale să fie eficiente, procesul de negociere ar trebui să se bazeze pe transparență și dialog sincer între angajatori, sindicate și angajați, încrederea reciprocă fiind un factor decisiv pentru progres. Este important ca reprezentanții sindicatelor și angajații să aibă acces la date economice relevante, astfel încât cererile lor să fie rezonabile și bine argumentate.

Numărul participanților la negocieri ar trebui redus și structurat, pentru a evita haosul și lipsa de coordonare. Crearea unui cadru de principii generale care să ghideze negocierile, cum ar fi caracterul rezonabil al cererilor și fezabilitatea acestora, ar putea ajuta părțile să abordeze negocierile cu intenția de a găsi soluții comune, nu de a apăra poziții rigide.

## 4. Efectele crizelor recente

### Sectorul Bancar

Conform analizei, **pandemia de Covid-19** a avut cu siguranță un impact semnificativ.

În timpul pandemiei, guvernul a prelungit valabilitatea tuturor contractelor colective de muncă ce urmau să expire în timpul stării de alertă și în termen de 90 de zile de la încheierea acesteia. Primul CCM semnat în 2018 la nivelul grupului de unități asociate CPBR a fost astfel prelungit, iar noi negocieri colective au avut loc abia în 2022.

Cu toate acestea, criza provocată de pandemie a introdus noi teme pe agenda negocierilor colective (la nivel de unitate sau grup de unități), cum ar fi siguranța angajaților la locul de muncă, condițiile de telemuncă și noi pachete de beneficii pentru angajați, altele decât cele strict legate de indexarea salariilor. Interesul manifestat de angajatori pentru sănătatea lucrătorilor, dar și pentru protejarea locurilor de muncă în sectorul bancar, a contribuit la creșterea încrederii între partenerii sociali și a favorizat negocierile colective.

Criza economică care a urmat pandemiei a adus în prim-plan problema indexării salariilor în funcție de inflație, dar sindicatele s-au dovedit, în general, mai deschise și mai înțeleghătoare față de imprevizibilitatea generată de criză, devenind mai flexibile în negocieri.

Conform analizei, **războiul din Ucraina** nu a fost menționat ca factor care a influențat în vreun fel negocierile colective din sectorul Bancar.

### Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

În sectorul Energie, criza sanitară provocată de Covid-19 a fost, de asemenea, menționată cu accent deosebit. În plus, a fost menționată criza energetică.

Persoanele intervievate au menționat efectele pe care recente crize le-au avut asupra negocierilor și asupra relațiilor dintre angajatori, sindicate și angajați în cadrul companiilor lor, având în vedere că în ultima perioadă nu au avut loc negocieri sectoriale.

Criza sanitară a favorizat coeziunea între sindicate și angajatori, deoarece ambele părți au fost nevoite să colaboreze pentru a găsi soluții rapide și eficiente în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor de siguranță și sănătate la locul de muncă, mai ales că sectorul energetic este un sector vital, în care activitatea nu a putut fi întreruptă în perioada carantinei. Pandemia a impus trecerea la telemuncă acolo unde a fost posibil, ceea ce a determinat cereri suplimentare din partea sindicatelor pentru compensarea costurilor suplimentare generate de munca la domiciliu.

Inflația și alte dificultăți economice care au urmat crizei sanitare au sporit nevoia angajaților de a solicita creșteri salariale, ceea ce a exercitat o presiune suplimentară asupra companiilor deja afectate de dificultăți financiare. În contextul instabilității economice, interesul pentru deschiderea sau extinderea negocierilor a scăzut, deoarece ambele părți au fost preocupate de gestionarea crizei și de menținerea operațiunilor curente.

Criza energetică, măsurile guvernamentale de plafonare a prețurilor la energie și embargoul impus companiilor din Federația Rusă au impus costuri suplimentare companiilor, limitând resursele disponibile pentru a satisface cererile sindicatelor.

## 5. Importanța dialogului social la nivel sectorial în comparație cu cel național

### Sectorul Bancar

Reprezentanții angajatorilor și cei sindicali au poziții diferite cu privire la răspuns.

Este de menționat că, începând cu anul 2010, în România nu mai există un singur contract colectiv de muncă la nivel național.

Dialogul social la nivel sectorial este considerat mai important decât cel la nivel național de către toți **reprezentanții angajatorilor** din sectorul Bancar intervievați în cadrul acestui studiu. Ei consideră că fiecare sector de activitate are specificul său și abordări diferite în ceea ce privește forța de muncă. Partenerii sociali reprezentativi la nivel sectorial ar trebui să dispună de o marjă de manevră mai mare în negocierea aspectelor legate de relațiile de muncă din sectorul lor. În plus, legislația muncii din România este deja foarte detaliată, lăsând puține subiecte care ar putea fi negociate colectiv la nivel național între partenerii sociali.

Reprezentanții sindicatelor consideră că dialogul social la nivel național este important și că semnarea unui contract colectiv de muncă la acest nivel ar fi oportună, ca bază pentru negocierea colectivă la nivel sectorial și de unitate.

### Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

Persoanele interviuate din sectorul Energie prezintă, de asemenea, perspective diferite asupra relației dintre dialogul social național și cel sectorial, în funcție de partea pe care o reprezintă.

Contractul colectiv la nivel național este considerat de **reprezentanții sindicatelor** ca o bază importantă care ar putea stabili drepturi minime pentru toți angajații și ar putea stimula negocierile sectoriale.

**Perspectiva angajatorilor este diferită.** Unii dintre intervievați susțin că un contract național minimalist, bazat pe principii generale, ar putea constitui un punct de plecare pentru negocieri mai detaliate la nivel sectorial și de unitate, creând o ierarhie coerentă. Cu toate acestea, majoritatea consideră că acest tip de contract este puțin probabil în România, din cauza intereselor divergente ale sindicatelor, patronatelor și guvernului. Guvernul și patronatele nu ar sprijini un contract colectiv național, deoarece acesta ar diminua flexibilitatea în gestionarea pieței muncii și ar conferi mai multă putere sindicatelor. În plus, marile companii din sectorul Energie au capital majoritar de stat, iar orice creștere a costurilor asociate drepturilor suplimentare ale angajaților, stabilite printr-un CCM național, ar avea implicații asupra bugetului de stat.

Negocierile la nivel sectorial sunt considerate un cadru adecvat pentru abordarea problemelor specifice industriei. Cu toate acestea, ele sunt limitate de fragmentarea sindicatelor și de dificultățile în crearea unui cadru uniform aplicabil companiilor cu situații economice diverse.

Mulți dintre cei intervievați consideră că negocierile la nivel de unitate sunt cele mai eficiente, deoarece permit o adaptare detaliată la condițiile locale. Contractele naționale sau sectoriale sunt percepute ca fiind prea generale sau dificil de pus în aplicare.

## 6. Temele optime care trebuie incluse în dialogul social sectorial

### Sectorul Bancar

**În opinia persoanelor interviuate care reprezintă angajatorii**, domeniile care ar putea fi îmbunătățite (în comparație cu legislația actuală) prin includerea lor pe agenda dialogului social sectorial în sectorul Bancar sunt: educația și formarea profesională, standardele și calificările profesionale, organizarea muncii la distanță, combaterea hărțuirii și promovarea incluziunii la locul de muncă.

## Sectorul Energie, petrol și gaze și mineritul energetic

În sectorul Energie, negocierile colective la nivel sectorial ar putea include, în opinia persoanelor intervievate, următoarele teme relevante:

**Stabilirea unor standarde privind condițiile de muncă adaptate specificului sectorului, cum ar fi** normele de securitate și sănătate în muncă (SSM), echipamentul necesar sau timpul de lucru reglementat pentru anumite activități periculoase. Implementarea unor cerințe uniforme pentru toți angajatorii din sector, inclusiv pentru cei care participă la licitații publice, nu doar ar aduce beneficii angajaților, ci ar reduce și discrepanțele dintre marile companii și actorii mici și contractanții externi sau furnizorii de servicii. Crearea unui cadru care să promoveze sustenabilitatea și responsabilitatea companiilor din sector prin includerea unor reglementări privind calitatea serviciilor și siguranța operațională ar asigura, de asemenea, o concurență loială între companiile care operează în sector.

**Garantarea drepturilor minime, cum ar fi** protecția socială, nediscriminarea, echitatea salarială și alte principii generale pentru a asigura un tratament echitabil al angajaților, ar putea fi, de asemenea, teme pe agenda negocierilor colective din sectorul energetic.

## 7. Salariul minim

### Sectorul Bancar

Majoritatea persoanelor intervievate din sectorul Bancar consideră că salariul minim ar trebui negociat la nivel sectorial, deoarece fiecare sector are specificul său. Salariul minim a fost introdus în acordul colectiv negociat la nivelul grupului de unități bancare, la cererea sindicatelor, dar și pentru a demonstra că sectorul Bancar este unul în care munca angajaților debutanți este apreciată. Salariul minim pe sector nu poate împiedica migrația angajaților către alte sectoare sau între angajatori din sectorul Bancar, deoarece cei care migrează nu sunt, în general, plătiți cu salariul minim.

### Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

Perspectiva respondenților cu privire la stabilirea salariului minim, la nivel național sau sectorial, variază, dar majoritatea susțin o abordare sectorială din următoarele motive:

**Salariul minim național este considerat insuficient pentru sectoare complexe, cum ar fi energia,** unde munca necesită calificări înalte. De exemplu, un electrician calificat nu ar accepta salariul minim național. Prin urmare, stabilirea unui salariu minim pe sector prin negocieri colective ar ține seama de complexitatea muncii și de cerințele pieței forței de muncă din sectorul respectiv, dar și de particularitățile și limitele economice ale sectorului.

**Un salariu minim sectorial ar putea preveni concurența neloială între actorii mari și mici, care uneori plătesc doar salariul minim național.** Acest lucru ar standardiza costurile forței de muncă și ar reduce migrația angajaților între companiile din același sector.

**Stabilirea unui salariu minim sectorial este considerată mai echitabilă și mai eficientă pentru industriile complexe, cum ar fi energia.** Cu toate acestea, acest model ar trebui să funcționeze în paralel cu un salariu minim național, care să asigure un standard minim pentru toate sectoarele și să combată economia subterană. Negocierea colectivă sectorială este esențială pentru adaptarea salariilor la realitățile economice ale fiecărui sector.

## 8. Efectele robotizării și automatizării

### Sectorul Bancar

În sistemul Bancar, digitalizarea și tehnologizarea sunt destul de avansate. Aceste procese au schimbat și vor continua să schimbe percepția angajaților și a angajatorilor, deoarece îi afectează în mod similar. Angajatorii reduc substanțial costurile cu forța de muncă, dar acest lucru nu înseamnă automat concedierea angajaților, ci poate însemna identificarea de noi poziții pentru acești angajați în cadrul companiei, unde aceștia pot aduce o valoare adăugată mai mare. Angajații trebuie să accepte schimbarea și să fie conștienți de oportunitățile pe care le oferă aceasta. Aceștia sunt sprijiniți să obțină noi calificări, având în vedere că sectorul Bancar a devenit mai puțin atractiv decât alte sectoare, iar angajatorii sunt interesați să-și păstreze personalul calificat, în contextul deficitului de forță de muncă din România.

## Sectorul Energie, petrol și gaze și minerit energetic

Automatizarea și robotizarea în sectorul Energie aduc beneficii în ceea ce privește eficiența și costurile, dar generează provocări în privința reducerii locurilor de muncă și necesității recalificării profesionale. Negocierile colective ar trebui să evolueze pentru a include formarea și dezvoltarea angajaților, garantând astfel o tranziție durabilă către noile cerințe tehnologice. Deocamdată, în cadrul negocierilor colective la nivel de unitate, sindicatele abordează în discuții problema reducerii personalului, dar aceste discuții sunt de obicei orientate pe termen scurt, în loc să se concentreze pe formarea viitoare a angajaților pentru a se putea readapta la noile realități de la locul de muncă.

### 9. Orice situație care nu este menționată în întrebările 1-9.

Nu s-au formulat alte observații, totul a fost explicat în răspunsurile la întrebările 1-9.

#### Concluzii

Suntem pe deplin de acord cu concluziile formulate de autorii raportului românesc, iar această concluzie poate fi trasă după citirea următoarelor:

Negocierea colectivă sectorială în România se află într-un stadiu incipient, influențată de un cadru legislativ recent ajustat, care însă nu stimulează încă în mod eficient dialogul social. Fragmentarea sindicatelor și lipsa unei reprezentări unitare a angajatorilor complică procesul, în timp ce diferențele economice dintre companiile mari și mici, diversitatea activităților incluse și ocupațiile angajaților creează dificultăți în stabilirea contractelor generale.

Analiza comparativă aprofundată a celor două sectoare ne-a permis să observăm că progresele înregistrate diferă considerabil:

**Sectorul Bancar** demonstrează potențialul unui dialog bine structurat, cu un contract colectiv sectorial funcțional și o tradiție (deja) în materie de negociere colectivă. Factori precum cultura organizațională occidentală împărtășită de liderii bancari, nevoia de stabilitate și menținerea unei imagini publice bune, precum și coagularea angajatorilor prin CPBR au favorizat acest rezultat.

**Sectorul Energie**, pe de altă parte, se caracterizează printr-o mare diversitate de companii, fragmentarea sindicatelor și lipsa negocierilor colective sectoriale în ultimii 15 ani. Obstacolele în calea negocierilor sectoriale includ complexitatea procesului, gradul ridicat de generalitate în definirea sectorului, diversitatea intereselor și suprareglementarea legislativă, care limitează flexibilitatea și colaborarea între partenerii sociali.

**În ambele sectoare**, stimulentele pentru inițierea negocierilor colective sectoriale sunt asociate cu necesitatea de a construi un climat de încredere între partenerii sociali precum și cu potențialele beneficii economice și de imagine. De asemenea, în ambele sectoare formarea liderilor din mediul de afaceri și din sindicate și promovarea unei culturi a dialogului sunt recunoscute ca factori-cheie pentru consolidarea negocierilor colective. Beneficiile fiscale sau economice potențiale pentru companiile implicate în astfel de procese sunt, de asemenea, considerate o oportunitate comună de stimulare a dialogului social.

**Ambele sectoare** se confruntă cu obstacole similare care împiedică dezvoltarea unui dialog social eficient și durabil. Lipsa de încredere între partenerii sociali, dificultățile în depășirea prejudecăților legate de transparență și teama angajatorilor față de cererile excesive ale sindicatelor sunt obstacole comune. De asemenea, suprareglementarea legislativă limitează flexibilitatea negocierilor colective, în timp ce fragmentarea sindicatelor reduce coerența și capacitatea de reprezentare și negociere în sectorul energetic. Aceste provocări sunt amplificate de o lipsă generală de educație și formare în domeniul dialogului social, care afectează atât liderii din mediul de afaceri, cât și cei sindicali, subminând posibilitatea unor negocieri autentice și eficiente. În plus, existența CCM-urilor la nivel de unitate, semnate în urma unor negocieri adesea dificile și tensionate, descurajează angajatorii să se angajeze în negocieri sectoriale, unde tensiunile ar putea escalada.

**Crizele recente (pandemia, inflația, criza energetică) au evidențiat necesitatea cooperării între părți**, precum și dificultatea punerii în aplicare a mecanismelor de dialog în perioade de instabilitate economică. În ambele sectoare, criza sanitară a favorizat coeziunea temporară între sindicate și angajatori, dar efectele economice ulterioare au complicat relațiile. În sectorul energetic, criza energetică, inflația și decizia guvernului de a plafona prețul energiei au limitat resursele disponibile pentru negocierea colectivă și au accentuat diferențele dintre companiile mari și cele mici în ceea ce privește acordarea de drepturi suplimentare angajaților.

**Pentru ca negocierile colective sectoriale să devină o realitate, este necesară implicarea activă a tuturor partenerilor sociali – sindicate, patronate și autorități. Profesionalizarea reprezentanților, crearea unui cadru**

legislativ mai flexibil și mai clar, precum și promovarea încrederii și transparenței sunt esențiale. Un dialog autentic, bazat pe interese comune și adaptat specificului fiecărui sector, poate transforma negocierile sectoriale dintr-o posibilitate teoretică într-un instrument real de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a competitivității economice.

#### **Recomandările Raportului României pentru consolidarea dialogului social sectorial**

O serie de măsuri ar putea contribui la crearea unui mediu mai favorabil pentru negocieri colective sectoriale de succes, consolidând atât relațiile industriale, cât și competitivitatea economică.

#### **Profesionalizarea liderilor sociali**

Sindicatele și organizațiile patronale trebuie să investească în formarea liderilor, punând accent nu numai pe cunoașterea legislației muncii și a tehnicilor de negociere, ci și pe o mai bună înțelegere a macroeconomiei și a specificului sectorial. Acest lucru poate îmbunătăți calitatea negocierilor și încrederea dintre părți.

#### **Crearea unui cadru legislativ flexibil**

Revizuirea Legii privind dialogul social și a legislației muncii în general, pentru a acorda mai multă autonomie partenerilor sociali în inițierea și desfășurarea negocierilor, reducând suprareglementarea.

#### **Redefinirea unor sectoare de negociere colectivă**

Unele sectoare de negociere colectivă, cum ar fi „5. Energie, petrol și gaze și minerit energetic”, ar trebui redefinite, în funcție de gradul de specificitate al companiilor și de activitățile pe care le desfășoară.

#### **Promovarea culturii dialogului**

Organizarea de campanii de informare și seminarii comune pentru angajatori și sindicate cu privire la beneficiile dialogului social, inclusiv exemple de bune practici (cum ar fi sectorul bancar).

#### **Reducerea fragmentării organizațiilor**

Consolidarea sindicatelor și patronatelor într-un număr mai mic de organizații cu reprezentativitate reală, care pot negocia în mod eficient.

#### **Avantaje economice pentru companiile care încheie contracte sectoriale**

Acordarea de stimulente fiscale sau alte avantaje economice companiilor care adoptă contracte colective la nivel sectorial poate contribui la încheierea cu succes a negocierilor sectoriale.

#### **Implicarea factorilor externi**

Guvernul și instituțiile europene ar putea promova dialogul social prin presiuni legislative moderate, evitând în același timp măsurile impuse în mod rigid.

Autoritățile de la nivel național și european ar trebui să încurajeze autonomia partenerilor sociali prin acceptarea propunerilor acestora ca măsuri și politici negociate bipartite, beneficiind astfel de legitimitatea conferită de negocierea și acordul partenerilor sociali.

## **III. REZUMATUL SONDAJULUI**

### **1. Prezentarea generală a eșantionului românesc**

Sondajul a fost realizat în 2024, cu participarea Ungariei, Muntenegrului, României, Serbiei, Slovaciei și Sloveniei. Populația țintă a fost reprezentată de companiile care își desfășoară activitatea în țările menționate anterior. În total, 344 de respondenți au completat chestionarul; din păcate, mulți au abandonat sondajul înainte de a-l finaliza. În România, eșantionul a fost de 44 de respondenți, iar marja maximă teoretică de eroare a fost de 15,1%.

Chiar și în acest eșantion național, din cauza ratei ridicate de non-răspuns (21% din date lipsesc), doar 28 de chestionare completate (63,6% din eșantionul total) s-au dovedit a fi analizabile. Deși eșantionul este de dimensiuni



reduse, considerăm că acesta oferă informații relevante cu privire la starea actuală a dialogului social, a negocierilor colective și a percepției acestora în companiile de la nivel sectorial din România.

În eșantionul din sectorul manufacturier (coduri NACE A, B, C, D, E), proporția angajatorilor cu 10-49 angajați este de 8,33%, cu 50-249 angajați este de 25%, iar cu 250 sau mai mulți angajați este de 66,67%. Eșantionul nu include angajatori cu 9 sau mai puțini angajați.

În eșantionul serviciilor (NACE G-U), proporția angajatorilor cu 9 sau mai puțini angajați este de 18,75%, cu 10-49 angajați este de 6,25%, cu 50-249 angajați este de 6,25%, iar cu 250 sau mai mulți angajați este de 68,75%.

În România, nu a fost analizată nicio industrie a construcțiilor (NACE F).

## 2. Prezența sindicatelor și comitetele de întreprindere

În România, rezultatele chestionarului arată că prezența sindicatelor este limitată: 46% dintre companii au declarat că nu au sindicat. Companiile mari (peste 250 de angajați) sunt predominante: 87% au sindicate. În același timp, companiile cu 50-249 de angajați înregistrează un procent mult mai scăzut: doar 13% au sindicate.

Această proporție este în mare măsură în concordanță cu tendința generală din regiune, unde activitatea sindicală este concentrată în organizațiile mai mari.

Companiile cu 9 sau mai puțini angajați și cele cu 10-49 angajați au reprezentat un „spațiu alb” în acest sens, nefind semnalată prezența vreunui sindicat.

Probabilitatea de a avea un comitet de întreprindere crește semnificativ odată cu mărimea companiei: 67% dintre companiile cu peste 250 de angajați au declarat că dispun de un astfel de organism. Acest lucru sugerează că în companiile mari există o probabilitate mai mare de apariție a formelor instituționalizate de reprezentare a angajaților. 50% dintre angajatorii cu între 50 și 249 de angajați și 50% dintre angajatorii cu între 10 și 49 de angajați aveau un comitet de întreprindere. Este deosebit de interesant faptul că 33% dintre companiile cu până la 9 angajați au un comitet de întreprindere. Se poate afirma că comitetele de întreprindere sunt prezente în număr semnificativ la angajatorii de toate dimensiunile.

## 3. Contracte colective la nivel de companie și de sector

În România, prevalența contractelor colective la nivel de companie (unitate) este relativ ridicată: doar 26% dintre companii au declarat că nu au un astfel de contract, iar 74% dintre companii au declarat că au un contract colectiv la nivel de unitate.

În România, 0% dintre angajatorii cu până la 9 angajați, 5% dintre companiile cu între 10 și 49 de angajați, 20% dintre companiile cu între 50 și 249 de angajați și 75% dintre companiile cu 250 sau mai mulți angajați aveau un contract colectiv de muncă. Se poate constata că prezența și procentul contractelor colective sunt remarcabile în companiile mari și că există o legătură clară între dimensiunea companiei și existența unui contract colectiv de muncă.

Nivelul sectorial: în România, 23% dintre cei care au completat chestionarul au declarat că au un contract colectiv de muncă la nivel de industrie. Acest procent corespunde mediei de 27% a celor șase țări participante la această cercetare.

## 4. Situația dialogului social

Situația dialogului social în România este prezentată pe baza răspunsurilor privind rolul dialogului social în politicile publice. La întrebarea dacă guvernul național este angajat în promovarea dialogului social în cadrul unui dialog sectorial, 32,14% dintre respondenți au răspuns că nu sunt de acord, 14,29% au răspuns că nu sunt oarecum de acord, iar doar 3,57% au răspuns că sunt de acord și 21,43% au răspuns că sunt oarecum de acord. În rândul companiilor ce au între 50 și 249 de angajați, 25% din respondenți au declarat că sunt de acord, 50% sunt oarecum de acord, 25% sunt fie de acord, fie nu sunt de acord și 0% sunt de acord. Respondenții din categoria angajatorilor cu 250 sau mai mulți angajați au indicat că 15,79% sunt oarecum de acord, 21,05% sunt fie de acord, fie nu sunt de acord, 15,79% sunt oarecum în dezacord, 36,84% sunt în dezacord, 10,53% sunt total în dezacord cu afirmația referitoare la promovarea dialogului social de către guvernul național.

Percepția respondenților români cu privire la implicarea organizațiilor patronale în politicile economice și sociale naționale prin dialogul social este destul de pozitivă (peste 53% sunt de acord și peste 32% tind să fie de acord (oarecum

de acord). România demonstrează o încredere puternică în influența acestor organizații, cu o predominanță clară a răspunsurilor afirmative.

Nivelul de aprobare este deosebit de ridicat în companiile cu până la 9 angajați (66,67%) și în companiile mijlocii (50-249 angajați – 25%). Trebuie subliniat faptul că, în cazul angajatorilor cu 10-49 angajați, procentul celor care sunt de acord este de 100%.

Influența lobby-ului organizațiilor patronale asupra politicii economice și/sau sociale la nivel național este caracterizată de un nivel similar de încredere: 50% dintre respondenți sunt de acord și aproape 36% tind să fie de acord (oarecum de acord).

Se poate afirma că răspunsurile afirmative reprezintă majoritatea, ceea ce sugerează o eficacitate percepută ridicată a activității de lobby.

În consecință, capacitățile angajatorilor de elaborare a politicilor sunt percepute de majoritatea angajatorilor români ca o oportunitate reală, cu o predominanță clară a răspunsurilor „de acord”, ceea ce demonstrează o încredere destul de puternică în influența acestor organizații.

Cele mai optimiste sunt întreprinderile mici (1-9 angajați), 100% (!) dintre acestea răspunzând afirmativ. 50% dintre angajatorii cu 10-49 angajați sunt oarecum de acord, 25% dintre angajatorii cu 50-249 angajați sunt oarecum de acord. Dintre angajatorii cu 250 de angajați sau mai mulți, 15,79% sunt de acord și 21,06% sunt oarecum de acord.

Întreprinderile românești sunt în mod constant de acord, indiferent de dimensiune, ceea ce sugerează o convingere uniformă în influența lobby-ului individual.

România prezintă o distribuție din ce în ce mai mare a posibilității de a discuta liber cu partenerii sociali, cu cel mai mare procent de persoane care sunt de acord (35,71%), oarecum de acord (25,00%), un procent mai mic de persoane care sunt fie de acord, fie nu sunt de acord (10,71 %), oarecum nu sunt de acord (14,29%), nu sunt de acord (10,71%) și nu sunt deloc de acord (3,57%). România prezintă o opinie pozitivă, răspunsurile „de acord” și „oarecum de acord” fiind predominante, ceea ce sugerează o încredere în influența lobby-ului angajatorilor individuali.

Răspunsurile variază în funcție de dimensiunea companiei. România prezintă în mod constant un nivel ridicat de acord în companiile de toate dimensiunile, ceea ce sugerează o convingere uniformă cu privire la influența lobby-ului angajatorilor individuali.

La întrebarea dacă dialogul social sectorial/reglementarea sectorială a muncii poate contribui la reducerea gradului de imprevizibilitate pe piața muncii, România este în totalitate de acord cu afirmația, înregistrând un răspuns predominant afirmativ, ceea ce indică o convingere fermă în eficiența dialogului social și a reglementărilor în reducerea imprevizibilității pe piața muncii. Rata de acord: 60,714 % (!), rata de acord parțial: 14,286%, rata de acord sau dezacord: 10,714 %, dezacord parțial 3,571%, dezacord 7,143%, dezacord total 3,571%.

Trebuie remarcat faptul că România prezintă un model consecvent de acord puternic în companiile de toate dimensiunile, răspunsul „de acord” fiind predominant, ceea ce sugerează o convingere uniformă în eficiența acestor mecanisme.

Impactul pandemiei de COVID-19 asupra dialogului social a fost considerat clar de un procent ridicat de respondenți (42,857%) și 14,286% dintre companii au fost oarecum de acord. România prezintă unul dintre cele mai puternice niveluri de acord, răspunsurile afirmative fiind predominante, ceea ce sugerează o percepție larg răspândită a impactului substanțial. România demonstrează un model consecvent de acord puternic în companiile de toate dimensiunile, răspunsurile afirmative fiind predominante, ceea ce sugerează o percepție uniformă a impactului pandemiei.

În ceea ce privește impactul războiului din Ucraina, România demonstrează un consens puternic, răspunsurile „de acord” (28,571%) și „oarecum de acord” (17,857%) fiind predominante, ceea ce indică o percepție larg răspândită a unui impact semnificativ. România prezintă un model consecvent de acord puternic în companiile de toate dimensiunile, acordul fiind predominant, ceea ce sugerează o percepție uniformă asupra impactului războiului. Este de remarcat faptul că, în cazul companiilor cu 10-49 de angajați, rata de acord este de 100% (!).

Există un acord puternic cu privire la impactul inflației asupra dialogului sectorial, cu un număr mare de răspunsuri dominate de acord (57,14%), ceea ce indică o percepție largă a importanței sale (cu o proporție deosebit de mare a acestor răspunsuri în cazul companiilor cu 10-49 de angajați) 100% (!), cu 50-249 de angajați (75%), cu 250 sau mai mulți angajați (52,63%).

În ceea ce privește încetinirea creșterii economice, România înregistrează cel mai puternic acord, răspunsurile afirmative (53,571%) fiind predominante, ceea ce indică o percepție larg răspândită a unui impact semnificativ.

Este de remarcat faptul că pentru companiile cu 10-49 angajați rata de acceptare este de 100% (!), pentru companiile cu 1-9 angajați este de 66,67%, pentru companiile cu 50-249 angajați este de 50%, iar pentru companiile cu 250 angajați sau mai mult este de 47,37%.

Există o concentrare semnificativă de răspunsuri afirmative (71,429% - o valoare excepțional de ridicată, având în vedere celelalte cinci țări), ceea ce sugerează o percepție larg răspândită că creșterea costului vieții influențează în mod semnificativ dialogul social.

Trebuie menționat că rata de acceptare este de 100% (!) pentru angajatorii cu 10-49 și 50-249 angajați, 66,67% pentru angajatorii cu 1-9 angajați și 63,16% pentru angajatorii cu 250 sau mai mulți angajați.

Există o tendință generală de acord, cu o concentrare semnificativă a răspunsurilor „de acord” (46,429%) și „oarecum de acord” (21,429%), ceea ce sugerează o percepție larg răspândită că creșterea salariilor influențează în mod semnificativ dialogul social. Rata răspunsurilor afirmative este mai mare în cazul companiilor cu 250 de angajați sau mai mult (52,63%), al companiilor cu 10 sau 49 de angajați (50%).

Există un consens puternic și, în general, consecvent cu privire la impactul crizei energetice, în România rata răspunsurilor afirmative fiind de 42,857%. România prezintă un model consecvent de acord puternic în companiile de toate dimensiunile, rata de acord fiind de 50% pentru companiile cu 10-49 angajați și companiile cu 50-249 angajați, 33,33% pentru companiile cu 1-9 angajați și 42,11% pentru companiile cu 250 angajați sau mai mulți.

În ceea ce privește impactul digitalizării, respondenții români tind să fie în mare măsură de acord, sugerând o percepție mai consecventă a influenței digitalizării asupra dialogului social. Rata de acord este de 25%, iar rata de acord parțial este de 17,857%. Aceste rate arată că digitalizarea are un impact asupra dialogului social. Există un acord consecvent în companiile de toate dimensiunile.

În ceea ce privește impactul telemuncii și al altor forme atipice de muncă, România demonstrează o tendință puternică și consecventă de acord. Răspunsul „de acord” este de 32,143%, iar „oarecum de acord” este de 25%. Acest acord puternic poate fi observat în companiile de toate dimensiunile, rata de acord fiind de 36,84% pentru companiile cu 250 de angajați sau mai mulți, 25% pentru companiile cu 50-249 angajați și 33,33% pentru companiile cu 1-9 angajați. Pentru companiile cu 10-49 angajați, rata de acord este de 50%.

Dreptul la deconectare: diviziunea este caracteristică. Răspunsurile „de acord” sau „nu sunt de acord” au cea mai mare pondere, respectiv 42,857%. Răspunsurile „de acord” reprezintă 14,286%, iar „oarecum de acord” 26%. Aceste procente arată că dreptul la deconectare nu are niciun impact asupra dialogului social.

Interessant este faptul că răspunsul „de acord” apare doar în cazul companiilor mari (companii cu 250 de angajați sau mai mult, 21,05%). Răspunsul „oarecum de acord” apare doar în cazul companiilor cu 250 de angajați sau mai mult (26,32%) și în cazul companiilor cu 50-249 de angajați (50%). Aceste două răspunsuri (de acord și oarecum de acord) nu apar deloc în celelalte două categorii de companii (angajatori cu 1-9 angajați și angajatori cu 10-49 angajați).

Impactul dezastrelor naționale: răspunsurile „de acord” sau „nu sunt de acord” au cea mai mare pondere, respectiv 46,43%, răspunsurile „de acord” reprezintă 10,71%, iar „oarecum de acord” 17,86%. Aceste procente arată că dezastrele naționale nu au impact asupra dialogului social.

Interessant este faptul că răspunsul „de acord” apare doar în cadrul companiilor mari (companii cu 250 de angajați sau mai mult, 15,79%). Răspunsul „oarecum de acord” apare în trei categorii de companii: companii cu 250 de angajați sau mai mult (15,79%), companii cu 50-249 angajați (25%) și companii cu 1-9 angajați (33,33%). Răspunsul „de acord” sau „nu sunt de acord” este de 100% (!) pentru companiile cu 10-49 angajați.

Securitatea cibernetică: România prezintă un consens puternic și constant, cu cea mai mare proporție de răspunsuri afirmative (17,86%) dintre toate țările, ceea ce indică o percepție clară a influenței semnificative a securității cibernetice asupra dialogului social. Procentul celor care sunt oarecum de acord este de 21,43%. România demonstrează o tendință constantă de acord puternic în companiile de toate dimensiunile, răspunsurile „de acord” și „oarecum de acord” fiind predominante, ceea ce indică o percepție uniformă a influenței securității cibernetice asupra dialogului social, indiferent de dimensiunea companiei.

În ceea ce privește impactul migrației, se observă un acord puternic în România. Procentul răspunsurilor de acord este de 28,571%, procentul răspunsurilor oarecum de acord este de 28,571%, iar procentul răspunsurilor de acord sau dezacord este de 32,143%. Răspunsul „de acord” are cea mai mare pondere în rândul companiilor cu 1-9 angajați (50%), 33,33% în rândul companiilor cu 10-49 angajați și 31,50% în rândul companiilor cu 250 de angajați sau mai mulți. Pentru companiile cu 50-249 angajați, răspunsul „de acord” nu apare, dar rata cea mai mare este răspunsul „oarecum de acord” (75%).

## 5. Evaluarea posibilelor teme pentru dialogul social sectorial

Feedback-ul privind posibilele teme pentru dialogul social sectorial oferă informații valoroase cu privire la prioritățile angajatorilor români. Dintre diversele aspecte ridicate, „siguranța și sănătatea la locul de muncă” se detașează ca tema cu cel mai ridicat nivel de conștientizare și sprijin (92,9%), ceea ce indică importanța acesteia. „Formare profesională/

ucenicie” (89,3%), „încetarea raporturilor de muncă” (82,1%), „timpul de lucru și perioada de referință” (82,1%), „condiții de muncă flexibile” (78,6%), „asigurări sociale și de sănătate” (71,4%), „beneficii salariale suplimentare” (71,4%), „hărțuire” (71,4%).

Acest lucru sugerează că companiile recunosc, în general, existența problemelor clasice din domeniul dreptului muncii (sănătate și securitate, formare, încetarea raporturilor de muncă, salarii, alte elemente ale salariului, timpul de lucru, perioadele de odihnă), confirmând că acestea continuă să joace un rol fundamental în negocierile dintre angajatori și sindicate.

Acordul aproape unanim privind „securitatea și sănătatea la locul de muncă” subliniază importanța fundamentală și eficacitatea potențială a reglementărilor existente, indicând un consens puternic la nivel societal și organizațional. Cu toate acestea, se observă o schimbare semnificativă către dezacord („nu”) în ceea ce privește subiecte precum „angajarea lucrătorilor migranți” și „sustenabilitatea ecologică”, ceea ce reflectă potențiale anxietăți sociale, rezistența la schimbare sau lipsa unor politici clare, evidențiind o posibilă diviziune între necesitățile economice percepute și valorile sociale.

## 6. Modalități alternative de stabilire a salariului minim

Răspunsurile la chestionar ipotetic legate de salariile minime stabilite prin contracte colective naționale sau sectoriale prezintă următoarea imagine:

În ceea ce privește afirmația potrivit căreia „contractele colective privind salariul minim trebuie încheiate la nivel sectorial”, în România există cel mai puternic acord, cu un răspuns predominant afirmativ (64,29%), ceea ce indică un consens puternic cu privire la necesitatea contractelor privind salariul minim la nivel sectorial.

În ceea ce privește afirmația potrivit căreia „contractele colective privind salariul minim trebuie încheiate la nivel național”, România prezintă unul dintre cele mai puternice acorduri, cu un răspuns predominant afirmativ (50%), ceea ce indică un consens puternic cu privire la necesitatea acordurilor privind salariul minim la nivel național.

Afirmația potrivit căreia „contractele salariale la nivel sectorial sunt benefice pentru industrie” a fost acceptată în proporție covârșitoare (de acord: 57,143%).

Trebuie subliniat faptul că răspunsurile menționate mai sus sunt independente de dimensiunea companiei și de existența unui contract colectiv de muncă în cadrul acesteia.

În ceea ce privește întrebarea dacă aderarea la o organizație patronală sectorială ar fi luată în considerare în cazul în care negocierile ar include salariile sectoriale, răspunsurile afirmative au fost predominante (39,3%), 21,4% dintre respondenți au răspuns „nu”, iar 39,3% erau deja membri.

## 7. Schimbările climatice și activitățile ESG

Afirmația că „schimbările climatice sunt considerate o problemă importantă” a fost acceptată de o treime dintre angajatori (30,8%), procentul celor care sunt oarecum de acord a fost de 34,6%, cei care sunt de acord sau nu sunt de acord au reprezentat 19,2%, cei care sunt oarecum în dezacord și cei care nu sunt de acord au reprezentat 7,7%, iar cei care sunt total în dezacord au reprezentat 0%. Este interesant faptul că în sectoarele manufacturiere, procentul răspunsurilor afirmative (45%) și negative (45%) este mult mai semnificativ, în timp ce în sectorul serviciilor procentul răspunsurilor afirmative este de 20%, cel al răspunsurilor oarecum afirmative este de 27%, iar cel al răspunsurilor afirmative sau negative este de 33%.

În ceea ce privește întrebarea dacă contractele colective reflectă evoluția prețurilor la energie, s-au obținut practic aceleași rezultate în termeni procentuali ca și în cazul întrebării anterioare. Aceleași distribuții procentuale se observă și în ceea ce privește cele două sectoare (manufacturier, servicii).

O proporție semnificativă dintre respondenți nu consideră încălzirea globală o problemă pentru următorii 10 ani. La întrebarea dacă încălzirea globală va avea un impact asupra angajatorilor în următorii 10 ani, procentul răspunsurilor afirmative a fost de numai 7,7%, iar procentul răspunsurilor „oarecum de acord” a fost de 3,8%, „de acord sau nu sunt de acord” a fost de 50%, „oarecum nu sunt de acord” a fost de 19,2%, „nu sunt de acord” a fost de 7,7%, iar „nu sunt deloc de acord” a fost de 11,5%. Un număr semnificativ de angajatori a avut tendința de a răspunde negativ la întrebările menționate mai sus sau au adoptat o poziție neutră, indicând un scepticism general și o distanțare față de discursul privind politica climatică.

În schimb, același tip de detașare față de activitățile ESG (de mediu, sociale și de guvernare) nu a fost observat. 42,3% dintre angajatori au fost de acord sau parțial de acord (38,5%) că reprezentanții angajaților (de exemplu, reprezentanții sindicatelor, membrii comitetelor de întreprindere, reprezentanții angajaților care sunt membri ai consiliului de



administrație/ consiliului de supraveghere al companiei) sunt implicați, de obicei, în discutarea aspectelor ESG, ceea ce indică o abordare potențial mai cooperantă în ceea ce privește sustenabilitatea.

## IV. PREZENTAREA REZULTATELOR SEMINARULUI NAȚIONAL ROMÂN

### Tendențe și forțe motrice care influențează dialogul social în următorul deceniu

| TENDINȚE                                              | FORȚE MOTRICE                                                                                                                                                                                                        | ACȚIUNI POSIBILE<br>(Propuse de participanți)                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Creșterea competitivității economice                  | <b>Creșterea economică și digitalizarea rapidă:</b> Prosperitatea economică determină companiile să îmbunătățească eficiența, productivitatea și inovarea, intensificând concurența pe piață.                        | Investiții în tehnologie avansată; Facilitarea perfecționării forței de muncă; Finanțarea și încurajarea start-up-urilor inovatoare; Crearea de strategii de afaceri specifice; Îmbunătățirea programelor de educație și formare profesională                                     |
| Automatizarea proceselor                              | <b>Adoptarea pe scară largă a tehnologiilor digitale:</b> Dependența crescută de tehnologia avansată și de software determină în mod natural automatizarea sarcinilor repetitive și de rutină în cadrul companiilor. | Implementarea programelor de reconversie profesională; Oferirea de formare profesională continuă; Stabilirea inițiativelor de alfabetizare digitală; Dezvoltarea pregătirii specifice pentru adaptarea la automatizare.                                                           |
| Scăderea interesului pentru sindicalizare             | <b>Nivel ridicat de automatizare, necesitate redusă de forță de muncă:</b> Automatizarea reduce numărul locurilor de muncă tradiționale, slăbind reprezentarea sindicală și negocierile colective.                   | Redefinirea și modernizarea rolurilor sindicatelor și ale angajatorilor; Crearea de platforme digitale pentru facilitarea dialogului între reprezentanții angajaților și angajatori; Îmbunătățirea capacităților de comunicare digitală ale sindicatelor.                         |
| Apariția de noi locuri de muncă                       | <b>Creșterea economică, extinderea pieței:</b> Prosperitatea economică și creșterea cererii consumatorilor stimulează crearea de noi tipuri de oportunități de angajare.                                             | Elaborarea de contracte colective flexibile; Implementarea de programe de lucru flexibile și hibride; Oferirea de beneficii suplimentare angajaților; Promovarea retenției angajaților prin inițiative periodice de team building.                                                |
| Creșterea concurenței pe piața muncii                 | <b>Creșterea oportunităților de angajare și saturarea pieței:</b> Mai multe locuri de muncă disponibile atrag un număr mai mare de candidați, intensificând astfel concurența pentru posturile disponibile.          | Asigurarea stabilității forței de muncă prin contracte de securitate a locului de muncă; Investiții semnificative în dezvoltarea profesională și certificare; Oferirea de formare profesională adaptată nevoilor piețelor emergente.                                              |
| Reconversie profesională forțată                      | <b>Recesiunea economică, digitalizarea accelerată:</b> Instabilitatea economică combinată cu schimbările tehnologice rapide determină înlocuirea lucrătorilor din rolurile tradiționale.                             | Identificarea și monitorizarea proactivă a locurilor de muncă vulnerabile; Stabilirea de programe de reconversie specifice fiecărui sector; Consolidarea parteneriatelor public-privat; Facilitarea accesului la consiliere profesională de specialitate.                         |
| Creșterea disponibilității pentru contracte colective | <b>Recesiunea economică, necesitatea cooperării:</b> Stresul financiar și nesiguranța locului de muncă fac ca contractele colective să fie atractive ca măsuri de protecție pentru angajați.                         | Derularea de campanii de sensibilizare și promovare care să sublinieze beneficiile dialogului social; Formarea de negociatori specializați pentru a facilita procesele eficiente de încheiere a contractelor; Asigurarea resurselor financiare pentru implementarea contractelor. |
| Schimbarea profilului geopolitic                      | <b>Schimbări politice și economice internaționale:</b> Schimbările dinamicii, politicilor și alianțelor internaționale au impact asupra condițiilor economice interne și asupra stabilității sociale.                | Stabilirea de politici de protecție a intereselor economice naționale; Promovarea colaborării inter-sectoriale; Implicarea în planificarea strategică a forței de muncă pentru a se adapta la schimbările pieței internaționale.                                                  |
| Menținerea sectoarelor tradiționale                   | <b>Stagnarea digitalizării:</b> Adoptarea lentă a tehnologiilor digitale împiedică evoluția sectoarelor economice, menținând astfel activitățile economice și locurile de muncă convenționale.                       | Creșterea dialogului social direct; Oferirea de stimulente fiscale pentru sectoarele tradiționale; Încurajarea eforturilor de digitalizare treptată în cadrul industriilor consacrate; Investiții în programe educaționale adaptate nevoilor industriei tradiționale.             |



| TENDINȚE                                               | FORȚE MOTRICE                                                                                                                                                                                                                               | ACȚIUNI POSIBILE<br>(Propuse de participanți)                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Creșterea consumului de resurse                        | <b>Adoptarea redusă a inovării și eficienței digitale:</b> Fără eficiență digitală, companiile continuă să depindă în mare măsură de metode tradiționale, care consumă multe resurse.                                                       | Facilitarea mecanismelor simplificate de finanțare pentru inițiativele de inovare; Introducerea programelor de studiu dedicate digitalizării în sistemul de învățământ; Încurajarea practicilor sustenabile de gestionare a resurselor.                                                                                                        |
| Reducerea numărului de locuri de muncă                 | <b>Recesiune economică:</b> Reducerea activității economice diminuează veniturile companiilor, obligându-le să reducă personalul sau să se închidă, ceea ce duce la pierderi semnificative de locuri de muncă.                              | Dezvoltarea de programe specifice de reconversie profesională; Prelungirea perioadelor de acordare a ajutorului de șomaj; Furnizarea de consiliere psihologică și profesională; Stabilirea de programe strategice intersectoriale de sprijin pentru ocuparea forței de muncă.                                                                  |
| Creșterea tensiunilor sociale                          | <b>Șomaj mai ridicat, securitate socială redusă:</b> Incertitudinea economică și nesiguranța locurilor de muncă sporesc nemulțumirea socială, putând duce la tulburări și conflicte.                                                        | Diversificarea formelor de ocupare a forței de muncă (de ex. muncă cu normă redusă, partajarea locurilor de muncă, munca la distanță); Promovarea creării de inițiative de activități independente; Implementarea de stimulente fiscale temporare pentru activitățile independente; Creșterea resurselor de consiliere psihologică și socială. |
| Presiuni asupra bugetelor destinate asistenței sociale | <b>Șomaj crescut și insecuritate socială:</b> Ratele mai ridicate ale șomajului cresc cererea de servicii sociale finanțate de guvern, punând presiune semnificativă asupra bugetelor.                                                      | Stimularea diversificării oportunităților de angajare (telemunca, munca la distanță, partajarea locurilor de muncă); Încurajarea și facilitarea muncii temporare în străinătate; dezvoltarea de parteneriate strategice de finanțare public-privat pentru a reduce dependența de asistența socială.                                            |
| Deteriorarea dialogului social                         | <b>Stres economic, capacități organizaționale reduse:</b> Presiunile financiare obligă angajatorii și sindicatele să acorde prioritate supraviețuirii imediate în detrimentul dialogului și negocierilor susținute.                         | Crearea de platforme digitale dedicate dialogului social, accesibile de la distanță; Actualizarea și îmbunătățirea legislației muncii și a reglementărilor privind dialogul social; Furnizarea de instruire pentru dezvoltarea capacităților de dialog social la distanță.                                                                     |
| Rezistența la schimbarea birocratică                   | <b>Transformare digitală lentă:</b> Reticența sau incapacitatea de a adopta rapid instrumentele digitale perpetuează procesele birocratice învechite, împiedicând progresul și inovarea.                                                    | Investiții masive în inovarea proceselor și perfecționarea profesională a angajaților; furnizarea de instruire extinsă în domeniul digitalizării; simplificarea procedurilor birocratice prin integrarea tehnologiei; stabilirea unor obiective strategice clare pentru modernizarea birocrăției.                                              |
| Investiții în automatizare                             | <b>Disponibilitatea resurselor financiare, dar digitalizarea rămasă în urmă:</b> Există finanțare suficientă, însă organizațiile rămân subdezvoltate din punct de vedere tehnologic, ceea ce necesită investiții specifice în automatizare. | Extinderea infrastructurii digitale naționale; Alocarea de fonduri naționale și europene dedicate în mod specific proiectelor de automatizare și digitalizare; Lansarea de programe de formare în domeniul competențelor digitale și al alfabetizării digitale la diferite niveluri profesionale-                                              |

Din cele de mai sus se poate observa că participanții au identificat exact 16 tendințe diferite. Pentru fiecare dintre aceste tendințe, au fost identificate forțele motrice și acțiunile posibile.

## V. REZUMAT, RECOMANDĂRI POSIBILE ȘI CONCLUZII

Datorită caracterului său cuprinzător și amplu, este destul de dificil să se redacteze un rezumat exhaustiv la sfârșitul raportului de țară.

Cadrul de reglementare a dialogului social din România a fost modificat în mod semnificativ prin Legea privind dialogul social (367/2022), adoptată oficial de Parlament în decembrie 2022.

Legea privind dialogul social extinde drepturile la libera asociere ale angajaților și lucrătorilor, consolidează poziția sindicatelor (reducând pragurile de reprezentativitate), facilitează negocierile colective la nivel de unitate și sector, impunând obligativitatea organizării acestora, și permite negocierea, prin transferul reprezentativității către organizații de rang superior, a contractelor de muncă la nivel intersectorial.

La un an de la intrarea în vigoare a Legii dialogului social, în **decembrie 2023**, prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2311/2023, **au fost înființate 58 de sectoare de negociere colectivă** (dublul numărului existent anterior), cu o mai mare specificitate, aceasta fiind una dintre recomandările adresate României de către Comisia Europeană.

**În octombrie 2024, contractul colectiv de muncă semnat în mai 2024 la nivelul unui grup de unități bancare** (care acoperă 43 % din angajații din sectorul bancar) a fost extins la întregul sector bancar din România, la cererea sindicatelor. **Acesta reprezintă o premieră în domeniul dialogului social, fiind primul (și până în prezent singurul) contract colectiv care se aplică erga omnes, adică tuturor angajaților din sectorul de negociere Activități bancare.** Prelungirea a fost posibilă atât ca urmare a reducerii, prin Legea nr. 367/2022, a pragului de acoperire a angajaților din sector de către asociațiile patronale semnatare, cât și ca urmare a redefinirii ulterioare a sectoarelor de negociere colectivă, care a dus la o mai bună delimitare a sectorului bancar, prin separarea acestuia de sectorul „Activități financiare, bancare și de asigurări”.

**Deși studiul afirmă că reglementarea juridică ar putea fi revizuită** pentru a acorda mai multă autonomie partenerilor sociali în inițierea și desfășurarea negocierilor, reducând astfel suprareglementarea, **se poate afirma că România dispune de un cadru juridic clar în ceea ce privește dialogul sectorial și negocierile colective sectoriale.**

**În ultimii 15 ani, numărul contractelor colective încheiate la nivelul sectorului de negociere colectivă a fost modest. Cu toate acestea, se preconizează perspective pozitive pentru viitor, întrucât** Legea privind dialogul social oferă un cadru fiabil, iar contractul colectiv adoptat în sectorul bancar reprezintă un început promițător.

**Pe lângă contextul juridic, sunt determinanți și alți factori non-juridici. După cum se poate deduce din rezumatul interviurilor, factorii umani, culturali** (de exemplu, promovarea culturii dialogului) **și economici** (încurajarea participării la negocieri sectoriale prin stimulente fiscale sau alte avantaje economice clare) **sunt, de asemenea, extrem de importanți.**

**Fiind pe deplin de acord și susținând recomandările cuprinse în raport (la sfârșitul Părții II), recomandările pentru consolidarea dialogului social sectorial ar putea fi următoarele:**

profesionalizarea liderilor sociali, redefinirea unor sectoare de negociere colectivă, promovarea culturii dialogului, reducerea fragmentării organizațiilor, avantaje economice pentru companiile care încheie contracte sectoriale, implicarea factorilor externi, precum guvernul sau instituțiile europene, care ar putea promova dialogul social prin măsuri moderate și flexibile, promovând în același timp autonomia partenerilor din dialogul social.

Pentru ca negocierile colective sectoriale să devină o realitate, este necesară implicarea activă a tuturor partenerilor sociali – sindicate, asociații patronale și autorități. Profesionalizarea reprezentanților, crearea unui cadru legislativ mai flexibil și mai clar, precum și promovarea încrederii și a transparenței sunt esențiale. Un dialog autentic, bazat pe interese comune și adaptat specificului fiecărui sector, poate transforma negocierile sectoriale dintr-o posibilitate teoretică într-un instrument real de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a competitivității economice.

Așteptăm cu nerăbdare să transformăm acest lucru în realitate în viitor.