

PHARE Proiect de înfrățire instituțională Ro 003/1B/30/02 Promovarea dialogului social autonom în România

Subcomponenta 4.1

Eficientizarea negocierilor colective prin dezvoltarea de linii directoare și modalități de acțiune, precum și prin intermediul broșurii informative, cu exemple de contracte colective de muncă¹ din diferite ramuri (broșura despre CCM), relevante pentru România

Broșura despre contractele colective de muncă

(Autori: Reinhard Dombre și Karl Feldengut, experți pe termen scurt)

Prezenta broșură completează Liniile directoare deja existent, elaborat pentru partenerii sociali în CCM. Liniile directoare conțin diferite tipuri de CCM, descriu stadiile negocierii colective și denumesc sursele de informare, pe care trebuie să se bazeze revendicările, dar și ofertele.

1. Observații preliminare

În societățile industriale dezvoltate, de factură europeană, politica CCM este o parte integrantă a unui sistem de reglementare a condițiilor de muncă, de salarizare și de protecție socială. Cele două forme, respectiv instrumente principale de reglementare – adică legea și contractul colectiv – nu sunt strict separate unele de celelalte. În Germania, se poate aprecia că există trei secțiuni:

a) Sistemele protecției sociale (de sănătate, pensie/invaliditate, șomaj) - reglementate prin lege, în cea mai mare parte. Prestațiile stabilite prin lege sunt îmbunătățite doar în puține cazuri prin intermediul CCM.

b) În domeniul raporturilor de muncă și a condițiilor de lucru, multe dintre standardele minime sunt stabilite prin lege federală, dar din ce în ce mai mult și prin legiuitorul și emitentul de regulamente de la nivel european (de ex. termenele preavizului de concediere, timp de lucru, concediu, protecția muncii). Însă, pentru toate aceste domenii există reglementări în CCM care îmbunătățesc normele minime stabilite prin lege. De asemenea, drepturile colective și individuale de co-decizie și participare ale lucrătorilor sunt reglementate prin lege federală. Este vorba, în primul rând, despre Legea de garantare a participării angajaților la problemele companiei, precum și despre co-decizia în cadrul companiei.

c) Condițiile nemijlocite de muncă și salarizare sunt stabilite exclusiv prin CCM, ceea ce înseamnă – de exemplu – că până acum nu există salariu minim pe economie.

În privința CCM din această broșură (text integral sau extrase) trebuie reținut că structura de mai sus, cu trei variante, nu este nemijlocit aplicabilă și în alte state UE, în sensul că, spre exemplu, CCM din țările scandinave cuprind și domeniul co-deciziei. Iar în Franța și în Marea Britanie are un rol deosebit de important salariul minim pe economie, așa cum este cazul și în România. În general, raportul dintre lege și CCM poate fi formulat și modificat în fiecare țară, în funcție de diferitele condiții social-economice.

¹ în continuare: CONTRACT(E) COLECTIV(E) DE MUNCĂ = CCM

2. Bazele sistemului contractelor colective din Germania

La baza sistemului autonomiei colective, existent din 1949, se află articolul 9 alin. 3 din Constituție.

Acest articol consfințește **libertatea de asociere** ca bază a oricărei reprezentări colective a intereselor persoanelor aflate în raporturi de muncă dependentă și ne arată importanța pe care o acordă legiuitorul acestui principiu fundamental:

„Dreptul de constituire a asociațiilor în scopul menținerii și promovării condițiilor de muncă și a celor economice este asigurat oricărei persoane și profesioni. Orice înțelegere care încalcă acest drept sau împiedică exercitarea sa este nulă, iar măsurile care au acest scop sunt ilegale.“

Libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective se bazează și pe o serie de Convenții OIM, cum sunt cele cu nr. 87 și cu nr. 98, ambele fiind deja ratificate de Germania și de România.

Pentru partenerii sociali este relevant și faptul că UE subliniază și promovează în mod expres rolul dialogului social la nivel european și național. Dialogul social și contractele colective pot fi elemente cheie pentru reformele economice și sociale. Consiliul European subliniază că negocierile dintre partenerii sociali constituie calea adecvată pentru depășirea provocărilor fundamentale în fața cărora se află Europa din punct de vedere politico-economic, cum sunt de exemplu: îmbunătățirea calificării lucrătorilor, modernizarea organizării muncii, înlăturarea oricărei forme de discriminare, schimbarea structurii pe vârste a populației.

Definirea concretă a dreptului la libertatea de asociere în Germania se găsește în Legea contractului colectiv de muncă (LCCM) din 1949, în forma aflată în vigoare în 2003. (vezi nr. 7.)

LCCM conține dispoziții detaliate pentru punerea în practică și organizarea relațiilor dintre organizațiile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, stabilește ce este CCM, cine pot fi parteneri sociali, cine este obligat să respecte prevederile stabilite în CCM, precum și dacă și cât de mult poate fi extinsă valabilitatea contractelor colective.

3. Structura și numărul de contracte colective

În Germania, cele 8 sindicate afiliate la Confederația Sindicatelor din Germania poartă negocierile colective în 300 de branșe economice, cu organizațiile patronale din Uniunea Federală a Organizațiilor Patronale Germane. Deoarece mai există un nivel suplimentar, regional, de diferențiere, numărul domeniilor de negociere colectivă ajunge la 1.100. De asemenea, în 7500 de companii există contracte colective la nivel de întreprindere. Datorită acestei diferențieri puternice, la nivel sectorial și regional pot fi avute în vedere diferitele condiții existente atunci când se pune problema reglementărilor salariale.

Acest sistem, diferențiat la nivel sectorial și regional, permite luarea în considerare a celor mai diferite condiții economice. Firește, salariile și celelalte condiții de muncă diferă pe domenii economice. (vezi 4. **Reglementări și prestații prevăzute în CCM în unele ramuri economice**) În unele dintre aceste domenii mai există salarii scăzute, în ciuda eforturilor mari ale sindicatelor. Circa 2,1 milioane lucrători obțin un salariu mai mic de 50% din venitul mediu de la nivelul tuturor ramurilor.

La ora actuală, în Germania sunt în vigoare 62.000 de CCM, dintre care cca. 34.000 sunt la nivel de asociație (ramură) și aprox. 28.000, la nivel de întreprindere. În aceste condiții, Germania are în special CCM de asociație regionale și federale. Contractele colective la nivel de întreprindere se întâlnesc în puține firme și acoperă doar un număr redus de lucrători, în ciuda faptului că numărul acestor contracte a crescut în ultimii ani. Tot în ultimii ani, a scăzut vizibil numărul celor care își asumă obligații formal, prin CCM. Cu toate acestea, CCM continuă să se aplice pentru marea majoritate a lucrătorilor din partea de vest (70%) și de est (55%) a Germaniei. CCM la nivel de asociație au și o importantă funcție de orientare. Aproape un sfert dintre firmele neobligate prin CCM în vestul Germaniei, precum și o treime dintre firmele din estul țării, se orientează în funcție de CCM valabile pentru ramura lor.

4. Reglementări și prestații prevăzute în CCM în unele ramuri economice

După cum am văzut mai sus, în privința condițiilor de muncă și salarizare, CCM reglementează un număr de aspecte, care este greu de urmărit. Exemplele care vor fi prezentate nu trebuie privite ca o enumerare exhaustivă și nici ca o medie reprezentativă a domeniului CCM, în sens restrâns. Dar ne vor permite să ne formăm o impresie despre reglementările și prestațiile convenite în astfel de domenii, care pot fi de interes deosebit pentru România.

Toate situațiile sunt de la data de 31.12.2004 și provin din Manualul negocierilor colective a WSI² (www.tarifvertrag.de).

Reglementările prezentate se referă la lucrători cu normă întreagă, care au împlinit vârsta de 18 ani. Nu sunt incluse alte norme, cu conținut diferit, pentru lucrători mai tineri.

Program de lucru săptămânal: Este indicat programul de lucru săptămânal, obișnuit, stabilit prin CCM, fără alte detalii cu privire la reglementarea locului și repartiției timpului de lucru.

Concediu: Nu se ia în considerare concediul suplimentar pentru diferite grade de dificultate a muncii, cum ar fi lucrul în schimburi, sau concediul suplimentar, cu plată, în cazul anumitor evenimente în familie.

Salarizare: Datele sunt lunare, cu salariul de bază pentru trei grupe. La grupa inferioară, este indicat salariul persoanei care a împlinit vârsta de 18 ani. Următoarea grupă se referă la treapta cea mai de jos a lucrătorilor cu pregătire profesională (de regulă, trei ani) definitivată. După caz, sunt indicate datele pentru treapta inferioară și cea superioară a fiecărei grupe de salarizare.

Indemnizații: În măsura în care există, sunt prezentate indemnizațiile pentru munca depusă și cele sociale. Nu sunt prezentate indemnizațiile pentru muncă grea, pentru activități deosebite sau grupe de lucrători deosebite.

Sporuri: Sunt prezentate cele legate de diferitele forme de timp de lucru: de la cele pentru munca peste norma stabilită, ore suplimentare, muncă în schimburi, până la acelea pentru lucrul în zilele de duminică și de sărbători legale.

Plăți anuale suplimentare: În unele CCM este prevăzută o plată anuală suplimentară, în altele se vorbește despre prima de concediu și Crăciun. Uneori există și forme mixte ale acestora.

Asigurarea salarizării pentru lucrătorii mai în vârstă: Este o garanție pentru salariul individual al angajatului, astfel încât acesta să îl primească și în cazul unei reduceri a prestațiilor.

² WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut = Institutul pentru științe economice și sociale

4.1 Asistente medicale

Domeniu CCM	Asistente medicale, teritoriul federal vest			
Număr angajați	285 800			
Program de lucru / săpt.	38,5 ore			
Concediu	26-30 zile lucrătoare anual			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	4	1 309 – 1 851	1 309 – 1 851	1 860 – 2 220
- plata ucenicie (€)	476	516	560	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			25%
	- munca peste normă			50%
	- munca pe timp de noapte (orele 20-7)			25%
	- munca sâmbătă			50/100%
	- munca duminică și în zile de sărbători legale			
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	100 % a unui salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	30 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajați mai în vârstă	-			

4.2 Domeniu bancar

Domeniu CCM	Domeniu bancar, teritoriu federal vest și est			
Număr angajați	441 100			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare pe an			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa cea mai ridicată
- salariu (€)	9	1 309 – 1 851	1 309 – 1 851	1 860 – 2 220
- plata ucenicie (€)	706	763	818	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			25%
	- munca peste normă până la 8 ore/săpt.			50%
	- munca peste normă sâmbătă			50%
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50/100%
	- muncă duminică și în zile de sărbători legale			
	- spor pt. munca în schimburi:			120 € lună
	program cu 2schimburi			250 € lună
	program cu 3 schimburi incl. sâmbăta			supl. 80 € lună
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	100 % a unui salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	30 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după împlinirea vârstei de 50 de ani și cel puțin 10 ani vechime în unitate			

4.3 Ramura construcții

Domeniu CCM	Construcții, teritoriul vest (excepționând Berlin Vest)			
Număr angajați	490 100			
Program de lucru / săptăm.	39 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	6	1 751	2 292	2 870
- salariu (€)	10	1 606	1 852	4 532
- plata ucenicie (€)	muncitor:	554	860	1 086
	angajat:	549	765	999
Indemnizație				
Sporuri	- munca peste normă			25%
	- muncă pe timp de noapte (orele 20-5)			20%
	- muncă duminică			75%
	- muncă în zilele de sărbători legale			75/200%
Primă de concediu	muncitor: 30% din salariu pe perioada concediului			
	angajat: 28,12 € pe zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	muncitor: 93 de ore de muncă salarizate conform CCM			
	angajat: 55% din salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	muncitor: câte 0,13 € pe oră de muncă efectuată la o contribuție de 0,02 € / oră lunară de către muncitor			
	angajat: 23,53 € lunar la o contribuție a angajatului de 3,07 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.4 Industria vestimentară

Domeniu CCM	Industria vestimentară, Bavaria excepționând regiunea Unterfranken			
Număr angajați	11 200			
Program de lucru / săptăm.	37 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	8	1 411	1 694	2 051
- salariu (€)	4	1 373 – 1 948	1 460 – 2 271	2 312 – 3 351
- plata ucenicie (€)	muncitor:	497	545	620
	angajat:	497	555	642
Indemnizații:	angajat: 7,67 € lunar indemn. pentru 1 până la 2 copii			
Sporuri:	- munca peste normă			25 %
	- muncă pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %
	- schimb pe timp de noapte pt. muncitor			35 %
	- muncă pe timp de noapte în schimb pt. angajat			15 %
	- muncă duminică			50 %
	- muncă în zilele de sărbătoare legală			muncitor: 100/200 % angajat: 100 %
Primă de concediu	396-526 €, în funcție de vechime în unitate			
Plăți anuale suplimentare	82,5 % a unui salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	20 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	95 % din media veniturilor din ultimele 6 luni (fără sporuri) după 55 de ani și 10 ani vechime în unitate			

4.5 Industria producătoare de bere

Domeniu CCM		Industria producătoare de bere, Bavaria			
Număr angajați	11 500				
Program de lucru / săpt.	38 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară	
- salariu (€)	11	1 856	2 425	4 239	
- plata ucenicie (€)	607	713	796	(835)	
Indemnizații:	- indemnizație spor gradul I: 3 %, gradul II: 5 % - 36 l. de bere pentru fiecare duminică din luna în curs				
Sporuri:	- munca peste normă 25 % - muncă pe timp de noapte (orele 20-6) 50 % - muncă în schimb pe timp de noapte 30/60 % - munca în schimb după amiaza 5 % - munca duminică 60 % - muncă duminică și în zile de sărbători legale 125/175 %				
Primă de concediu	13,80 € / zi de concediu				
Plăți anuale suplimentare	100 % a unui salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	26,58 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după împlinirea vârstei de 45 de ani pentru 12 luni				

4.6 Ramura panificație

Domeniu CCM		Industria de panificație, Hessen			
Număr angajați	2 400				
Program de lucru / săpt.	38 ore				
Concediu	25-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă și vechime în unitate				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară	
- salariu (€)	6	1 728	2 107	2 424	
- plata ucenicie (€)	503	559	647		
Indemnizații:	-				
Sporuri:	- munca peste normă 25 % - munca pe timp de noapte (orele 21-4) 50 % - munca duminică 50 % - munca în zilele de sărbători legale 150 %				
Primă de concediu	-				
Plăți anuale suplimentare	- 100 % a unui salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	- 26,59 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.7 Ramura industria chimică

Domeniu CCM	Industria chimică Renania de Nord			
Număr angajați	133 500			
Program de lucru / săpt.	37,5 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare anual			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	13	1 831	2 144 – 2 487	4 289
- plata ucenicie (€)	638	713	789	853
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			50 %
	- munca pe timp de noapte nenormată			25 %
	- munca duminică și în zile de sărbători legale			60/150 %
	- schimb continuu (luni până duminică)			10 %
	- parțial			6 %
Primă de concediu	20,45 € / zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	95 % a unui salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	478,57 € anual			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	vârsta de 50 ani și minim 10 ani vechime în unitate			

4.8 Meseria de învelitor de case

Domeniu CCM	Meseria de învelitor de case, teritoriu federal vest și est			
Număr angajați	80 600			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	27/30 zile lucrătoare după împlinirea vârstei de 18/30 de ani			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	4	1 605 – 1 961	2 120 – 2 483	2 544
- salariu (€)	5	1 037 – 1 534	1 989 – 2 539	3 551 – 3 774
- plata ucenicie (€)	393	544	680 (sub vârsta de 18 ani)	
	539	733	875 (peste vârsta de 18 ani)	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-5)			20 %
	- munca pe timp de noapte nenormată			25 %
	- munca duminică			50 %
	- munca pe timpul sărbătorilor legale			50/150/200 %
Primă de concediu	25 % a salariului pe timpul concediului			
Plăți anuale suplimentare	muncitor: de 76/75 de ori (Vest/Est) a salariului pe oră angajat: -			
Contribuția pt. formarea de capital	25,92 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.9 Deutsche Bahn AG (Căile Ferate Germane SA)

Domeniu CCM	Concernul Căile Ferate Germane SA			
Număr angajați	92 000			
Program de lucru / săpt.	38 ore (39 ore începând cu 1.7.2005)			
Concediu	26-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă (25-29 de zile lucrătoare din 2005)			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	15	1 244 – 1 395	1 688 – 1 737	5 650 – 6 054
- plata ucenicie (€)	608 658	709	759	
Indemnizații:	- indemnizație pentru calificare			
Sporuri:	- munca în schimburi		20,45/30,68 € lunar	
	- munca în schimburi diferite		51,13-122,71 € lunar	
	- munca peste normă (timp suplimentar)		3,03 €/oră	
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)		1,28 €/oră	
	- munca sâmbătă (orele 13 – 20)		0,64 €/oră	
	- munca duminică		3,42 €/oră	
	- munca pe timpul sărbătorilor legale		4,14 €/oră	
Primă de concediu	409,03 €			
Plăți anuale suplimentare	100 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	12,29 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după împlinirea vârstei de 55 de ani și 10 ani vechime în unitate (nu se schimbă încadrarea din cauza scăderii capacității de muncă)			

4.10 Deutsche Lufthansa AG (Linii Aeriene Germane SA)

Domeniu CCM	Linii Aeriene Germane SA (personalul la sol)			
Număr angajați	27 400			
Program de lucru / săpt.	37,5 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	17	1 512 – 1 853	1 810 – 2 362	3 244 – 4 957
- plata ucenicie (€)	651 695	741 786 (sub vârsta de 18 ani)		
	672 716	761 807 (peste vârsta de 18 ani)		
Indemnizații:	- pentru copii: 25,56 € de copil / lunar			
Sporuri:	- munca peste normă în primele 3 ore / zi		25 %	
	- după a 4 oră și în zilele de săptămână liberă cât și duminică și zilele de sărbătoare legale		50 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)		35 %	
	- la începerea muncii înainte de ora 24, pentru orele 0-4		50 %	
	- munca pe timp de noapte în cadrul schimbului de noapte ce depășește ora 5		1,53 €/oră	
	- munca duminică		55 %	
	- munca în zilele de sărbători de legale fără compensare cu timp liber		150 %	
	- munca în schimb		3,6%	
	a drept. salariale indivd.			
Primă de concediu	50 % a unui salariu lunar cât și indemnizație de 1 022,58 € plus 204,52 € de copil			
Plăți anuale suplimentare	50 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după ieșirea din munca în schimb și pe timp de noapte: asigurarea parțială a sporurilor de schimb/noapte după vârsta de 55 ani pt. 24 luni, după vârsta de 58 ani pt. 36 luni			

4.11 Detsche Post AG (Poșta Germană SA)

Domeniu CCM		Poșta Germană SA			
Număr angajați	142 000				
Program de lucru / săpt.	38,5 ore				
Concediu	26-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară	
- salariu (€)	9	1 366 – 1 611	1 611 – 2 021	3 070 – 3 826	
	650	701	748	813	
- plata ucenicie (€)	583	649	715	-	
Indemnizații:	- indemnizație pentru munca în acord:	Variabile în funcție de productivitatea elementelor cuprinse în drepturile salariale pe baza evaluării cuantumului (pt. gr. salariale 5-9 suplimentar pe baza obiectivelor stabilite)			
Sporuri:	- munca în schimb	1-4 schimburi libere la 110-600 ore de muncă pe timp de noapte / an			
	- munca peste normă	-			
	- munca p. timp de noapte (20-6)	25 %			
	- munca sâmbătă (13-20)	10 %			
	- munca duminică	30 %			
	- munca în zile de sărbători legale	135 %			
	- în z.d. sărbătoare l., care includ duminica, în timpul prog. de muncă	35 %			
Primă de concediu	332,34 €				
Plăți anuale suplimentare	100 % a unui salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	6,65 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	indemnizație de compensare pentru angajați după împlinirea vârstei de 55, a căror capacitatea de muncă a scăzut considerabil după o activitate îndelungată în cadru Poștei Germane SA.				

4.12 Deutsche Telekom AG (Serviciul German de Telefonie SA)

Domeniu CCM	Serviciul German de Telefonie SA			
Număr angajați	70 000			
Program de lucru / săpt.	34 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	10	1 751 – 2 163	2 049 – 2 438	4 331 – 5 348
- plata ucenicie (€)	657	707	752	815
Indemnizație:	Salariu în acord: obiectiv buget de 10 % din salariu brut			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			
	- munca duminică			
	- munca în zile de sărbătoare legale			
	în zile de sărbătoare legală, care sunt într-o duminică			
	- munca în zile de sărbători legale de 1 Mai, Paște, Rusalii și zile de Crăciun, de anul nou			
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	părți salariale variabile în funcție de rezultate și capacitate			
Contribuția pt. formarea de capital	6,65 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	începând cu vârsta de 50 ani și 15 ani vechime în unitate se acordă un spor de compensare de 90 % respectiv 100 %			

4.13 Industria Tipografică

Domeniu CCM	Industria tipografică teritoriu federal Vest, muncitori Renania de Nord Vestfalia, angajați			
Număr angajați	125 100			
Program de lucru / săpt.	35 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	7	1 815	2 156 – 2 269	2 723
- salariu (€)	9	1 447 – 1 990	1 657 – 2 268	4 250
- plata ucenicie (€)	763	814	865	916
Indemnizație:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă (ziua, schimbul de dimineață, de seară, noapte)			
	- munca pe timp de noapte (orele 18-7)			
	- munca duminică			
	- munca sâmbătă (ziua, schimbul de dimineață, de seară, noapte) în timpul săpt. de muncă reglementate			
	- munca în zilele de sărbători legale			
Primă de concediu	50 % din salariul pe zi negociat / pe zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	95 % a unui salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.14 Comerțul cu amănuntul

Domeniu CCM		Comerț cu amănuntul Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	441 600				
Timp muncă / săptămână	37,5 ore				
Concediu	30-36 zile lucrătoare, în funcție de vârstă				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară	
- leafă (€)	3	1 585 – 1 929	1 769 – 2 288	2 123 – 3 786	
- salariu (€)	5	1 187 – 1 516	1 358 – 1 981	2 435 – 3 786	
- plata ucenicie (€)	604	672	768	819	
Indemnizație:	se pot acorda indemnizații în funcție de acord				
Sporuri:	- munca peste normă de la 2,5-4 ore/săpt.			25 %	
	- munca pe timp de noapte /ca schimb (orele 19.30-6)			55/10 %	
	- munca duminică			120 %	
	- munca în zile de sărbătoare în cursul săpt.			200 %	
	- munca cu program prelungit (orele l-v 18.30-20 / s 14.30-20)			20 %	
Primă de concediu	973 € (990,50 € începând cu 2005)				
Plăți anuale suplimentare	62,5 % a unui salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	13,29 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	30 luni de compensare între venitul nou și vechi stabilit de CCM după împlinirea vârstei de 50 ani și 15 ani vechime în unitate				

4.15 Industria de prelucrare a fierului și al oțelului

Domeniu CCM		Industria de prelucrare a fierului și al oțelului Saxonia de Nord, Renania de Nord Vestfalia, teritoriul federal est			
Număr angajați	114 200				
Program de lucru / săpt.	Vest: 35 ore; Est: 38 ore (37/36/37 ore începând resp. 1.10.2005/2007/2009)				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară	
- leafă (€)	9	1 332	1 631	2 005	
- salariu (€)	6	1 188 – 1 453	1 487 – 1 824	3 048 – 3 505	
- plata ucenicie (€)	619	640	677	722	
Indemnizație:	angajați: indemnizație în funcție de acord până la 8 %				
Sporuri:	- munca peste normă			25/50 %	
	- program prelungit (orele 14-22)			12,5 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			20 %	
	- munca regulată în schimb sâmbăta (orele 14-22)			30/65/85 %	
	- munca pe timp de noapte ca munca peste normă (luni-vineri)			50 %	
	- munca sâmbătă noapte			50 %	
	- munca duminică			70 %	
	- munca în zilele de sărbători legale			100/150 %	
	- munca t. d. noapte și prog. prelungit pe 24 și 31.12			150 %	
Primă de concediu	-				
Plăți anuale suplimentare	110 % a unui salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	45 ani – 15 ani vechime = 90 % din media salariului obținut până în prezent				
	50 ani – 10 ani vechime = 100 % din media salariului obținut până în prezent				
	55 ani – 5 ani vechime = 100 % din media salariului obținut până în prezent				

4.16 Energie

Domeniu CCM	Alimentare cu energie Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	31 300			
Program de lucru / săpt.	38 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	15	1 653 – 1 936	2 207 – 2 585	3 811 – 4 464
- plata ucenicie (€)	605 693	783 872		
Indemnizație:	indemnizație pentru întreținerea casei 66,47 € lunar			
Sporuri:	- munca peste normă până la 2 / începând cu 3 ore / zi			25/50 %
	- munca pe timp de noapte (orele 21-6)			25 %
	- program prelungit			10 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători de legale			150 %
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	50 % salariul lunar în primul an și 100 % în al 2 lea an de vechime			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.17 Industria băuturilor non-alcoolice

Domeniu CCM	Industria băuturilor non-alcoolice Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	2 100			
Program de lucru / săpt.	37,5 ore			
Concediu	30/33 zile lucrătoare până/după 25 ani vechime în unitate			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- salariu (€)	11	1 628	1 996 – 2 118	3 972
- plata ucenicie (€)	532 653	797		
Indemnizații:	-			
Sporuri:	- munca peste normă până în 2 / peste 3 ore / zi			25/30 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			50 %
	- schimb pe timp de noapte normată/nenormată			20/50 %
	- munca pe timp de noapte - același timp muncă supl.			65 %
	- munca nenormată sâmbăta până la 3 / peste 4 ore			50/30 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			175 %
Primă de concediu	13,90 € pe zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	100 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	39,88 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.18 Ceramică fină

Domeniu CCM	Industria de ceramică fină Bavaria			
Număr angajați	14 700			
Program de lucru / săpt.	38 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	7	1 355	1 642 – 1 735	1 778 – 1 878
- salariu (€)	5	1 165 – 1 664	1 443 – 2 062	2 669 – 3 255
- plata ucenicie (€)	539	585	630	669
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6) la 3 sau mai multe schimburi			15 % 20 %
	- munca pe timp de noapte normată pentru lucrări în 3 sau mai multe schimburi pentru fiecare al 2 lea schimb			5 %
	- schimbul 2 într-un prog cu 2 schimburi			3 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			150 %
Primă de concediu	19,82 € pe zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	47,5/95 % salariul lunar în funcție de vechime			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după împlinirea vârstei de 55 de ani și 10 ani vechime în unitate			

4.19 Prelucrarea cărnii

Domeniu CCM	Industria de prelucrare a cărnii regiunea Pfalz			
Număr angajați	3 600			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	29-34 zile lucrătoare, în funcție de vârstă			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa superioară
- leafă (€)	2	1 492 – 1 644	1 755 – 1 934	1 755 – 1 934
- salariu (€)	2	1 236 – 1 454	1 454 – 1 615	1 454 – 1 615
- plata ucenicie (€)	425	475	540	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă pentru primele 4 ore pentru următoarele ore			25 % 50 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6) în același timp muncă supl.			100 %
	- munca duminică			100 %
	- munca în zilele de sărbători legale			150 %
Primă de concediu	10,23 € pt. ziua de concediu			
Plăți anuale suplimentare	25 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	39,88 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.20 Frizerie

Domeniu CCM	Frizerie Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	34 000			
Program de lucru / săpt.	37 ore			
Concediu	23-28 zile lucrătoare, în funcție de vârstă și vechime			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	11	793	1 129	2 026
- plata ucenicie (€)	323	437	542	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă până la 5 ore			30 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			100 %
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	296-484 € (în funcție de încadrarea în grupa de salarizare)			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.21 Construcții de amenajare exterioară

Domeniu CCM	Construcții de amenajare grădini, peisagistică și terenuri sportive teritoriu federal vest			
Număr angajați	51 000			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	8	1 484 – 1 805	1 805 – 2 051	2 540
- salariu (€)	7	945 – 1 188	1 768 – 2 111	3 425
- plata ucenicie (€)	441	528	601	sub 18 ani – 3 ani de ucenicie
	477	569	647	peste 18 ani – 3 ani de ucenicie
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-5)			20 %
	- munca pe timp de noapte ca munca peste normă			50 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			150 %
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	muncitor: 0,31 € pe ora de muncă realizată angajat: 0,26 € pe oră de muncă realizată			
Contribuția pt. formarea de capital	muncitor: 0,05 € pe ora de muncă realizată angajat: 10,23 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.22 Salubritate clădiri

Domeniu CCM	Salubritate clădiri Vest, Berlin în întregime, muncitori			
Număr angajați	290 600			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	28-30 zile lucrătoare, în funcție de vechime în unitate			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	9	1 297	1 905	2 192
- plata ucenicie (€)	500	600	700	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-5)			25 %
	cu depășirea programului de muncă normal			100 %
	- munca duminică			75/100 %
	- munca în zilele de sărbători legale			75-200 %
Primă de concediu	-			
Plăți anuale suplimentare	-			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.23 Comerțul cu ridicata

Domeniu CCM	Comerțul cu ridicata și exterior Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	304 200			
Program de lucru / săpt.	38,5 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	8	1 402	2 047	2 231
- salariu (€)	6	1 324 – 1 734	1 631 – 1 999	3 136 – 3 607
- plata ucenicie (€)	636	702	767	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25/50 %
	- munca peste normă sâmbăta după ora 13			50 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %
	- schimbul de noapte			15 %
	- munca duminică			100 %
	- munca în zilele de sărbători legale			200 %
Primă de concediu	643,55 €			
Plăți anuale suplimentare	433,92 €			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	100 % salariul prevăzut în CCM după împlinirea a 53 de ani și 12 ani vechime în unitate			

4.24 Prelucrarea lemnului

Domeniu CCM	Industria de prelucrare a lemnului și al maselor plastice regiunea Westfalen-Lippe			
Număr angajați	55 200			
Program de lucru / săpt.	35 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	5	1 689	1 965	1 965
- salariu (€)	7	1 664	1 977 – 2 326	3 750
- plata ucenicie (€)	584	623	674	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă până în 2 ore			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			25 %
	- schimb pe timp de noapte (orele 22-6)			20 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			100/200 %
	- munca în schimb de ture			5 %
Primă de concediu	56 % din salariu pe perioada concediului			
Plăți anuale suplimentare	65 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	asigurarea a 95 % din venitul brut obținut până în prezent după împlinirea a 55 de ani și 10 ani vechime în unitate, și o scădere permanentă a randamentului cu cel puțin 10 %			

4.25 Industria hotelieră și gastronomie

Domeniu CCM	Industria hotelieră și gastronomie Bavaria			
Număr angajați	118 600			
Program de lucru / săpt.	39 ore			
Concediu	24-30 zile lucrătoare, în funcție de vechimea în unitate			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	11	1 224 – 1 327	1 649	2 514
- plata ucenicie (€)	467	608	683	sub 18 ani
	533	608	683	peste 18 ani
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			35 % (reglementări speciale pt. angajații care obțin salariu în funcție de vânzări)
	- munca pe timp de noapte (orele 24-7)			20 %
	- munca duminică și în zilele de sărbători legale			în funcție de înțelegerea stabilită cu angajatorul
Primă de concediu	6,30-7,40 € pe zi de concediu, în funcție de vechimea în unitate			
Plăți anuale suplimentare	50 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	19,94 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.26 Mecanică auto

Domeniu CCM	Mecanică auto Renania de Nord Vestfalia				
Număr angajați	73 400				
Program de lucru / săpt.	36,5 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară		Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	10	1 485		1 685	3 097
- plata ucenicie (€)	453	479	529	584	sub 18 ani
	498	527	582	642	peste 18 ani
Indemnizații:	-				
Sporuri:	-				
	- munca peste normă pentru primele 2 ore/zi			25 %	
	- munca pe timp de noapte / ca parte din schimb (orele 20-6)			55/20 %	
	- munca duminica			70 %	
	- munca în zilele de sărbători legale			125-175 %	
Primă de concediu	50 % din salariu pe timp de concediu				
Plăți anuale suplimentare	20-50 % salariul lunar, în funcție de vechimea în unitate				
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	95 % a mediei venitului după 55 ani și 12 ani vechime în unitate				

4.27 Prelucrarea maselor plastice

Domeniu CCM	Industria de prelucrare a maselor plastice Baden-Württemberg				
Număr angajați	58 200				
Program de lucru / săpt.	38 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare (31/32 zile lucrătoare după 10/25 ani vechime în unitate)				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară		Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	13	1 608		1 897 – 1 919	3 999
- plata ucenicie (€)	629	649	703	733	
Indemnizații:	-				
Sporuri:	-				
	- munca peste normă			25 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %	
	- munca pe timp de noapte în cadrul schimburilor normate			25 %	
	- munca duminica			50 %	
	- munca în zilele de sărbători legale			50/150 %	
	- munca în schimbul de noapte pt. munca normată în 3 schimburi			10 %	
Primă de concediu	17,90 € pe zi de concediu				
Plăți anuale suplimentare	100 % salariul lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	vârstă 50 ani și 10 ani vechime în unitate				

4.28 Agricultură

Domeniu CCM	Agricultură Bavaria			
Număr angajați	13 200			
Timpul muncă / săptămână	40 ore în medie pe an (2 088 ore/an), 1 zi liberă suplimentară / an			
Concediu	muncitor: 22-25 zile lucrătoare, în funcție de vechime angajat: 20-30 zile lucrătoare, vârstă, vechime și grupă salarizare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	8	1 084	1 703	1 905
- salariu (€)	8	908	1 267 – 1 613	3 346 - 3661
- plata ucenicie (€)	429	466	535	sub 18 ani, pt. o formare profesională de 3 ani
	466	520	602	peste 18 ani, pt. o formare profesională de 3 ani
Indemnizații:	-			
Sporuri:	Muncitor agricol cu <i>salariu pe oră</i>			
	- munca peste normă		25 %	angajat:
	- munca duminică		50 %	pt. munca peste
	- munca în zilele de sărbători legale		50/150 %	normă cu timp
	- munca pe timp de noapte (orele 21-5)		25 %	liber sau
	Muncitor agricol cu <i>salariu lunar</i>			compensare 25 %
	pt. munca peste normă, în zilele de sărbători legale, și pe timp de noapte			
	9,60-28,80 € / săpt. pt. muncă ușoară			
	12,40-37,20 € /săpt. pt. muncă grea			
Primă de concediu	muncitor: 7,36 € pe zi de concediu angajat: 6,75 € pe zi de concediu			
Plăți anuale suplimentare	muncitor: 204,52 €			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.29 Prelucrarea metalului

Domeniu CCM	Prelucrarea metalului Saxonia Inferioară			
Număr angajați	34 200			
Program de lucru / săpt.	37 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	9	1 528	1 815	3 343
- plata ucenicie (€)	380	440	540	600
Indemnizații:	-			
Sporuri:	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			55 %
	- munca duminică și în zilele de sărbători legale			50-150 %
Primă de concediu	70 % din salariu lunar			
Plăți anuale suplimentare	20-50 % salariul lunar, în funcție de vechimea în unitate			
Contribuția pt. formarea de capital	26,60 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	100 % a mediei venitului după 55 ani			

4.30 Domeniul vopsitorie

Domeniu CCM	Vopsitorie și lăcuire, teritoriul federal vest (exceptând regiunea Saarland)			
Număr angajați	130 500			
Program de lucru / săpt.	muncitor: 40 ore angajat: 39 ore			
Concediu	muncitor: 25-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă angajat: 26-30 zile lucrătoare, în funcție de vechime în unitate			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	3	1 356 – 1 921	2 035 – 2 260	2 600
- salariu (€)	5	1 113 – 1 543	1 651 – 1 866	3 480 – 3 695
- plata ucenicie (€)	428	467	604	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			25 %
	- munca duminică			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			125/200 %
Primă de concediu	muncitor: 15 % din salariu pe perioada concediului angajat: 25 % din salariu pe perioada concediului			
Plăți anuale suplimentare	muncitor: 25/50 salarii medii după 1/2 ani vechime în unitate angajat: 25 resp. 50/169 după 1/2 ani vechime unitate a salariului tarifar a gr. T2/1 an vechime			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.31 Industria metalurgică

Domeniu CCM	Industria metalurgică Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	650 200			
Program de lucru / săpt.	35 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	9	1 369 – 1 551	1 733 – 1 824	2 426
- salariu (€)	6	1 102 – 1 736	1 378 – 2 176	3 640 – 4 460
- plata ucenicie (€)	661	694	743	807
Indemnizații:	Supliment pt. munca în acord pt. muncitori cu munca remunerată orar			16 % în media gr. de salarizare a unității
Sporuri:	Supliment pt. realizări deosebite pt. angajați:			până la 8 %
	- munca peste normă pt. primele 2 ore/zi			25 %
	- munca târzie (orele 14-20)			15 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			25 %
	- munca duminică			70 %
	- munca în zilele de sărbători legale			100-150 %
Primă de concediu	50 % din salariu lunar			
Plăți anuale suplimentare	25-55 % salariul lunar, în funcție de vechimea în unitate			
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	100 % venitul mediu: după 53 ani și 12 ani vechime în unitate sau după 54 ani și 11 ani vechime în unitate sau după 55 ani și 10 ani vechime în unitate			

4.32 Prelucrarea uleiurilor minerale

Domeniu CCM	Prelucrarea uleiurilor minerale: Shell Oil Germania SRL (CCM la nivel de întrep.)			
Număr angajați	7 200			
Program de lucru / săpt. Concediu	37,5 ore 30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	16	2 009	2 968	4 415
- plata ucenicie (€)	715 777	853 928		
Indemnizații:	bonuri de benzină: 1 125 € anual			
Sporuri:	-			25/50 %
	-			25 %
	-			50%
	-			50 %
	-			125/150 %
	-			286,32/213,08 € lunar
	-			155,37/106,55 € lunar
Primă de concediu	852 € (1 050 € începând cu 2005)			
Plăți anuale suplimentare	122,5 % salariul lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	-			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-			

4.33 Serviciul public I (muncitori)

Domeniu CCM	Serviciul public: comune, muncitori			
Număr angajați	274 000			
Program de lucru / săpt. Concediu	38,5 ore 26-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	17	1 596 – 1 783	1 821 – 2 035	2 269 – 2 536
- plata ucenicie (€)	617 666	711 773		
Indemnizații:	Supliment pt. munca în acord:			se pot acorda (este necesară încheierea de CCM la nivel districtual) 90,57 € lunar pt. fiecare copil complementar 5,11€ pt. copilul 1 (gr. 1-4) 15,34/29,45/25,56 € pt. fiecare copil începând cu al 2 lea copil (gr. 4/3 a-2 a /2-1)
	Supliment social:			
Sporuri:	-			74,73-142,34 € lunar
	-			30 %
	-			20/33 1/3 %
	-			0,64 € / oră
	-			30/50 %
	-			135/150 %
	-			25/50 %
Primă de concediu	332,34 €			
Plăți anuale suplimentare	82,4 % salariul lunar, adițional 25,56 € pt. fiecare copil			
Contribuția pt. formarea de capital	6,65 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	100 % a salariului actual (incl. indemnizații, dacă în ultimii 3 ani au fost plătite pt. aceeași activitate) după vârsta de 53 de ani și 15 ani vechime în muncă sau după vârsta de 50 de ani și 20 ani, sau 25 de ani vechime în muncă			

4.34 Radiodifuziune privată

Domeniu CCM		Instituții private de radiodifuziune			
Număr angajați	600				
Program de lucru / săpt.	38 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară		Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	7	gr. sal. 1 1 669		2 187	3 690
- plata ucenicie (€)	588	643	726	2 449	4 115 (4 411)
- salarizare debutant voluntar (€)	gr. sal. 1	1 339	1 536 (2 ani de formare profesională)		
	gr. sal. 2	1 404	1 665		
	la posturi naționale:	1 665	1 992		
Indemnizații:	-				
Sporuri:	-				
	- munca peste normă				25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)				25 %
	- parte a zilelor libere de lucru				50 %
	- munca duminică și în zilele de sărbători legale până la 4 ore				100 %
				peste 4	200 %
	ore				
	- 24.12 orele 14-22				
	25.12 orele 6-22				
	31.12 orele 18-22				
	muncă până la 4 ore				150 %
	peste 4 ore				300 %
Primă de concediu	-				
Plăți anuale suplimentare	170 % salariul lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	-				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.35 Reciclare și salubritate

Domeniu CCM		Industria de reciclare și salubritate din sectorul privat teritoriu federal vest și est			
Număr angajați	160 000				
Program de lucru / săpt.	Vest: 37, ore; Est: 40 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară		Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	12	1 551		1 939	3 103
- plata ucenicie (€)	507	555	613	677	
Indemnizații:	-				
Sporuri:	-				
	- munca peste normă				25 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-5) normată				15 %
				nenormată	25 %
	- munca duminică				50 %
	- munca în zilele de sărbători legale				100 %
Primă de concediu	-				
Plăți anuale suplimentare	Vest: 100 % salariul lunar; Est: 70 % (începând cu 2006: 75 %)				
Contribuția pt. formarea de capital	20 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	angajatul începând cu vârsta de 55 de ani și 10 ani vechime în unitate obține, și după concedierea cu propunere de reîncadrare, salariul din grupa în care era încadrat anterior				

4.36 Agenții de turism

Domeniu CCM		Agenții de turism din sectorul privat, teritoriul federal vest și est			
Număr angajați	76 800				
Program de lucru / săpt.	38,5 ore				
Concediu	36 zile calendaristice (30 zile lucrătoare)				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- salariu (€)	7	1 397 – 1 678	1 732 – 2 418	2 849 – 3 673	
- plata ucenicie (€)	Vest: 492 Est: 463	595 556	729 677		
Indemnizații:	-				
Sporuri:	-				
	- munca peste normă			25 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %	
	duminica/sărbători legale			100/150 %	
	- parte din zile libere de lucru			50%	
	- munca duminica			50 %	
	- munca în zilele de sărbători legale			100 %	
Primă de concediu	1 075 €				
Plăți anuale suplimentare	90 % salariul lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	Vest: 26,59 € lunar; Est: 6,65 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.37 Exploatare huiă

Domeniu CCM		Exploatare huiă regiunea Ruhr			
Număr angajați	30 900				
Program de lucru / săpt.	40 ore				
Concediu	21 schimburi libere				
	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- leafă (€)	14	1 347	1 691	2 475	
- salariu (€)	6	1 135 – 1 462	1 498 – 2 081	2 683 – 3 242	
- plata ucenicie (€)	494	555	616	677	
Indemnizații:	-				
	- muncă sub pământ			2,56 € / schimb	
	- premiu de miner (sub pământ)			5,11 € / schimb	
	- cărbune pt. uz casnic pt. muncitor căsătorit:			până la 7 t / an	
	- cărbune pt. uz casnic pt. angajat căsătorit			în cantitate suficientă	
	- cărbune pt. uz casnic pt. angajat necăsătorit			3,5 t / an	
Sporuri:	-				
	- munca peste normă			25/50 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 18-14)			1,30 € / oră	
	- munca duminica (orele 6-6)			50 %	
	- munca în zilele de sărbători legale (duminică și z. libere)			100 %	
	- munca în z. sărbători legale (nu în z. de dum. și z. lib.)			200 % (numai pt. muncitori)	
	- spor continuu			15 %	
Primă de concediu	vezi plăți anuale suplimentare				
Plăți anuale suplimentare	2 156 €				
Contribuția pt. formarea de capital	26,59 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.38 Industria textilă

Domeniu CCM		Industria textilă Baden-Württemberg			
Număr angajați	20 400				
Program de lucru / săpt.	37 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- leafă (€)	9	1 455	1 665	2 042	
- salariu (€)	9	1 326 – 1 709	1 753 – 2 280	3 582 – 3 868	
- plata ucenicie (€)	601	643	712	766	
Indemnizații:	salariat cu plata la oră: primă de merit, 10 % din media salariilor din unitate stabilite în CCM				
Sporuri:	- munca peste normă (muncitor: pt. primele 5 ore/săpt.) 25 % (angajat: pt. primele 10 ore/săpt.) 25 %				
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6) muncitor: 50 % angajat: 20 %				
	- munca în schimburi 15-35 %				
	- munca duminica 100 %				
	- munca în zilele de sărbători legale muncitor: 120 % angajat: 150 %				
Primă de concediu	441-800 €, în funcție de vechimea în unitate				
Plăți anuale suplimentare	85-100 % salariu lunar, în funcție de vechimea în unitate				
Contribuția pt. formarea de capital	20,00 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	compensare între salariu prevăzut în CCM și a noii activități (fără sporuri) după 55 ani și 10 ani vechime în unitate (pt. angajați care deviază de la reglementările pt. salariul în lon)				

4.39 Transport și circulație

Domeniu CCM		Transport și circulație privată Renania de Nord Vestfalia			
Număr angajați	127 500				
Program de lucru / săpt.	39 ore				
Concediu	28-30 zile lucrătoare, în funcție de vârstă (șofer de cursă lungă: max. 35 zile lucr.)				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- leafă (€)	4	1 471	1 635	1 692	
- salariu (€)	5	1 266 – 1 531	1 440 – 1 898	2 244 – 2 907	
- plata ucenicie (€)	470	550	610		
Indemnizații:	-				
Sporuri:	- munca peste normă 25 %				
	- munca pe timp de noapte (orele 21-5) 50 %				
	- munca normată în schimb de noapte 20 %				
	- munca duminica 50 %				
	- munca în zilele de sărbători legale 100 %				
Primă de concediu	12,47 € / zi de concediu				
Plăți anuale suplimentare	30-40 % salariu lunar, în funcție de vechimea în unitate				
Contribuția pt. formarea de capital	13,29 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.40 Asigurări

Domeniu CCM	Asigurări (serviciul la sediul unității), teritoriul federal vest și est			
Număr angajați	193 300			
Program de lucru / săpt.	38 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- salariu (€)	8	1 925	2 002 – 2 289	3 118 – 3 759
- plata ucenicie (€)	724	796	867	
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă			25 %
	- munca peste normă sâmbăta			50 %
	- munca duminica și în zilele de sărbători legale			100 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			50 %
	- munca în schimb: schimbul 2			166 € lunar
	schimbul 3			332 € lunar
Primă de concediu	50 % salariu lunar			
Plăți anuale suplimentare	80 % salariu lunar			
Contribuția pt. formarea de capital	40 € lunar			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după împlinirea vârstei de 50 de ani și 10 ani vechime în unitate			

4.41 Volkswagen

Domeniu CCM	Volkswagen SA (CCM la nivel de unitate)			
Număr angajați	103 000			
Program de lucru / săpt.	28,8 ore			
Concediu	30 zile lucrătoare			
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară
- leafă (€)	14	1 527	2 604 – 2 849	3 567
- salariu (€)	11	1 527 – 1 705	2 482 – 2 604	5 095 – 5 301
- plata ucenicie (€)	943	975	1 006	1 006
Indemnizații:	-			
Sporuri:	-			
	- munca peste normă (luni-vineri)			30 %
	- munca pe timp de noapte (orele 20-6)			30 %
	- munca sâmbăta			30 %
	- munca duminica			50 %
	- munca în zilele de sărbători legale			100 %
	după o zi de sărbăt. lgl. (orele 24-6)			50 %
Primă de concediu	818,50 €			
Plăți anuale suplimentare	409 / 1 104 / 1 222 €, în funcție de vechime în unitate			
Contribuția pt. formarea de capital	din 1.1.1996 a fost transformată într-un sistem de asigurare suplimentar la nivel de unitate (27 € lunar)			
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	după 55 ani și 10 ani vechime în unitate			

4.42 Administrare imobile de locuit

Domeniu CCM		Administrare imobile de locuit, teritoriu federal vest și est			
Număr angajați	70 000				
Program de lucru / săpt.	37 ore				
Concediu	30 zile lucrătoare				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- leafă (€)	5	1 510	2 255	2 703	
- salariu (€)	6	1 587 – 1 836	1 867 – 2 397	3 178 – 3 831	
- plata ucenicie (€)	625	735	845		
Indemnizații:	este posibilă plata de prime de merit (retractabile sau fixe)				
Sporuri:	- munca peste normă			25 %	
	- munca duminica			75 %	
	- munca în zilele de sărbători legale			100 %	
	- munca pe timp de noapte (orele 22-6)			100 %	
Primă de concediu	100 % (baza de calcul: veniturile salariale obținute din CCM 1996)				
Plăți anuale suplimentare	100 % salariu lunar				
Contribuția pt. formarea de capital	Vest: 26,59 € lunar; Est: -				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

4.43 Agentul de muncă temporar

Domeniu CCM		Munca prin agentul de muncă temporar, teritoriu federal vest și est			
Număr angajați	100 000				
Program de lucru / săpt.	35 ore				
Concediu	24-30 zile lucrătoare, în funcție de relațiile de muncă existente				
Salarizare	Nr. grupe	Grupa inferioară	Grupa medie	Grupa inferioară	
- salariu (€)	9	1 039	1 395	2 351	
Vest					
Indemnizații:	-				
Sporuri:	- munca peste normă		25 % în cazul depășirii cu 15 % a timpului de muncă lunar stabilit		
	- munca pe timp de noapte (orele 23-6)		până la 25 %		
	- munca duminica		până la 50 %		
	- munca în zilele de sărbători legale		până la 100 %		
Primă de concediu	150/200/300 € în al 2 lea (din 2006 după luna 6) / al 3 lea și al 4 lea / după al 5 lea an în care există relația de muncă				
Plăți anuale suplimentare	150/200/300 € în al 2 lea (din 2006 după luna 6) / al 3 lea și al 4 lea / după al 5 lea an în care există relația de muncă				
Contribuția pt. formarea de capital	13,50 € lunar				
Asigurarea salarizării pt. angajații mai în vârstă	-				

5. Domenii prioritare în politica mai recentă a CCM, cu exemple de reglementare

5.1. Flexibilizare

5.1.1. Aspecte generale

CCM de la nivel de asociație (ramură) din Germania prezintă un înalt grad de flexibilitate și permit adaptarea la condițiile din unități. Dispozițiile diferă în funcție de ramură și problematică. În multe cazuri, pentru stabilirea de termeni diferiți este necesar acordul sindicatelor sau un acord colectiv, la nivel de unitate³. Unele exemple:

- În **domeniul bancar**: printre altele, reglementări privind asigurarea ocupării (reducerea timpului de lucru cu compensarea parțială a salariului), plăți anuale speciale, clauza de dificultate pentru situații economice dificile.
- În **construcții**: salariul stabilit prin CCM poate fi redus până la 10% în estul țării (Berlin – 5%), iar în vestul Germaniei, plata specială (prima de Crăciun) poate fi redusă la o sumă minimă (780 €).
- În **industria chimică**: există salarii reglementate prin CCM, pentru noi angajați, pe perioadă limitată, pentru noi angajări și persoane care au fost șomeri o perioadă îndelungată, posibilitatea de structurare variabilă a activității anuale, clauze de exceptare privind reducerea temporară a standardelor prevăzute în CCM.
- În **industria tipografică** pot fi reduse plățile speciale și prima de concediu; este posibilă reducerea timpului de lucru în scopul asigurării ocupării.
- În **comerțul cu amănuntul** din estul Germaniei există clauze pentru IMM, așa încât firmele mai mici pot reduce salariile prevăzute în CCM. În unele zone, se poate conveni prin CCM asupra prelungirii programului de lucru până la 40 de ore, cu asigurarea plății.
- În **comerțul cu ridicata**, salariile pot fi reduse sub limitele stabilite în CCM, dar numai pe perioadă limitată.
- În **industria prelucrării lemnului și a maselor plastice** este posibil ca în unele zone să fie stabilite reglementări colective sau dispoziții care diferă de cele prevăzute în CCM, pentru a îmbunătăți, în mod susținut, procesul de dezvoltare a oportunităților de ocupare.
- În **industria prelucrării metalului și electronică**: sunt CCM care permit reducerea timpului de lucru, fără compensare salarială, în scopul asigurării ocupării. Așa-numita „Înțelegere de la Pforzheim“ din 2004 permite modificarea de reglementări, pentru o perioadă limitată (de ex.: diminuarea plăților suplimentare, amânarea acordării unor drepturi, creșterea sau reducerea timpului de lucru cu/fără compensare bănească).
- În **domeniul reciclării și salubrității**, în anumite unități sunt posibile reduceri de până la 15% la prestațiile prevăzute în CCM. De asemenea, se poate conveni asupra unor salarii mai scăzute la angajare.
- În **domeniul agențiilor de turism** există clauze preliminare pentru timpul de lucru (asigurarea ocupării), salarizare, plăți speciale, primă de concediu (în scopul evitării insolvenței).
- În **industria dulciurilor**: prin APCI se poate stabili prelungirea programului de lucru. În ceea ce privește prestațiile prevăzute în CCM, se poate interveni datorită existenței unei clauze generale de dificultate.

³ în continuare: ACORD – LA NIVEL DE ÎNTREPRINDERE - ÎNTRE PATRONAT ȘI COMITETUL DE ÎNTREPRINDERE = APCI

- În **industria textilă** pot fi stabilite prevederi în CCM sau sunt posibile abateri temporare de la standardele minime din CCM, așa încât să fie asigurată ocuparea în mod susținut.
- În domeniul **transporturilor private** din landul Renania de Nord-Westfalia, săptămâna de lucru poate fi redusă, fără compensare bănească, iar plățile speciale și prima de concediu pot fi eliminate total sau parțial.

În paragrafele următoare, sunt prezentate exemple de reglementare detaliate. Mulțumim dlui. dr. Reinhard Bispinck și Arhivei CCM de la WSI pentru cedarea studiului „Wie flexibel sind Tarifverträge?“/Cât de flexibile sunt CCM?/, Informații cu privire la politica CCM, noiembrie 2005.

5.1.2. Exemple de reglementare:

Domeniul bancar (exceptând bănci cooperatiste) 273.000 lucrători

- **Program de lucru**

Standard: 39 oră / săptăm.

Perioadă de compensare: 6 luni

Contul pe termen lung: prin APCI voluntar (pentru contabilizarea timpului sau a banilor); pt. max. 175 ore/an calendaristic

Posibilitatea reducerii săptămânii de lucru până la 31 ore/săpt., cu 20% compensare bănească pentru grupe de lucrători, secții sau părți ale unității – în baza unui APCI voluntar, pentru evitarea concedierilor și asigurarea ocupării. Lucrătorii care fac obiectul acestui APCI nu pot fi concediați pe motiv de închidere operațională.

- **Plata axată pe munca prestată și/sau succesul obținut**

Această posibilitate există, în baza unui APCI voluntar, pentru toți lucrătorii a căror plată se face după CCM sau pentru anumite domenii ale companiei, resp. grupe de lucrători. Mărimea volumului de variabilizare: max. 7,5% (extinderea la 8% în cadrul negocierilor colective următoare) din salariul prevăzut în CCM/an. Determinarea muncii prestate și a succesului obținut se face prin convenirea asupra anumitor obiective sau asupra aprecierii muncii prestate.

- **Clauza de dificultate**

Posibilitatea abaterii temporare de la reglementările CCM (în special plăți speciale mai scăzute, zile de concediu mai puține, iar în cazuri excepționale – întreruperea creșterilor salariale prevăzute în CCM) Dacă situația economică este deosebit de grea, adică este un caz de dificultate care amenință grav situația ocupării într-o întreprindere, este necesară o declarație de intenție a partenerilor de la nivel de întreprindere (angajator + comitetul de întreprindere⁴) față de partenerii sociali. Abaterea nu trebuie să depășească 8% din volumul individual prevăzut în CCM. Reducerea prestațiilor extratarifare are întâietate față de abaterea de la reglementările din CCM. Condiția este ca ACI și partenerii sociali să recunoască situația economică dificilă drept situație de dificultate, iar măsurile convenite să urmărească asigurarea locurilor de muncă și prezentarea de planificări pentru refacerea raporturilor economice stabile.

- **Plăți speciale**

Posibilitatea ca, prin APCI voluntar, cel de-a 13-lea salariu să depindă de rezultatele firmei într-o marjă de 91-118% (creștere la 90-120% la următoarea negociere

⁴ în continuare ANGAJATOR + COMITET DE ÎNTREPRINDERE = ACI

colectivă) și posibilitatea ca plata părții variabile să aibă lor în primele 6 luni din următorul an calendaristic.

=====

Construcții 625.100 salariați

- **Salarizare**

Estul Germaniei (fără Berlin)

În scopul asigurării ocupării, îmbunătățirii competitivității și întăririi sectorului regional al construcțiilor, este posibilă reducerea salariilor cu până la 10% prin APCI voluntar. Informarea în timp util a partenerilor sociali și dreptul acestora de a obiecta; dreptul de a obiecta poate fi anulat cu majoritate de $\frac{3}{4}$ a comitetului de întreprindere.

Berlinul de vest și de est

În scopul asigurării competitivității și a ocupării este posibilă reducerea salariilor cu până la 5%, prin încheierea unui CCM la nivel de întreprindere și cu acordul organizației patronale.

- **Plăți suplimentare**

Vestul Germaniei (inclusiv Berlin V+E)

Este posibilă reducerea plății anuale speciale de la cca. 55% din salariul lunar la 780 €, prin APCI voluntar.

=====

Industria confecțiilor Vest 45.000 salariați

- **Clauza de exceptare generală**

În scopul îmbunătățirii susținute a evoluției ocupării, partenerii sociali pot, după verificări efectuate împreună cu ACI, să convină asupra unor reglementări colective suplimentare ori asupra abaterii de la standardele minime din CCM, pentru o perioadă limitată.

- **Programul de lucru**

Standard: 37 ore/săpt.

Perioada de compensare: 52 de săptămâni

Contul de timp de lucru: prin APCI

Este posibilă reducerea, resp. creșterea duratei săptămânii de lucru cu până la 130, resp. 156 de ore/an, cu adaptarea corespunzătoare a salariului pentru grupe de lucrători, părți din unitate sau pentru întreaga unitate – în baza unui APCI; pe durata APCI este exclusă concedierea pe motiv de închidere operațională.

- **Plăți speciale, primă de concediu**

Din motive economice, este posibilă reducerea sau eliminarea acestora; ocuparea este asigurată pe timpul cât operează reducerea sau eliminarea.

=====

Industria chimică 560.900 de salariați

- Salariul inițial pentru noi angajări și pentru cei care au fost șomeri timp îndelungat:

- 95% din valoarea prevăzută în CCM pentru lucrători din grupele de salarizare E1-E9, precum și pentru cei care intră în câmpul muncii, dar au fost pregătiți în altă parte, și care sunt în grupa de salarizare E10-E13 – în primul an de muncă pe baza unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată;

- 90% din valoarea prevăzută în CCM a fi acordată în primul an de muncă pentru lucrători care au fost fără ocupație timp de 9 luni înainte de angajare sau timp de 12 luni ori mai mult în intervalul de 24 de luni dinaintea angajării.

- **Reducerea salariilor prevăzute în CCM**

Prin APCI pe termen limitat este posibilă reducerea salariilor negociate, cu până la 10%, în caz de dificultăți economice, în scopul asigurării ocupării și/sau pentru îmbunătățirea competitivității. Este necesar acordul partenerilor sociali.

- **Prestațiile anuală (modelul de opțiune pentru CCM)**

Prin APCI voluntar există posibilitatea repartizării prestației anuale reglementate prin CCM în funcție de rezultate (*vest*: 95% din venitul lunar; *est*: 65%) cu o marjă situată între 80% și 125% ale unui venit lunar (*vest*), resp. 50% și 95% (*est*).

- **Prestație anuală, primă de concediu, plăți pentru formarea de capital**

În cazul dificultăților economice profunde, angajatorii și comitetul de întreprindere pot conveni asupra unor soluții excepționale în privința mărimii sau momentului plății. Este necesar acordul partenerilor sociali.

- **Armonizarea nivelurilor prevăzute în CCM pentru Est/Vest**

În scopul asigurării bazelor economice și a ocupării, există posibilitatea abaterii de la procesul de adaptare la nivelul veniturilor din vestul Berlinului până la 1.10.2009, așa după cum s-a convenit prin negocieri colective. Abaterea este posibilă prin APCI, pentru o perioadă limitată și cu acordul partenerilor sociali.

=====

Industria tipografică

185.900 de salariați

- **Programul de lucru**

Standard: 35 ore/săpt. (*vest*); 38 ore/săpt. (*est*)

Cont: prin APCI; +220/-70 de ore

Reducerea săptămânii de lucru în scopul asigurării ocupării pentru grupe de lucrători, secții sau pentru întreaga unitate cu până la 5 ore și reducerea corespunzătoare a venitului – este posibil prin APCI; pe durata APCI, lucrătorii afectați de măsura nu pot fi concediați.

Muncitori:

- **Plăți speciale, primă de concediu**

- Este posibilă reducerea sau eliminarea variantei de asigurare a ocupării – prin APCI și cu acordul partenerilor sociali; renunțarea la concedieri pe motiv de închidere operațională în anul următor.

- Prin APCI voluntar se poate amâna plata până pe 31.03 a anului viitor a plăților speciale.

- Pentru întreprinderi cu până la 35 de angajați se poate reduce salariul prevăzut în CCM prin APCI voluntar de la 95 % până la 50 %; renunțarea la concedieri pe motiv de închidere operațională în anul următor.

=====

Comerțul cu amănuntul

1.935.600 salariați

- **Clauza preliminară generală**

în landul Saxonia:

Unitățile cu până la 20 de lucrători au posibilitatea ca, în condiții economice grele și în scopul asigurării locurilor de muncă, să reducă cu 12% normele minime tarifare materiale, pentru max. 12 luni.

Condițiile sunt acordul partenerilor sociali și excluderea posibilității de concediere pe motiv de închidere operațională. Clauza colectivă cu privire la IMM nu se aplică în aceste cazuri.

- **Programul de lucru**

Standard: 37,5 ore/săpt. (*vest*; *Berlin*: 37 ore/săpt.); 38 ore/săpt. (*est*; *Mecklenburg-Vorpommern*: 39 ore/săpt.)

Perioada de compensare: *până la 52 de săptămâni (diferă după regiune)*

Este posibilă prelungirea săptămânii de lucru la max. 40 ore, cu compensare bănească – prin înțelegere la nivel de întreprindere.

Baden-Württemberg:

Timpul de lucru obișnuit poate fi prelungit în perioada 1-24 decembrie, timp de cel mult 15 zile lucrătoare, până la 10 ore/zi.

- **Salariu**

Renania-Palatinat

Este posibilă reducerea salariului cu până la 5% în magazine alimentare și tutungerii care au max. 3 lucrători.

Est

Clauza cu privire la IMM – unitățile cu până la 25/15/5 angajați să reducă salariile reglementate în CCM cu până la 4/6/8% (în *Berlin-Est* și *Mecklenburg-Vorpommern* abateri la eșalonări).

- **Spor**

Mecklenburg-Vorpommern

La întreprinderile cu până la 15 lucrători nu se aplică plata sporului pentru că magazinul unde lucrează aceștia are program mai lung și este deschis până târziu.

=====

Industria prelucrării fierului și a oțelului Saxonia Inferioară, Renania de Nord-Vestfalia, Est

107.400 salariați

- **Programul de lucru**

Standard: 35 ore/săpt. (*vest*), 37 ore/săpt. (*est*, 36/35 ore începând de la 01.10.2007 și 2009)

Perioada de compensare: în medie mai multe săptămâni

Cont de timp de lucru: prin APCI voluntar; +/- 192 ore

Perioada de compensare: *vest*: 24/36 luni fără/cu acordul partenerilor sociali; *est*: 18 luni (în cazuri excepționale 24 luni prin APCI) începând cu ceea ce depășește 48 ore.

Contul pe termen lung: *vest*: prin APCI voluntar; valoarea bănească a unităților de timp de max. 169 ore/an, în total 15/20% din venitul anual brut înainte de /începând cu 45 de ani

Este posibilă reducerea până la 30 ore/săpt. (*est*: până la 6 ore) prin APCI voluntar, în scopul evitării concedierilor pe motiv de închidere operațională pentru toți lucrătorii, pentru toate părțile, secțiile și grupele de lucrători din unitate, compensarea venitului se face eșalonat, în funcție de reducerea programului de lucru, pentru max. 1 oră (*est*: 75 min.) în grupele de salarizare 1-6 și 1-3.

Introducerea treptată a săptămânii de 35 de ore.

Est

Este posibil ca partenerii sociali să convină asupra unor reglementări speciale pentru unele unități, în privința: asigurării locului de muncă, îmbunătățirii șanselor de redresare, pentru situația în care unitatea riscă să ajungă în incapacitate de plată.

=====

- **Programul de lucru**

Standard: 38 hore/săpt.

Perioada de compensare: 18 săpt.

Contul de timp de lucru: prin APCI voluntar, +200 ore,

Perioada de compensare: până la 52 de săptămâni

Contul pe termen lung: prin APCI voluntar

Este posibilă reducerea săptămânii de lucru în scopul promovării/asigurării ocupării fără compensare bănească, prin APCI și cu acordul partenerilor sociali reprezentanți în unitate.

=====

Industria energetică și furnizare Est

28.000 salariați

- **Programul de lucru**

Standard: 38 ore/săpt.

Perioada de compensare: 18 săptămâni

Contul de timp de lucru: prin APCI voluntar, +200 ore

Perioada de compensare: până la 52 de săptămâni

Contul pe termen lung: prin APCI voluntar

Este posibilă reducerea săptămânii de lucru prin APCI și cu acordul partenerilor sociali, pentru anumite activități.

- **Plăți speciale**

În scopul asigurării ocupării, există posibilitatea ca în baza unui APCI să nu fie achitată o parte sau întreaga sumă a plăților speciale anuale, pentru o perioadă de timp convenită.

=====

Comerț cu ridicata și exterior

1.060.500 salariați

- **Salarizare**

Renania de Nord-Vestfalia:

Firmele obligate prin CCM pot solicita organizației patronale competente dreptul de a stabili salarii minime mai mici decât cele negociate. Asupra cererii hotărăște comisia paritară a partenerilor sociali.

Saxonia-Anhalt:

În societăți cu până la 10 lucrători, salariul lunar calculat poate fi cu 8% mai mic, în firme cu 11-20 de lucrători, cu 7% mai scăzut.

Prin această reglementare, nici un lucrător nu poate primi mai puțin salariu decât cel stabilit la data de 30.04.2005.

Și în *Berlin, Brandenburg, Turingia, Saxonia* există clauze care se abat de la cele stabilite. Acestea se referă la micile întreprinderi.

Renania-Rheinhessen:

Este posibil ca, pentru o anumită perioadă, să fie reduse sumele de plată stabilite pe diferite unități de măsură, în scopul asigurării ocupării și/sau a îmbunătățirii competitivității societății, în special pentru a depăși dificultățile economice.

=====

Industria prelucrării lemnului și materialelor plastice 248.200 salariați

Clauza de exceptare generală

Schleswig-Holstien, Hamburg:

În scopul îmbunătățirii continue a evoluției ocupării, partenerii sociali pot, în urma unor verificări comune, să convină asupra unor reglementări colective suplimentare, împreună cu ACI ori să se abată de la standardele minime din CCM pentru o perioadă limitată.

Berlin-Brandenburg:

Partenerii sociali pot să se abată de la toate CCM (contractul-cadru, contractul pentru stabilirea condițiilor de salarizare), în baza unei cereri și cu acordul partenerilor sociali.

Partenerii sociali se obligă să soluționeze definitiv cererea în termen de două săptămâni de la depunerea acesteia.

• **Timpul de lucru**

Standard: 35 ore/săpt. (*vest*); 38 ore/săpt. (*est*)

Perioada de compensare: 12 luni (*Westfalia-Lippe*); 26-52 de săptămâni (*Saxonia*)

Contul de timp de lucru: prin APCI +200/-100 ore (*Westfalia-Lippe*), +60/-60 ore (*Saxonia*)

Saxonia Inferioară/Bremen:

În scopul asigurării ocupării, săptămâna de lucru poate fi redusă pentru max. 12 luni, cu până la trei ore și reducerea corespunzătoare a salariului – prin APCI; pe durata acordului, sunt excluse concedierile pe motiv de închidere operațională.

Turingia:

Reducerea săptămânii de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului, de la 38 la 35 ore, pentru întreaga unitate, sau pentru compartimente întregi, măsura fiind limitată în timp – în baza unui APCI.

Saxonia:

Este posibil ca pentru asigurarea ocupării să fie redusă săptămâna de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariului, de la 38 la 35 ore, precum și cu câte încă o oră în plus, până la 30 ore – prin APCI și cu acordul partenerilor sociali; pe durata acordului, angajatorul nu poate opera concedieri.

• **Plăți speciale**

Saxonia Inferioară/Bremen, Westfalia-Lippe:

Prin APCI voluntar este posibil ca plata specială (57,5% din venitul lunar) să depindă în procent de 37,5% - 77,5% de situația economică a unității.

Mecklenburg-Vorpommern:

În cazul în care societatea are dificultăți economice, este posibilă abaterea de la mărimea și momentul achitării plății speciale, cu acordul partenerilor sociali; pe timpul derulării măsurii nu se pot opera concedieri pe motiv de închidere operațională.

=====

- **Salarizare**

Salariul tarifar la prima angajare (exclusiv grupa de salarizare 1):

- 95% din suma prevăzută în CCM pentru primul an de angajare în cazul lucrătorilor cu raporturi de muncă pe termen nelimitat (nu se aplică în cazul preluării celor a căror pregătire profesională s-a făcut în unitate);

- 90% din suma prevăzută în CCM pentru primul an de muncă în cazul lucrătorilor care au fost fără ocupație timp de 9 luni înaintea angajării sau timp de 12 luni ori mai mult într-un interval de 24 de luni înaintea angajării.

- **Plăți speciale**

Angajatorii și comitetul de întreprindere, cu acordul partenerilor sociali, pot conveni asupra unor soluții excepționale privind mărimea și/sau momentul efectuării plăților, dacă unitatea are dificultăți grave.

=====

Mecanică auto

400.900 salariați

- **Clauza de exceptare generală**

Mecklenburg-Vorpommern, Saxonia:

Este posibilă solicitarea de reglementări colective pentru cazuri de dificultate, în special pentru evitarea insolvenței, îmbunătățirea șanselor de redresare, evitarea concedierilor și asigurarea locurilor de muncă. Cererea va fi depusă la partenerii sociali, în schimb fiind necesară prezentarea unui plan de redresare, precum și a documentelor care justifică situația specială a unității.

- **Programul de lucru**

Standard: 36 ore/săpt. (*vest; Renania de Nord-Westfalia, Saarland: 36,5*); 36-37,5 ore/săpt. (*est, cu deosebiri regionale*)

Perioada de compensare: până la 18 luni (cu deosebiri regionale)

Contul de timp de lucru: în majoritatea zonelor acoperite de CCM, prin APCI voluntar și marje de până la +/- 150 ore și o perioadă de compensare de până la 18 luni (cu deosebiri regionale)

în toate zonele acoperite de CCM, cu excepția Bremerhaven, Hessa, Berlin, Brandenburg, Turingia, Saxonia:

este posibilă prelungirea programului de lucru cu max. 18%, cu condiția să fie min. 3 lucrători

(Schleswig-Holstein, Saxonia Inferioară, Bremen, Renania de Nord-Westfalia, Mecklenburg-Vorpommern; în celelalte zone acoperite de CCM – abateri sub formă de reguli privind procentajul) până la 40 ore/săpt., cu compensare bănească.

Saxonia Inferioară, Bavaria:

Programul de lucru poate fi redus până la 30 ore/săpt., pentru toți lucrătorii (grupele de lucrători), în scopul asigurării locurilor de muncă, prin APCI (*Bavaria: pentru max. 6 luni*), cu condiția să nu se opereze concedieri pe motiv de închidere operațională. Este posibilă convenirea asupra plăților compensatorii contra compensării cu plăți anuale negociate (plăți speciale, primă de concediu).

Schleswig-Holstein, Renania de Nord-Westfalia, Mecklenburg-Vorpommern:

Este posibilă prelungirea timpului de lucru cu max. 22 ore în interval de 12 luni (*Renania de Nord-Vestfalia; cu deosebiri regionale*) pentru măsurile dispuse de angajator în vederea calificării și perfecționării. Plata pentru timpul de muncă folosit se face fără sporuri.

=====

Industria metalului și electronicii 3.240.800 de salariați

• **Clauza de exceptare generală**

Pentru îmbunătățirea susținută a evoluției ocupării, partenerii sociali, după analizarea situației împreună cu ACI, pot conveni asupra unor reglementări colective suplimentare sau asupra abaterii de la standardele minime din CCM, pentru o perioadă limitată de timp (de ex. reducerea plăților speciale, amânarea acordării unor drepturi, creșterea sau reducerea timpului de lucru cu/fără compensarea integrală a salariului).

• **Programul de lucru**

Standard: 35 ore/săpt. (*vest*); 38 ore/săpt. (*est*)

Perioada de compensare: 6/12, în condițiile asigurării ocupării 12/24 luni (diferă regional); este posibilă prelungirea cu acordul partenerilor sociali.

Baden-Württemberg:

Contul de timp de lucru: prin APCI voluntar.

Contul pe termen lung: prin APCI voluntar

- Poate fi prelungită săptămâna de lucru la max. 40 ore/săpt. pentru 13/18% din lucrători (diferă regional).

- Dacă peste 50% dintre lucrători sunt în grupele de salarizare superioare, cota poate fi extinsă până la 45/50% din colectiv (diferă regional).

- În scopul inițierii de procese novatoare sau ca urmare a lipsei de personal specializat, este posibilă creșterea cotei, indiferent de structura ocupațională.

Este necesară verificarea de către partenerii sociali, în baza unei cereri a ACI.

- Reducerea până la 30 (*vest*), resp. 33 (*est*) ore/săpt. (cu unele abateri regionale), cu reduceri corespunzătoare ale salariului, pentru toți lucrătorii (sau grupele de lucrători), în scopul asigurării ocupării.

• **Salarizare**

Prevederile din cele mai multe domenii reglementate prin CCM

Există posibilitatea unor reglementări speciale, pentru o perioadă limitată, dacă salariile negociate au crescut, iar prin plata acestora este periclitată situația economică a unei societăți. Condiții: prezentarea unui concept de redresare și excluderea posibilității de concediere pe motiv de închidere preliminară.

=====

Industria producătoare de hârtie 61.800 de salariați

• **Salarizare**

Salariul tarifar la prima angajare Vest

- 95% din sumele prevăzute în CCM pentru primul an de angajare a celor pregătiți în alte unități și care au contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

- 90% din sumele prevăzute în CCM pentru primul an de angajare în cazul lucrătorilor care nu au avut ocupație într-un interval de 9 luni înaintea angajării sau de 12 luni ori mai mult într-o perioadă de 24 de luni înaintea angajării.

Est

Pentru asigurarea ocupării și/sau îmbunătățirea competitivității în situații economice dificile, este posibilă reducerea salariilor și a plății pentru ucenici/instruirea vocațională cu până la 6%, prin APCI, care este limitat în timp și convenit cu partenerii sociali.

- **Plăți obligatorii, primă de concediu**

În condiții economice dificile, angajatorii și comitetul de întreprindere pot stabili soluții excepționale, cu acordul partenerilor sociali, privind mărimea (prima de concediu până la 50%) și/sau momentul efectuării plății.

- **Armonizarea nivelurilor prevăzute în CCM între estul și vestul Germaniei**

Pe fondul modificării condițiilor-cadru economice, este posibilă începerea negocierilor, la cererea unuia dintre partenerii sociali, pentru abaterea de la armonizarea veniturilor, așa cum a fost convenită pentru 1 octombrie 2009.

=====

Domeniul privat al reciclării și salubrității

160.000 de lucrători

- **Salarizare, program de lucru, concediu, plăți speciale**

Standard: 37 ore/săpt. (vest); 40 ore/săpt. (est)

Perioada de compensare: 12 luni

Contul de timp de lucru: prin acord între angajator și comitetul de întreprindere

Contul de vechime pentru scurtarea perioadei active: prin APCI

Posibilitatea reducerii prestațiilor prevăzute în CCM până la 15% (în cazuri excepționale până la 17%), într-o perioadă de până la 4 ani, în unități care au comisie tarifară, în scopul asigurării și stabilizării competitivității din motive economice sau financiare, ori pentru soluționarea problemelor structurale speciale, prin: modificarea programului de lucru, transformarea plății anuale speciale într-o sumă fixă și într-un procent variabil în funcție de rezultatele unității, reducerea salariilor prevăzute în CCM, reducerea concediului. Pe durata CCM care va fi încheiat, cât și a APCI, necesare pentru aplicarea CCM, sunt excluse încetări ale raporturilor de muncă în condițiile existente, pe motiv de închidere operațională.

Negocierile cu comisia tarifară din întreprindere încep la cererea unui partener social.

- **Salarizarea lucrătorilor nou angajați**

În primii trei ani de la angajare, este posibilă reducerea salariului cu până la 20%, dar nu sub nivelul valabil pentru salarii în regiunea corespunzătoare, conform contractului valabil în domeniul transporturilor de bunuri pe distanțe scurte/expedițiilor. Alinierea la CCM federal cu privire la salarizare – în cel mult 7 ani de muncă.

=====

Domeniul agențiilor de turism

74.900 salariați

- **Timpul de lucru**

Standard: 38,5 ore/săpt.

Perioada de compensare: 12 luni

- Este posibilă reducerea săptămânii de lucru prin APCI voluntar, pentru o perioadă de max. 9 luni, până la 30 ore pentru grupe de lucrători, secții, (părți din) unități, cu reducerea corespunzătoare a salariului în scopul asigurării ocupării.

- Sunt posibile reglementări cu privire la perioada activă a persoanei, prin APCI.

- **Salarizare, plăți speciale, primă de concediu**

Este posibilă abaterea de la dispozițiile CCM prin APCI voluntar, în scopul evitării intrării în incapacitate de plată și/sau pentru excluderea posibilității de concediere pe

motiv de închidere operațională. Pentru APCI, este necesar acordul partenerilor sociali.

- **Salarizare variabilă**

Este posibilă introducerea unei plăți variabile, prin APCI, între 95 și 110% din respectivele sume ale diferitelor grupe de salarii de bază.

- **Plăți speciale**

Marjă între 70 și 140%, în funcție de rezultatele lucrătorului și ale companiei, stabilirea de criterii prin intermediul APCI.

Este posibilă extinderea marjei de la 0 la 200% prin APCI voluntar. Prin aplicarea concomitentă a acestei plăți variabile poate fi cel mult redus volumul unui venit lunar.

=====

Industria dulciurilor

51.500 de salariați

- **Programul de lucru**

Standard: 38 ore/săpt. (*vest*); 29 ore/săpt. (*est*)

Perioada de compensare: prin APCI

Cont de timp de lucru: cerință obligatorie în condițiile abaterii de la durata săptămânii de lucru; max. 65 de zile lucrătoare (timp de lucru prevăzut în CCM) credit în cont/*vest*: 114 ore minus

- prin APCI, este posibilă prelungirea săptămânii de lucru până la 48 h (*vest*), resp. 45 h (*est*).

- *vest*: În scopul asigurării locurilor de muncă și/sau a menținerii competitivității unităților, timpul de lucru stabilit prin CCM pentru întreprinderi și părți de întreprinderi poate fi modificat printr-un CCM la nivel de asociație (ramură), dar axat pe firmă.

- **Clauza de dificultate**

În scopul asigurării ocupării și al evitării dificultăților economice, este posibilă intervenția în prestațiile prevăzute în CCM (*vest*), resp. abaterea de la tarifele de salarizare prevăzute în CCM (*est*).

- **Plăți speciale**

Vest:

Prin APCI voluntar, precum și prin atragerea partenerilor sociali, plățile anuale speciale conf. CCM pot fi în funcție de rezultatele economice ale unității. Marja este de +/-20%, în funcție de valoarea de până acum a plății respective. Situația economică se va stabili pe baza indicatorilor economici validați, stabiliți prin APCI. Momentul efectuării plății părții variabile din plata specială poate fi stabilit în alt moment decât cel prevăzut în CCM.

=====

Industria textilă

89.900 salariați

Vest:

- **Clauza de exceptare generală**

În scopul îmbunătățirii susținute a evoluției ocupării, partenerii sociali pot ca, după analiza comună, să convină cu partenerii sociali asupra unor reglementări colective sau să se abată de la standardele minime din CCM, pentru o perioadă limitată și de comun acord.

- **Programul de lucru**

Standard: 38 ore/săpt. (*vest*); 39 ore/săpt. (*est*)

Perioada de compensare: prin APCI

Este posibilă reducerea, resp. creșterea duratei săptămânii de lucru cu până la 130, resp. 156 ore/an, cu adaptarea corespunzătoare a salariului pentru grupele de lucrători, părțile de întreprindere sau pentru întreaga întreprindere; pe durata acordului, este exclusă concedierea pe motiv de închidere operațională.

- **Plăți speciale, primă de concediu**

Este posibilă reducerea sau eliminarea lor din motive economice, prin APCI; Ocuparea este asigurată pe timpul reducerii sau eliminării.

Est:

- **Programul de lucru**

Reducerea săptămânii de lucru cu până la 6,75% din timpul de lucru anual, cu reducerea corespunzătoare a salariului pentru grupe de lucrători, părți de întreprindere sau pentru întreaga întreprindere, prin APCI; pe durata acordului, sunt excluse concedierile pe motiv de închidere operațională.

- **Salarizare**

Întreprinderi a căror existență este periclitată din punct de vedere economic pot să se abată de la creșterile salariale din CCM, pe durata acestuia, prin reglementări la nivel de întreprindere și cu acordul partenerilor sociali.

=====

Domeniul transporturilor private

130.200 salariați

Muncitori

- **Programul de lucru, plăți speciale, primă de concediu**

Standard: 39 ore/săpt. (40 ore/săpt. pentru șoferi cu curse peste 100 km, cel târziu de la 01.01.06)

Perioada de compensare: 12 luni

Contul de timp de lucru: prin APCI

Posibilitatea reducerii duratei săptămânii de lucru, fără compensare salarială, eliminarea totală sau parțială a plăților speciale, precum și a primei de concediu prin intermediul partenerilor sociali, cu cooptarea APCI, în cazul întreprinderilor aflate într-o situație economică cu efecte grave asupra existenței acestora. Condiția este de a nu efectua concedieri pe motiv de închidere operațională.

=====

Domeniul asigurărilor (serviciul la sediul unității)

190.700 salariați

- **Programul de lucru**

Standard: 39 ore/săpt.

Perioada de compensare: 6 luni, până la 12 luni prin APCI voluntar.

- Sunt posibile abateri de la durata săptămânii de lucru, prin APCI, pentru toți lucrătorii sau toate grupurile, în mod unitar sau diferențiat.

- Este posibilă reducerea/prelungirea până la 20/42 ore/săpt., prin APCI, pentru unii lucrători sau unele grupe; prelungirea pentru max. 10% dintre lucrători.

- În scopul evitării concedierilor și al asigurării locurilor de muncă, există posibilitatea reducerii duratei săptămânii de lucru cu până la 8 ore/săpt., fără compensare bănească, prin APCI voluntar, pentru toți lucrătorii sau toate grupele de lucrători. Este exclusă luarea măsurii de concediere pe motiv de închidere operațională a lucrătorilor cărora li se aplică prevederile acordului.

=====

Domeniul administrării imobilelor de locuințe

65.000 de salariați

- **Salarizare**

Este posibilă abaterea de la dispozițiile CCM privind salarizarea, pentru a asigura ocuparea, prin cerere depusă de ACI în scopul obținerii acordului partenerilor sociali. În unitățile fără comitet de întreprindere, abaterea preconizată trebuie supusă votului. Este necesar acordul a 75% din colectiv. Organizația patronală și sindicatele trebuie să își exprime acordul.

- **Salarizare în funcție de succesul obținut și munca efectuată**

Poate fi prevăzută într-un APCI voluntar, pentru lucrători și grupe de lucrători. Asigurarea plății a 13 salarii/an calendaristic (limita maus), cel puțin diferența care rezultă din aceasta față de salarizarea anuală prevăzută în CCM (suma salariilor lunare, incl. plăți speciale), dincolo de salariile anuale prevăzute în CCM (limita bonus). Este necesar acordul partenerilor sociali.

5.2 Promovarea familiei și a femeilor

5.2.1 Aspecte generale

Este firesc ca și CCM să fie în așa fel încât să nu discrimineze nici unul dintre sexe. Aceasta nu este o cerință care rezultă doar din Constituția germană și cea română, ci și parte a proiectului unei Constituții Europene și a Directivei UE cu privire la egalitatea de șanse, din 2002, în care este menționată în mod expres răspunderea partenerilor sociali. Politica referitoare la CCM poate avea o contribuție esențială pentru reducerea neajunsurilor existente și asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați. Astfel, contractele colective trebuie să fie nediscriminatorii, să conțină reglementările privind egalitatea șanselor pentru ambele sexe și, mai ales, să promoveze compatibilitatea dintre familie și viața profesională, prin alcătuirea corespunzătoare a programului de lucru, prin munca la domiciliu și revenirea la locul de muncă, după concediul de creștere a copilului.

5.2.2 Exemple de reglementare

Scoaterea la concurs a posturilor și ocuparea acestora

Într-o serie de CCM este stipulat ca scoaterea la concurs a posturilor să fie în așa fel făcută încât să se adreseze, în egală măsură, bărbaților și femeilor. Scopul este acela de a evita ca scoaterea la concurs a unor posturi pentru unul dintre sexe (de ex. electrician sau vânzătoare) să întărească departajarea tradițională a domeniilor de activitate pentru cele două sexe. În alte CCM, se cere ca femeile și bărbații să se bucure de un tratament echitabil la ocuparea posturilor. În felul acesta, este subliniată interdicția discriminării în cazul accesului la locuri de muncă, așa cum a fost ea menționată mai sus.

- **Exemplu de reglementare**

„Scoaterea la concurs a posturilor se va face în așa fel încât să se adreseze, în egală măsură, atât bărbaților, cât și femeilor.“ „Femeile și bărbații vor fi tratați în mod

echitabil la ocuparea posturilor libere, în funcție de aptitudinile personale și profesionale.“

(CCM cadru pentru comerțul angro și exterior, Baden-Württemberg, din 1.1.1997)

Prin reglementări mai largi se urmărește contracararea situației în care femeile ar fi subreprezentate în anumite domenii de muncă.

● **Exemplu de reglementare**

„În cazul locurilor de muncă, cu subreprezentare din partea femeilor, scoaterea la concurs a posturilor va fi axată pe femei.“

(CCM cadru al Căilor Ferate Germane, din 1.8.2002)

● **Exemplu de reglementare**

„Dezvoltarea profesională a femeilor și bărbaților este promovată în măsură egală. În scopul asigurării condițiilor egale de dezvoltare a capacităților și înclinațiilor individuale, trebuie ca posibilitățile de calificare și dezvoltare profesională să se orienteze exclusiv în funcție de posibilitățile întreprinderii și de cele personale, precum și în funcție de cerințele postului. În felul acesta, ne vom îndrepta spre o structură echilibrată în ceea ce privește ponderea bărbaților și a femeilor în rândul persoanelor ocupate.“

(CCM cadru al Societății germane de telefonie fixă, din 16.11.2004)

● **Exemplu de reglementare**

*„La scoaterea la concurs, denumirile posturilor vor fi indicate atât la feminin, cât și la masculin. În domenii în care femeile sunt subreprezentate, textul anunțului va fi astfel formulat încât să anime femeile să se prezinte la concurs. Se va face trimitere la obiectivul acestui contract colectiv – **înlăturarea subreprezentării femeilor**. Același lucru este valabil și pentru anunțurile care vizează locuri de pregătire profesională.“*

(CCM pentru societatea de salubritate Nord, din 1.1.2002)

Avansare:

În aproape toate domeniile economice, femeile sunt subreprezentate pe treptele ierarhice superioare, așa că obiectivul dispozițiilor din CCM poate fi sublinierea egalității șanselor pentru femei și bărbați sau susținerea ocupării posturilor de conducere de către femei.

● **Exemplu de reglementare**

*„La ocuparea de locuri de muncă, **femeile cu aceeași calificare ca și candidații bărbați vor fi tratate cu întâietate** în domeniile în care sunt subreprezentate, conf. planului de promovare a femeilor, în măsura în care nu predomină motive care se regăsesc în persoana candidatului.“ „Vor fi oferite cursuri de perfecționare a femeilor, în special dintre cele care **pregătesc femeile pentru preluarea de posturi mai semnificative**. Ofertele de pregătire și perfecționare vor fi în așa fel încât femeile să fie motivate în mod special pentru participarea la acestea.“*

(CCM pentru societatea de salubritate Nord, din 1.1.2002)

● **Exemplu de reglementare**

*„În scopul reducerii subreprezentării femeilor, în unități vor fi întocmite **planuri de promovare a femeilor**, care să conțină **obiective și calendarul acestora**. Subreprezentarea există atunci când într-o grupă de salarizare nu sunt 50% femei.“*

(CCM de la Bremer Immobilien SRL, cu privire la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, din 1.9.2002)

Perfecționare:

În multe cazuri, perfecționarea este condiția pentru promovarea în interiorul organizației. Numai că deseori, femeile sunt subreprezentate la cursurile de perfecționare ale unității. Fie că femeile nu pot participa din motive familiale care nu le permit să fie într-o anumită perioadă și/sau într-un anumit loc, fie au fost selectați preponderent bărbați.

● **Exemplu de reglementare**

*„Întreprinderile vor asigura ca la perfecționările de specialitate și profesionale femeile să fie convocate și reprezentate în număr mai mare, mai ales în domeniile în care, până acum, nu sunt sau sunt prea puțin reprezentate. Acest lucru este valabil și pentru femeile fără calificare, precum și pentru cele care au trecut printr-o formă de pregătire. La **stabilirea măsurilor de perfecționare (timp/durată/loc)** se vor asigura condiții pentru ca și femeile să poată participa.“*

(CCM pentru industria țigaretelor: egalitatea șanselor pentru femei și bărbați, din 1.6.1990)

● **Exemplu de reglementare**

„La stabilirea programelor de perfecționare și la efectuarea cursurilor se va pune accentul pe cariera femeilor. La stabilirea cerințelor și a măsurilor de perfecționare, se va urmări ca și lucrătorii cu obligații familiale /.../ să poată participa la acțiunile respective.“

(CCM pentru societatea de Radio MDR, din 10.5.1993)

● **Exemplu de reglementare**

*„În scopul asigurării condițiilor egale de dezvoltare a capacităților și înclinațiilor individuale trebuie ca **posibilitățile de calificare și dezvoltare profesională** să se orienteze exclusiv în funcție de posibilitățile întreprinderii și personale, respectiv de cerințele postului, pentru a contribui la asigurarea unei structuri echilibrate a ponderii bărbaților și femeilor în rândul personalului.“*

(CCM pentru DeTeCard Service SRL, din 5.10.2001)

● **Exemplu de reglementare**

„În cadrul pregătirii și perfecționării, femeile vor fi promovate în mod deosebit în domenii în care sunt subreprezentate.“

(CCM al Căilor Ferate Germane cu privire la pregătire și perfecționare, din 1.1.1994)

O mai bună compatibilitate între familie și viața profesională:

Reglementarea programelor de lucru este una dintre funcțiile cele mai importante ale CCM. Deseori este greu să lucrezi cu program normal (35-40 h) și să te ocupi și de îngrijirea copiilor. De aceea, CCM conțin prevederi care derivă din situația angajaților cu copii și urmăresc să îmbunătățească compatibilitatea între viața profesională și familie. Pe lângă durată, este relevantă și situația programului de lucru. Un al treilea domeniu important este cel al situațiilor care apar în mod neașteptat (în special îmbolnăvirea copiilor sau lipsa unei persoane care să aibă grijă de copii).

● **Exemplu de reglementare**

„Lucrătorul poate solicita reducerea individuală a săptămânii sale de lucru. Cererea poate fi făcută pentru o perioadă nedeterminată. Cu 14 zile înaintea de trecerea a 6 luni, lucrătorul poate solicita creșterea duratei programului său de lucru, dar nu peste programul de lucru inițial.“

(CCM cadru cu privire la organizarea programului de lucru în domeniul curățătoriilor de textile, din 4.6.1996)

● **Exemplu de reglementare**

„Lucrătorul poate solicita reducerea individuală a săptămânii sale de lucru. Cererea poate fi făcută pentru o perioadă nedeterminată, indicând cu cât să fie redus programul și modul de repartizare a timpului de lucru. Cu 2 luni înainte de trecerea a 6 luni, lucrătorul poate solicita creșterea duratei programului său de lucru, dar nu peste programul de lucru inițial.“

(CCM general pentru domeniul curățătoriilor de textile, din 27.6.2002)

● **Exemplu de reglementare**

„(...) În cazul în care lucrătorul dorește să lucreze cu program redus, se va da curs cererii sale în măsura posibilităților din unitate. ... În măsura în care nu este necesară o altă reglementare din motive obiective, timpul de lucru parțial va fi asigurat în așa fel

- încât să nu se coboare sub limitele relevante pentru obligațiile față de sistemul asigurărilor sociale de sănătate, pensie și șomaj; dacă organizarea de la nivelul întreprinderii nu permite acest lucru sau dacă lucrătorul vrea să lucreze și mai puțin timp, trebuie ca, în scris, să i se prezinte efectele care rezultă din legislația asigurărilor,

- încât programul de lucru zilnic să fie de cel puțin 3 ore succesive. (...)

Dacă lucrătorul dorește să revină la norma întregă sau la alt program de lucru sub norma întregă, se va da curs solicitării sale, în cazul în care activitatea unității permite un astfel de program la alt post de lucru sau un alt program de lucru la același post de lucru.“

(CCM cadru, pentru metalurgie, în domeniul IG Metall, districtul Frankfurt, 2000-2004)

● **Exemplu de reglementare**

„Dispozițiile de mai sus nu privesc raporturile de muncă cu normă redusă; programul normal de lucru de 8 ore pe zi nu trebuie depășit.

Raporturile de muncă cu normă redusă sunt cele în care contractul individual de muncă prevede o durată a săptămânii de lucru mai redusă decât cea de la 2.1.1, reglementată prin CCM.

În cadrul contractului de muncă, lucrătorii cu normă redusă au aceleași drepturi și obligații ca lucrătorii cu normă întreagă, în măsura în care CCM nu prevăd altceva.

Dacă lucrătorii solicită program cu normă redusă, se va da curs cererii lor, în limitele posibilităților din unitate.

Dacă lucrătorii solicită revenirea la norma întreagă sau trecerea la un program cu alt timp parțial, se va da curs cererii lor dacă este posibilă o asemenea activitate la alt post de lucru, iar persona are aptitudinile corespunzătoare, sau cu menținerea la același post de lucru, dar cu alt program de lucru.

În raporturile de muncă cu normă redusă, programul parțial va fi în așa fel încât limitele pentru asigurările sociale (asigurarea de sănătate și șomaj) să fie depășite. Prezenta dispoziție nu se aplică lucrătorilor care, din motive obiective, de organizare a muncii sau personale, nu pot fi ocupați în alt mod sau au depășit limita vârstei de pensionare.

2.1.4 Săptămâna de lucru individuală trebuie să reiasă din contractul de muncă, iar în cazul normei reduse, și modul de aplicare.“

(CCM cadru, pentru metalurgie, în domeniul IG Metall, districtul Berlin-Brandenburg-Saxonia, 2003 și 2004)

O problemă aparte a părinților care lucrează este îngrijirea copiilor bolnavi. Conform legii, există dreptul la alocația de boală pentru cel mult 10 zile lucrătoare (10 de zile lucrătoare în cazul familiei uniparentale), în scopul asigurării îngrijirii copiilor în vârstă de până la 12 ani. Unele CCM trec peste limita stabilită în lege, prevăzând plata integrală a drepturilor, parțial chiar sporirea alocației de boală. Această măsură prin care persoana este învoită fără să piardă din salariu poate fi, la nevoie, un sprijin în ideea de compatibilitate între familie și activitate profesională, deoarece lucrătorii câștigă timp pentru a putea găsi o soluție în ceea ce privește îngrijirea copiilor.

Unele reglementări din CCM, cu privire la învoire pentru îngrijirea copiilor bolnavi, a soțului/soției și a altor membri de familie din gospodărie:

Zile de învoire plătite	
CCM	până la... zile lucrătoare
Construcții muncitor/angajat	5
Confecții Bavaria	3
Confecții Est	3
Industria chimică	2
Căile Ferate Germane (S.A.)	3
Poșta Germană (S.A.)	4
Industria ceramicii fine (la nivel național)	1
Societatea pentru echipamente energetice	1-5
Curățenie Clădiri (la nivel național)	1
Hoteluri și restaurante Bavaria	2
Mecanică auto Renania de Nord-Westfalia	1
Mecanică auto Turingia	1

Metalurgie	
- Bavaria	1
- Berlin-Brandenburg, Zona CCM II	16 ore
- Hessa	1,2
- Württemberg de nord - Baden de nord	5
Serviciul public, muncitori vestul Germaniei	4
Industria producătoare de hârtie Est	1
Domeniul agențiilor de turism	2-5
SWB S.A.	4
Centrale Electrice Unite Westfalia (VEW) S.A.	5
Volkswagen S.A.	1
Asistente în domeniul stomatologic	5
Zile de învoire neplătite	
	Până la ... zile lucrătoare/săptămâni
Comerț cu amănuntul R. de Nord-Vestfalia	4 săptămâni peste prevederea din lege
Comerțul cooperatist angro și cu amănuntul, Renania-Palatinat	4 săptămâni
Comerț angro și cu amănuntul	
- Baden-Württemberg	1 săptămână
- Saxonia	1 săptămână
Metalurgie Mecklenburg-Vorpommern	5 zile lucrătoare

(Lista întocmită de: Cristina Klenner, Egalitatea șanselor pentru femei și bărbați, precum și compatibilitatea dintre familie și activitate profesională. Analiza reglementărilor colective în unele domenii ale CCM. Din: Manualul CCM al WSI 2005, Bund-Verlag SRL, Frankfurt/Main 2005)

● **Exemplu de reglementare**

„(...) Dreptul la zile libere dar nu și la continuarea plății salariului există în cazurile enumerate mai jos; totuși, plata salariului obișnuit va continua (§ 25) (...) dacă lucrătorul nu are dreptul la alocație de boală sau tranzitorie. (...)

Dacă lucrătorul este învoit prin scutire medicală din care reiese că este necesar ca acesta să lipsească de la muncă pentru supravegherea sau îngrijirea copilului său bolnav, dacă o altă persoană din gospodăria lucrătorului nu poate asigura supravegherea sau îngrijirea, precum și dacă copilul nu a împlinit încă 14 ani, atunci se acordă 2 zile într-un an calendaristic, pentru perioada necesară.“

(CCM general, pentru metalurgia din Hessa, din 14.11.2000)

● **Exemplu de reglementare**

„Dacă lucrătorii au copii la creșă sau la îngrijitoare de zi și doresc ca începerea și terminarea programului lor de lucru să fie flexibil, se va da curs cererii lor în măsura posibilităților din unitate.“

(CCM general, pentru muncitorii din metalurgia din Berlin-Brandenburg-Saxonia, din 14.4.2005)

● **Exemplu de reglementare**

„7.2 Acordarea de zile libere

Lucrătorul va fi învoit, cu continuarea plății salariului său, pentru durata unei zile, în vederea acordării îngrijirii necesare, dovedite prin scutire medicală și care nu poate fi asigurată de altcineva pentru:

- (...) copii (din căsătorie, declarați ca provenind din căsătorie, din afara căsătoriei),
- precum și pentru copii vitregi, adoptați și aflați în îngrijire, dacă există o astfel de legătură, de tip familial, cu caracter permanent.“

(CCM general, pentru Volkswagen S.A., din 9.10.2002)

● **Exemplu de reglementare**

„Lucrătorul are dreptul la continuarea plății salariului său mediu, în următoarele cazuri, timp de până la trei zile pe an (...):

îmbolnăvirea gravă a unui copil din gospodărie, cu vârsta între 12 ani și până la împlinirea vârstei de 14 ani, dacă din scutirea medicală reiese că este necesar ca lucrătorul să nu vină la lucru pentru a asigura supravegherea sau îngrijirea copilului său bolnav, iar o altă persoană din gospodărie nu poate prelua această sarcină.“

(CCM general, pentru industria confecțiilor din vechile landuri federale, din 23.9.2000)

Copiii, dar și persoanele care necesită îngrijire specială, au nevoile lor proprii la un moment dat, iar acestea nu pot fi amânate. De asemenea, programul grădinițelor și creșelor face necesară prezența părinților seara și la sfârșit de săptămână. De aceea, este greu ca persoanele care sunt părinți să muncească peste normă și să facă ore suplimentare seara și la sfârșit de săptămână. De aceea, într-o serie de CCM au fost incluse reglementări care exclud programarea de activități pentru lucrătorii părinți după orele 18.30, precum și la sfârșit de săptămână. Nu este vorba despre o interdicție, lucrătorii putând să lucreze și după acea oră, precum și la sfârșit de săptămână, dacă doresc. O importanță deosebită o are această problemă în comerțul cu amănuntul și în domeniul gastronomic.

● **Exemplu de reglementare**

„În cazul în care angajatorul dispune să se lucreze peste normă, trebuie să țină seama de interesele justificate ale lucrătorului, în special dacă copiii sunt nesupravegheați.“

(CCM general, comerțul cu amănuntul, Renania de Nord-Vestfalia, din 1.4.2003)

● **Exemplu de reglementare**

„Din motive personale justificate, lucrătorii de la vânzări pot să nu fie luați în calcul, total sau parțial, la cererea lor (care, de regulă, trebuie exprimată în scris), în zilele de luni până vineri, de la activități după orele 18.30, iar sâmbăta, de la activități după orele 14.30, dacă desfășurarea activității după aceste ore ar fi inacceptabile pentru ei. De regulă, această situație apare când este necesară îngrijirea unui membru al familiei apropiat/partenerului de viață, necesitate dovedită prin scutire medicală; dacă se dovedește, în mod credibil, că în alt mod nu ar fi asigurată îngrijirea și supravegherea copiilor lor care nu au împlinit încă vârsta de 12 ani /.../.“

(CCM general, comerțul cu amănuntul, Brandenburg, 1.10.2003)

● **Exemplu de reglementare**

„Participarea unui lucrător la sistemul cu program de lucru sâmbăta se bazează pe opțiunea lucrătorului, adică presupune acordul său expres.“

(CCM general, pentru muncitorii din industria producătoare de hârtie, carton și materiale plastice, din 1.1.97)

● **Exemplu de reglementare**

„În măsura posibilităților din unitate, se va da curs cererii de aprobare a flexibilizării programului de începere și terminare a lucrului pentru lucrătorii ai căror copii sunt în creșe sau la îngrijitoare de zi, ori care au ajuns la vârsta școlară, până la împlinirea vârstei de 8 ani.“

(CCM general, pentru metalurgie, Berlin-Brandenburg, din 14.4.05)

În încheiere, prezentăm situația dreptului de revenire pe același post/un post similar. Este valabil pentru lucrători care, după trecerea concediului legal de creștere a copilului (dreptul de revenire - până la 3 ani după nașterea copilului), doresc să prelungească această perioadă și după trecerea celor 3 ani.

● **Exemplu de reglementare**

„Lucrătorii care pleacă din unitate după concediul legal de creștere a copilului, au dreptul o singură dată la reangajare pe un post asemănător sau echivalent, cu excepția situației în care nu există sau într-un viitor previzibil nu este la dispoziție un loc de muncă adecvat. Condiția pentru acest drept este ca persoana să fi lucrat neîntrerupt, timp de 5 ani, în unitate.

Dreptul poate fi exercitat până la împlinirea vârstei de 5 ani de către copil.

În timpul concediului de creștere a copilului trebuie ca unitatea să-i ofere lucrătorului ocazia de a participa la perfecționări ale unității, precum și de a ține locul altor colegi, pe termen scurt.

La reangajare, este luată în calcul vechimea.

Reluarea raporturilor de muncă trebuie anunțată cu cel puțin 6 luni înainte.

Unități cu mai puțin de 500 de lucrători nu fac obiectul acestei reglementări.

(CCM general pentru metalurgia din landul Hessa, din 14.11.2000)

● **Exemplu de reglementare**

„§ 7 Învoirea și acordul de reangajare

În scopul asistării și educării copiilor lor sau a îngrijirii copiilor ori rudelor, lucrătorii pot ieși din producție pentru o perioadă de 5 ani, cu acord de reangajare, cu excepția situației în care conducerea unității și comitetul de întreprindere constată că situația economică nu permite reangajarea.

Lucrătorul va comunica în termen de 6 luni dacă dorește să se reangajeze.

În timpul în care sunt învoiți și în funcție de posibilitățile unității, lucrătorii pot să țină locul altor colegi și să participe la perfecționări la nivel de unitate, precum și să lucreze cu timp redus, dacă doresc.

Acordul de reangajare este valabil pentru reangajarea în cadrul grupei de muncă în care și-a desfășurat activitatea lucrătorul înainte de învoire.

Reangajarea are loc pe un post asemănător și echivalent, cu excepția situației în care, în momentul reangajării, nu este disponibil un post adecvat și nici nu va fi disponibil într-un viitor previzibil.“

(CCM pentru Volkswagen S.A. cu privire la timpul de lucru, din 28.9.1995)

6. Contracte colective, selecție de texte integrale sau parțiale

Contractul colectiv de muncă
pentru reglementarea salariilor și a plății ucenicilor
în domeniul construcțiilor, pe teritoriul R.F. Germania,
cu excepția celor cinci noi landuri și a landului Berlin,
din data de 29 iulie 2005

Între

- **Federația Centrală a Construcțiilor din Germania**
- **Federația Principală a Industriei Construcțiilor din Germania**

și

- **Sindicatul industrial Construcții-Agrar-Mediu**

se încheie următorul contract colectiv:

§ 1

Domeniul de aplicare

(1) Domeniul de aplicare teritorial:

Teritoriul R.F. Germania, cu excepția landurilor Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saxonia, Saxonia-Anhalt, Turingia și landul Berlin.

(2) Domeniul de aplicare la nivel de întreprinderi:

Întreprinderi cărora li se aplică reglementările CCM cadru federal, valabil pentru sectorul construcțiilor (BRTV), în forma aflată în vigoare, cu excepția întreprinderilor membre ale asociației tâmplarilor Westfalia.

(3) Domeniul de aplicare la nivel de personal:

Se aplică

1. lucrătorilor care lucrează în meserii (muncitori),
2. ucenicilor,

care desfășoară o activitate supusă obligativității asigurării, conform dispozițiilor Codului Social, Cartea a VI-a, Asigurarea socială obligatorie (SGB VI).

§ 2

Reglementări salariale

(1) Începând cu 1 septembrie 2005, salariul de referință (salariul orar prevăzut în CCM pentru grupa de salarizare 4 conf. § 5 nr. 1 BRTV) este de 13,96 €.

(2) Salariile orare prevăzute în CCM, valabile la 31.12.2005, se reduc de la 01.01.2006 ca urmare a creșterii timpului de lucru conf. § 3 nr. 1.1 BRTV cu 2,5%, iar salariile orare prevăzute în CCM, valabile la 31.03.2006, cresc cu 1% de la 01.04.2006. Salariul de referință (salariul orar prevăzut în CCM pentru grupa de salarizare 4 conf. § 5 nr. 1 BRTV) este de 13,61 € de la 01.01.2006 și de 13,75 € de la 01.04.2006.

(3) Lucrătorul primește suplimentar o sumă reprezentând 5,9% din salariul său orar prevăzut în CCM (sporul de șantier). Sporul de șantier se acordă pentru condițiile grele cărora le este expus lucrătorul, în special ca urmare a continuei mutări a șantierului (2,5%) și a dependenței de condițiile meteo în afara perioadei legale de oprire a activității pe timp nefavorabil (2,9%); de asemenea, 0,5% din sumă servește compensării pierderilor salariale din perioada legală de oprire a activității pe timp nefavorabil.

(4) Sporul de șantier se asigură pentru fiecare oră care trebuie salarizată, nu și orelor suplimentare (orele în „plus“, ore excedentare realizate în acord).

(5) Salariul orar global prevăzut în CCM (GTL)⁵ este format din salariul orar prevăzut în CCM (TL) și sporul de șantier (BZ).

(6) Salariile din grupele de salarizare 1 și 2 sunt stabilite în CCM pentru reglementarea salariilor minime din sectorul construcțiilor (CCM salariu minim). Grupa de salarizare 2a este valabilă pentru lucrătorii care, înainte de 01.09.2002, au lucrat în construcții în ceea ce a fost grupa profesională V, indiferent dacă au avut întreruperi de activitate sau schimbări în raporturile de muncă.

(7) Începând cu **01.09.2005** sunt valabile următoarele salarii, în măsura în care nu prevăd altceva CCM elaborate în baza prezentului CCM și care conțin salariul dintr-un district (tabele de salarii):

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
Grupa de salarizare 6 16,98	16,04	0,94	
Grupa de salarizare 5 15,55	14,68	0,87	
Grupa de salarizare 4 14,78	13,96	0,82	
Grupa de salarizare 3 13,56	12,80	0,76	
Grupa de salarizare 2a 13,18	12,45	0,73	
Faianțari și mozaicari din grupa de salarizare 4 15,27	14,42	0,85	
Șofer pe utilaje de construcții din grupa de salarizare 4 15,05	14,21	0,84	

(8) Începând cu **01.01.2006** sunt valabile următoarele salarii, în măsura în care nu prevăd altceva CCM elaborate în baza prezentului CCM și care conțin salariul dintr-un district (tabele de salarii):

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
Grupa de salarizare 6 16,56	15,64	0,92	
Grupa de salarizare 5 15,15	14,31	0,84	
Grupa de salarizare 4 14,41	13,61	0,80	
Grupa de salarizare 3 13,22	12,48	0,74	

⁵ în continuare: salariul/salariile orar(e) global(e) prevăzut(e) în CCM = GTL

Grupa de salarizare 2a 12,85 Faianțari și mozaicari din grupa de salarizare 4 14,88 Șofer pe utilaje de construcții din grupa de salarizare 4 14,67	12,14 14,06 13,85	0,71 0,82 0,82
--	---------------------------------	------------------------------

(9) Începând cu **01.04.2006** sunt valabile următoarele salarii, în măsura în care nu prevăd altceva CCM elaborate în baza prezentului CCM și care conțin salariul dintr-un district (tabele de salarii):

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
Grupa de salarizare 6 16,73	15,80	0,93	
Grupa de salarizare 5 15,30	14,45	0,85	
Grupa de salarizare 4 14,56	13,75	0,81	
Grupa de salarizare 3 13,34	12,60	0,74	
Grupa de salarizare 2a 12,98	12,26	0,72	
Faianțari și mozaicari din grupa de salarizare 4 15,04	14,20	0,84	
Șofer pe utilaje de construcții din grupa de salarizare 4 14,81	13,99	0,82	

§ 3

Salarii pentru lucrători la posturi staționare

(1) Salariul orar prevăzut în CCM, conf. § 2 alin. 7-9, se va acorda fără spor de șantier, dacă prin această măsură nu ajunge sub limita salariului minim respectiv, pentru lucrătorii care muncesc în cea mai mare parte a programului de lucru plătit nu pe șantier, ci staționar, în special în gospodăria șantierului și în ateliere, inclusiv ateliere de producție pentru prefabricate, ori care sunt șoferi ale gospodăriilor șantierului și autobazelor. Pentru orele de lucru pe șantier, acești lucrători primesc salariul orar prevăzut în CCM și sporul de șantier (GTL).

(2) În zona specială de salarizare Hamburg, lucrătorii din unitățile de producere a prefabricatelor primesc salariul orar prevăzut în CCM, resp. GTL mai mare cu 0,04 €.

§ 4

Salarii pentru lucrări de realizare a stucaturii, tencuielii, zidăriei uscate

(1) Stucatorii pregătiți profesional în sistemul etapizat și care au absolvit treapta superioară primesc după un an de activitate în meseria lor salariul stucatorilor și ipsosariilor, prevăzut la alin. 2, dacă execută preponderent următoarele lucrări:

- executarea lucrărilor de stucatură, realizarea șabloanelor și substrucțiilor, precum și trasarea și aplicarea profilelor;
- schițarea, aplicarea și modelarea de stuc;
- amestecarea, tăierea, aplicarea și șlefuirea de marmură artificială și stuccolostro;
- desenarea, schițarea, modelarea și realizarea de forme, mulaje, modele de arhitectură și de teren, precum și elemente de decor.

(2) Salariul stucatorilor și ipsosarilor din grupa de salarizare 4 este de la **01.09.2005** în valoare de

	TL	BZ	GTL
	€	€	€
	14,42	0,85	15,27

01.01.2006 în valoare de

	TL	BZ	GTL
	€	€	€
	14,06	0,82	14,88

01.04.2006 în valoare de

	TL	BZ	GTL
	€	€	€
	14,20	0,84	15,04

(3) În unitățile care efectuează preponderent lucrări conf. § 1 secțiunea V nr. 34 și/sau nr. 37 BRTV (lucrări de stucatură, tencuire și zidărie uscată), lucrătorii din grupele de salarizare 3 și 4, pe perioada de efectuare propriu-zisă a următoarelor lucrări,

- pereți și plafoane în zidărie uscată, inclusiv substrucții,
- realizarea și asanarea tencuielii interioare (tencuială uscată și umedă),
- asanarea de tencuială exterioară,
- lucrări de acoperire cu straturi subțiri,
- realizarea sistemelor de izolare termică,

au dreptul la următoarele salarii, începând cu **01.09.2005** și în alte condiții decât cele de la § 2, în măsura în care angajatorul i-a confirmat lucrătorului în scris, înaintea începerii activității, pentru ce comandă și în ce perioadă va fi desfășurată activitatea:

GTL

	€
Grupa de salarizare 4	13,27
Grupa de salarizare 4 – din al 10-lea an de activitate	13,93
Grupa de salarizare 3	12,30
Grupa de salarizare 3 – de la 1 septembrie	12,40

Baza de calcul pentru sporuri sunt GTL de mai sus, baza de calcul pentru al 13-lea salariu, GTL de la § 2.

§ 5

Salarii pentru domeniul tehnicii de ardere

(1) Începând cu **1 septembrie 2005**, conf. § 5 din CCM pentru domeniul tehnologiei de ardere, salariile lucrătorilor din acest domeniu se stabilesc după cum urmează:

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
1. Construcții tehnologia de ardere, sobe			
Grupa de salarizare 6 18,18	17,17	1,01	
Grupa de salarizare 5 17,15	16,19	0,96	
Grupa de salarizare 4/2 15,96	15,08	0,88	
Grupa de salarizare 4/1	14.380,84	15,22	
Grupa de salarizare 3	13,96	0,82	
Grupa de salarizare 2	13.120,77	13,89	
2. Construcții coșuri de fum			
Grupa de salarizare 6 19,22	18,15	1,07	
Grupa de salarizare 5 18,03	17,03	1,00	
Grupa de salarizare 4/2 17,00	16,05	0,95	
Grupa de salarizare 4/1 15,96	15,08	0,88	
Grupa de salarizare 3	14,66	0,86	
15,52			
Grupa de salarizare 2	13,54	0,80	
14,34			

(2) Începând cu **1 ianuarie 2006**, conf. § 5 din CCM pentru domeniul tehnologiei de ardere, salariile lucrătorilor din acest domeniu se stabilesc după cum urmează:

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
1. Construcții tehnologia de ardere, sobe			
Grupa de salarizare 6 17,73	16,74	0,99	
Grupa de salarizare 5 16,72	15,79	0,93	
Grupa de salarizare 4/2 15,56	14,70	0,86	
Grupa de salarizare 4/1 14,84	14,02	0,82	
Grupa de salarizare 3	13,61	0,80	
14,41			
Grupa de salarizare 2	12,79	0,75	
13,54			
2. Construcții coșuri de fum			
Grupa de salarizare 6 18,73	17,69	1,04	

Grupa de salarizare 5 17,58	16,60	0,98
Grupa de salarizare 4/2 16,57	15,65	0,92
Grupa de salarizare 4/1 15,56	14,70	0,86
Grupa de salarizare 3 15,13	14,29	0,84
Grupa de salarizare 2 13,98	13,20	0,78

(3) Începând cu **1 aprilie 2006**, conf. § 5 din CCM pentru domeniul tehnologiei de ardere, salariile lucrătorilor din acest domeniu se stabilesc după cum urmează:

GTL	TL	BZ	
	€	€	€
1. Construcții tehnologia de ardere, sobe			
Grupa de salarizare 6 17,91	16,91	1,00	
Grupa de salarizare 5 16,89	15,95	0,94	
Grupa de salarizare 4/2 15,73	14,85	0,88	
Grupa de salarizare 4/1 15,00	14,16	0,84	
Grupa de salarizare 3 14,56	13,75	0,81	
Grupa de salarizare 2 13,69	12,93	0,76	
2. Construcții coșuri de fum			
Grupa de salarizare 6 18,93	17,88	1,05	
Grupa de salarizare 5 17,77	16,78	0,99	
Grupa de salarizare 4/2 16,74	15,81	0,93	
Grupa de salarizare 4/1 15,73	14,85	0,88	
Grupa de salarizare 3 15,29	14,44	0,85	
Grupa de salarizare 2 14,12	13,34	0,78	

(4) Lucrătorul, pentru munca efectuată la coșul de fum, are dreptul la salariul lucrătorului calificat din domeniul construcției de coșuri de fum.

§ 6

Zona specială de salarizare Hamburg

În zona specială de salarizare se va asigura menținerea diferențelor de salariu care rezultă din reglementările de până acum ale CCM pentru zona specială de salarizare Hamburg.

§ 7

Suma fixă

(1) Pentru lunile septembrie 2005-martie 2006, lucrătorii primesc o sumă fixă de 30,00 € lunar, în măsura în care pentru luna respectivă se plătește salariul curent și dacă dreptul lor de salarizare rezultă din prezentul CCM.

(2) Dacă timpul de lucru convenit este mai redus decât cel din CCM, suma fixă se reduce proporțional cu durata convenită a săptămânii de lucru raportată la timpul de lucru prevăzut în CCM. Indiferent de repartizarea concretă a timpului de lucru, primesc sume fixe în valoare de 15,00 €, conf. alin. 1 acei lucrători care sunt parțial pensionați.

(3) Suma fixă este scadentă o dată cu salariul pe fiecare lună calendaristică, pentru luna în care se plătește.

§ 8

Plata pentru ucenici

(1) De la 1 septembrie 2005 , venitul lunar pentru ucenici va fi de	
în primul an de ucenicie	554,00 €
în al doilea an de ucenicie	860,00 €
în al treilea an de ucenicie	1.086,00 €
în al patrulea an de ucenicie	1.222,00 €

în domeniul tehnologiei de ardere va fi de	
în primul an de ucenicie	554,00 €
în al doilea an de ucenicie	894,00 €
în al treilea an de ucenicie	1.171,00 €

(2) § 6 se aplică în mod corespunzător.

§ 9

CCM cu privire la salariile dintr-un district (tabele de salarii)

Organizațiile de land, resp. districtuale ale partenerilor sociali sunt obligate să întocmească neîntârziat CCM cu privire la salarizare (tabelele de salarizare) pentru zona lor, în baza prezentului CCM. În aceste CCM va fi prevăzută și o grupă specială de salarizare pentru șoferii profesioniști.

§ 10

Executarea contractului

(1) Partenerii sociali se obligă să susțină executarea și menținerea prezentului contract, precum și a CCM cu privire la salarizare, dar și la alte aspecte.

(2) Partenerii sociali se obligă ca, în cazul divergențelor la interpretarea prezentului CCM, să înceapă imediat negocieri, înaintea apelării la instanțele specializate pe litigii din CCM.

(3) Părțile contractante, în domeniul de aplicare al prezentului contract, nu pot stabili termeni contrari acestuia cu alte organizații sau angajatori individuali.

(4) În măsura în care în meseria de zugrav și lăcuitor apar modificări ale salariilor prevăzute în CCM, partenerii sociali vor trece la discuții privind adaptarea salariilor reglementate la § 4 alin. 3.

§ 11

Intrare în vigoare, durată

(1) Prezentul CCM intră în vigoare la 1 septembrie 2005 și poate fi reziliat începând cu 31 martie 2007, cu termen de preaviz de două luni înainte de sfârșitul lunii.

(2) Rezilierea prezentului CCM are ca urmare și rezilierea CCM ale organizațiilor de land, resp. district ale partenerilor sociali, încheiate cu privire la salariile dintr-un district (tabelele de salarii) în baza prezentului CCM.

(3) După reziliere, partenerii sociali vor începe negocieri într-un termen de două săptămâni de la primirea rezilierii, pentru a căuta să ajungă la o înțelegere.

Berlin/Frankfurt a.M., 29 iulie 2005

Federația Centrală a
Industriei
Construcțiilor din Germania
Germania

Federația Principală a
Construcțiilor din

Sindicatul industrial Construcții-Agrar-Mediu

**Contractul colectiv cadru, la nivel național,
pentru domeniul construcțiilor,
din 29 iulie 2005
- EXTRAS -**

Între

- **Federația Centrală a Construcțiilor din Germania**
- **Federația Principală a Industriei Construcțiilor din Germania**

și

- **Sindicatul industrial Construcții-Agrar-Mediu**

se încheie următorul contract colectiv:

§ 1

Domeniul de aplicare

(1) Domeniul de aplicare teritorial:

Teritoriul R.F. Germania.

(2) Domeniul de aplicare la nivel de întreprinderi:

Întreprinderi din sectorul construcțiilor.

/.../

§ 3

Timpul de lucru

1. Reglementări generale

1.1 Săptămâna de lucru medie

Durata medie a săptămânii de lucru obișnuite este de 40 de ore/ an calendaristic.

1.2 Timpul de lucru prevăzut în CCM

În lunile ianuarie-martie și decembrie, timpul de lucru obișnuit în zilele lucrătoare, cu excepția pauzelor pentru odihnă, este de 8 ore de luni până joi și de 6 ore vinerea, durata săptămânii de lucru fiind de 38 de ore (program de iarnă). În lunile aprilie-noiembrie, săptămâna de lucru obișnuită în zilele lucrătoare, cu excepția pauzelor pentru odihnă, este de 8,5 ore de luni până joi și de 7 ore vinerea, săptămâna de lucru având o durată de 41 de ore (programul de vară).

1.3 Recuperarea orelor nelucrate, în interval de două săptămâni

Orele nelucrate în unele zile lucrătoare, conform unor reglementări interne ale unității, se recuperează prin prelungirea programului în alte zile lucrătoare, fără plata sporului pentru munca peste normă, în interval de două săptămâni calendaristice (recuperarea orelor nelucrate, în interval de două săptămâni). Astfel, programul de lucru săptămânal poate fi repartizat pe zilele lucrătoare în funcție de necesitățile unității și de condițiile de luminozitate din fiecare anotimp, de comun acord între angajator și comitetul de întreprindere, iar în lipsa comitetului de întreprindere, între angajator și lucrător.

1.4 Compensarea la nivel de unitate, în intervalul de 12 luni

1.41 Efectuarea repartiției

Prin APCI, iar în lipsa comitetului de întreprindere, prin acord individual, se poate stabili pentru un interval de 12 luni succesive (interval de compensare de 12 luni) o repartizare a programului de lucru, alta decât cea negociată, pe

zile lucrătoare, fără spor pentru munca peste normă, dacă, în același timp, se plătește un salariu lunar conf. nr. 1.42. Din APCI sau acordul individual trebuie să rezulte în ce formă se stabilește programul de lucru din zilele lucrătoare și care este termenul pentru comunicarea acestui program.

În interval de 12 luni calendaristice, angajatorul poate dispune să se lucreze 150 de ore în avans, respectiv să fie recuperate 30 de ore de muncă.

Situația și repartizarea acestor ore de lucru se stabilesc de comun acord cu comitetului de întreprindere, iar în lipsa acestuia, cu lucrătorul.

1.42 Salariul lunar

În caz de repartizare a programului de lucru la nivel de întreprindere se plătește un salariu lunar în valoare de 178 GTL pe timpul perioadei de compensare, indiferent de timpul de lucru lunar din lunile aprilie-noiembrie; în lunile decembrie-martie, se plătește un salariu lunar de 164 GTL.

Salariul lunar se reduce cu valoarea GTL pentru acele ore de lucru care nu sunt lucrate din motiv de concediu, boală, impunerea programului de lucru redus, existența perioadelor fără continuarea plății salariului, existența perioadelor de învoire, fără plata salariului, și a absențării nemotivate; se reduce și pentru acele ore în care nu s-a lucrat din cauza condițiilor meteo, în măsura în care nu se face compensarea prin contul de compensare. În măsura în care pentru perioadele respective se plătește o prestație care ține loc de salariu, aceasta se achită pe lângă salariul lunar redus.

Pentru plata zilelor de sărbătoare legală și a zilelor de învoire conf. § 4 nr. 2-3, se are în vedere repartizarea zilelor de lucru conf. nr. 1.2; salariul lunar se reduce în funcție de această valoare.

1.43 Contul de timp de lucru și salarizare (contul de compensare)

Pentru fiecare lucrător se creează un cont de compensare individual. În acest cont de compensare se înregistrează diferența din salariu, pentru orele lucrate propriu-zis, și salariul lunar, calculat pentru fiecare lucrător conf. nr. 1.42. Salariul pentru orele suplimentare nu se reține și nici nu se trece în cont. Problema unei eventuale aplicări de dobândă la creditul din cont se reglementează la nivel de întreprindere.

Creditele de timp de lucru și salariul care urmează să fie plătit pentru acestea nu vor depăși, în nici un moment, 150 de ore; orele de recuperat și salariul deja plătit pentru acestea nu vor depăși, în nici un moment, 30 de ore. În momentul în care s-au adunat 150 de ore, se vor plăti, alături de salariul lunar, și banii pentru orele care depășesc această limită.

Plata salariului trecut în contul de compensare se face numai în scopul compensării pentru salariul lunar, ca plată anticipată a compensației pentru perioada de iarnă, pentru un număr de până la 100 de ore, într-o perioadă alta decât cea de iarnă, la sfârșitul intervalului de compensare sau la plecarea lucrătorului, resp. în caz de deces al acestuia.

Contul se compensează după 12 luni calendaristice. Dacă la sfârșitul perioadei de compensare mai este un credit, se va plăti salariul corespunzător acestuia, în cazul în care nu se mai poate face compensarea cu zile libere.

Prin APCI voluntar sau prin înțelegere individuală, orele lucrate în avans și salariul aferent, trecut drept credit în cont, pot fi transferate în noul cont de compensare, total sau parțial, cu luarea în calcul a volumului de muncă în avans, pentru care nu se plătește spor. Într-o astfel de APCI trebuie să se acorde lucrătorului dreptul la plată pentru creditul din contul său; până la sfârșitul perioadei de compensare curente, trebuie ca acestui credit să i se atribuie valoarea corespunzătoare.

Dacă la sfârșitul perioadei de compensare mai există ore nerecuperate, această datorie se trece în contul următoarei perioade de compensare, trebuie ca în acel interval să se facă recuperarea. Dacă lucrătorul pleacă din unitate, se compensează eventualele credite sau datorii.

1.44 Asigurarea contului de compensare

Angajatorul va asigura, în mod adecvat și pe propria cheltuială, ca plata pentru creditul din cont să poată fi efectuată în orice moment, conform celor stabilite, în special prin garanție bancară, prin cont blocat cu drept de gaj de tip fiduciar sau consemnare în contul Casei de concedii și compensare a salariilor pentru domeniul construcțiilor. Dacă suma nu este păstrată ca salariu net, adică după impozitare și după plata contribuțiilor sociale, trebuie ca asigurarea creditului din cont să cuprindă salariul brut și 45% din salariul brut, pentru contribuțiile sociale. La cererea uneia dintre organizațiile districtuale sau de land ale partenerilor sociali trebuie ca acesteia să i se prezinte dovada asigurării contului de compensare. Dacă nu se face dovada, trebuie ca lucrătorului să i se efectueze plata pentru creditul din contul său; în acel moment încetează acordul cu privire la repartizarea timpului de lucru la nivel de întreprindere.

1.5 Începerea și terminarea programului zilnic de lucru

Începerea și terminarea programului zilnic de lucru, inclusiv pauzele, sunt stabilite de angajator, de comun acord cu comitetul de întreprindere.

1.6 Recuperarea orelor nelucrate

Orele nelucrate din cauza condițiilor meteo pot fi recuperate în unitățile în care nu s-a convenit asupra repartizării timpului de lucru la nivel de întreprindere, conf. nr. 1.4, recuperarea făcându-se în următoarele 24 de zile lucrătoare, de comun acord cu comitetul de întreprindere, iar în lipsa acestuia, de comun acord cu lucrătorul, în măsura în care nu s-a făcut compensarea conf. § 4 nr. 6.4. Pentru fiecare oră de recuperat se plătește spor de muncă peste normă.

1.7 Cooptarea reprezentanților organizației

Dacă nu se ajunge la un acord cu privire la repartizarea timpului de lucru conf. nr. 1.3 și nr. 1.4, trebuie cooptați reprezentanții organizației, pentru a se ajunge la o înțelegere.

2. Săptămâna de lucru a personalului care conduce utilaje și autovehicule

Săptămâna obișnuită de lucru poate fi prelungită peste limita-etalon de la nr. 1.2 cu până la 4 ore pentru personalul care conduce utilaje și cu până la 5 ore pentru șoferii de autovehicule și însoțitorii acestora. Nr. 1.4 se aplică în mod corespunzător. Șoferii nu au voie să stea la volan mai mult de opt ore pe zi. De asemenea, se va ține cont de prevederile legale.

3. Programul de lucru în unități din alt sector

Dacă lucrările de construcții sunt executate într-o unitate din alt sector, pentru care programul de lucru este reglementat altfel decât în construcții, programul de lucru poate fi adaptat după cel al unității din alt sector.

4. Începerea și terminarea programului de lucru, la locul de muncă

Programul începe și se termină la locul de muncă, în măsura în care angajatorul și lucrătorul nu au convenit în alt mod. În cazul șantierelor mai mari, programul de lucru începe și se termină la locul de adunare, stabilit de angajator de comun acord cu comitetul de întreprindere.

5. Ore lucrate peste normă, program de noapte, lucrul în zilele de duminică și de sărbătoare

5.1 Ore suplimentare

Orele suplimentare sunt

- 5.11 orele de muncă lucrate peste programul obișnuit din zilele lucrătoare, în cazul repartizării timpului de lucru în baza negocierilor colective - conf. nr.1.2; orele de muncă lucrate peste programul convenit din zilele lucrătoare convenit, în cazul compensării timpului de lucru într-un interval de 2 săptămâni - conf. nr. 1.3;
și orele pe care lucrătorii care conduc utilaje și autovehicule le-au lucrat și, astfel, s-a prelungit programul lor de lucru obișnuit, conf. nr. 2;
- 5.12 orele de lucru trecute în contul de compensare conf. nr. 1.43 alin. 1 - în cazul în care este stabilită repartizarea timpului de lucru la nivel de întreprindere; în acest caz, nu se acordă sporuri pentru primele 150 de ore suplimentare, în interval de 12 luni calendaristice;
- 5.13 orele de lucru care trebuie plătite alături de salariul lunar conf. nr. 1.43 alin. 2 - în cazul repartizării timpului de lucru la nivel de întreprindere;
- 5.14 orele aflate în contul de compensare la următoarele termene: sfârșitul perioadei de compensare, în măsura în care creditele nu sunt transferate în noua perioadă de compensare conf. nr. 1.43 alin. 4, plecarea lucrătorului prin concediere pe motiv de închidere operațională sau ca urmare a încetării raporturilor de muncă pe perioadă limitată.

În măsura în care a fost plătit deja un spor conf. nr. 5.12 sau nr. 5.13, nu se mai plătește spor prevăzut la nr. 5.14 pentru situația plecării lucrătorului sau la sfârșitul perioadei de compensare.

5.2 Lucrul pe timp de noapte

Lucrul pe timp de noapte este activitatea dintre orele 20.00 la 05.00, conf. dispozițiilor cu privire la sporuri (nr. 6),
în cazul în care se lucrează în două ture – intervalul dintre orele 22.00 și 06.00,
în cazul în care se lucrează în trei ture – munca depusă pe timpul turei de noapte.

5.3 Lucrul în zile de duminică și sărbătoare

Lucrul în zile de duminică și sărbătoare este activitatea depusă în zile de duminică și de sărbătoare, între orele 00.00 și 24.00.

5.4 Dispoziția de lucru peste normă, pe timp de noapte, duminica și în zile de sărbătoare

În cazul în care situația din întreprindere o impune și de comun acord cu comitetul de întreprindere, se poate dispune desfășurarea lucrului peste normă, pe timp de noapte, duminica și în zile de sărbătoare. În această situație, programul zilnic de lucru nu va depăși 10 ore, cu excepția situației în care autoritatea de supraveghere își exprimă acordul prevăzut la § 15. Nu este admisă abuzarea de aceste dispoziții.

6. Sporuri

Pentru ore suplimentare (lucrul peste normă), lucrul pe timp de noapte, duminică și în zilele de sărbătoare, se plătesc următoarele sporuri:

6.1	pentru ore suplimentare	25%
6.2	pentru lucrul pe timp de noapte	20%
6.3	pentru lucrul duminica, precum și în zilele de sărbători legale, în măsura în care acestea coincid cu o zi de duminică	75%
	pentru lucrul în duminica Paștelui și a Rusaliilor, de 1 mai și în prima zi de Crăciun, chiar dacă sunt într-o duminică	200%
	pentru lucrul în toate celelalte zile de sărbătoare legală, în măsura în care nu coincid cu o zi de duminică	200%

Dacă trebuie plătite mai multe sporuri, se achită toate.

6. Încetarea lucrului din cauza intemperiilor

6.1. Dacă încetează lucrul din cauza intemperiilor, nu mai există dreptul la salariu. Compensația pentru perioada de oprire a lucrului în cazul sărbătorilor legale din timpul săptămânii se achită și atunci când lucrul ar fi fost întrerupt în acele zile din cauza intemperiilor.

6.2 Intemperiile în sensul de la nr. 6.1 sunt cele generate atmosferic (în special ploaie, zăpadă, ger) sau urmările acestora, care sunt atât de puternice și de persistente încât este imposibil din punct de vedere tehnic, neeconomic sau inacceptabil pentru lucrători să continue lucrul, în ciuda faptului că au fost luate măsuri simple de protecție (în special purtarea de îmbrăcăminte de protecție, izolarea ferestrelor și ușilor, acoperirea materialelor de construcție și a utilajelor de șantier). Încetarea activității nu este generată exclusiv de intemperii dacă, respectând normele speciale ale protecției muncii, poate fi evitată la locurile de muncă de pe șantier, care sunt dependente de condițiile meteo.

6.3 Asupra continuării, încetării sau reluării lucrului hotărăște angajatorul, după consultarea comitetului de întreprindere și aprecierea obligatorie a situației. Lucrătorii rămân atâta timp pe șantier până ce angajatorul, având în vedere condițiile meteo, hotărăște conf. alin. 1 asupra reluării sau asupra încetării definitive a lucrului. Decizia se ia cu respectarea intereselor reciproce ale angajatorului și lucrătorului. Decizia cu privire la încetarea definitivă a lucrului este obligatorie pentru tot restul zilei de lucru.

6.4 În lipsa unei repartiții a timpului de lucru la nivel de întreprindere conf. § 3 nr. 1.4, angajatorul poate dispune să fie lucrate 30 de ore în avans, iar salariul aferent să îl treacă sub formă de credit într-un cont de economii, ca să îl folosească pentru compensare pentru primele zile de întrerupere a lucrului din cauza intemperiilor în perioada de iarnă, sub forma prestării în avans a compensației pentru perioada de iarnă. Situația și repartizarea acestor ore de lucru se stabilesc de comun acord cu comitetului de întreprindere, iar în lipsa acestuia, cu lucrătorul.

La cererea lucrătorului, salariul net poate fi trecut drept credit în cont, după scăderea impozitului și a contribuțiilor sociale.

Pentru ora lucrată în avans există dreptul la spor pentru lucrul peste normă conf. § 3 nr. 5.11. La nivel de întreprindere, se poate conveni ca sporul pentru lucrul peste normă să nu fie plătit, ci trecut în contul de economii, pentru fiecare oră lucrată în avans trecându-se 1,25 ore sub formă de plată în avans a compensației pentru perioada de iarnă. Creditul nu trebuie să depășească suma corespunzătoare cu 30 de GTL. În cazul în care lucrătorul are un credit pe contul său de economii, angajatorul, la plata fiecărui salariu, va achita mai întâi creanțele salariale cele mai vechi.

În lipsa unui astfel de credit, lucrătorul trebuie ca, în scris, să-și cedeze către angajator dreptul său la compensație, prevăzut la § 8 nr. 8, ceea ce înseamnă valoarea GTL care a continuat să fie plătit pentru orele nelucrate din cauza intemperiilor. Din declarația de cesiune trebuie să rezulte, pentru fiecare perioadă de decontare: numărul de ore nelucrate din cauza intemperiilor și mărimea prestațiilor în avans pentru compensația pe timp de iarnă.

În măsura în care nu este suficient dreptul la compensare, se ia concediu conf. § 8 nr. 3.3, concediul fiind astfel prestație în avans la compensația pentru perioada de iarnă.

În măsura în care nu există dreptul la concediu, lucrătorul, pentru fiecare oră nelucrată, are dreptul la un avans salarial, sub formă de prestație în avans la compensația pentru perioada de iarnă, mărimea avansului salarial fiind cea a GTL; lucrătorul are obligația să recupereze aceste ore nelucrate, fără să aibă dreptul la salariu.

La sfârșitul perioadei de iarnă sau dacă lucrătorul pleacă, se achita suma corespunzătoare eventualului credit. Prin APCI voluntar sau acord individual, creditul de timp și drepturile salariale aferente pot fi transferate, total sau parțial, în perioada următoare de iarnă, cu luarea în calcul a volumului de economisire admis de CCM. Într-un astfel de APCI, lucrătorului trebuie să i se acorde dreptul la plata creditului său; până la sfârșitul perioadei de iarnă curente, dreptul acesta trebuie cerut în scris.

7. Spor pentru neplata acordului

Lucrătorii care lucrează preponderent în acord primesc un spor de 25% din CTL în cazurile prezentate mai sus.

§ 5 Salariul

1. Bazele salariului

Reglementarea generală a salariilor și plata ucenicilor pentru lucrătorilor meseriași și ucenicilor din sectorul construcțiilor se realizează de către partenerii sociali de la nivel central, eventual ca împuterniciți ai organizațiilor membre din partea patronatelor. În reglementarea respectivă, se stabilesc în special salariile de referință pentru teritoriul de aplicabilitate a CCM. Salariul de referință este TL al meseriașului cu calificare specială din grupa de salarizare 4.

2. Bazele încadrării

2.1 Fiecare lucrător se încadrează într-una dintre grupele de salarizare 1-6, după următoarele principii, cu luarea în considerare a § 99 din Legea de garantare a participării angajaților la problemele companiei.

2.2 Pentru încadrarea lucrătorului se ține seama de pregătirea sa profesională, de îndemânarea și cunoștințele sale, de activitatea pe care urmează să o desfășoare. Încadrarea convenită se confirmă lucrătorului în scris, în termen de o lună.

2.3 În cazul în care lucrătorul desfășoară mai multe activități, menționate în diferite grupe, încadrarea lui se va face în grupa care corespunde cu activitatea preponderent desfășurată de el.

2.4 Autonomia lucrătorului nu este afectată prin faptul că activitatea sa este supravegheată.

3. Grupe de salarizare

Se stabilesc următoarele grupe de salarizare:

Grupa de salarizare 1 – lucrător/lucrător la utilaje

Activitatea:

- simple lucrări de construcții și montaj, conform dispozițiilor care îi sunt date
- simple lucrări de întreținere a mașinilor și utilajelor, conform dispozițiilor care îi sunt date

Calificare:

nici una

Exemple de activități:

- sortarea și depozitarea de materiale de construcție și auxiliare, pe șantier
- întreținerea mijloacelor de lucru
- lucrări de curățare și degajare
- ajută la montarea și demontarea schelelor și cofrajelor
- amestecarea mortarului și betonului
- mânuirea de utilaje simple, de ex. compresor, ciocane manuale pentru găurit și percutoare, mașină de compactat, ciocan pneumatic, inclusiv lucrări simple de întreținere
- aplicarea de plăci debitate, din gipscarton și fibre, inclusiv lucrări simple de substrucție și izolare, aplicarea de plăci izolatoare, inclusiv aplicarea tencuielii de armătură cu introducerea țesăturii de armare
- ajută la amenajarea, asigurarea și degajarea șantierelor
- lucrări simple de întreținere a mașinilor și utilajelor
- lucrări simple de terasare
- lucrări de săpare, manual, a șanțurilor pentru țevi și cabluri

Grupa de salarizare 2 – lucrător calificat/mașinist/șofer

Activitatea:

- lucrări limitat calificate (unele activități specifice unei meserii sau unei ocupații speciale învățate), conform dispozițiilor care îi sunt date

Calificare:

- pregătire etapizată pentru construcții, în prima etapă
- pregătire recunoscută ca zugrav sau lăcuiitor, lucrări de construcții parcuri / peisajere, tâmplar
- pregătire recunoscută, cu specific altul decât cel aplicabil în construcții
- curs de mașinist pentru utilaje din construcții
- alte îndemânări echivalente, dobândite în alt mod

Grupa de salarizare 3 – muncitor calificat/mașinist pt. utilaje de șantier/șofer profesionist

Activitate:

lucrări calificate în fiecare meserie

Calificare:

- pregătire etapizată pentru construcții, pe treapta a doua în primul an
- pregătire etapizată pentru construcții, pe treapta întâi + experiență în meserie
- pregătire recunoscută, efectuată în afara pregătirii etapizate pentru construcții
- pregătire recunoscută pentru meseriile de zugrav, lăcuitor, lucrări de construcții parcuri / peisajere, tâmplar – pentru fiecare dintre acestea fiind necesară și experiență în meserie
- pregătire recunoscută, cu specific altul decât cel aplicabil în construcții, + experiență în meserie
- pregătire profesională ca mașinist pt. utilaje de șantier
- examen de șofer profesionist
- îndemânări echivalente dobândite prin experiență profesională îndelungată

Grupa de salarizare 4 – Lucrător cu calificare specială/mașinist pt. utilaje de șantier

Activitate:

executarea autonomă a lucrărilor specializate din fiecare meserie

Calificare:

- pregătire etapizată pentru construcții, la nivelul treptei a doua începând cu al doilea an de activitate
- examen de mașinist pt. mașini de șantier
- pregătire profesională ca mașinist pt. mașini de șantier, începând cu al treilea an de activitate
- îndemânări echivalente dobândite prin experiență profesională îndelungată

Grupa de salarizare 5 – șef de echipă/șef de echipă grup mașini de șantier

Activitate:

- coordonează un mic grup de lucrători, participând la activități, sau execută în mod autonom lucrări dificile
- executarea în mod autonom a lucrărilor dificile de punere în funcție a mașinilor de șantier, fără să aibă lucrători în subordine
- mânuirea și întreținerea mai multor mașini de șantier, inclusiv depistarea defecțiunilor

Calificare:

- pregătire etapizată pentru construcții, în a doua etapă și, de regulă, experiență profesională de mai mulți ani
- examen de mașinist pt. mașini de șantier și, de regulă, experiență profesională de mai mulți ani
- îndemânări echivalente, dobândite prin experiență profesională vastă

Grupa de salarizare 6 – ajutor de maestru(șef de echipă)/maistru pt. mașini de șantier

Activitate:

- coordonarea și îndrumarea unui grup de lucrători în subdomenii ale execuției lucrărilor de construcție, inclusiv prin implicare proprie în activități

Calificare:

- examen de ajutor de maestru(șef de echipă) și angajare, resp. regrupare ca ajutor de maestru(șef de echipă)
- angajare, resp. regrupare ca ajutor de maestru(șef de echipă) fără examenul de mai sus
- examen de maestru pt. mașini de șantier și angajare, resp. regrupare ca maestru pt. mașini de șantier
- angajare, resp. regrupare ca maestru pt. mașini de șantier, fără examen de maestru pt. mașini de șantier

Prin examen de ajutor de maestru(șef de echipă) se înțelege acel examen susținut în fața comisiei de examinare competente, conform dispozițiilor în vigoare cu privire la examinare.

Comisia competentă de examinare este cea recunoscută de normele de examinare ale organizațiilor de land, resp. district ale partenerilor sociali. Numai aceasta are competența examinării pentru activitatea de ajutor de maestru(șef de echipă).

**Contract colectiv de muncă
cu privire la calificare**

**Industria metalurgică și electrotehnicii
Württemberg de nord/Baden de nord
Württemberg de sud-Hohenzollern/Baden de sud
din 19.06.2001**

**Südwestmetall
Stuttgart**

**IG Metall
Stuttgart**

Între
Südwestmetall
Uniunea Industriei metalurgice și a electrotehnicii
Baden-Württemberg e.V. Stuttgart

și

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

se încheie prezentul

**Contract colectiv de muncă
cu privire la calificare**

Preambul

Partenerii sociali sunt de acord că problema calificării și a învățării continue reprezintă cheia pentru asigurarea competitivității unităților, pentru asigurarea locurilor de muncă și a capacității de asigurare a ocupării lucrătorilor.

Partenerii sociali, prin prezentul contract colectiv, recunosc aceste obiective și atribuția lor de a crea cadrul pentru această chestiune de viitor.

§ 1

Domeniul de aplicare

1.1.1 Prezentul contract colectiv se aplică:

1.1.1 teritorial:

pentru landul Baden-Württemberg, cu zonele Württemberg de nord/Baden de nord Württemberg de sud-Hohenzollern/Baden de sud

1.1.2 profesional:

tuturor unităților care ele însele sunt sau proprietarul lor este membru al Uniunii industriei metalurgice și electrotehnice Baden-Württemberg e.V. – Südwestmetall –, Stuttgart.

1.1.3 personal:

tuturor lucrătorilor din aceste unități (muncitori și angajați) care sunt membri ai IG Metall;

- 1.1.3.1 Angajați în sensul prezentului contract colectiv sunt lucrătorii care desfășoară o activitate salarizată dintre cele enumerate la § 133 din Codul Social, Cartea VI.
- 1.1.3.2 Nu sunt angajați în sensul prezentului contract colectiv membrii comitetului de conducere și reprezentanții legali ai persoanelor juridice din entități de personal de drept privat, administratorii firmelor și adjuncții acestora, toți procuriștii și angajații cu funcție de conducere în sensul § 5 alin. 3 din Legea de garantare a participării angajaților la problemele companiei.
- 1.1.3.3 Nu sunt avuți în vedere lucrătorii la domiciliu și nici ucenicii.
- 1.2.1 Contractul colectiv reglementează condițiile minime ale raporturilor de muncă. Dispoziții care completează prezentul contract colectiv pot fi convenite prin acord la nivel de întreprindere, între angajator și comitetul de întreprindere. Astfel de dispoziții nu se pot abate de la contractul colectiv, nici în parte, nici în totalitate, în defavoarea lucrătorilor.
- 1.2.2 În contractul de muncă individual, pot fi stabilite reglementări mai favorabile pentru lucrători.
- 1.2.3 Drepturile comitetului de întreprindere rămân neatinse, în măsura în care nu se ajunge la o reglementare finală prin acest contract colectiv.

§ 2

Perfecționare la nivel de întreprindere

Perfecționarea la nivel de întreprindere în sensul prezentului contract colectiv reprezintă măsurile necesare de calificare, prin care:

- se urmărește continua dezvoltare a cunoștințelor de specialitate, metodice și sociale, în cadrul propriului domeniu atribuțional (calificare de menținere)
- pot fi îndeplinite cerințe modificate în propriul domeniu atribuțional (calificare de adaptare)
- pot fi asumate alte atribuții echivalente sau superioare pentru posturi care urmează să fie ocupate. Acest aspect este valabil atunci când sunt eliminate unele atribuții.

Măsura de calificare este o măsură descrisă și delimitată temporal, precum și din punct de vedere al conținutului. Nu urmărește să se ajungă la convenirea asupra unor anumite metode și poate fi efectuată la locul de muncă sau în cadrul unei alte măsuri din sau din afara unității. Participarea la măsura de calificare se documentează, iar lucrătorului i se confirmă participarea în cadrul acesteia.

Nici una dintre măsurile de calificare în sensul acestei dispoziții nu reprezintă perfecționări de personal în sensul § 5 și perfecționări generale.

§ 3

Convenirea supra măsurilor de calificare și efectuarea acestora

- 3.1 Lucrătorii au dreptul la o discuție periodică cu angajatorul, în cadrul căreia se stabilește dacă există un necesar de calificare. În măsura în care există un necesar de calificare, se convine asupra măsurilor de calificare necesare. În acest scop, lucrătorii pot face propuneri. Pentru stabilirea măsurilor de calificare este necesară, eventual, și stabilirea de priorități printre măsurile de

calificare necesare. Această discuție poate fi efectuată și sub formă de discuție în grup. Detaliile de procedură pot fi reglementate prin acord la nivel de întreprindere. Discuția se poartă anual, în cazul în care nu se convine în alt mod.

Dacă s-a stabilit ca lucrătorii aflați într-unul dintre cele două tipuri de concedii pentru creșterea copilului (§ 13.4 CCM cadru) pot reveni în unitate la un anumit moment, și aceștia au dreptul la o astfel de discuție. Dacă în urma discuției rezultă o măsură, aceasta trebuie efectuată, pe cât posibil, înainte de revenirea la locul de muncă.

Dacă este necesar, în timpul discuției se pune accentul mai ales pe cunoștințele de bază din propriul domeniu atribuțional, atunci când este vorba despre lucrători mai în vârstă. Obiectivul este acela de a menține calificarea lor la nivelul necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor lor.

În cazul în care lucrătorul și angajatorul nu se pun de acord asupra necesarului de calificare și/sau asupra unor măsuri de calificare corespunzătoare, se aplică prevederile § 4.

Șefii direcți, lucrătorii sau comitetul de întreprindere pot propune și alte măsuri de calificare, dacă sunt necesare într-un termen scurt.

- 3.2 Angajatorul informează comitetul de întreprindere despre necesarul de calificare și convine asupra măsurilor de calificare. Angajatorul și comitetul de întreprindere discută cel puțin anual despre implementare, cu luarea în considerare a priorităților de la nivelul întreprinderii. Prezentele reglementări nu aduc atingere drepturilor, mai cuprinzătoare, de co-decizie, prevăzute de Legea de garantare a participării angajaților la problemele companiei.

Angajatorul și comitetul de întreprindere vor conveni, pe cât posibil și necesar, asupra unor programe speciale de calificare pentru lucrători instruiți și necalificați. Astfel de programe le pot înlocui pe cele prevăzute la § 3.1, în măsura în care conținutul programului permite acest lucru.

- 3.3 În scopul determinării măsurilor de calificare necesare, se poate apela la experiența Agenției pentru promovarea perfecționării la nivel de întreprindere.

- 3.4 Costurile măsurilor de calificare sunt suportate de angajator, în măsura în care nu sunt preluate de un terț.
Se consideră timp de lucru tot acel timp în care are loc măsura de calificare, precum și durata călătoriei în intervalul de timp convenit a fi timp de lucru obișnuit, individual; salariul lunar se plătește în continuare.

- 3.4.1 În măsura în care acțiunea de calificare are loc în afara timpului de lucru zilnic sau săptămânal stabilit, timpul alocat va fi plătit, dar fără spor pentru muncă peste normă, sau, dacă lucrătorul dorește, va fi compensat total sau parțial prin timp liber plătit. În acest caz, se va ține seama de necesarul de la nivel de întreprindere.

- 3.4.2 Durata călătoriei, în măsura în care are loc sâmbăta, duminica sau în zile de sărbătoare, se plătește fără spor, fiind considerată timp de lucru. Prezenta reglementare nu modifică reglementările existente la nivel de întreprindere.

- 3.4.3 Dacă măsura de calificare are loc într-o zi întreagă, salariul se plătește în continuare, iar timpul nelucrat în acea zi se consideră ca lucrat. În cazul reglementărilor cu privire la timpul de lucru flexibil, se consideră măsură de calificare cu durata de o zi acțiunea pentru care trebuie alocată 1/5 din săptămâna de lucru obișnuită, individuală.
- 3.4.4 § 11.3.2 LGRTV⁶ I Württemberg de nord/Baden de nord și Württemberg de sud-Hohenzollern/Baden de sud, resp. § 11.2.2 LGRTV I Baden de sud se aplică în mod corespunzător.
- 3.5.1 Lucrătorii au obligația să participe la determinarea necesarului de clarificare. Aici intră în special participarea la discuțiile și măsurile de calificare convenite.
- 3.5.2 În cazul în care lucrătorii refuză să participe la o măsură de calificare asupra căreia s-a convenit, se aplică § 10.2.5 LGRTV I. În rest, sunt valabile drepturile și obligațiile din contractul de muncă.
- 3.5.3 Lucrătorii care au participat la o măsură de calificare în sensul § 2, au obligația să folosească acea calificare dobândită, în măsura în care o cere domeniul lor atribuțional, inclusiv prin activitate flexibilă și orientată spre necesar.
- 3.6 Lucrătorii de la linia de producție, banda de montaj și/sau cei care execută o singură operațiune,
- dacă au activități cu conținut uniform, monotone, repetitive, nestimulative sau
- dacă nu au posibilitatea de a avea contacte sociale și în condițiilor în care prezintă aceleași aptitudini, vor fi avuți în vedere cu prioritate la ocuparea posturilor echivalente sau superioare. Pentru eventuala calificare necesară se aplică § 2 și § 3.1.
Aceste condiții nu sunt întrunite dacă se asigură îmbunătățirea pregătirii prin mecanisme de compensare eficiente din domeniul politicii muncii. De regulă, mecanisme adecvate de compensare sunt: lucrul cu executarea mai multor operațiuni, lucru în grupă, rotarea posturilor, preluarea de mai multe sarcini/atribuții etc.

§ 4

Soluționarea conflictelor

- 4.1 Dacă în unitățile cu peste 300 lucrători nu se ajunge la un acord în sensul § 3.1 între lucrători și șefii direcții ai acestora, se va încerca găsirea unei soluții în comisia paritară.
- 4.2 În unități cu până la 300 de lucrători, acordul acesta se realizează între angajator și comitetul de întreprindere.
- 4.3 Comisia paritară conf. § 4.1 este formată din până la câte trei reprezentanți ai angajatorului și lucrătorilor. Reprezentanții angajatorului sunt stabiliți de acesta, cei ai lucrătorilor, de comitetul de întreprindere. Ambele părți numesc un număr corespunzător de adjuncți.
Membrii și adjuncții comisiei paritare vor fi învoiți pentru a-și îndeplini atribuțiile din CCM, fără reducerea salariului.

⁶ LGRTV – CCM cadru salarizare

- 4.4 Dacă nu se convine asupra unei soluții în comisia paritară, resp. între angajator și comitetul de întreprindere, este cooptat un reprezentant al Agenției pentru promovarea perfecționării la nivel de întreprindere (§ 6). Acesta primește drept de vot.
Unitățile cu peste 300 de lucrători pot conveni asupra altor proceduri, echivalente, pentru soluționarea conflictului din întreprindere.
- 4.5 Reprezentantul Agenției va ține cont, în decizia sa, de necesitatea perfecționării lucrătorilor, precum și de posibilitățile economice și organizatorice ale unității.

§ 5

Perfecționarea personală

- 5.1 Lucrătorii, după 5 ani de muncă în unitate, au dreptul o singură dată la un acord de scoatere din producție, pentru max. 3 ani, cu drept de reangajare, în cazul în care vor să participe la o măsură de calificare mai cuprinzătoare în cadrul perfecționării profesionale personale. Lucrătorii cu normă întreagă au dreptul ca, în locul scoaterii din producție, să lucreze cu normă parțială pe durata măsurii de calificare. După încheierea măsurii, lucrătorul are dreptul la un post asemănător celui ocupat anterior, precum și la un post echivalent sau superior. În cazul persoanelor care au lucrat cu normă întreagă aceasta înseamnă un post cu normă întreagă.

Perfecționarea personală trebuie, în principiu, să permită desfășurarea unei activități în unitatea care aprobă scoaterea din producție, indiferent de situația actuală a ocupării.

Dreptul la program de lucru parțial există în ceea ce privește jumătate din săptămâna de lucru obișnuită. Angajatorul și lucrătorul pot conveni și asupra unei alte forme de program parțial.

- 5.2 Cu acordul comitetului de întreprindere, se poate deroga de la această obligație, dacă la momentul încheierii măsurii de perfecționare nu este posibil ca lucrătorului să i se ofere un post corespunzător, din cauza problemelor acute ale ocupării în unitate. În cazul în care comitetul de întreprindere refuză să își dea acordul, decide, la cererea angajatorului biroul de mediere prevăzut în contractul colectiv cu privire la asigurarea ocupării.
- 5.3 Vechimea dinaintea începerii perfecționării personale se ia în calcul la reangajare, pentru drepturile de tot felul, care depind, ca motiv și mărime, de durata lucrată în aceeași unitate.
- 5.4 Termenele pentru solicitarea acordării drepturilor de la § 5.1:
- 6 luni înaintea începerii măsurii – dacă măsura de calificare durează până la 3 luni;
 - 9 luni înaintea începerii măsurii – dacă măsura de calificare durează până la 1 an;
 - 12 luni înaintea începerii măsurii – dacă măsura de calificare durează până la 3 ani.

După aprobarea pentru participarea la măsura de calificare, partenerii sociali convin asupra acordului de scoatere din producție și reangajare, resp. asupra trecerii de la norma întreagă la norma redusă.

- 5.5 În cazul neparticipării sau a întreruperii măsurii de calificare, din motive justificate, are loc reangajarea pe același post sau pe un post echivalent, resp. revenirea la norma întreagă. Dispozițiile de la § 5.2 se aplică în mod corespunzător. În acest caz, termenul de solicitare a acordării dreptului este de 3 luni, în măsura în care nu se convine asupra altei soluții.
- 5.6 Dreptul de la § 5.1 este exclus în unitățile care au, de regulă mai puțin de 50 de persoane care lucrează cu normă întreagă, dar nu și ucenici.

§ 6

Agenția partenerilor sociali pentru promovarea perfecționării profesionale

Partenerii sociali creează împreună o Agenție pentru promovarea perfecționării profesionale.

Atribuțiile acestei Agenții sunt:

- întărirea convingerii firmelor și lucrătorilor că este necesară calificarea profesională permanentă, pentru a putea folosi potențialul de calificare al lucrătorilor.
- pregătirea de măsuri de perfecționare pentru lucrători instruiți și necalificați, pentru lucrători mai în vârstă și pentru lucrători care revin după perioade de întrerupere a serviciului (de ex. după concediul de creștere a copilului).
- îmbunătățirea informării și transparenței ofertelor de calificare profesională din afara întreprinderii.
- popularizarea de modele pentru perfecționarea profesională și, dacă lipsesc, dezvoltarea unor astfel de modele.
- consilierea firmelor și comitetelor de întreprindere cu privire la oferta, derularea și metodele măsurilor de calificare. Acest aspect este valabil în special pentru consilierea IMM. Aici intră și consilierea în cazul folosirii mijloacelor politicii active a pieței muncii.
- contribuie la decizii în cazurile de la § 4.4.
- dezvoltarea de standarde calitative pentru perfecționarea la nivel de întreprindere, expertiza și, eventual, certificarea calității structurilor și măsurilor de perfecționare.

Partenerii sociali vor verifica periodic dacă și ce succese au fost obținute în cadrul calificării la nivel de întreprindere – inclusiv prin Agenția pentru promovarea perfecționării profesionale.

§ 7

Dispoziții finale

- 7.1 Prezentul contract colectiv intră în vigoare la 1.9.2001, cu excepția § 3.1 care intră în vigoare la 1.1.2002. Prezentul contract colectiv înlocuiește § 3 LGRTV I în zonele Württemberg de nord/Baden de nord și Württemberg de sud-Hohenzollern/Baden de sud.

Acordurile la nivel de întreprindere, care se bazează pe § 3 LGRTV I, versiunea veche, rămân valabile și vor fi verificate de către ACI pe baza prezentului contract colectiv.

- 7.2 Rezilierea prezentului contract colectiv este posibilă după 31.12.2004, cu termen de preaviz de 3 luni la trimestru.
- 7.3 Angajatorul are obligația ca, în mod adecvat, să facă trimitere la acest contract colectiv și să-l prezinte în unitate, spre a fi luat la cunoștință conținutul.

**Contractul colectiv
cu privire la conversia salariilor
în industria metalurgică
din 4.9.2001
- extras -**

Gesamtmetall

IG Metall

**§ 1
Domeniul de aplicare**

Prezentul contract colectiv se aplică

- 1.1 teritorial:
pe teritoriul RF Germania;
- 1.2 profesional:
pentru toate unitățile din industria fierului, metalurgiei și electrotehnicii;
- 1.3 personal:
pentru toți lucrătorii, în măsura în care corespunde pentru ei domeniul de aplicare al CCM regionale cu privire la salarizare.
Sunt incluși și cei care sunt ucenici conform Legii cu privire la pregătirea profesională.

**§ 2
Principiul transformării salariului**

Dispozițiile prezentul contract colectiv reglementează conversia salariilor negociate, pentru un fond de pensie.

**§ 3
Dreptul lucrătorului**

În cadrul dispozițiilor de mai jos, lucrătorul are dreptul la conversia unor componente salariale în favoarea unei viitoare forme de asistență în baza unui fond de pensie.

**§ 4
Ponderea valorii care va fi convertită**

- 4.1 Lucrătorul poate cere ca din drepturile sale salariale viitoare să fie folosită 4% din limita de calcul a contribuției la asigurarea de pensie printr-un un fond de pensie la nivel de întreprindere. La conversie, nu se va coborî sub mărimea de referință de 1/160 de la § 18 alin. 1 din Cartea a IV-a a Codului Social. Detaliile se stabilesc în scris, de către angajator și lucrător, pe baza acestui contract colectiv.

**§ 5
Componente salariale convertibile**

- 5.1 Drepturile de salarizare deja existente nu pot fi supuse conversiei.
- 5.2 La cererea lucrătorului, pot face obiectul conversiei drepturi viitoare la
 - a. plata specială la nivel de întreprindere, în sensul anexei 1;
 - b. prima de concediu suplimentară, în sensul anexei 2;
 - c. prestațiile prevăzute în CCM cu privire plățile pentru formarea de capital;
 - d. alte componente salariale.

- 5.3 Prin APCI voluntar pot fi stabilite detalii cu privire la alegerea componentelor salariale în sensul de la nr. 5.2.

§ 6

Scadența salariului care va fi convertit

- 6.1 Salariul care va fi supus conversiei are regimul sumei unice, indiferent de reglementările respective prevăzute în CCM.
- 6.2 Termenul scadent este 1 decembrie din anul calendaristic în care ar fi devenit scadent salariul care trebuie convertit. Prin APCI voluntar poate fi stabilit un alt termen anual pentru scadență.
- 6.3 În cazul în care angajatorul este de acord cu plăți pentru drepturi viitoare care nu sunt încă scadente, lucrătorul, la încetarea raporturilor de muncă, va restitui angajatorului sumele pentru care nu a lucrat până la sfârșitul anului.

§ 7

Procedura

- 7.1 Lucrătorul trebuie să-și ceară dreptul la convertirea salariului cel târziu cu două săptămâni înainte de 1 ale lunii în care intră în vigoare acordul. Prin APCI voluntar se poate stabili și o condiție diferită de aceasta.
- 7.2 Lucrătorul care optează pentru convertirea unor componente salariale negociate este obligat la aceasta timp de 12 luni, cu excepția situației în care situația sa existențială sau a veniturilor se schimbă în mod esențial.
- 7.3 Pentru calculul drepturilor de tot felul se iau ca etalon salariile care ar rezulta în lipsa procedurii de convertire a salariului.

§ 8

Modelul de asigurare

Angajatorul oferă lucrătorului un model de asigurare prin sistemul de convertire a salariului.

- 8.1 Angajatorul oferă lucrătorului unul dintre modelele din sistemul pentru ramurile metalurgie și electrotehnică.
- 8.2 În loc de acestea, angajatorul poate acorda dreptul de la § 3 și prin următoarele oferte:
- 8.2.1 Angajatorul poate să-i ofere lucrătorului posibilitatea convertirii salariului într-una dintre structurile existente de fond de pensii la nivel de întreprindere; dacă această cale nu este eligibilă conf. §§ 82 și următ. din Legea cu privire la impozitul pe venitul global, angajatorul trebuie să ofere suplimentar un model eligibil de fond de pensie la nivel de întreprindere (Casa de pensii, fond de pensii, asigurare directă).
- 8.2.2 Angajatorul poate oferi lucrătorului varianta de convertire a salariului într-o nouă structură a fondului de pensie la nivel de întreprindere.
- 8.2.3 Angajatorul și comitetul de întreprindere pot conveni asupra convertirii salariului printr-o structură de fond de pensie la nivel de întreprindere.
- 8.3 În cazurile de la 8.1 și 8.2, trebuie asigurate condițiile pentru ca în cadrul modelului/modelelor oferit(e) să fie posibilă convertirea eligibilă conf. §§ 10a, 82 și următ. din Legea cu privire la impozitul pe venitul global, precum și cea neeligibilă. În cazul oferirii sau convenirii asupra unei asigurări directe, aceasta trebuie să corespundă ca prestație și costuri standardului oferit de sistemul de asigurare pentru ramurile metalurgie și electrotehnică.

§ 9 Contribuții

- 9.1 Contribuțiile din convertirea salariului se achită pentru beneficiari ai unei pensii pentru limită de vârstă în sistemul de asigurări obligatorii de pensie, ori ai unei pensii pentru reducerea capacității de muncă, ori ai unei pensii de urmaș (văduv/ă, orfani) a(l) beneficiarului sau viitorului beneficiar.
- 9.2 Salariatului i se pot prezenta următoarele riscuri, asupra căruia să decidă:
- reducerea capacității de muncă
 - pensie de urmaș (văduv/ă, orfani) a(l) beneficiarului sau viitorului beneficiar.
- 9.3 Angajatorul va asigura condițiile pentru ca surplusurile din contul de pensie de la nivel de întreprindere să îi revină în totalitate beneficiarului, în scopul creșterii beneficiului.

§ 10 Continuarea modelului

La angajarea unui lucrător în perioada în care acesta contribuie la un model al sistemului de asigurare din industriile metalurgiei și electrotehnicii, trebuie ca angajatorul, la cererea lucrătorului, să continue asigurarea plății contribuțiilor, dacă susține modelul respectiv în sistemul de asigurare al industriilor metalurgiei și electrotehnicii.

Angajatorul va verifica, la cererea lucrătorului, dacă să continue asigurarea plății contribuțiilor prin preluare de la angajatorul anterior, și anume prin preluarea valorii în numerar. Condiția pentru preluare este ca și convertirea salariului lucrătorului să nu aibă ca urmare o modificare a tipului de sprijin din cauza schimbării locului de muncă.

§ 11 Garanția pentru situația de insolvabilitate

Angajatorul va contracta o asigurare împotriva situației de insolvabilitate, în măsura în care modelul nu implică o astfel de asigurare, iar drepturile și perioadele de contribuție nu sunt asigurate obligatoriu, împotriva insolvabilității, în primii doi ani de la începutul procesului de cotizare.

§ 12 Obligații de informare

Angajatorul informează lucrătorii cu privire la caracteristicile de bază ale modelului oferit. Lucrătorului i se comunică date generale ale structurii care asigură formarea fondului de pensie și în special informații despre prestațiile de care poate beneficia.

§ 13 Intrarea în vigoare și durata

- 13.1 Prezentul contract colectiv intră în vigoare la 01.12.2001 și poate fi reziliat după 31.12.2006, cu termen de preaviz de 3 luni la sfârșitul anului. Până la încheierea unui nou contract colectiv, se aplică prevederile contractului colectiv reziliat, în măsura în care partenerii sociali nu stabilesc altceva.

- 13.2 În măsura în care reglementările legale referitoare la asigurarea obligatorie de pensie, ale Legii cu privire la îmbunătățirea sistemului de asigurare de pensie la nivel de întreprindere („BetrAVG”) sau ale altor norme fac necesară o modificare a contractului colectiv în legătură cu reglementarea convertirii salariului, partenerii sociali vor începe negocieri în acest scop, pentru a face posibilă, în continuare, transformarea salariului corespunzător dispozițiilor legale.
- 13.3 La intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv nu se modifică și continuă să își păstreze valabilitatea înțelegerile existente sub formă de contracte colective, APCI sau acorduri individuale cu privire la convertirea salariului, fondul de pensie de la nivel de întreprindere și perioadele de contribuție.

**7. Legea cu privire la contractul colectiv de muncă pentru Republica Federală
Germania**

Legea cu privire la contractul colectiv de muncă (LCCM)

din 9.04.1949 (re/publicată în M.O. din 1949, 55, 68), în forma din 25.08.1969 (M.O. I 1323), cu ultimele modificări prin Legea din 29.10.1974 (M.O I 2879)

§ 1 Conținutul și forma contractului colectiv

- (1) Contractul colectiv de muncă⁷ reglementează drepturile și obligațiile partenerilor sociali și conține norme de drept referitoare la conținutul, încheierea și încetarea raporturilor de muncă, precum și problemele de la nivel de întreprindere, cât și cele legate de Legea pentru garantarea participării angajaților la problemele întreprinderii.
- (2) Contractele colective necesită forma scrisă.

§ 2 Părțile contractului colectiv - partenerii sociali

- (1) Partenerii sociali sunt sindicatele, angajatorii individuali, precum și asociațiile de angajatori.
- (2) Asocierea sindicatelor și a organizațiilor angajatorilor (organizații reprezentative) pot încheia contracte colective în numele organizațiilor lor afiliate, dacă dispun de împuternicirea necesară.
- (3) Organizațiile reprezentative pot fi parteneri sociali în contractul colectiv, dacă încheierea de astfel de contracte face parte dintre atribuțiile lor statutare.
- (4) În cazurile de la alin. 2 și 3, organizațiile reprezentative, precum și organizațiile afiliate la acestea răspund pentru îndeplinirea obligațiilor reciproce ale partenerilor sociali.

§ 3 Asumarea de obligații prin contracte colective

- (1) Sunt obligați prin CCM membrii partenerilor sociali și ai angajatorului care este parte în CCM.
- (2) Normele legale din CCM cu privire la problemele de la nivel de întreprindere, precum și cele legate de Legea de garantare a participării angajaților la problemele întreprinderii sunt valabile pentru toate întreprinderile ale căror angajatori sunt obligate prin CCM.
- (3) Obligațiile din CCM se mențin până la încetarea acestuia.

⁷ **Legea cu privire la stabilirea condițiilor minime de muncă** din 11.1.1952 (M.O. I 17, cu ultimele modificări prin Ordonanța din 26.2.1993 (M.O. I 278), nu a fost aplicată până la această dată. Pe lângă dispozițiile sale materiale, conține și reglementări cu privire la stabilirea de condiții minime de muncă, prin intermediul unei comisii de pe lângă Ministerul Federal al Muncii, precum și dispoziții referitoare la supraveghere:

§ 1

- (1) Reglementarea salariilor și a altor condiții de muncă se face, în principiu, prin acord liber între partenerii sociali, adică prin contracte colective de muncă.
- (2) Pentru reglementarea de salarii și alte condiții de muncă pot fi stabilite condiții minime de muncă, dacă
 - a) nu există sindicate sau organizații ale angajatorilor pentru ramura economică sau tipul de profesie/meserie ori dacă acestea cuprind numai un număr foarte redus de lucrători sau angajatori, și
 - b) este necesară stabilirea de condiții minime de muncă în scopul satisfacerii cerințelor sociale și economice ale lucrătorilor, și
 - c) nu au fost reglementate salariile sau alte condiții de muncă prin declararea valabilității generale a unui CCM.
- (3) Prezenta lege nu aduce atingere dispozițiilor Legii cu privire la munca la domiciliu.

...

§ 8

- (1) Condițiilor minime de muncă li se aplică, în mod corespunzător dispozițiile legale cu privire la contractul colectiv, în măsura în care din lipsa partenerilor sociali sau din prezenta lege nu rezultă altceva.
- (2) Prevederile din CCM primează față de condițiile minime de muncă.
- (3) Renunțarea la drepturile din condițiile minime de muncă este posibilă numai prin concordat. Pentru renunțare este necesar acordul autorității superioare de land pentru problemele muncii sau a organizației desemnate de aceasta.

§ 4 Efectul normelor

(1) Normele din CCM referitoare la conținutul, încheierea sau încetarea raporturilor de muncă sunt valabile nemijlocit și în mod obligatoriu între cei reciproc obligați prin CCM, care se află sub incidența normelor CCM. Prezenta dispoziție se aplică în mod corespunzător normelor din CCM cu privire la problemele de la nivel de întreprindere și cele legate de Legea pentru garantarea participării angajaților la problemele întreprinderii.

(2) În cazul în care CCM prevede și reglementează structuri ale partenerilor sociali (Case de compensare a salariilor, Case pentru fonduri de concedii etc.), reglementările se aplică nemijlocit și obligatoriu statutului acestor organizații, precum și raporturilor dintre organizație, pe de-o parte, și angajatorii și lucrătorii obligați prin CCM, pe de altă parte.

(3) Înțelegerea cu alt conținut se admit numai în măsura în care este prevăzut în CCM sau dacă conțin o modificare a reglementărilor în favoarea lucrătorului.

(4) Renunțarea la drepturile rezultate prin CCM este admisibilă numai într-un concordat aprobat de partenerii sociali. Este exclusă stingerea drepturilor rezultate din CCM. Termenele în funcție de care este exclusă pretinderea drepturilor din CCM pot fi stabilite numai în CCM.

(5) După încheierea duratei contractului colectiv, normele legale continuă să fie valabile, până la înlocuirea lor printr-un alt acord.

§ 5 Declarația valabilității generale

(1) Ministrul federal al muncii și protecției sociale, de comun acord cu o comisie formată din câte trei reprezentanți ai organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și angajaților, poate extinde valabilitatea unui contract colectiv, declarându-l general valabil, la cererea unuia dintre partenerii sociali, în situația în care

1. angajatorii care sunt parte în contracte colective nu au mai puțin de 50 % din angajații cărora li se aplică prevederile contractului colectiv, și

2. declarația obligativității generale se dovedește a fi în interes public.

Condițiile de la nr. 1 și 2 nu se aplică dacă declarația obligativității generale se dovedește a fi necesară în vederea înlăturării unei urgențe sociale.

(2) Înaintea luării unei decizii cu privire la cerere, angajatorilor și angajaților - pentru care va avea efect declarația obligativității generale -, sindicatelor și uniunilor angajatorilor, interesate de rezultatul procedurii, precum și autorităților pentru muncă de la nivel de land, pe a căror rază se aplică CCM, li se va da ocazia să ia poziție, în scris, precum și să-și exprime punctul de vedere în cadrul unor negocieri verbale și publice.

(3) În cazul în care autoritatea superioară a unui land implicat obiectează împotriva cererii de extindere a valabilității CCM, ministrul federal al muncii și protecției sociale va da curs cererii, dar numai cu acordul guvernului federal.

(4) Prin extinderea valabilității CCM, normele legale ale acestuia li se vor aplica și acelor angajatori și lucrători care, până la data declarării valabilității generale, nu erau obligați prin respectivul CCM.

(5) Ministrul federal al muncii și protecției sociale poate anula valabilitatea generală a unui CCM, de comun acord cu comisia de la alin. 1, dacă anularea este în interes public. Alin. 2 și 3 se aplică în mod corespunzător. În rest, valabilitatea generală a CCM încetează odată cu sfârșitul duratei pentru care a fost încheiat.

(6) În unele cazuri, ministrul federal al muncii și protecției sociale poate transfera dreptul de declarație și de anulare a valabilității generale a CCM asupra autorității superioare pe probleme ale muncii de la nivelul unui land.

(7) Declararea și anularea valabilității generale necesită publicarea.⁸

§ 6 Registrul CCM

La ministerul muncii și al protecției sociale se ține un registru al contractelor colective, în care sunt trecute încheierea, modificarea și anularea CCM, precum și începutul și încetarea valabilității generale.

§ 7 Obligația de remitere și comunicare

(1) Partenerii sociali sunt obligați să remită ministrului muncii și protecției sociale originalul sau o copie legalizată, precum și alte două copii ale fiecărui CCM și ale modificărilor acestuia; remiterea se face gratuit, în termen de o lună de la încheierea CCM; abrogarea fiecărui CCM i se comunică în termen de o lună. Partenerii sociali mai sunt obligați să trimită câte trei copii ale CCM și ale modificărilor acestuia către autoritățile pe probleme ale muncii din landurile pe raza cărora se aplică prevederile CCM; trimiterea se face gratuit, în termen de o lună de la încheierea contractului; abrogarea CCM se comunică în interval de o lună. Neîndeplinirea acestor obligații de către partenerul social nu are ca urmare răspunderea celorlalți parteneri sociali.

(2) Se consideră contravenție încălcarea premeditată sau din culpă a celor prevăzute la alin. 1 în privința remiterii sau comunicării, fie prin neîndeplinire, neîndeplinire corectă, completă sau în termen a obligațiilor. Contravenția poate fi pedepsită și prin amendă contravențională.

(3) Autoritatea administrativă în sensul § 36 alin. 1 nr. 1 din Legea contravențiilor este acea autoritate față de care trebuie îndeplinită obligația de la alin. 1.

§ 8 Comunicarea CCM

Angajatorii au obligația să afișeze CCM relevante pentru unitatea lor, într-un loc adecvat din întreprindere.

§ 9 Stabilirea caracterului executoriu

Deciziile executorii ale instanțelor muncii, emise în litigii între partenerii sociali din CCM sau cu privire la existența sau inexistența unui CCM, sunt obligatorii pentru instanțe și instanțe de arbitraj în cauzele dintre partenerii cărora li se aplică CCM, precum și între aceștia și terți.

§ 10 CCM și regulamentul tarifar (fără obiect)

§ 11 Norme metodologice

Ministrul muncii și protecției sociale, cu participarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, poate emite normele necesare aplicării legii⁹, în special cu privire la

1. constituirea și administrarea registrului CCM și a arhivei CCM;
2. procedura de declarare a valabilității contractelor colective și de anulare a regulamentelor tarifare și dispozițiilor, procedura de publicare în cazul depunerii cererii, al declarării și încetării valabilității generale și a anulării regulamentelor tarifare și dispozițiilor, precum și al costurilor care se creează astfel;
3. comisia menționată la § 5.

§ 12 Organizații reprezentative

Organizații reprezentative în sensul prezentei legi sunt – indiferent de reglementarea de la § 2 – acele forme de asociere dintre sindicate sau uniuni ale angajatorilor, care

⁸ Cu privire la Catalogul contractelor colective cu valabilitate generală – vezi B.O. al Ministerului Federal al Economiei și Muncii, 9/90, 47 /vezi și *Pulte*, CCM cu valabilitate generală – Prezentare sistematică, cu listă de adrese, 1991).

⁹ vezi **Normele metodologice la Legea CCM**, în forma de la 16.1.1989 (M.O. I pag. 76).

au relevanță deosebită pentru reprezentarea intereselor lucrătorilor sau angajatorilor în domeniul muncii de pe teritoriul Germaniei. Sunt asimilate acestora sindicatele și uniunile de angajatori care nu aparțin unei astfel de forme de asociere, dacă îndeplinesc condițiile legate de relevanță.

§ 12a Persoane aflate într-un raport de muncă asemănător angajaților

(1) Prevederile prezentei legi se aplică în mod corespunzător

1 pentru persoane dependente din punct de vedere economic și care necesită protecție socială asemănătoare celei pentru lucrători (persoane aflate într-un raport de muncă asemănător angajaților), dacă lucrează pentru alte persoane în baza unui contract de servicii sau lucrări, iar serviciile/lucrările le realizează personal, preponderent fără colaborarea unor lucrători, și

a) lucrează mai ales pentru 1 persoană, sau

b) mai bine de jumătate din venitul lor din muncă provine, în medie, de la 1 persoană; dacă nu poate fi prevăzută o astfel de situație, se iau ca etalon pentru calcul ultimele șase luni, iar dacă perioadele de muncă sunt mai scurte, etalonul sunt acele intervale, în măsura în care nu s-a convenit altfel prin contractul colectiv,

2 persoanelor prevăzute la nr. 1, pentru care lucrează persoanele aflate într-un raport de muncă asemănător angajaților, precum și raporturilor de muncă în baza contractelor de servicii/lucrări dintre acestea și persoanele aflate într-un raport de muncă asemănător angajaților.

(2) Mai multe persoane, pentru care lucrează o persoană aflată într-un raport de muncă asemănător angajaților sunt considerate a fi o singură persoană, dacă aceste mai multe persoane sunt luate împreună după modelul unui concern (§ 18 din Legea acțiunilor) sau dacă formează, între ele, o unitate organizatorică sau o entitate de lucru care nu este doar temporară.

(3) Alin. 1 și 2 se aplică persoanelor cu activități artistice, de scriitor sau jurnalistice, precum și persoanelor care participă la realizarea, mai ales din punct de vedere tehnic, a unor astfel de activități, mai ales atunci când – altfel decât este prevăzut la alin. 1 nr. 1 lit. b, prima parte – au dreptul să primească, în medie, de la 1 persoană cel puțin o treime din totalul salariului pentru munca depusă.

(4) Prevederea nu se aplică agenților comerciali în sensul § 84 din Codul comercial.

§ 12b Clauza pentru Berlin (fără obiect)

§ 13 Intrarea în vigoare

(1) Prezenta lege intră în vigoare odată cu promulgarea sa.

(2) Contractele colective încheiate anterior intrării în vigoare a prezentei legi se supun prevederilor acesteia.