



UE - PHARE

Proiect de înfrățire instituțională

RO 2003/IB/SO/02

**“Promovarea dialogului social autonom
în România”**

**Raport de Țară
(Raport Inițial)**



Raport de țară (raport inițial)

1.) Dezvoltarea și contextul dialogului social bipartit autonom, în practică.....	3
1.1) Sindicatele	3
1.2) Patronatele.....	5
1.3) Dialogul social.....	7
1.3.1) Dialogul social tripartit.....	7
1.3.2) Dialogul social bipartit – Contractele colective.....	8
1.3.3) Dialogul social bipartit – Conflictele de muncă.....	9
2) Baza juridică a dialogului social.....	10
2.1) Constituția.....	10
2.2) Legislația muncii și partenerii sociali.....	11
2.2.1) Legea patronatelor.....	11
2.2.2) Legea sindicatelor.....	11
2.3) Legea contractului colectiv.....	12
2.3.1) Criteriile de reprezentativitate ale partenerilor sociali.....	12
2.3.2) Legea contractului colectiv și legislația muncii (partea contractelor colective).....	14
2.4) Codul Muncii.....	16
2.5) Contractele colective de muncă.....	16
2.5.1) Contractul colectiv de muncă la nivel național.....	16
2.5.2) Contractele colective de muncă la nivel de ramură.....	19
2.5.3) Contractele colective de muncă la nivel de unitate.....	20
2.6) Probleme specifice în cazul contractelor colective.....	20
2.7) Conflictele de muncă.....	21
3.) Concluzii.....	22
4.) Anexe.....	23

1.) Dezvoltarea și contextul Dialogului Social bipartit autonom, în practică

Dialogul Social între partenerii sociali independenți era inexistent acum două decenii. De atunci s-a înregistrat un progres important. Primul deceniu de transformări a fost dedicat în mare parte dezvoltării Dialogului Social tripartit. În ultimii zece ani, importanța Dialogului Social bipartit autonom a crescut considerabil. Este necesară în continuare o dezvoltare esențială. Acest proiect de înfrățire instituțională între UE și România, finanțat prin PHARE, sprijină această dezvoltare.

În acest caz, Acquis-ul comunitar se axează pe caracterul reprezentativ al unor parteneri sociali autentici, care să fie capabili să-și îndeplinească rolul în contextul structurilor UE. Acquis-ul comunitar nu prevede nici una din procedurile eventual posibile, nici subiectele care pot fi abordate și nici rezultatele dialogului social.

1.1) Sindicatele

Condițiile de început pentru dezvoltarea Dialogului Social bipartit autonom din România au fost foarte dificile. Inițial exista un singur sindicat care avea rolul de ajutor al partidului unic. În momentul în care politicienii s-au scindat într-un sistem politic pluralist, și sindicatele s-au schimbat, au devenit independente și s-au scindat în mai multe sindicate, federații și confederații.

În contextul înființării Consiliului Economic și Social (CES) de la mijlocul anilor '90 unele dintre confederațiile sindicale au fost recunoscute ca reprezentative. În aceeași perioadă, patru confederații au fost acceptate ca autentice și reprezentative de către Confederația Sindicatelor Europene (ETUC) și au devenit membre ale ETUC: CNSLR-Frăția, BNS, Cartel-Alfa, CSDR. Aceste sindicate au înființat o fundație care să sprijine integrarea în UE. Prin intermediul ETUC cele patru sindicate sunt reprezentate în Consiliul Economic și Social European (ECOSOC). O a cincina confederație, CNS Meridian, este reprezentată în CES, precum și în Consiliul Național pentru Formare Profesională tripartit și în consiliile de administrație ale asigurărilor sociale publice, care au fost restructurate la sfârșitul anilor '90.

La acest proiect participă CSDR, CNSRL-Frăția, CNS Meridian. Pe lângă aceste sindicate care sunt direct implicate în proiecte și au delegat experți, următoarele sindicate sunt

implicate indirect și primesc toate informațiile relevante, având posibilitatea de a participa la masa rotundă: Cartel Alfa, BNS.

Pe lângă sindicate, au fost înființate diferite asociații, pe baza intereselor diverselor profesii specifice. Nu a existat întotdeauna o distincție clară între asociațiile profesionale și sindicate. În afară de sindicate și de asociațiile profesionale, nu a fost creată o cameră a muncitorilor (ca, de exemplu, în Austria).

O parte din activitățile sindicale din timpul primului deceniu de transformări a fost consacrată proceselor de restructurare a organizațiilor și organizării interne a acestora. Aceste procese sunt mai mult sau mai puțin încheiate în momentul de față.

Rezultatul deceniului de tranziție este un sistem de sindicate pluraliste din punct de vedere politic asemănător mai mult cu modelul franco-italiano-spaniol, decât cu cel anglo-german. Acest model se regăsește nu numai la nivel național, unde chestiunile de politică generală au o pondere mai mare, ci și la nivelul județelor și chiar la nivelul local, al întreprinderilor.

Din cauza orientărilor politice diferite, nivelul de ramură, care este crucial pentru un Dialog Social bipartit autonom, nu s-a dezvoltat suficient în primul deceniu de transformări. Cu toate acestea, există destul de multe federații de ramură suficient de puternice pentru a negocia contracte colective și pentru a juca un rol important în cadrul confederațiilor. Cele mai importante federații sunt uneori legate de întreprinderile din sectorul public, altele de întreprinderile private mari, altele de o rețea de întreprinderi mici și mijlocii (IMM).

Din cauza transformărilor economice și sociale, cele mai multe acțiuni sindicale din primul deceniu de transformări au fost consacrate închiderii întreprinderilor, privatizării și restructurării acestora, efectuarea disponibilizărilor. În acea perioadă, foarte multe greve au devenit în realitate proteste: blocări de stradă, marșuri, manifestații în fața primăriilor. Adesea producția nu era serios frânată și întârziată. Scopul acțiunilor era de multe ori să se obțină mai mulți bani de la buget ca să se mențină întreprinderile în funcțiune și să se plătească salariile.

În ultimii ani, rolul federațiilor sindicale se pare că a devenit mai important și Dialogul Social bipartit autonom se dezvoltă pas cu pas. Datorită consolidării economice, pe de o parte, și din cauza dificultăților sociale continue, pe de altă parte, acțiunile sindicale sunt consacrate mai mult îmbunătățirii salarizării și a condițiilor de muncă din diferite ramuri.

1.2) Patronatele

Condițiile inițiale pentru dezvoltarea unor asociații patronale care să poată face față provocărilor Dialogului Social au fost foarte dificile. Asociațiile patronale erau aproape inexistente la începutul procesului de transformare. Exista numai un fel de reprezentare a intereselor întreprinderii la IOE și, respectiv, OIM. Sistemul politic s-a dezvoltat în mod pluralist, astfel că s-au creat mai multe asociații ale oamenilor de afaceri și patronate, ceea ce era în conformitate cu procesul de transformare. Ideile principale ale multora din aceste organizații erau în parte politice și în parte orientate în funcție de propriile interese de afaceri, dar nu în mod special către Dialogul Social.

În contextul creării Consiliului Economic și Social ca organism tripartit la mijlocul anilor '90, unele dintre patronate au fost recunoscute ca reprezentative (CONPIROM, UGIR, UGIR 1903, CNIPMMR, CNPR, CoNPR, PNR). În 2002 a început un nou mandat și doar șapte patronate au rămas membre ale CES-ului (UNPR nu a reușit să îndeplinească criteriile de reprezentativitate). Cinci dintre aceste patronate sunt reprezentate în consiliile de administrație ale asigurărilor sociale publice și în Consiliul Național pentru Formare Profesională, instituții care au fost restructurate la sfârșitul anilor '90. (vezi anexa)

Deja în anii '90 CNIPMMR, asociația bazată pe IMM-uri, s-a afiliat Uniunii Europene a Meșteșugarilor, Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UAPME), fiind astfel reprezentat în ECOSOC. Procesul de afiliere la Uniunea Confederațiilor Industriale și ale Angajatorilor din Europa (UNICE), care este membru în ECOSOC, a durat destul de mult timp. Asociația care reprezintă interesele angajatorilor români la OIM și care este membră a IOE s-a modificat recent și a devenit și ea membră asociată a UNICE. Această nouă Asociație a Confederațiilor Patronale din România (ACPR) constă din mai multe confederații, federații și asociații ale oamenilor de afaceri (CNPR, CPISC, ARB, AOAR, IEMA). Alte confederații și asociații ale oamenilor de afaceri ca (CNIPMMR, UGIR, UGIR1903, CoNPR, PNR) sunt pe cale de a forma o asociație confederativă, sub denumirea de UPR. CONPIROM, confederația alcătuită din federații, nu este membră nici în ACPR, și nici în UPR. Confederația ARACO este pe punctul de a decide dacă se va alătura ACPR.

La acest proiect participă UGIR, CONPIROM, ARACO și CNIPMMR. Pe lângă aceste asociații patronale care sunt implicate direct în proiect și delegă experți, următoarele asociații sunt implicate indirect, primesc toate informațiile relevante și participă la masa rotundă: CNPR, CoNPR, UGIR 1903, PNR, PR.

Pe lângă asociațiile și confederațiile patronale, la începutul anilor '90 au fost înființate Camera de Comerț și Industrie a României și camere de comerț și industrie la nivel județean. Distincția și semnificația diferitelor sarcini și roluri ale camerei de comerț și ale asociațiilor nu au fost întotdeauna foarte clare. Nici diferența dintre o asociație a oamenilor de afaceri și o asociație a angajatorilor nu este foarte limpede pentru mulți observatori. Pe lângă aceste procese românești interne, în România au fost înființate și camere bilaterale de comerț și organizații internaționale ale oamenilor de afaceri.

Din cauza transformărilor economice, sociale, politice și juridice, cele mai multe dintre asociațiile patronale nu și-au îndeplinit rolul în Dialogul Social bipartit. Un mare număr de întreprinderi s-au luptat să supraviețuiască (foarte adesea mai mult sau mai puțin împreună cu angajații și respectiv sindicatele acestora). Scopul comun al celor doi parteneri sociali a fost adesea să obțină mai mulți bani de la bugetul de stat pentru a menține întreprinderea în viață și pentru a salva locurile de muncă.

Rezultatul deceniului de tranziție este un sistem de patronate pluraliste din punct de vedere politic. Acest model se regăsește în special la nivel național, unde problemele politice generale au o pondere mai mare, dar parțial se pot regăsi și la nivel județean. Din cauza orientării politice puternice și a problemelor întreprinderilor din perioada de tranziție, nivelul de ramură, care este crucial pentru Dialogul Social bipartit autonom, nu s-a dezvoltat foarte mult. În acest context, înființarea unei asociații speciale pentru apărarea intereselor speciale ale IMM-urilor la mijlocul anilor 90 este importantă. Patronatul CNIPMMR pe de o parte este bazată pe o structură geografică (nivel local, județean, regional și național), și pe de altă parte este bazată pe o structură de federații la nivel de ramură. Un alt punct slab pentru dezvoltarea Dialogului Social este lipsa unei distincții clare între întreprinderile care sunt membre constitutive ale unei asociații și federații, pe de o parte, și asociațiile oamenilor de afaceri și problemele lor, pe de altă parte.

Cu toate acestea, asociațiile patronale care au format federații au reușit să-și îndeplinească rolurile destul de diferite de efectuare a unor servicii pentru membrii lor, dar și de asociație patronală care negociază și încheie contracte colective. Unele dintre federații sunt mai mult sau mai puțin legate de întreprinderile din sectorul public sau de marile întreprinderi private. În anii din urmă, datorită rolului relativ important al sindicatelor și consolidării economice și sociale, importanța activităților de ramură ale asociațiilor patronale și a federațiilor acestora a crescut.

1.3) Dialogul social

În momentul de față, în România, Dialogul Social există în două forme: ca dialog tripartit între stat, sindicate și organizațiile patronale (de ex., CES) și ca dialog bipartit între organizațiile patronale și sindicate (de ex., cu privire la contractul colectiv la nivel național).

1.3.1) Dialogul social tripartit

Într-un anumit fel, Dialogul Social bipartit autonom a fost pus în umbră destul de mult timp de o evoluție interesantă a Dialogului Social tripartit.

Ca un prim pas, la începutul anilor '90, a fost înființată o Agenție pentru Ocuparea Forței de Muncă cu participarea sindicatelor și a organizațiilor patronale.

Un al doilea pas a fost înființarea CES ca organ legal consultativ pentru parlament și ca mediator pentru conflictele de muncă. Sindicatele și asociațiile patronale, la fel ca și statul (prin intermediul mai multor ministere) sunt reprezentate fiecare de câte șapte membri. Între octombrie 2003 și aprilie 2004, CES a emis 144 de avize cu privire la proiectele de legi (printre care și cele referitoare la dreptul muncii).

Un al treilea pas a fost consolidarea rolului partenerilor sociali în administrarea unui sistem modern de formare profesională și a administrării asigurărilor sociale. Sindicatele, patronatele și statul sunt reprezentați prin câte cinci membri în consiliile de administrație. Instituțiile relevante sunt: Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională (ANOFP), Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale (CNPAS), Casa Națională a Asigurărilor de Sănătate (CNAS).

În plus, guvernul a decis ca în fiecare minister și în fiecare prefectură să se creeze o „Comisie pentru Dialog Social”, în care sunt prezentate și discutate principalele acțiuni guvernamentale și proiectele de legi. Toate sindicatele și, respectiv, organizațiile patronale reprezentative pot participa la ședințe. Comisia are un rol consultativ pentru activitățile ministerului (de ex., atunci când o întreprindere de stat urmează să fie restructurată și în urma disponibilizărilor se cere instruirea personalului). Comisiile de la ministerele Muncii, Economiei și Finanțelor sunt cele mai importante în contextul nostru.

În anii din urmă, un alt rezultat al Dialogului Social tripartit a fost încheierea „Pactelor de Stabilitate Socială” (ultimul datând din 2004) între Guvern, confederațiile sindicale (2004: CNSLR-Fratia și CSN MERIDIAN) și asociațiile patronale (2004: CONPIROM, CNPR, UGIR, UGIR 1903, ARACO, CNIPMMR, CoNPR, PNR, PR). Pactul de Stabilitate Socială include, printre altele, acțiuni comune pentru continuarea reformelor structurale, a privatizării, politicii fiscale și reforma Sistemului de Asigurări Sociale. Una dintre problemele ridicate de cei care nu au aderat la Pactul Social a fost dacă Dialogul Social mai poate să funcționeze ca atare, atunci când o parte din politicile sociale și economice sunt guvernate mai mult sau mai puțin de Fondul Monetar Internațional.

1.3.2) Dialogul social bipartit – contractele colective

Dialogul Social bipartit dintre patronate și sindicate există la nivel național, de ramură și de întreprindere (unitate).

La nivel național, confederațiile patronale și sindicale reprezentate în CES negociază și încheie contractul colectiv la nivel național. În contextul bipartit, statul se situează de partea confederațiilor patronale. Contractul colectiv la nivel național face legătura între Codul Muncii și acordurile colective de ramură ca un cadru obligatoriu. Există un singur contract colectiv la nivel național (pentru detalii, v. 2.4.1).

La nivel de ramură, există 22 de contracte colective de muncă. Semnificația profilurilor ramurilor este foarte bine cunoscută și acordurile de ramură nu prevăd nici un fel de diferențieri pe sub-ramuri. În România ramurile de activitate sunt stabilite prin Ordin al Institutului Național de Statistică, și publicate în Monitorul Oficial al României, partea I. În Ordinul nr.601/26.11.2002 al Institutului Național de Statistică privind actualizarea Clasificării activității din economia națională - CAEN sunt precizate ramurile și activitățile ce alcătuiesc respectiva ramura de activitate.

Contractele colective la nivel de ramură sunt valabile pentru toți angajații din ramura respectivă.

Negocierile sunt conduse de federațiile reprezentative ale patronatelor și sindicatelor. Confederațiile nu acționează la acest nivel. Dacă sunt implicate serviciile publice, acestea pot forma o federație specială a angajatorilor, sau statul poate acționa ca atare.

Contractele colective la nivel de ramură fac legătura între contractul colectiv la nivel național și contractele colective de la nivelul întreprinderilor. Contractele colective de ramură creează un cadru obligatoriu pentru întreprinderi. Nu există contracte colective regionale, ci numai contracte colective care se referă la grupuri de unități sau întreprinderi care au mai multe uzine în locații diferite.

La nivelul întreprinderii se face detalierea. Există mai multe contracte care pot diferi destul de mult față de contractul cadru pe ramură (contractul colectiv de muncă la nivel de ramură).

În general, negocierea colectivă la nivel de întreprindere are loc între angajator și sindicat(e). Dacă într-o întreprindere există mai multe sindicate, sunt invitate toate să participe la negocieri. Dacă sunt implicate servicii publice, instituția este considerată ca angajator.

Dacă în întreprindere nu există sindicat (grup de sindicate), angajații întreprinderii pot să aleagă reprezentanți ai salariaților. În conformitate cu legislația muncii, drepturile reprezentanților salariaților sunt limitate. Ei trebuie să supravegheze dacă sunt respectate legile și contractele colective (de ramură), să vorbească în numele angajaților și să poarte negocieri cu privire la regulamentul interior din întreprindere. Drepturile reprezentanților salariaților diferă foarte mult de cele ale comitetului angajaților din Germania, dar în cazul în care nu există nici un sindicat în întreprindere, reprezentanții salariaților pot încheia chiar și contracte colective.

Numărul de contracte colective arată că Dialogul Social autonom bipartit există în măsură considerabilă. Pe lângă contractul colectiv la nivel național, în 2004 au existat 22 de contracte colective la nivel de ramură, 21 de contracte colective la nivel de grup de unități și 7636 contracte la nivel de unitate.

1.3.3) Dialogul social bipartit – conflictele de muncă

Experiențele din ultimii ani au arătat că relațiile industriale și procesul negocierilor colective pot fi însoțite de diferite tipuri de conflicte de muncă.

Pe lângă drepturile fundamentale date de Constituție (dreptul la grevă, libertatea de asociere), prevederile legale referitoare la negocierile colective și conflictele de muncă sunt diferențiate și orientate în mare măsură spre procedurile de soluționare a conflictelor de muncă asigurate de instituțiile de stat. Grevele nu sunt permise în perioada procedurilor de soluționare a conflictelor de muncă (pentru mai multe detalii, v. 2.4.1). Între anumite limite,

grevele de solidaritate în sprijinul conflictelor de muncă ale altor angajați și, respective, ale altor sindicale sunt permise, la fel ca și grevele de avertisment. Grevele politice și neacceptarea de către angajator a obligației angajatului de a presta munca sa (lock-out) nu sunt permise.

În esență, se poate ajunge la conflicte de muncă la toate nivelele cunoscute drept nivele de negociere. Dacă într-o întreprindere nu există sindicat, reprezentanții angajaților pot declara grevă, în conformitate cu legislația în vigoare. Într-un astfel de caz cel puțin ¼ din angajații vizați trebuie să voteze în favoarea grevei.

Există din anul 1991 date statistice valabile cu privire la conflictele de muncă. Majoritatea contractelor colective de muncă au fost încheiate fără conflicte de muncă majore. Totuși Ministerul Muncii a numărat de exemplu în 2003, 121 de conflicte de muncă, dintre care 119 au fost supuse unei proceduri de conciliere. În 80 de cazuri s-a ajuns la soluții care au acoperit total sau parțial punctele negociate. Procedurile de mediere și de arbitraj au fost rareori solicitate. În 2003 au existat numai 2 acțiuni de mediere și 4 de arbitraj. În acel an au fost înregistrate 9 greve. Ținând seama de raportul dintre cele 33.250 zile de lucru pierdute și numărul anual de aproximativ 1.776 ore de lucru (pe cap de locuitor) se poate considera că acestea nu au fost foarte importante. Numărul scăzut de greve se poate explica, pe de o parte, prin situația economică grea, dar, pe de altă parte, și prin prevederile legale necorespunzătoare.

2) Baza juridică a dialogului social

2.1) Constituția

Articolul 9 al Constituției stipulează libertatea de a crea un sindicat, o asociație patronală sau orice fel de asociație (profesională).

Dreptul la asociere este garantat de art. 40. În conformitate cu acest articol, oricine poate întemeia sau intra într-un partid politic, sindicat, patronat sau orice alt fel de asociație. Cadrul unei astfel de asociații nu este descris în detaliu.

Dreptul la muncă și la alegerea profesiei și a locului de muncă este asigurat de art. 41. În conformitate cu paragraful 2, protecția socială a muncii este garantată, mai ales în ceea ce

privește sănătatea și protecția muncii, condițiile de muncă ale femeilor și tinerilor, salariul minim, sfârșitul de săptămână liber, concediul plătit și condițiile de muncă deosebit de grele. Alin. 3 fixează timpul mediu de lucru zilnic la 8 ore. Alin. 4 stipulează egalitatea salariilor pentru bărbați și femei. Alin. 5 garantează dreptul de încheiere a contractelor colective și caracterul lor obligatoriu.

Dreptul la grevă este asigurat de art. 43. În conformitate cu acesta, toți angajații au dreptul la grevă pentru a-și apăra drepturile profesionale, economice și sociale. Regulamentele care stabilesc oportunitățile și restricțiile, precum și asigurarea serviciilor esențiale sunt fixate prin lege.

Rolul Consiliului Economic și Social ca organism consultativ al parlamentului și guvernului este stipulat în art. 141.

În concluzie, Constituția precizează detalii legate de libertatea de asociere, dreptul la grevă, caracterul obligatoriu al contractelor colective și alte chestiuni legate de dreptul muncii (de ex. numărul mediu de ore de lucru pe zi).

2.2) Legislația muncii și partenerii sociali

2.2.1) Legea patronatelor

Cadrul legal pentru patronate este descris de Legea patronatelor (356/2001). Adicional trebuie respectate prevederile din Legea asociațiilor și fundațiilor. În conformitate cu legea, pentru înființarea unei asociații este nevoie de cel puțin 15 întreprinderi sau angajatori. Este suficient și un număr de 5 angajatori, dacă aceștia acoperă 70% din producția din respectiva ramură. Asociațiile pot fi înființate la nivel de județ, ramură sau la nivel național. Federația este un patronat la nivel de ramură; confederația este un patronat la nivel național, care constă din mai multe federații.

2.2.2) Legea sindicatelor

Cadrul legal pentru sindicate (și asociații profesionale) este stabilit de Legea sindicatelor (54/2003). În conformitate cu această lege, pentru înființarea unui sindicat este nevoie de 15

persoane care să fie toate angajate în aceeași ramură sau în aceeași profesiune. Statutul legal este obținut prin înregistrarea sindicatului la instanța judecătorească competentă. Întreprinderile trebuie să asigure gratuit echipament și spațiu pentru organizația sindicală înființată în companie. Membrii conducerii sindicatului au dreptul la reducerea programului lunar cu 3 – 5 zile, fără afectarea drepturilor salariale. Alte detalii pot fi stabilite în contractul colectiv de muncă. Cotizația sindicală este stabilită la maximum 1% din salariu. Două sau mai multe sindicate dintr-o întreprindere sau dintr-o ramură pot forma o federație sindicală. Două sau mai multe federații pot forma o confederație. Ambele pot obține statutul legal de persoană juridică.

2.3) Legea contractului colectiv de muncă

Legea contractului colectiv de muncă (130/1996) se referă la prevederile relativ detaliate ale Constituției și intră și mai mult în detaliu. Pregătirea și desfășurarea negocierilor colective nu diferă esențial de procedurile din Europa Occidentală. Cu toate acestea, în ceea ce privește varietatea problemelor există anumite diferențe la nivelul prevederilor legale.

2.3.1) Criteriile de reprezentativitate ale partenerilor sociali

Criteriile de reprezentativitate ale partenerilor sociali sunt fixate prin Legea contractului colectiv de muncă (130/1996). Organizațiile care îndeplinesc criteriile sunt autorizate să negocieze și să încheie contracte colective la nivelele respective (de unitate, de ramură, național). Pe lângă aceasta, criteriile de reprezentativitate sunt relevante pentru ca o confederație sindicală și, respectiv, patronală, să fie membră a Consiliului Economic și Social.

Reprezentativitatea asociațiilor patronale și a sindicatelor este decisă și înregistrată de instanțele judecătorești competente. Cerințele cu privire la documentele necesare sunt relativ scăzute.

Pe lângă criteriile de înregistrare (în conformitate cu Legea sindicatelor și Legea patronatelor), în unele cazuri (în conformitate cu Legea contractelor colective), trebuie să fie îndeplinite anumite criterii de reprezentativitate de către toți partenerii sociali: printre altele (vezi mai jos) organizațiile înregistrate trebuie să fie independente din punct de vedere structural și financiar. În plus, trebuie îndeplinite și următoarele criterii:

2.3.1.1) Sindicatele

Criteriile (adiționale) speciale pentru reprezentativitatea sindicatelor sunt fixate în art. 17 ș.u. din Legea contractelor colective.

Nivel de unitate:

La nivel de unitate sindicatul trebuie să cuprindă o treime din angajați pentru a putea fi recunoscut ca reprezentativ. În plus, sunt considerate ca reprezentative la nivel de unitate acele sindicate care sunt afiliate la un sindicat reprezentativ (federație sau confederație) și care legal constituite nu îndeplinesc criteriile de reprezentativitate (să includă o treime din angajații unei unități).

Grupuri de unități:

La nivelul grupurilor de unități dintr-o ramură, precum și la nivelul de ramură, sunt considerate reprezentative acele sindicate care sunt afiliate la o confederație sindicală reprezentativă. La nivelul grupurilor de unități sunt considerate ca reprezentative și acele sindicate care au un grup de membri sindicali în cadrul întreprinderii și sunt afiliate la o federație sindicală reprezentativă.

Nivel de ramură:

La nivel de ramură o federație sindicală este reprezentativă dacă reunește 7% din angajații care lucrează în respectiva ramură. Nu există un nivel regional de ramură, nici în teorie, nici în practică.

Nivelul național:

La nivel național o confederație sindicală este reprezentativă dacă îndeplinește concomitent următoarele condiții:

- reprezentare în cel puțin 50 % din județe (21 din 40 plus București) și
- reprezentare în cel puțin 25 % din toate ramurile și
- reprezentare a cel puțin 5 % din toți angajații economiei naționale (adică un număr de aproximativ 250.000 membri).

2.3.1.2) Patronatele

Criteriile speciale (adiționale) de reprezentativitate pentru patronate sunt fixate în art. 15 ș.u. din Legea contractelor colective.

Nivelul național:

La nivel național o confederație a asociațiilor patronale este reprezentativă dacă îndeplinește concomitent condițiile de mai sus și cele următoare:

- reprezentare în cel puțin 50 % din județe (21 din 40 plus București)
- reprezentare în cel puțin 25 % din toate ramurile
- reprezentare a cel puțin 7 % din toți angajații economiei naționale (adică un cvorum de aproximativ 350.000 angajați)
- independență structurală și financiară și să fie înregistrată legal

Nivel de ramură:

La nivel de ramură o federație patronală este reprezentativă dacă reprezintă cel puțin 10% din toți angajații din ramura respectivă și dacă este independentă din punct de vedere structural și financiar și este înregistrată legal.

Nivel de ramură și grup de unități:

La nivel de ramură și la nivel de grupuri de unități sunt considerate reprezentative acele asociații patronale, respectiv angajatorii, care sunt afiliați la o confederație patronală reprezentativă.

2.3.2) *Legea contractului colectiv de muncă și dreptul muncii*

Negocierea colectivă trebuie să se desfășoare o dată pe an, într-o anumită perioadă de timp. Inițierea negocierilor (lansarea invitației) revine angajatorului. În cazul în care negocierea nu are loc, sindicatele pot cere începerea acesteia în termen de 15 zile și angajatorul trebuie să respecte cererea. Încălcarea obligației de negociere este considerată contravenție și este sancționată cu o amendă de aproximativ 25 – 125 €.

Există mai multe prevederi legale (în legea contractului colectiv, precum și în legile referitoare la sindicate și patronate) care prevăd furnizarea de informații în contextul negocierilor colective.

În conformitate cu art. 30 din Legea sindicatelor: 1) delegații sindicatelor trebuie să fie invitați la ședințele consiliilor de administrație; 2) angajatorii și patronatele trebuie să furnizeze informațiile necesare pentru negocierea colectivă și 3) deciziile conducerii unei întreprinderi cu privire la problemele economice și sociale trebuie comunicate sindicatului în termen de 48 de ore.

În conformitate cu art. 4 din Legea contractului colectiv, în prima sesiunea a negocierilor colective trebuie să se stabilească ce informații trebuie să furnizeze angajatorul sindicatelor și când trebuie să fie furnizate acestea.

În plus, art. 84 al contractului colectiv la nivel național repetă în mod explicit obligațiile conducerii unei întreprinderi, menționate mai sus.

Practica arată că angajatorii nu-și respectă întotdeauna obligațiile, astfel că sindicatele (dar uneori și angajatorii) trebuie să se folosească ca bază de pornire a negocierilor date statistice generale. Mai ales în privința unor subiecte cum ar fi dezvoltarea producției și a productivității, există discuții intense. Rata inflației atinge în prezent aprox. 9% și joacă un rol important. Aspectele referitoare la dezvoltarea ramurii respective și alte subiecte sunt mai puțin discutate, deoarece, după părerea sindicatelor, nu există suficiente informații pe această temă.

Contractele colective pot fi încheiate la nivel de unitate, de ramură și la nivel național. Negocierea contractului colectiv este obligatorie, dacă există mai mult de 21 de angajați. Prevederile contractului colectiv dintr-o unitate se extind automat asupra tuturor angajaților din întreprindere, indiferent dacă sunt membri ai sindicatului sau nu. Un contract colectiv de ramură este obligatoriu pentru toate întreprinderile, respectiv angajații din ramura respectivă. Contractul colectiv de muncă la nivel național este obligatoriu pentru toate ramurile, respectiv pentru toți angajații, indiferent de afilierea la un sindicat. Caracterul obligatoriu intră în vigoare și dacă un sindicat a fost invitat la negociere sau a participat la negociere, dar nu a semnat contractul.

Caracterul obligatoriu al contractelor colective și modul de aplicare a acestora este descris în art. 8 al Legii Contractului Colectiv. Alin. 2 și 3 deschid posibilitatea de abatere de la contractul colectiv în conformitate cu următorul principiu (în cazul în care este în beneficiul angajaților): prevederile unui contract colectiv la nivel de întreprindere pot fi mai favorabile pentru angajați decât prevederile contractului colectiv la nivel de ramură. Prevederile unui contract colectiv pe ramură pot fi mai favorabile decât prevederile unui contract colectiv la nivel național. O prevedere care încalcă acest principiu nu este valabilă.

2.4) Codul Muncii

Codul Muncii cuprinde atât dreptul muncii în domeniul contractelor individuale cât și în domeniul contractelor colective. Pe de o parte trebuie să luăm în considerare legislația concomitentă din dreptul muncii cu aplicare la contractele colective (legea contractului colectiv, legea sindicatelor, legea patronatelor, legea soluționării conflictelor). Pe de altă parte prevederile din Codul Muncii sunt mai presus decât cele din contractele colective de muncă.

2.5) Contractele colective de muncă

Așa cum s-a menționat mai sus, contractele colective pot fi încheiate la nivel național, la nivel de ramură, la nivel de grup de unități sau unități.

2.5.1) Contractul colectiv la nivel național

„Contractul Colectiv la nivel național pentru anul 2003”, este un contract colectiv general, la nivel național, care este valabil pentru toate ramurile economiei naționale. Acesta era încă în vigoare la momentul începerii proiectului. În principal se face referire la art.10 din Legea contractelor colective (130/1996) menționată anterior. În ce urmează enumerăm cele mai importante prevederi ale contractului colectiv la nivel național, din prisma acestui proiect.

a. Prevederi generale:

- Se face referire la unele drepturi fundamentale fixate și prin alte legi.
- Extinderea acestui contract colectiv asupra tuturor contractelor colective la nivel de ramură ca bază minimală de reglementare (și prin aceasta asupra angajaților).
- Negocieri preliminare în cazul în care se stabilesc condițiile de lucru în serviciul public.
- Contractele colective pentru bugetari se supun prevederilor din legile care reglementează acest domeniu.
- O contribuție de solidaritate între cel puțin 0,3% și cel mult 1 % este plătită de angajații care nu sunt membri de sindicat, și urmează să se stabilească la nivel de unitate.
(Cu caracter informativ: a. implementare coincidentă a prevederii; b. cotizația sindicală este aprox. 1% din salariul brut).
- Termen de valabilitate: un an (posibilitatea de prelungire cu maxim 12 luni)
- Înființarea unei comisii paritare.

b. Timpul de muncă:

- Detalierea privind durata timpului de lucru se va fixa prin contractele colective încheiate la nivel de unitate.
- Timpul de lucru se ridică la 40 ore pe săptămână, durata zilnică a timpului de lucru fiind de maximum 10 ore. În cadrul negocierilor se poate stabili o săptămână de lucru între 36 – 44 de ore, ajungându-se la o medie lunară de 40 de ore de lucru.
- Există posibilitatea unor orare speciale de lucru în cadrul contractelor colective de la nivel de unitate. Prevederile referitoare la orele suplimentare includ compensații.
- Munca sezonieră poate include reglementarea unui program de lucru zilnic de 12 ore, și a unei medii lunare de 48 de ore.
- În cazul unor locuri de muncă cu condiții deosebite se beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru (cu menținerea plății integrale a salariului) prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de ramură, grup de unități și unitate.
- Este prevăzută reducerea timpului de lucru cu 2 ore, fără diminuarea salariului, pentru părinții care nu-și iau concediu parental.
- Ore suplimentare se pot presta doar cu încuviințarea angajatului; cu peste 120 de ore pe an dacă sindicatul își dă acordul; se oferă compensarea orelor suplimentare cu timp liber (în intervalul unei luni).
- Lucrul în timpul nopții poate reduce timpul de muncă sau se pot primi sporuri.

c. Condițiile de muncă și protecția muncii

- Face referire la lege; detalierea și îmbunătățirea acestora în contractele colective la nivel de unitate.
- Structura unității și procesul de producție țin doar de angajator.
- Normarea condițiilor de muncă se face de către partenerii sociali (incluzând contractele colective)

d. Salarizare:

- Diferitele structuri și forme cât și zilele de salarizare sunt fixate prin contractele colective la nivel de unitate.
- Coeficienți minimi de ierarhizare de la 1 la 1,5, în funcție de nivelul de formare profesională (nivel universitar, masterat – 1,5).
- Salariul minim de 2.500.000 lei (aprox. 61 €) pentru 170 ore / lună (salariu pe oră: aprox. 15.000 ROL). Salariul minim a fost stabilit în 2004 la 2.800.000 lei (aprox.70 €) (după informațiile noastre 5% din cei 4,4 milioane de angajați lucrează pentru salariul minim pe economie).
- Sporuri de 10% pentru locuri de muncă cu condiții grele; sporuri de 100% pentru munca prestată duminică și în zilele de sărbătoare, dar numai 50% începând cu a 120-a oră suplimentar; sporuri de 25% pentru lucru în timpul nopții; spor de 3% la fiecare 3 ani pentru vechime (spor max. 25%)

e. Concedii și zile libere:

- Săptămânal 2 zile de repaus; sărbătorile legale sunt enumerate.
- Concediu plătit de minim 21 zile (tineri până la vârsta de 18 ani dreptul la 24 de zile concediu plătit)
- Concediu plătit pentru evenimente deosebite în familie (căsătorie, naștere, înmormântare etc.).
- Alte reglementări sunt cuprinse în contractele colective la nivel de unitate.

f. Prevederi referitoare la contractul individual de muncă, inclusiv prevederi legate de disponibilizări și restructurări

- Este obligatorie încheierea unui contract individual de muncă.

- Prevederi speciale în cazul restructurărilor și a disponibilizărilor.

g. Formarea profesională

- Prevederi cadru pentru contractele colective la nivel de unitate.

h. Alte prevederi

- Câteva referiri la negocierea colectivă, grevă, moduri de soluționare ale conflictelor de muncă, și alte aspecte din dreptul muncii.
- Apărare împotriva investitorilor străini: confirmarea legislației române.
- Promovează un mediu bun de lucru și un fond social special.
- Comisie paritară.
- Fond special pentru pregătirea, negocierea și implementarea contractului colectiv la nivel național (aprox. 6.000 ROL – 0,15 EUR, pe angajat anual; ca informație, această prevedere nu este implementată).

2.5.2) Contractele colective la nivel de ramură

În România există 32 de ramuri, iar în 22 dintre acestea au fost încheiate contracte colective de ramură. Asta înseamnă că 10 ramuri nu sunt reglementate de un contract colectiv de ramură, de exemplu, transporturi, mass-media, activități financiare și bancare, administrație publică. În locul contractelor colective de ramură, în ramurile sus menționate, găsim adesea contracte colective la nivel de grupuri de unități (de exemplu, cale ferată, televiziunea națională, administrație publică).

Principalul element de reglementare, la nivelele inferioare contractului colectiv de muncă la nivel național, este salariul. O reprezentare cu privire la contractele colective la nivel de ramură și la nivel de întreprindere cuprinde 43 de contracte cu salarii de bază de 2.500.000 lei și 4.000.000 lei (aceste sume au fost mărite între timp).

2.5.3) Contractul colectiv la nivel de unitate

Contractele colective la nivel de unitate trebuie să fie înaintate la direcția județeană pentru a fi valabile. În 2004 au fost înregistrate 7636 de astfel de contracte (cifre din ianuarie până în iulie). În contextul acestei activități a proiectului (elaborarea unei schițe de Raport de Țară asupra Dialogului Social din România) nu am putut aborda mai în detaliu aceste contracte (mai ales prevederile salariale cuprinse în acestea). Pornind de la faptul că există mai mult de 7636 de întreprinderi, un număr considerabil de întreprinderi nu au contracte colective de muncă încheiate.

2.6) Probleme specifice în cazul contractelor colective

În mod excepțional, contractele colective pot fi încheiate și înregistrate fără toate semnăturile părților participante la negociere, dacă 1.) organizațiile reprezentative ale angajaților și sindicatelor au fost invitate să participe la negociere, dar invitația nu a fost onorată; 2) dacă organizațiile reprezentative ale angajatorilor și sindicatelor au participat la negociere, au fost formal de acord cu prevederile (se poate dovedi că a fost exprimat acordul de voință legat de contractul colectiv), dar în cele din urmă au refuzat să semneze.

O putere efectivă de veto (prin nesemnarea sau lipsa exprimării acordului în legătură cu contractul colectiv) a fost percepută ca nesatisfăcătoare de către organizațiile mai mari ale partenerilor sociali. Guvernul a introdus o modificare în acest an printr-o ordonanță care prevede că vetoul unei organizații nu este luat în considerare dacă se dovedește că respectiva organizație și-a pierdut reprezentativitatea (adică dacă reprezintă mai puțin de 30% din personalul de la nivel de întreprindere, mai puțin de 7% din ramură și mai puțin de 5% din toți angajații la nivel național).

Această prevedere este mai mult teoretică, din moment ce o organizație care participă la negocieri, are reprezentativitatea deja stabilită anterior de instanța competentă. Pentru a se elimina acest efect, ceilalți participanți trebuie să dovedească în instanță că organizația respectivă într-adevăr și-a pierdut reprezentativitatea. O astfel de procedură durează, de regulă, atât de mult, încât valabilitatea prevăzută pentru contractul colectiv (un an) expiră între timp. În afară de aceasta fiecare organizație participantă poate contesta în instanță decizia de ne-înregistrare.

În cadrul Contractului Colectiv la nivel național pe anul 2003, patronatele și sindicatele au căzut de acord asupra soluționării problemelor care ar putea să apară în implementarea contractului colectiv prin înființarea unei comisii paritare.

Comisia se reunește la cererea oricărui dintre membrii ei în termen de 15 zile de la data cererii. Deciziile se iau prin unanimitate în prezența a $\frac{3}{4}$ din numărul total a membrilor.

Comisia poate oferi interpretări referitoare la implementarea contractului colectiv la nivel național în conformitate cu condițiile concrete și posibilitățile întreprinderilor. Ea poate verifica, de asemenea, pe baza cererii unei organizații patronale, a unui angajator sau a unui sindicat, dacă toate clauzele incluse în contractul colectiv de la respectivul nivel sunt în conformitate cu conținutul contractului colectiv de la nivel național.

2.7) Conflictele de muncă

Prevederile legislației române precum și practica cunosc reglementarea conflictelor de muncă prin greve. Blocarea întreprinderilor nu este permisă. Baza legală este Legea 168/1999 referitoare la soluționarea conflictelor de muncă. Legea 130/1996 referitoare la Contractul Colectiv de Muncă și Contractul Colectiv de Muncă la nivel național pe anul 2003 includ alte prevederi referitoare la această problemă, care sunt în conformitate cu prevederile primei Legi menționate.

În esență, se poate ajunge la conflicte de muncă la toate nivelele cunoscute ca nivele de negociere. Pe lângă sindicat, și reprezentanții angajaților pot declara grevă în întreprinderile în care nu există sindicate. În acest caz, $\frac{1}{4}$ dintre cei vizați trebuie să-și exprime acordul pentru grevă.

Se pot organiza și greve de avertisment de cel mult 2 ore, care trebuie să aibă loc cu cel puțin 5 zile înainte de începerea grevei propriu-zise. Prevederile legale permit grevele de solidaritate cu o durată de o zi în sprijinul revendicărilor altor salariați. Cu toate acestea, această grevă trebuie să fie anunțată cu 48 de ore înainte de declanșare. Grevele politice nu sunt permise. Legea prevede că nu trebuie să fie deranjați alți angajați de la îndatoririle lor curente și capitalul întreprinderii trebuie să fie protejat.

Există mai multe proceduri de soluționare a conflictelor de muncă.

- 1.) Orice participant poate cere o procedura de conciliere la MMSSF. Reprezentantul MMSSF încearcă să identifice o soluție fără ca părțile să fie obligate s-o respecte.
- 2.) Dacă concilierea nu dă roade, ambele părți pot iniția procedura de mediere. Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict de interese dintre persoanele care au calitatea de mediator. Comisia de mediere poate încerca doar să ajungă la o soluție de consens.
- 3.) Ambele părți implicate în conflict pot fi de acord cu inițierea procedurii de soluționare a conflictului de muncă în cadrul unei comisii de arbitraj, după ce au ajuns la concluzia că concilierea și medierea nu au dat nici un fel de rezultate. Fiecare parte și MMSSF numesc un arbitru, a cărui hotărâre este obligatorie.

Conflictele de muncă nu sunt permise în timpul desfășurării acestor proceduri de soluționare. Pentru a se accelera procedura, s-au stabilit termene limită stricte pentru implementarea tuturor celor trei proceduri.

3.) Observații finale

Pe de o parte dialogul social din România este într-o măsură considerabilă extins la nivel de unitate. Pe de altă parte nivelul de ramură joacă un rol important. Datorită faptului că nu au fost încheiate contracte colective de muncă la nivelul tuturor ramurilor din cele 32 de ramuri ale economiei naționale, clasificarea actuală trebuie privită mai amănunțit .

Pentru a obține un Dialog Social bipartit puternic, rolul principal trebuie jucat de către federații, atât cele patronale cât și cele sindicale. Astfel, trebuie acordată mai multă atenție diferitelor federații la nivel de ramură, și implicării practice a acestora în negocierile colective.

Pentru acest rezultat și în contextul acestui proiect de Twinning, trebuie reflectat dacă legislația muncii în vigoare susține dezvoltarea unui Dialog Social bipartit autonom sănătos.

4.) Anexe:

1. Lista contractelor colective la nivel de ramură
2. Lista federațiilor sindicale și patronale
3. Lista membrilor partenerilor sociali în consiliile de administrație tripartite ale instituțiilor de asigurări sociale și a agenției naționale pentru formare
 - a. Componența Consiliului de Administrație al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, CNAS
 - b. Consiliului de Administrație a Casei Naționale de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale, CNPAS
 - c. Consiliului de Administrație a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANOFM
4. Lista prescurtărilor (incl. confederațiile patronale și sindicale)

Anexa 1

Evidența contractelor colective de muncă la nivel de ramură

Ramură	Formă capital social	Salariu minim	Data expirării
Transporturi		135/150 euro	18.12.2004
Celuloză și hârtie		2.500.000 Lei	31.12.2004
Cercetare, dezvoltare, proiectare		3.500.000 Lei	21.12.2004
Comerț		5%*sal minim Lei	23.12.2005
Energie, petrol, gaze		1,6*salariu minim Lei	20.02.2005
Turism		2.500.000 Lei	23.04.2005
Gospodărie comunală		3.100.000 Lei	16.04.2005
Sticlărie		sal. minim +150.000 Lei	10.05.2005
Electrotehnica, electronică, mecanică fină și apărare			04.07.2004+1 an
Pielărie încălțăminte		2.600.000 Lei	26.11.2004
Industrie minieră și geologie		1,5*sal. minim Lei	01.01.2007
Învățământ	Stat	bugetari	09.01.2005 + 1 an (*1)
Industrie alimentară, a băuturilor și a tutunului		2.900.000 Lei necalif./3.800.000 Lei calif.	29.03.2005
Industria lemnului		3.400.000 Lei	14.04.2007+1an (*2)
Materiale de construcții		3.095.000 Lei	19.04.2005
Mass-media		sal. Minim* 10%	29.04.2005+1 an
Montaj		3.170.000 Lei	22.07.2005
Industria textilă și produse textile		3.050.000 Lei	18.08.2005
Metalurgie		4.000.000 Lei met, 3.600.000 refract.	.08.2008
Industria chimică și petrochimică		Ax(0,14x3/4+0,10x1/4)	09.05.2006
Construcții de mașini		4.000.000 Lei	31.05.2005
Agricultură, piscicultură și pescuit		2.950.000 Lei	

(*1): dacă nu e denunțat cu 60 de zile înaintea expirării

(*2): dacă nu e denunțat cu 30 de zile înaintea expirării

Anexa 2



ROMÂNIA
MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
Str. Dem I. Dobrescu 2-4, sector 1, București
Tel./fax: 310.18.28

DIRECȚIA LEGISLAȚIA MUNCII

**Situația reprezentativității în contractele colective de muncă
încheiate la nivel de grup de unități, ramură și nivel unic național
în anul 2004**

Nr.crt.	Numele contractului	Data înregistrării	Sindicat	Patronat
1.	C.C.M la nivel ramura învățământ	09.01.2004	1. Federația Educației Naționale 2. Federația Sindicatelor libere din Învățământ „Spiru Haret” 3. Federația Națională Sindicală „Alma Mater”	Min. Educației, Cercetării și Tineretului
2	CCM grup unitati sanitare din rețeaua Min. Transporturilor, Construcțiilor si Turismului	20.02.2004	Federatia SANITAS sen. Civ. 16/11.06.2001	Min. Transporturilor, Construcțiilor si Turismului ordin 839/17.11.2003
3	CCM grup unitati servicii aeroportuare	05.03.2004	Federatia sindicatelor aeroportuare (s.civ35/20.08.2002)	As. Aeroporturilor din Romania (s.civ.3R/2000 nr.5/28.03.2000)
4	CCM grup unitati lianti, azbociment	29.03.2004	Federația Sindicatelor Cimentistilor din România (s.civ. 1/05.02.2002)	Patronatul din Ind. Cimentului și alte produse minerale pt. Construcții din România (imputernicire 36/17.03.2004 COMPIROM)

5	C.C.M la nivel ramura alimentară a băuturilor si a tutunului	30.03.2004	Fed. Sind. Libere din Morărit și Panificație (s.civ. 23/11.09.2001) + afiliere CNSLR-Fratia Fed. Sind. Din Ind. Alimentară (s.civ. 8/17.11.2000) + afiliere CSDR	Fed. Patronatelor din România din Ind. Alimentară ROMALIMENTA (s.civ. 1F/07.01.2000)
6	CCM grup unitati agricultura	29.03.2004	Fed. Națională a Sind. Din Agricultură, tutun, domenii și servicii conexe (s.civ.7/2001)	Fed. Patronatelor Agricole din România (s.civ.13/2001)
7	Grup angajatori reparatii material rulant	06.04.2004	Federatia Sindicatelor Libere a Reparatiorilor de Materil Rulant (23Fed/05.11.2003)	Organizatia Patronala de Reparat Material Rulant (s.civ.22FED/05.11.2003)
8	Ramura industria lemnului	14.04.2004	- Federatia Sindicatelor Libere din ind. Lemnului (s.c.5/rep/200/30.11.2000) - Federatia Sindicatelor Forestiere si de Mobila din ramura FSFMR (imputernicire CSDR 88/10.02.2004)	As. Forestierilor din Romania AFOR (s.civ.4F/14.02.2001) As. Producatorilor de Mobila din România (COMPIROM 45/01.04.2000)
9	Ramura ind. Materiale constructii	19.04.2004	Fed. Gen. A Sindicatelor FAMILIA sc1/08.01.2001	Fed. Patronala, afiliere COMPIROM 47/07.04.2004
10	Grup unitati metalurgie neferoasa	26.04.2004	Federatia Sindicatelor Libere din Metalurgia Neferoasa (sc.3R/18.03.2002 + afiliere Meridian)	Organizația Patronala ARGOS, afiliere COMPIROM, sc 3R/18.03.2002
11	Ramura mass-media	29.04.2004	- Federatia Sindicatelor Jurnalistilor si Tipografilor din România (CNSLR Fratia 58/03.02.2004) - Soc. Ziariștilor din România (CSDR 07/16.04.2004) - Federația Sindicatelor Unite din TVR (s.civ. 07/02.10.2000)	Uniunea Națională a Patronatului Român (s.civ. 2378/05.11.2002) Uniunea Generală Industriașilor din România (s.civ.11/R/15.11.2001)

			- Fed. Sindicatelor din Societatea Română de Radiodifuziune (Meridian 42/B/20.02.2004)	
12	Grup unitati MMSSF	10.05.2004	- Federatia Profesionala Dreptatea (imputernicire CNSLR Fratia nr.59/03.02.2004)	Ministerul Muncii Solidaritatii Sociale si Familiei
13.	Grup unitati drumuri	14.05.2004	- Federatia Nationala a Sindicatelor Drumuri Judetene(sc.3/26.02.2002)	Patronatul Drumurilor din Romania (imputernicire CNPR)
14.	Ramura constructii montaj	22.07.2004	- Federatia Generala a Sindicatelor Familia (s.civ. 1/2001) - Federatia Nationala a Sindicatelor din constructii-montaj Anghel Saligny (s.civ. 15/Fed/08.03.2004) -Federatia Sindicatelor constructiilor feroviare (s.civ. 22/F/01.10.2001)	Asociatia Romana a Antreprenorilor din Constructii (sc. 5/27.02.2001)
15.	Ramura Industria Textila si Prodeuse Textile	12.08.2004	- FSLUTTCPI (sc. 2/13.02.2001, + afiliere CSDR) - FNSIU (sc.10/18.06.2002, + afiliere Cartel Alfa) - Pelcontex Fratia imputernicire CNSLR-Fratia - SINTEXTIL (hot. 09/24.11.2000 + afiliere Meridian) - CRAIMODEX imputernicire BNS	Federatia Patronala din Industria Usoara FEPAIUS (imputernicire UGIR 1903)
16	Ramura Metalurgie Feroasa, neferoasa si produse refractare	03.09.2004	- Federatia Sindicatelor Libere din Metalurgia Neferoasa (sc.3R/18.03.2002 + afiliere Meridian) - Federatia Nationala a Sindicatelor Libere din Metarom	Federatia Patronala Metalurgia (imputernicire CNPIR 53/10.05.2004)

			(s.c 5/16.04.2002 + afiliere Cartel Alfa) - Federatia Sindicatelor a Siderurgistilor (sc. 10F/03.02.2004 + afiliere Cartel Alfa) - Federatia Sindicatelor Libere SINREF Ploiesti (imputernicire CNSLR-Fratia)	
17	Grup Unitati din Industria Gazelor Naturale	20.09.2004	Federatia Sindicatelor Gaz-Romania (sc.din 14.05.2003)	Federatia Patronala Petrol si Gaze (sc.14/11.11.2002)
18	Ramura Agricultura , Piscicultura Pescuit	21.09.2004	- Federatia Sindicatelor Agroaliment CERES (SC.27/17.05.2004 + afiliere CNSLR-Fratia) - Federatia Sindicatelor Veterinarilor din Romania (27R/19.11.2001 + afiliere Cartel Alfa) - Federatia Sindicatelor din Imbunatatiri Financiare si Agricole (sc. 12/16.07.2002 + afiliere CSDR) - Federatia Sindicatelor din agricultura, tutun, si servicii conexe AGROSTAR (sc 7/15.04.2001 + afiliere BNS)	Federatia Patronatelor Agricole din Romania (sc 13/10.07.2001)
19	National	neinregistrat	- Cartel Alfa, - BNS, - CNSLR-Fratia, - CSDR, - Meridian, - Ministerul Sanatatii,	- CONPIROM, - CNPR, - UGIR, - UGIR 1903, - CNIMMR, - PNR,

			- Ministerul Educatiei si Cercetarii, - Ministerul Cultelor si Culturii	- PR, - UNPR, - ARACO
20	Grup angajatori al Autoritatii Nationale Sanitare Veterinare si pentru Siguranta Alimentelor	10.11.2004	Federatia Sindicala a Veterinarilor din Romania (sc. 27/R/19.11.2001)	Autoritatea Nationala Sanitara Veterinara si pentru Siguranta Alimentelor

Anexa 3.a

**COMPONENȚA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE AL
CASEI NAȚIONALE DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE
"C.N.A.S."**

octombrie 2004

Nr. crt.	Nume și prenume	Funcția în Consiliul de Administrație	Apartenență
1.	Cristian Celea	Președinte	Guvernul României Ministerul Sănătății
2.	Valeriu Simion	Vicepreședinte	Confederația Națională a Patronatului Român „C.N.P.R.”
3.	Adrian Cojocaru	Vicepreședinte	Confederația Națională Sindicală CARTEL ALFA „C.N.S. Cartel Alfa”
4.	Dumitru Chiriță	Membru	Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - FRĂȚIA „C.N.S.L.R .- Frăția”
5.	Ion Albu	Membru	Confederația Sindicală Națională MERIDIAN „C.S.N. Meridian”
6.	Iacob Baciu	Membru	Confederația Sindicatelor Democratice din România „C.S.D.R.”
7.	Vasile Marica	Membru	Blocul Național Sindical „B.N.S.”
8.	Viorel Marin	Membru	Uniunea Generală a Industriașilor din România „U.G.I.R. 1903”
9.	Emil Manolache	Membru	Uniunea Generală a Industriașilor din România „U.G.I.R.”
10.	Florian Costache	Membru	Patronatul Național Român „P.N.R.”
11.	Ovidiu Nicolescu	membru	Consiliul Național al Întreprinderilor Mici și Mijlocii din România „C.N.I.M.M.R.”
12.	Alexandru Oproiu	Membru	Președinția României
13.	Silviu Opreș	Membru	Adunarea Reprezentanților Confederația Patronală din Industria României „CON.P.I.ROM.”
14.	Hajdu Menyert Gabor	Membru	Adunarea Reprezentanților Consiliul Județean Harghita
15.	Nan Gheorghe Adrian	Membru	Guvernul României Ministerul Finanțelor Publice
16.	Renata Nicolae	Membru	Guvernul României Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
17.	Lucia Uță	Membru	Guvernul României Ministerul Justiției

Anexa 3.b

**Membrii Consiliului de Administrație
a Casei Naționale de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale
“CNPAS”**

Reprezentanți ai Guvernului :

1. Olga Suba – Ministerul Justiției
2. Dan Teodorescu – Ministerul Sănătății
3. Ioan Gogescu – Ministerul Finanțelor Publice
4. Cristian Roșca – Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
5. Georgeta Gheorghe – Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Reprezentanți ai Patronatelor:

1. Daniel Vsilescu – Confederația Națională a Patronatului Român „CNPR”
2. Silviu Opreș – Confederația Patronală din Industria României “CONPIROM”
3. Ovidiu Nicolescu – Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România “CNIPMMR”
4. Grigore Brezan – Uniunea Generală a Industriașilor din România – 1903 “UGIR – 1903”
5. Nicolae Marin - Uniunea Generală a Industriașilor din România “UGIR”

Reprezentanți ai Sindicatelor:

1. Petru Sorin Dandea – Confederația Națională Sindicală – “Cartel Alfa”
2. Adrian Nania – Confederația Sindicală Națională “Meridian”
3. Dorel Oancea – Federația Sindicatelor Cimentiştilor din România
4. Mariana Kniesner – Blocul Național Sindical “BNS”
5. Vasile Cristea – Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - “Frăția”

Reprezentanți ai Pensionarilor:

1. Miron Niculescu – Uniunea Generală a Pensionarilor din România
2. Vasile Cazan – Federația Națională a Pensionarilor din România
3. Marcu V. Nicolae – Confederația “Unirea” a Pensionarilor din România

Anexa 3.c

**Membrii Consiliului de Administrație a
Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANOFM**

ROMULUS ION MOUCHA	Ministerul Economiei si Comerțului
FLORENTINA ȘTEFĂNESCU	Ministerul Educației si Cercetării
CIPRIAN HOLHOS	Ministerul Transporturilor, Construcțiilor si Turismului
STEFAN DINULESCU	Ministerul Finanțelor Publice
TANCAU PETRE	Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România "FRĂȚIA"
ARPAD SUBA	Blocul Național Sindical (B.N.S.)
ROMULUS NIȚĂ	Confederația Națională Sindicală "CARTEL ALFA"
CREȚU NICOLAE	Confederația Sindicatelor Democratice din România
ALBU ION	Confederația Sindicatelor Naționale "MERIDIAN"
CHIRIAC GABRIEL	Uniunea Generală a Industriașilor din România "UGIR – 1903"
FUNDĂTURĂ DUMITRU	Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR)
KOVACS LORANT	Confederația Patronatului din Industria României "CONPIROM"
NICOLAE MARIN	Uniunea Generală a Industriașilor din România "UGIR"
RAMBA MIRCEA	Confederația Națională a Patronatului Român "CNPR"

Anexa 4

Listă prescurtări

ACPR	Alianța Confederațiilor Patronale din România The Alliance of the Employers Confederations of Romania Die Allianz der Arbeitgeberdachverbände aus Rumänien
ANOFF	Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională National Agency for Employment and Vocational Training Nationale Agentur für Arbeit und Berufsausbildung
AOAR	Asociația Oamenilor de Afaceri din România The Businessmen's Association of Romanian Der Verein der Rumänische Geschäftsleute
ARACO	Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții The Romanian Association of Construction Entrepreneurs Der Rumänische Verein der Bauunternehmer
ARB	Asociația Română a Băncilor Romanian Bank Association Der Rumänische Verein der Banken
BNS	Blocul Național Sindical National Bloc of Trade Unions Nationale Bündnis der Gewerkschaften
CNS – Cartel Alfa	Confederația Națională Sindicală - “Cartel Alfa” National Trade Union Confederation – “Cartel Alfa” Nationale Gewerkschaftsdachverband – “Cartel Alfa”
CCIR	Camera de Comerț și Industrie a României Chamber of Commerce and Industry of Romania Handels- und Industriekammer Rumäniens
CES	Consiliul Economic și Social Economic and Social Council Wirtschafts- und Sozialrat
CPISC	Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului din România The Employers Confederation of Industry, Services and Commerce of Romania Der Arbeitgeberdachverband der Industrie, der Dienstleistungen und des Handels aus Rumänien

CONPIROM	Confederația Patronală din Industria României The Employers Confederation of the Romanian Industry Der Arbeitgeberdachverband aus der Industrie Rumäniens
CoNPR	Consiliul Național al Patronatului Român National Council of the Romanian Employer's Organization Nationale Rat der Arbeitgeber Rumäniens
CNAS	Casa Națională de Asigurări de Sănătate National House of Public Health Insurance Nationales Haus der öffentlichen Gesundheitsversicherung
CNFPA	Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților National Board for Vocational Training of Adults Nationaler Rat für die Berufliche Ausbildung der Erwachsenen
CNPAS	Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale National House of Pensions and other Public Insurances Nationales Haus für Renten und andere öffentliche Versicherungen
CNPIMMR	Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România National Council of Small and Medium Sized Private Enterprises in Romania Nationale Rat der Privaten Klein- und Mittelbetriebe in Rumänien
CNPR	Confederația Națională a Patronatului Român National Confederation of the Romanian Employer's Organization Nationaler Dachverband der Rumänischen Arbeitgeber
CNSLR-Frăția	Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Frăția National Confederation of the Free Trade Unions of Romania – Frăția Nationaler Dachverband der Freien Gewerkschaften aus Rumänien - Frăția
CSDR	Confederația Sindicatelor Democratice din România Confederation of the Democratic Trade Unions of Romania Dachverband der Demokratischen Gewerkschaften aus Rumänien
ECOSOC	European Economic and Social Council Consiliul Economic si Social European Europäischer Wirtschafts- und Sozialrat
ETUC	European Trade Union Confederation Confederația Europeană a Sindicatelor Europäischer Dachverband der Gewerkschaften

IEMA	Inițiativa Europeană a Mediului de Afaceri European Initiative of the Business Environment Europäische Initiative des Unternehmensumfeld
ILO	International Labour Organisation Organizația Internațională a Muncii Internationale Arbeitsorganization
IOE	International Organization of Employers Organizația Internațională a Angajatorilor Internationale Organization der Arbeitgeber
CNS „MERIDIAN”	Confederația Sindicală Națională „Meridian” National Trade Union Conferderation “Meridian” Nationale Gewerkschaftsdachverband “Meridian”
PNR	Patronatul Național Român National Romanian Employers Organization Nationale Rumänische Dachverband der Arbeitgeber
PR	Patronatul Român Romanian Employers Organization Rumänische Arbeitgeberverband
SME	Small and medium-sized enterprises Întreprinderi Mici și Mijlocii Klein- und Mittelunternehmen
UEAPME	Union Européenne de l’Artisanat et de Petites es Moyennes Entreprise European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises Asociația Europeană a Artizanilor, Întreprinderilor Mici și Mijlocii Europäische Union des Handwerks un der Klein- und Mitbetriebe
UGIR	Uniunea Generală a Industriașilor din România The General Union of Industrialist of Romania Der Generalbund der Industriellen aus Rumänien
UGIR - 1903	Uniunea Generală a Industriașilor din România - 1903 The General Union of Industrialist of Romania - 1903 Der Generalbund der Industriellen aus Rumänien - 1903
UNICE	Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe Uniunea Confederațiilor Industriașilor și Patronatelor din Europa Bund der Industrie- und Arbeitgeberdachverbände aus Europa