

## EVOLUȚIA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

*Iulia BĂDOI, drd., ASE, București*

*Conflictele colective de muncă au constituit întotdeauna un subiect de interes din prisma implicațiilor sociale, economice și legislative. Natura complexă și inerentă a conflictelor în cadrul relațiilor de muncă justifică o abordare multidisciplinară a problematicii, susținută de instrumente statistice care să permită o analiză pertinentă a situației conflictelor colective de muncă în România. Prezenta lucrare, fără a avea pretenția de a epuiza subiectul, își propune să realizeze o prezentare a cadrului legal și a datelor statistice privind reglementarea acestor tipuri de conflicte.*

**Cuvinte cheie:** *parteneri sociali, dialog social, conflict colectiv de muncă, negociere, conciliere, mediere, arbitraj, grevă.*

**Introducere.** Conflictelor de muncă au reprezentat o permanentă preocupare a legiuitorului român. Prima lege care a reglementat conflictele colective de muncă datează încă din anul 1920 și a fost dedicată exclusiv acestui tip de conflicte de muncă.

Preocuparea pentru crearea unui cadru legal în materia conflictelor colective de muncă rezidă și din faptul că o încetare colectivă a lucrului poate avea un impact negativ asupra performanțelor organizației.

Legislația românească în domeniul supus analizei a parcurs o serie de etape, existând și momente în care greva a fost interzisă și considerată ilegală (în perioada 1950-1990 [2, p. 60]), până în prezent, când, prin măsurile legislative adoptate, se caută crearea unui mediu propice dialogului social între partenerii sociali în vederea asigurării păcii sociale, nu prin limitarea exercitării dreptului constituțional la grevă, ci prin crearea unor mecanisme de soluționare amiabilă a conflictelor colective de muncă.

În România, evoluția reglementării conflictelor de muncă și a mijloacelor de soluționare a acestora corespunde firesc cu însuși istoricul legislației muncii [2, p. 44].

Anul 2011 constituie un reper pentru modificările majore aduse în domeniul dreptului muncii în România, atât prin adoptarea unui nou Cod al muncii [4], cât și a Legii dialogului social nr. 62/2011 [5]. Astfel, Legea nr.62/2011 a urmărit să creeze un cadru unitar de reglementare a dialogului social în România prin abrogarea unui număr de cinci legi – Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, Legea nr 356/2001 privind patronatele, Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Legea nr. 130/1996 privind contractele colective de muncă și Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

**Situația conflictelor colective de muncă în România.** În prezent, problematica soluționării conflictelor colective de muncă în România este acoperită de Legea dialogului social nr. 62/2011 și de Codul muncii.

Articolul 1 lit. o) din Legea nr. 62/2011 definește

## THE EVOLUTION OF COLLECTIVE LABOR CONFLICT IN ROMANIA

*Iulia BADOI, PhD Student, AES, Bucuresti*

*Collective labor conflicts always constituted a subject of great interest from the perspective of social, economic and legislative implications. The complex and inherent nature of conflicts within working relations justify a multidisciplinary approach of the issue, sustained by statistic tools meant to enable a pertinent analysis of the situation of collective labor conflicts in Romania. The present paper, without pretending to exhaust the subject, is aiming to present the legal framework and the statistic data concerning the regulation of this type of conflicts.*

**Key words:** *social partners, social dialogue, collective labor conflict, bargaining, conciliation, mediation, arbitration, strike.*

**JEL Classification:** *D7, D74, D81, D83, D89*

**Introduction.** Labor conflicts represented a constant concern for the Romanian legislator. The first law that regulated the collective labor conflicts dates from 1920 and it was exclusively destined to this type of labor conflicts.

The care for creating a legal framework within the collective labor conflicts resides from the fact that a collective cessation of work may have a negative impact over the organization's performances.

The Romania legislation within the field subjected to analysis went through a series of phases, also existing moments when the strike was forbidden and considered illegal (within the period 1950-1990 [2, p. 60]), until nowadays when the adopted legislative measures are seeking to provide a favorable environment for the social dialogue between the social partners in order to ensure the social peace, not by limiting the exercise of the constitutional right to strike, but by constituting some amiable settlement mechanisms for the collective labor conflicts.

In Romania, the evolution of the legal framework for labor conflicts and settlement means for this type of conflicts naturally corresponds with the labor legislation history [2, p. 44].

The year 2011 constitutes a benchmark for the major amendments brought to the labor law in Romania, both by adopting the new Labor Code [4] and the Social Dialogue Law no. 62/2011 [5]. Thus, the Law no. 62/2011 has as objective to create a unitary legal framework for the social dialogue domain in Romania, by rendering obsolete a number of five laws, namely: Law no. 54/2003 on trade unions, Law no. 356/2001 on employers' syndicates, Law no. 109/1997 concerning the organization and functioning of the Economic and Social Council, Law no. 130/1996 on collective labor contracts and Law no. 168/1999 related to the labor conflicts settlement.

**The situation of collective labor conflicts in Romania.** Currently, the issue of collective labor conflicts settlement in Romania is covered by the Social Dialogue Law no. 62/2011 and Labor Code.

The article 1 letter o) of the Law no. 62/2011 defines the

conflictul colectiv de muncă ca fiind conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori, care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

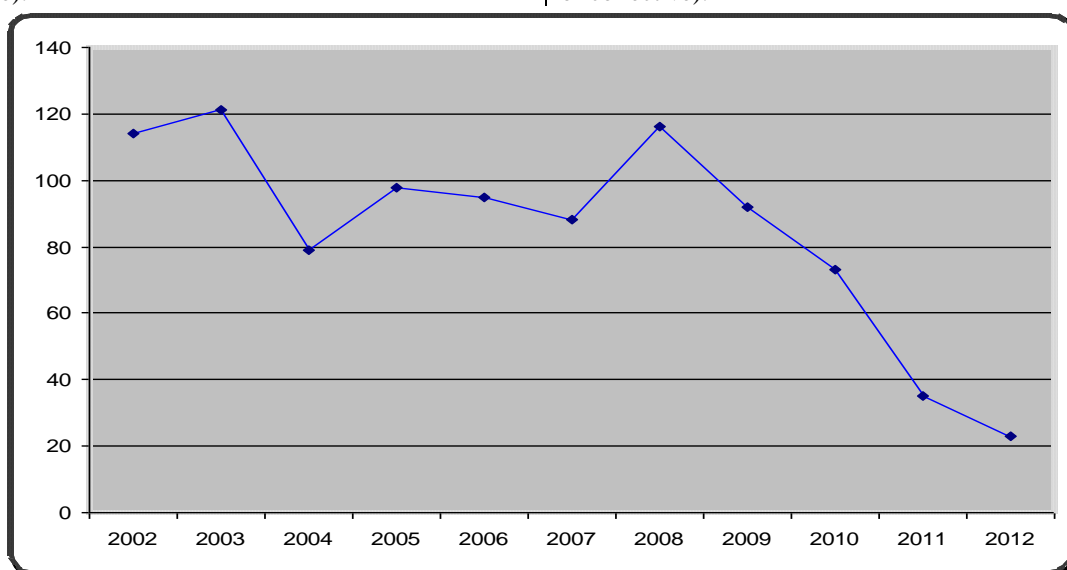
Articolul 161 al aceleiași legi stabilește că pot fi declanșate conflicte colective de muncă atunci când: angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord, ori cel anterior a încetat; angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați; părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Reglementarea anterioară a Legii nr. 168/1999 realiza o clasificare diferită a conflictelor de muncă, acestea putând fi conflicte de interese sau conflicte de drepturi (individuale sau colective).

collective labor conflict as being the labor conflict that intervenes between the employees and the employers with connection to the initiation, development and closure of the negotiation of the collective labor contracts/agreements.

Article 161 of the same law establishes that the collective labor conflicts may arise in the following situations: the employer or the employer's syndicate refuses to start the negotiation of the collective labor contract/agreement, when such a contract/agreement doesn't exist or the previous one expired; the employer or the employer's syndicate doesn't accept the employees' requests; the parties don't reach an agreement concerning closing a collective labor contract/agreement until the jointly established date for finalizing the negotiations.

The previous regulation of the Law no. 168/1999 accomplish a different classification of labor conflicts, namely conflicts of interests or conflicts of rights (individual or collective).



**Fig.1. Evoluția numărului total de conflicte de interese/colective de muncă la nivel de unitate în perioada 2002-2012/**

**Fig. 1. The evolution of the total number of conflicts of interests/collective labor conflicts at unit level within the 2002-2012**  
 Sursa Source: *Institutul Național de Statistică și Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice* [6], [7]/*National Institute for Statistics and Ministry of Work, Family, Social Protection and Elderly Persons* [6], [7].

După cum se poate observa în Figura nr. 1, numărul de conflicte de interese/colective de muncă a atins cele mai înalte valori în perioada 2002-2003 și în 2008, moment de la care se înregistrează o tendință de continuă scădere.

Dacă în privința numărului total de conflicte acesta este în scădere, în ceea ce privește gradul de participare a salariaților nu se poate spune același lucru, după cum se poate observa în Figura 2.

Gradul de participare a salariaților la conflictele de interese/colective de muncă fluctuează, nemanifestând tendințe constante de scădere sau de creștere. Astfel, anii 2004, 2008 se caracterizează printr-un grad crescut de participare, nivel care aproape este atins și în 2012, după o perioadă de câțiva ani în care tendința părea să fie de scădere. Însă, ca o tendință generală pentru perioada supusă analizei, gradul de participare a depășit în fiecare an valoarea de 50%, excepție făcând doar anul 2011, în care s-a înregistrat o valoare de 46,16%.

Revendicările salariaților au vizat aspectele salariale, organizarea muncii, condițiile de muncă, timpul de muncă,

As it can be noticed from Figure no. 1, the number of conflicts of interests/collective labor conflicts reached the highest values within the period 2002-2003 and in 2008, point where we can notice a continuous decreasing trend.

If the total number of conflicts is decreasing, in relation to the index of participation of the employees the situation is different, as it can be observed from Figure 2.

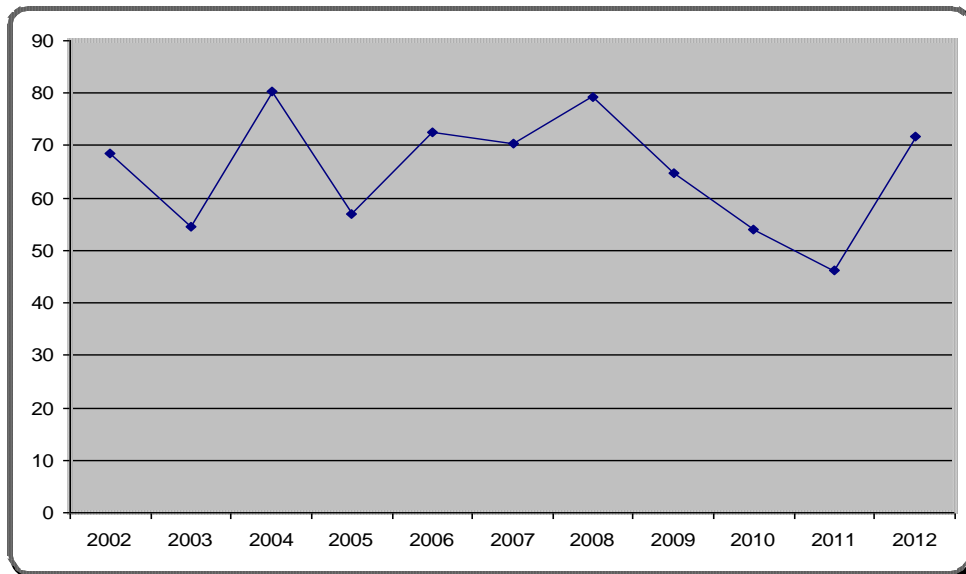
The index of participation of the employees to conflicts of interests/collective labor conflicts fluctuates, not showing decreasing or augmentation constant trends. Therefore, the years 2004, 2008 are characterized by an increased index of participation, level that is almost reached also in 2012, after a period of time when the trend seemed to be decreasing.

Nevertheless, as a general trend for the period subjected to assessment, the index of participation overcame each year the value of 50%, except for the year 2011, when the registered value was 46,16%.

The employees claims targeted wages aspects, labor organization, labor conditions, working time, social rights,

drepturile sociale, viața sindicală, utilizarea forței de muncă, condițiile tehnico-materiale, precum și alte aspecte (modificări în structurile organizatorice, negocierea contractelor colective).

trade union life, technical-material conditions and also other aspects (modifications of the organization structures, the bargaining of the collective contracts).



**Fig.2. Gradul de participare a salariaților la conflictele de interese/colective de muncă în perioada 2002-2012**

**Fig. 2. Index of participation of the employees to conflicts of interests / collective labor conflicts within the 2002-2012**

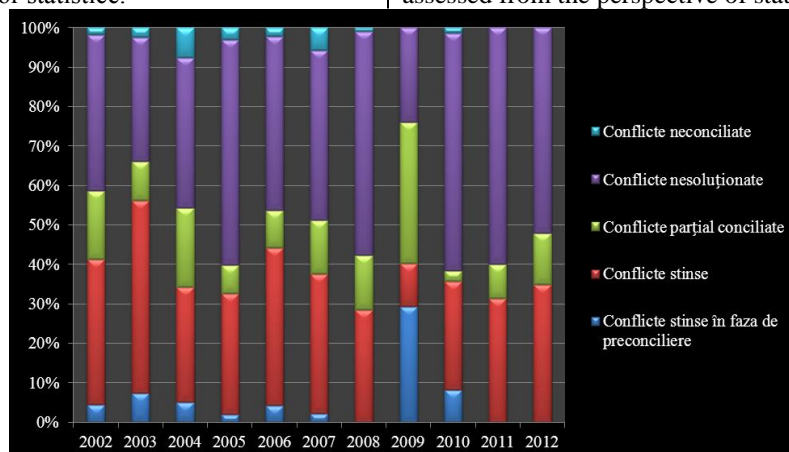
*Sursa /Source: Institutul Național de Statistică și Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice [6], [7]/National Institute for Statistics and Ministry of Work, Family, Social Protection and Elderly Persons [6], [7].*

În acest moment, soluțiile legislative prevăzute de Legea dialogului social pentru soluționarea conflictelor colective de muncă sunt proceduri de conciliere, mediere și arbitraj, cu scopul de a preveni o manifestare extremă a acestor tipuri de conflicte de muncă.

Articolul nr. 168 din Legea nr. 62/2011 prevede obligativitatea concilierii în cazul declanșării unui conflict colectiv de muncă. Eficiența acestei proceduri poate fi analizată prin prisma datelor statistice.

At this time, the legislative solutions foreseen by the Social Dialogue Law for settling the collective labor conflicts are procedures of conciliation, mediation and arbitrage, in order to prevent an extreme manifestation of these types of labor conflicts.

Article no. 168 of the Law no. 62/2011 foresees the mandatory conciliation in case of triggering a collective labor conflict. The efficiency of this procedure may be assessed from the perspective of statistic data.



**Fig. 3. Concilierea conflictelor de interese/colective de muncă în perioada 2002-2012**

**Fig.3. The conciliation of conflicts of interests/collective labor conflicts within the period 2002-2012**

*Sursa /Source: Institutul Național de Statistică și Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice [6], [7]/National Institute for Statistics and Ministry of Work, Family, Social Protection and Elderly Persons [6], [7].*

Potrivit datelor din Figura 3, concilierea reușește soluționarea conflictelor de interese/colective de muncă, însă există și un număr semnificativ de conflicte rămase nesoluționate, iar câteva conflicte sunt chiar neconciliate, în ciuda obligativității acestei proceduri.

As it is shown by Figure no. 3 the conciliation manages to solve the conflicts of interests/collective labor conflicts, but there is also a significant number or conflicts left unsolved and some conflicts are even un-conciliated, despite the obligatory nature of this procedure.

În lipsa unor instrumente statistice privind medierea și arbitrajul, se poate realiza o analiză asupra numărului de greve, ca manifestare extremă a conflictelor de interese/colective de muncă.

Lack of statistic instruments for mediation and arbitrage, it can be accomplished an analysis of the number of strikes, as an extreme manifestation of conflicts of interests/collective labor conflicts.

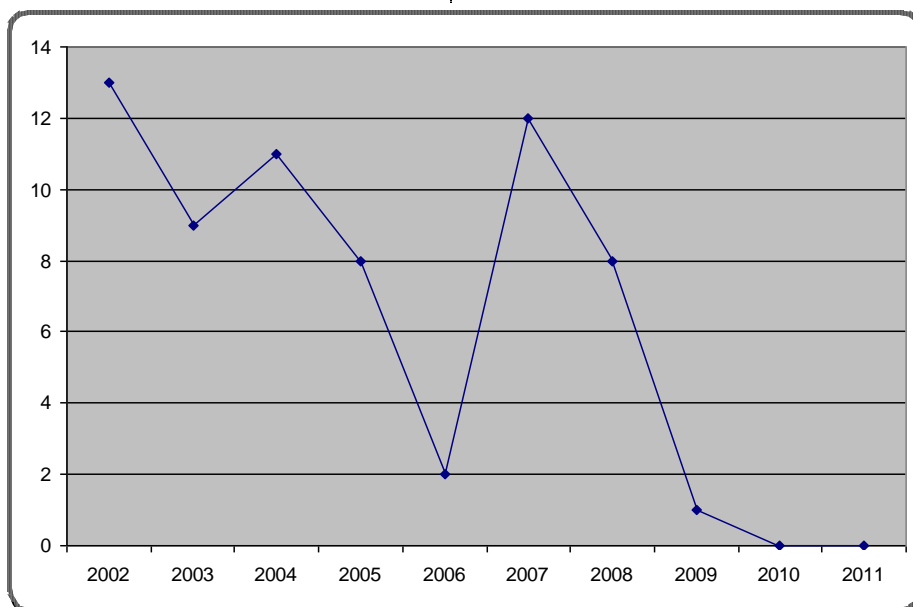


Fig. 4. Numărul total de greve în perioada 2002-2011

Fig. 4. Total number of strikes within the period 2002-2011

Sursa /Source: *Institutul Național de Statistică și Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice* [6], [7]/*National Institute for Statistics and Ministry of Work, Family, Social Protection and Elderly Persons* [6], [7].

Din interpretarea Figurii nr. 4 și judecând după lipsa grevelor în anii 2010, 2011 s-ar putea afirma că partenerii sociali au găsit modalități eficiente de soluționare a conflictelor (mediere sau arbitraj).

Lipsa grevelor în anii 2010-2011 ar putea reprezenta, pe de o parte, un rezultat al eficienței modalităților amiabile de soluționare a conflictelor de interese/colective de muncă, iar de pe altă parte, ar putea sugera o tendință de obținere a păcii sociale prin impunerea unor condiții suplimentare pentru participare la grevă (condiții suplimentare introduse prin Legea nr. 62/2012).

Așadar, datele statistice trebuie corelate și cu o analiză a cadrului legal, iar în ceea ce privește dreptul la grevă, în literatura de specialitate, se susține că prin condițiile adăugate față de trecut prin Legea nr. 62/2011 pentru declanșarea grevei, s-a îngreunat accesul angajaților la exercitarea dreptului la grevă [3, p. 859].

**Concluzii.** Conflictelor colective de muncă influențează desfășurarea activității unității și pot avea impact negativ asupra acesteia (de exemplu: participarea la greve conduce la existența unor ore nelucrate, fapt care afectează organizația din punct de vedere economic).

Pe de altă parte, dreptul la negociere colectivă, declanșarea conflictelor colective de muncă și greve sunt garantate de lege și asumate de România prin ratificarea convențiilor internaționale în domeniul dialogului social. Așadar, obligația de pace socială nu poate fi realizată prin limitarea exercițiului unor drepturi ale salariaților.

Ideal ar fi ca partenerii sociali să obțină ceea ce doresc

From the interpretation of Figure no. 4 and judging from the absence of strikes in 2010, 2011 it could be stated that the social partners found efficient settlement procedures for the conflicts (mediation or arbitrage).

The absence of strikes within the years 2010 and 2011, on a hand could indicate a result of the efficiency of the amiable resolution procedure for the conflicts of interest/collective labor conflicts and on another hand it could suggest a tendency of obtaining the social peace by imposing certain supplementary conditions for participating to strike (supplementary conditions inserted by the Law no. 62/2011).

Therefore, the statistic data must be correlated with an assessment of the legal framework and in what concerns the right to strike, within the doctrine there are opinions supporting the idea that by adding supplementary requirements for declaring strike, the Law no. 62/2011 rendered more difficult the employees' access to exercising the right to strike [3, p. 859].

**Conclusions.** Collective labor conflicts influence the development of a unit activity and may have a negative impact on it (e.g. the participation to strikes lead to the existence of un-worked hours, fact that affects the organization from economic point of view).

On another hand, the right to collective bargaining, triggering collective labor conflicts and strikes are guaranteed by the law and assumed by Romania through the ratification of the international convention within the field of social dialogue. Thus, the social peace obligation can not be achieved by limiting the exercise of some employees' rights.

prin negocierea directă care să asigure atingerea obiectivelor fiecăreia dintre părți. Însă conflictul fiind inerent într-o societate în continuă schimbare, problema se pune de a identifica cea mai bună soluție prin proceduri suplă, nu foarte costisitoare din punct de vedere economic și al timpului și de asemenea proceduri mai puțin formale care să încurajeze dialogul eficient.

În lucrarea „Stresul și suferința la locul de muncă”, judecătoarea Béatrice Brenneur pledează pentru soluționarea conflictelor individuale de muncă prin mediere.

Béatrice Brenneur susține că în cererea de chemare în judecată se amestecă în filigran o plângere de natură psihologică, umană, care pentru a putea fi prezentabilă în fața magistraților, este îmbrăcată într-o formă juridică. Tranșarea litigiului nu permite în acest caz abordarea conflictului uman din care izvorăște.

Totodată, judecătoarea franceză adaugă faptul că descoperirile științifice ale acestor ultime decenii ne aduc o viziune nouă asupra vieții: aceea a complexității în mișcare. Dacă totul e mișcare și conflictul este într-o schimbare permanentă, decizia judiciară nu poate aduce întotdeauna un răspuns satisfăcător. Aspectul static al hotărârii judecătorești se îndepărtează de cel evolutiv al conflictului uman [1, p. XVIII].

Legea dialogului social introduce, ca element de noutate, înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă, semn că legiuitorul român a înțeles că este necesar să adapteze cadrul legal și instituțional la societatea românească actuală. Astfel, medierea ar putea deveni un instrument eficient și în cazul conflictelor colective de muncă.

It would be ideal that the social partners to obtain what they want through direct negotiation that would ensure reaching each party's objectives. Nevertheless, the conflict being inherent to a society constantly changing, the issue is to identify the best solution through soft procedures, not very expensive from economic and time perspectives and also procedure less formals that could encourage the efficient dialogue.

Within the book „Stresul și suferința la locul de muncă”, the judge Béatrice Brenneur pleads for solving the individual labor conflicts through mediation.

Béatrice Brenneur sustains that the request for summons is mixed as in filigree with a complaint with psychological and human implications, which in order to be presentable in front of the judges, takes a juridical form. Judging the litigation doesn't allow the approach of the human conflict that triggered the juridical dispute.

Moreover, the French judge adds that the scientifically discoveries of the last decades bring us a new vision over life: the one of complexity in movement. If everything else is in motion and the conflict is permanently changing, then the judiciary decision cannot always bring a satisfactory answer. The static aspect of the court decision is alienated from the human conflict's evolution [1, p. XVIII].

The social dialogue law inserts, as a novelty element, the constitution of the Office for Mediation and Arbitrage of the Collective Labor Conflicts, sign that the Romanian legislator understood that it's necessary to adapt the legal and institutional framework to the current Romanian society. Thus, the mediation could become an efficient instrument also for the collective labor conflicts.

#### Referințe bibliografice / References

1. BRENNEUR, B. *Stresul și suferința la locul de muncă*. București: Ed. C.H. Beck, 2012. 264 p. ISBN 978-606-18-0069-8.
2. GHEORGHE, M. *Căi amiabile de soluționare a conflictelor colective de muncă*. București: Ed. Universul Juridic, 2010. 472 p. ISBN 978-973-127-382-2.
3. ȘTEFĂNESCU, I.T. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*. București: Ed. Universul Juridic, 2012. ISBN 978-973-127-734-9.
4. Codul Muncii. Legea nr. 53 din 24.01.2003. In: Monitorul Oficial al României. 2011, nr. 345 [accesat 11 septembrie 2013]. Disponibil: [http://www.dreptonline.ro/legislatie/codul\\_muncii.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/codul_muncii.php)
5. Legea dialogului social: nr. 62 din 10.05.2011. In: Monitorul Oficial al României. 2011, nr. 322 [accesat 11 septembrie 2013]. Disponibil: [http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea\\_dialogului\\_social\\_62\\_2011.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_dialogului_social_62_2011.php)
6. Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale [accesat 21 septembrie 2013]. Disponibil: <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/statistici/buletin-statistic>
7. Piața forței de muncă = Labour market [accesat 21 septembrie 2013]. Disponibil: [http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20fortei%20de%20munca\\_ro.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20fortei%20de%20munca_ro.pdf)

**Recomandat spre publicare: 11.02.2014**