



cnv
Internationaal



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ: VALOARE ȘI PLUS VALOARE PENTRU LUCRĂTORI, ANGAJATORI ȘI ECONOMIE

Studiul este realizat cu sprijinul
financiar al Confederației Sindicatelor
Creștine din Olanda CNV internationaal



Liliana Postan



Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Postan, Liliana.

Contractul colectiv de muncă: valoare și plus valoare pentru lucrători, angajatori și economie / Liliana Postan. – Chișinău : S. n., 2016 (Tipogr. „Bons Offices”). – 72 p.

Apare cu sprijinul financiar al Confederației Sindicatelor Creștine din Olanda CNV Internationaal. – 100 ex.

ISBN 978-9975-87-154-9.

[331.106.24+349.22](478)

P 87

Cuprins

Sumar executiv	4
Context	5
<i>Geneza</i>	5
<i>Legislație & modernizare</i>	7
<i>Platforme de fundamentare analitică a dialogului social</i>	11
<i>Statistici și comentarii</i>	12
Cum determinăm valoarea contractelor colective de muncă?	17
<i>Valoarea contractelor colective de muncă</i>	17
<i>Calitatea contractelor colective de muncă</i>	18
<i>Eficiența contractelor colective de muncă</i>	19
<i>Conformitatea cu specificații prevăzute în documente</i>	21
<i>Analiza calitativă a eficienței contractului colectiv de muncă</i>	27
Rezultatele studiului practic	31
Concluzii	36
Recomandări	39



SUMAR EXECUTIV

Complexitatea și ritmul dezvoltării pieței muncii și a relațiilor industriale impun modernizarea dialogului social, ca resursă social-economică de îmbunătățire continuă a situației lucrătorilor și de creștere a competitivității economice, de instaurare a păcii civice și coeziunii sociale.

Strategia CNSM pe anii 2012-2017 prevede, în capitolul **Dialog social constructiv și rezultativ**, sporirea capacității sindicatelor de a elabora, negocia și încheia contracte colective de muncă la nivel de unitate¹.

Studiul este parte a agendei Confederației Naționale a Sindicatelor din Republica Moldova în domeniul dialogului social.

Studiul urmărește să estimeze valoarea contractelor colective de muncă în calitatea lor de izvor suplimentar de drepturi, în special pentru lucrători, dar și pentru partenerii sociali.

Totodată, prin acest studiu urmărim să oferim sindicatelor o platformă teoretico-practică de dezvoltare a dialogului social la nivel de unitate, prin valorificarea raționamentelor juridice și logice și îndemnăm partenerii sociali să-și modernizeze metodele de activitate prin aplicarea în practică a rezultatelor studiilor teoretico-practice.

¹ <http://sindicat.md/documente/acte-regulatorii/>

CONTEXT

Geneza

Contractele colective de muncă au fost cunoscute și aplicate în cadrul raporturilor de muncă în Republica Mioldova până la formularea conceptelor de dialog și parteneriat social.

Ca instituție juridică a dreptului colectiv al muncii, contractele colective de muncă erau aplicate și în perioada anterioară proclamării independenței Republicii Moldova.

În acea perioadă, contractele colective de muncă erau privite, *grosso modo*, ca acte de planificare, prin intermediul cărora se fixau angajamente reciproce ale administrației și colectivului de muncă privind implementarea planurilor de producție, dezvoltarea întrecerii socialiste, întărirea disciplinei de producție și a disciplinei de muncă².

Această abordare mai poate fi întâlnită și astăzi, în practica dialogului social din Republica Moldova.

La 8 iunie 1992, Republica Moldova a aderat la Organizația Internațională a Muncii (ILO), asumându-și modelul OIM cu privire la relațiile industriale și de muncă – Dialogul social.

Potrivit definiției Biroului Internațional al Muncii, Dialogul social cuprinde „orice tip de negociere, consultații sau simplul schimb de informații între reprezentanții guvernului, patronatelor și lucrătorilor pe teme de interes comun, ce privesc politici economice și sociale. Procesul poate fi tripartit, adică guvernul participă oficial la dialog, sau se poate referi la relațiile bipartite, care implică doar reprezentanții lucrătorilor și managementul (sau sindicate și asociații patronale), la care guvernul participă indirect sau nu. Dialogul social poate fi informal sau poate fi instituționalizat. Cel mai adesea, se prezintă ca o combinație între cele două variante. Poate avea loc la nivel național, regional sau la nivel de întreprindere. Poate fi interprofesional, sectorial sau o combinație între acestea”.

Până la momentul actual, în Republica Moldova a fost promovat dialogul social modern din perspectiva valorilor Organizației Internaționale a Muncii (ILO). Se prezumă că Con-

2 Eduard Boișteanu, Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii, autoreferat la teza de doctor, Ch., 2015//disponibil pe http://www.cnaa.md/files/theses/2015/21841/boisteanu_abstract.pdf

vențiile (ILO are 189 Convenții, 40 dintre care au fost ratificate de Republica Moldova) și Recomandările în materie de timp și condiții de muncă, securitate socială, libertate de asociere, eradicare a muncii forțate, nondiscriminare, egalitate de remunerare etc. **stabilesc reguli precise**, chiar dacă prin standarde minime, **care să asigure faptul că progresul, performanța economică sunt sinonime cu justiția socială, prosperitatea și pacea tuturor și că drepturile celor care își vând capacitățile de muncă pentru existență sunt protejate.**

Ratificarea Acordului de Asociere dintre Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele sale membre, pe de o parte, și Republica Moldova, pe de altă parte, în 2014, a **introdus în retorica partenerilor sociali noțiunile: Dialog Social European, Model Social European.**

Transpunerea Directivelor UE în legislația națională, dar și în practica economică și socială creează, consolidează și asigură funcționalitatea elementelor componente ale unui sistem social, comparabil cu modele sociale europene, și a elementelor definitorii:

- 1) Sistem articulat de promovare a incluziunii sociale, bazat pe:
 - a) muncă – din perspectiva și în limitele sectorului social;
 - b) educație și formare;
 - c) sănătate.
- 2) Rețea performantă de securitate socială:
 - a) rețeaua informală;
 - b) rețeaua formală;
- 3) Asigurări sociale, integrate pe o piață competițională deschisă;
- 4) Asistența socială, inclusiv voluntariat organizat;
- 5) Alte servicii sau instrumente de politici cu funcții de securitate, incluziune sau coeziune (alocații, subvenții diferite, pentru energie, locuințe, hrană).

De asemenea, evoluarea relațiilor de muncă pune în valoare, pe lângă **negocierile colective**, mecanismele **informării și consultării** salariaților și cele de **participare a lucrătorilor la administrarea unității** (de autodeterminare). (Anexa 1)

Parteneriatul social se realizează prin:

- a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social;
- b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;
- c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;
- d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Codul muncii al Republicii Moldova, art. 19.

Legislație & modernizare

Codul muncii al Republicii Moldova (2003) stabilește că contractul colectiv de muncă este **actul juridic, care reglementează** raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind:

- a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;
- b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;
- c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;
- d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a invalizilor;

- f) respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia;
- g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;
- h) garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
- i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;
- j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia;
- k) asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții salariaților;
- l) răspunderea părinților;
- m) renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă;
- n) alte angajamente determinate de părți³.

Contractele colective de muncă sunt instrumentele de nivel I de punere în aplicare a dialogului/ parteneriatului social. Ele constituie **cel mai larg izvor de drept pentru salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia**, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor (art.33 (7), CM al RM).

Pentru comparație, specificăm că scopul încheierii contractelor colective în România este de a promova relații de muncă echitabile, menite să asigure securitatea socială a salariaților; de a preveni sau limita conflictele de muncă; de a evita declanșarea grevelor.

Scopul acordurilor colective obligatorii în Finlanda este de a garanta condiții minime de lucru angajaților, în vederea prevenirii concurenței neloiale între întreprinderi și de a garanta egalitatea de remunerare.

Scopuri similare au acordurile din Franța, Olanda, dar și din Polonia.

Cercetătorul în domeniul dreptului muncii Eduard Boișteanu face o analiză a caracterelor juridice ale contractelor colective de muncă și stabilește că contractual colectiv de muncă:

- este un **contract unilateral**, care impune angajatorului anumite angajamente, dar aduce argumente și în favoarea caracterului sinalagmatic al CCM, ce presupune reciprocitatea prestațiilor;

³ <http://lex.justice.md/md/326757/>, Codul muncii al Republicii Moldova, art. 31.

- este un **act juridic colectiv**, de natură juridică duală, fiind considerat, pe de o parte, act convențional, iar pe de altă parte, constituie un izvor de drept prin efectele generate;
- este un **contract cu titlu oneros și cumulativ**;
- presupune **prestații succesive, în timp**, pe întreaga durată a acțiunii sale;
- este un **contract numit**, corespunde unor operațiuni juridice, determinate și este reglementat în totalitate prin Codul muncii;
- este un **contract solemn**, forma sa fiind impusă de esența sa, precum și de lege⁴.

Potrivit datelor unui sondaj, realizat de Institutul Muncii (2009), 46,1% dintre respondenți considerau contractul colectiv de muncă drept un act juridic ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate. Totodată, numai a cincea parte dintre respondenți considerau contractul colectiv de muncă drept sursă de drepturi și garanții suplimentare pentru salariați (21,7%).

Contractul colectiv de muncă își menține încă rolul de instrument de implementare a legislației muncii, relativ necunoscută de angajați și angajatori, și cel de instrument de planificare, prin care se fixează unele indemnizații și compensații, precum și zile suplimentare de concediu.

Utilizând, în limbajul juridic al Codului muncii, „un lanț al potențialității condiționate”, legiuitorul plasează contractele colective de muncă în zona dreptului aleatoriu (art.31 al CM al RM).

(3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

(4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse și alte clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare.

Domeniul contractului colectiv de muncă este guvernat de principiul *in favorem*, potrivit căruia orice clauză contractuală, orice act normativ cu caracter local, precum și orice act de parteneriat social **trebuie să corespundă interesului protecției salariaților**. Acest principiu este susținut prin prevederile art. 11 (2) din CM al RM, potrivit cărora „*contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colec-*

4 Op. cit., p. 224-225.



tive pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de cod și de alte acte normative”, precum și de prevederile art. 64 (2) „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă”⁵.

Totodată, nici reprezentanții lucrătorilor (CM, art.21) nu pot să accepte diminuarea drepturilor colectivului de muncă, prin negocierea colectivă. „Astfel, nici individual, nici colectiv (prin reprezentanții lor) salariații nu pot renunța, total sau parțial, la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege”⁶.

Potrivit art. 31(2) al Codului muncii al Republicii Moldova, în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute **angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului**. Legiuitorul prezumă că principiile, normele, obligațiile și angajamentele partenerilor sociali îi angajează în egală măsură, le solicită interacțiune și presiune reciprocă, în scopul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților (CM, art. 15).

O dilemă, apărută odată cu modernizarea legislației naționale, se referă la *teoria drepturilor câștigate*. Legislația anterioară anului 2003 prevedea că noul contract colectiv de muncă nu poate să conțină clauze inferioare în raport cu contractul precedent (Legea cu privire la contractul colectiv de muncă nr. 1303 din 25.02.1993, abrogată la data de 01.10.03 prin LP154-XV din 28.03.03). Astfel, se producea o creștere a drepturilor lucrătorilor în baza tezaurului negociat.

Codul muncii (2003) (art. 34) stabilește că modificarea și completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit pentru încheierea contractului.

Ar fi relevante concluziile a cel puțin 4 actori colectivi asupra acestei chestiuni: a sindicatelor, a patronatelor, a practicii jurisprudenței în domeniul muncii și a cercetătorilor în domeniu.

Partenerii sociali nu au elaborate documente de poziție cu privire la drepturile câștigate, jurisdicția muncii se referă la interdicția negocierii de către angajator a unor drepturi ale salariaților sub nivelul minim prevăzut de lege sau de convenția colectivă încheiată la nivel superior.

Opiniile cercetătorilor în domeniu s-au împărțit. Unii sunt de părerea că prin clauzele noului contract colectiv de muncă nu se poate coborî sub nivelul dreptului actual, iar lipsa unor prevederi legale, care să determine concret limitele și condițiile care, odată

5 Ibidem, p. 228.

6 Ibidem, p. 235.

schimbate, ar putea antrena diminuarea drepturilor câștigate anterior prin contracte, va fi un abuz de drept, ori de câte ori angajatorul va refuza, cu rea-credință, sau fără un motiv serios, solicitările salariaților, pretextând situația economico-financiară.

Alți cercetători susțin că teoria dreptului câștigător în materie de contracte colective de muncă nu poate fi implementată și susținută, dacă s-au schimbat condițiile economico-financiare, în sens pronunțat negativ⁷.

La această etapă, practica dialogului social la nivel de unitate încă nu a pus în aplicare întreg potențialul cadrului legal privind parteneriatul social (ex.: art. 26 (2), art.43 ale CM al RM). (Anexa 2)

Platforme de fundamentare analitică a dialogului social

O analiză amplă a parteneriatului social și a contractului colectiv de muncă, în calitatea sa de act de parteneriat social în sfera muncii, este realizată de către Eduard Boișteanu în lucrarea „Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii” (2015)⁸.

În anul 2015, Confederația Națională a Patronatelor din Moldova a elaborat documentul de poziție „Propuneri de politici pentru un dialog social mai bun. Perspectiva Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova”⁹.

În anul 2009, Institutul Muncii a realizat studiul „Eficiența contractelor colective”, care conține concluzii și recomandări cu privire la eficientizarea dialogului social la nivel de unitate¹⁰.

Promovarea dialogului social autonom în România. Linii directoare pentru negocierile contractive de muncă, Proiect UE-PHARE, disponibil pe:

<http://www.csnmeridian.ro/files/docs/Ghid%20pentru%20negocieri%20colective.pdf>

Aleksandrov V.V., «Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений». Academia Muncii și Relațiilor Sociale, Moscova, 2005.

Concluziile și recomandările studiilor pot aduce valoare adăugată sistemului, procedurilor și proceselor de parteneriat social.

⁷ Apud E. Boișteanu.

⁸ Eduard Boișteanu, Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii, autoreferat la teza de doctor, Ch., 2015//disponibil pe http://www.cnaa.md/files/theses/2015/21841/boisteanu_abstract.pdf

⁹ Propuneri de politici pentru un dialog social mai bun. Perspectiva Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova, CNPM, Ch.:2015 disponibil pe : <http://www.cnpm.md/public/files/3RO.pdf>

¹⁰ Eficiența contractelor colective, Institutul Muncii, 2009.



Statistici

Statisticile privind dialogul social sunt sporadice și nu oferă o viziune de ansamblu asupra relațiilor industriale în Republica Molodva prin elaborarea și prezentarea unor indicatori cantitativi.

Acoperirea cantitativă a unităților economice cu contracte colective de muncă este primul indiciu care reflectă statistic gradul de respectare a drepturilor lucrătorilor.

Este necesară producerea indicatorilor statistici privind dialogul social. Aceștia ar permite evaluarea performanței dialogului social prin prisma densității sindicale, a numărului de întreprinderi, asociate organizațiilor patronale, a gradului de acoperire a lucrătorilor cu convenții colective, a numărului de greve¹¹.

Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova (art. 33(1)¹², valabilitatea contractului colectiv de muncă nu este legată de înregistrarea sa la inspecția teritorială de muncă, de aceea datele furnizate de inspecția de stat a muncii sunt relative, iar fără conexiuni, analize dinamice sau comparate, ele nu prezintă un tablou veridic în ce privește cantitatea contractelor colective.

Sistemul de negociere colectivă din Finlanda cuprinde aproximativ 90 la sută din totalul angajaților, potrivit unui studiu publicat de Ministerul Muncii și al Economiei din Finlanda. Aceasta înseamnă că o parte importantă a pieței forței de muncă finlandeze este gestionată prin intermediul contractelor colective de muncă obligatorii.

În sectorul public, sistemul de negociere colectivă acoperă 100% din angajați. Acest lucru face ca numărul total de oameni acoperiți de contracte colective de muncă să atingă cota procentuală de 89,3% din toate persoanele salariate. În 2008, cifra a fost un pic mai mică – 87,5 la sută.

Potrivit statisticilor Institutului European al Sindicatelor, în 2013 Franța, Belgia, Portugalia, Austria și Suedia aveau cel puțin 90 la sută din populația aptă de muncă acoperită de acorduri colective.

Sursa: Trade Union News from Finland.

11 Op. cit. p. 15.

12 Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract. Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă.

Tabelul 1. Modificarea prevederilor Codului muncii cu privire la înregistrarea și controlul CCM

Înregistrarea contractelor colective de muncă potrivit CM al RM	
2013	<p>Articolul 40. Înregistrarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se depun de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, pentru înregistrare la inspecția teritorială de muncă.</p> <p><i>[Art.40 modificat prin <u>Legea nr.139 din 14.06.2013</u>, în vigoare 19.07.2013]</i></p> <p><i>[Art.40 modificat prin <u>Legea nr.60-XVI din 21.03.2008</u>, în vigoare 01.07.2008]</i></p>
2016	<p>Articolul 40 abrogat prin LP205 din 20.11.15, MO340-346/18.12.15 art. 658</p> <p>Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract. Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă</p>
Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă potrivit CM al RM	
2013	<p>Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective</p> <p>(1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare.</p> <p>(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.</p>
2016	<p>Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective</p> <p>(1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare.</p> <p>(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.</p>



Comprativ cu situația din Republica Moldova cu privire la înregistrarea contractelor colective de muncă, în România, Legea dialogului social nr. 62/2011 prevede:

Tabelul 2. *Legea dialogului social nr. 62/2011 din România cu privire la înregistrarea contractelor colective de muncă*

Art. 143

(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

- a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
- b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părții sindicale, conform art. 134 lit. b) și art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.

(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

(5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

Datele Inspectoratului de Stat al Muncii arată că în semestrul I al anului 2016 au fost înregistrate 730 de contracte colective de muncă.

Tabelul 3. Numărul de contracte colective de muncă la nivel de întreprindere înregistrate de Inspectoratul de Stat al Muncii

Anul	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (sem.I)
Nr.contracte	781	942	1127	1138	993	941	837	730

Portivit practicii, contractele colective se încheie pe circa 2-4 ani, prin urmare, seriile de date anuale indică contracte nou-încheiate sau modificările la contractele în vigoare. Privite în dinamică, datele furnizate de către Inspectoratul de Stat al Muncii (tabelul 1) indică o fluctuație de + (-) 150 de contracte față de cifra de 1000, în perioada 2009-2016.

Putem afirma că pe parcursul a 8 ani circa 1000 de unități de pe piața muncii activează transparent, vizibilizându-și politicile de dialog social.

Portivit studiului, realizat de Expert Group, în numele Confederației Naționale a Patronatului din Moldova, angajatorii consideră că dialogul social la nivel de întreprindere nu este dezvoltat. În Republica Moldova există aproximativ 50 000 de întreprinderi active. Potrivit Inspectoratului de Stat al Muncii, doar circa 4% dintre ele au un contract colectiv de muncă, semnat între reprezentanții angajaților și angajator. Originea acestei situații este într-o legislație care acordă garanții excesive organizațiilor sindicale primare (birouri, colectarea cotizațiilor, acorduri sindicale [dreptul sindicatelor de veto], salarizare etc.), care creează reticența angajatorilor și, respectiv, acest lucru se reflectă negativ asupra prezenței sindicatelor în întreprinderi private¹³.

De asemenea, și statisticile sindicale indică potențialul de creștere a numărului de contracte colective de muncă. Potrivit raportului statistic al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, la data de 1.01.2016, au fost înregistrate 7017 organizații

¹³ Op. cit., p. 8.



sindicale primare, iar potrivit documentelor statistice pe domeniul social-economic, sintetizate în baza informațiilor furnizate de centrele sindicale național-ramurale (26), la 1 06.2016, au fost încheiate 4662 contracte colective de muncă. Matematic, constatăm că 2355 de organizații sindicale n-au venit cu inițiativa negocierii unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Potrivit art. 33 (7) al Codului muncii, *sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate, în ansamblu, cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.*

În această ordine de idei, considerăm că numărul organizațiilor sindicale este indicatorul în raport cu care putem estima cantitativ acoperirea lucrătorilor cu contracte colective, or existența organizațiilor sindicale prezumă împuternicirea de a negocia contracte colective.

Un alt factor ce poate contribui la sporirea numărului de contracte colective de muncă pe plan național și, pe această cale, la ridicarea nivelului de protecție socială a lucrătorilor rezidă în consacrarea pe cale legislativă a obligativității negocierii contractelor colective de muncă¹⁴.

14 Op. cit., p.199.

CUM DETERMINĂM VALOAREA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ?

Valoarea

Valoarea este o categorie economică, dar și una morală. În sens general, valoarea constituie însușirea unor lucruri, fapte, idei, fenomene de a corespunde necesităților sociale și idealurilor generate de acestea; suma calităților care dau preț unui obiect, ființe sau fenomen; eficacitate, putere.

În practica parteneriatului social din Republica Moldova, contractul colectiv de muncă este estimat din perspectiva **valorii sale simbolice** pentru angajați și angajatori (antagonizată *punte-zid*), sau **valorii juridice**, definite de Codul muncii ca act juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Valoarea economico-socială a contractului colectiv de muncă poate fi egală sau mai mare decât valoarea reglementărilor raporturilor de muncă și altor raporturi sociale în unitate, prevăzute de Codul muncii, și se obține prin îmbinarea reglementărilor de stat și a reglementărilor convențiilor colective și a contractelor colective de muncă¹⁵.

$V_{ES} = V_{RCM}$ – valoare informativă sau valoare nulă a contractului colectiv de muncă;

$V_{ES} > V_{RCM} + V_{RN}$ – valoarea negociată sau valoarea asumată/ așteptată a contractului colectiv.

(unde *V* – valoare, *ES* – economico-socială, *RCM* – reglementările Codului muncii, *RN* – valoarea negociată).

Valoarea morală a contractului colectiv de muncă rezidă în puterea de a contribui la instituirea echității și coeziunii economico-sociale.

Dacă partenerii sociali vor avea capacitatea să definească sub aspect calitativ revendicările proprii, adică să stabilească **valoarea așteptată** a contractului colectiv de

¹⁵ Vezi anexele.

muncă și să atingă consensul prin negocieri, atunci ei vor obține o valoare economică adăugată și o valoare morală apreciată la nivel social (figura 1).



Figura 1. Formula obținerii valorii adăugate a contractului colectiv de muncă

Calitatea

Monitorizarea realizării contractului colectiv de muncă și estimarea valorii și efectelor lui pentru părți nu sunt stipulate explicit în legislația națională. Aceste aspecte se referă la **managementul calității reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi, legate nemijlocit de acestea, care urmează să fie dezvoltat în ce privește stabilirea unor criterii și indicatori de calitate/ rezultate.**

Calitatea este un concept care se utilizează în toate domeniile vieții economice și sociale, însă care prezintă un caracter subiectiv și care are semnificații particulare pentru domenii, sectoare, funcțiuni sau obiecte specifice. Conform ISO 8402-1986 (EN-28402-1991), calitatea reprezintă ansamblul caracteristicilor unei entități materiale sau nemateriale care-i conferă aptitudinea de a satisface necesitățile exprimate. Aplicat asupra contractelor colective de muncă, conceptul de calitate include două aspecte:

- un aspect de tip caracteristică tehnică, conformitatea cu specificații prevăzute în documente;
- un aspect de tip valoric, o valoare a beneficiilor negociabile și a relevanței și semnificației lor pentru părți.

Eficiența

Pornind de la una dintre definițiile noțiunii de „eficiență” ca „ansamblu al efectelor economico-sociale utile, înregistrate la toate nivelurile societății în raport cauzal cu eforturile depuse”, CNSM a estimat, în 2009, în cadrul cercetării „Eficiența contractelor colective”¹⁶, următoarele variabile ale eficienței contractului colectiv de muncă:

- efectele pentru salariați, deductibile din eficiența social-economică;
- impactul asupra ameliorării imaginii sindicatelor;
- dezvoltarea climatului partenerial, inclusiv prin calitatea negocierilor.

„Așteptările” membrilor de sindicat au fost estimate, în primul rând, prin intermediul nivelului de informare/ cunoaștere a contractului colectiv de muncă. Nivelul de informare/ cunoaștere de către membrii de sindicat a prevederilor contractului colectiv de muncă denotă interesul și încrederea în potențialul CCM, ca izvor suplimentar de drept. Mai mult ca atât, nivelul de informare a lucrătorului îl face să fie mai activ și interesat de a recurge la contractul colectiv de muncă în procesul relațiilor de muncă.

În cadrul cercetării, au fost stabiliți următorii factori ce influențează asupra eficienței contractului colectiv de muncă:

- 1) disponibilitatea și posibilitățile angajatorului de a oferi garanții și drepturi suplimentare pentru salariați;
- 2) puterea sindicatului de a negocia;
- 3) informarea salariaților despre prevederile contractului colectiv de muncă;
- 4) participarea salariaților la elaborarea contractului colectiv de muncă.

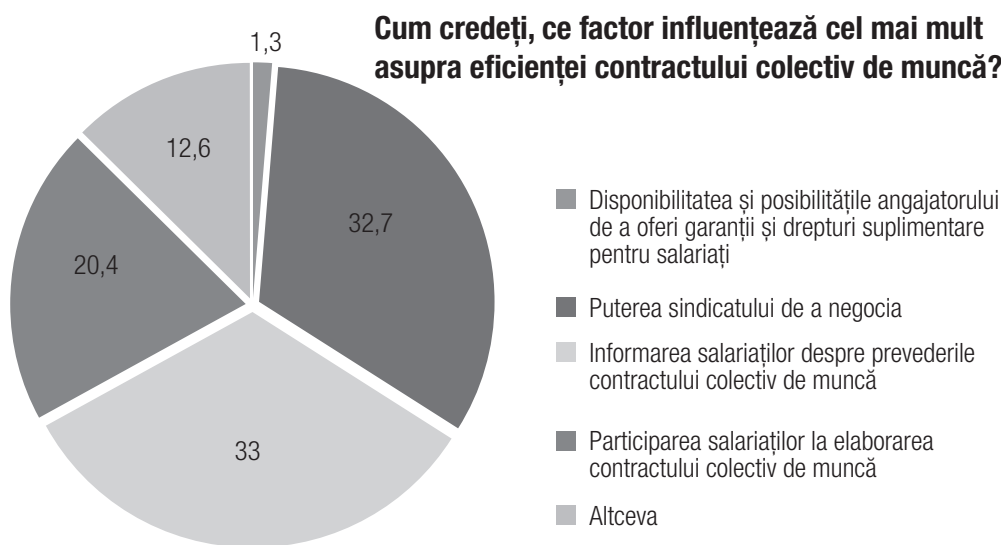
Acești factori au prevăzut cazuri ce reflectă relațiile cu patronul și capacitatea acestuia de a satisface cerințele sindicatului, puterea sindicatului de a obține de la patron beneficii, cunoașterea de către membrii de sindicat a prevederilor contractului colectiv pentru a putea beneficia de ele, precum și participarea salariaților la elaborarea contractului colectiv de muncă pentru a lua în considerare interesele acestora la elaborarea contractului colectiv de muncă.

Analizând repartizarea ponderilor răspunsurilor, reieșind din cazurile enumerate, constatăm:

¹⁶ Eficiența contractelor colective. Studiu, Institutul Muncii, 2009.

- o valoare sub media de 50%, atribuită de către respondenți factorilor de eficiență stabiliți, fapt interpretat ca valoare a stării de spirit și credit de credibilitate acordat de respondenți contractului colectiv de muncă;
- 33,0% sau 1/3 din respondenți consideră că eficiența contractului colectiv de muncă depinde de puterea sindicatului de a negocia;
- 32,7% din respondenți consideră că eficiența contractului colectiv de muncă depinde de disponibilitatea și posibilitățile angajatorului de a oferi garanții și drepturi suplimentare pentru salariați;
- 20,4% din respondenți consideră că eficiența contractului colectiv de muncă depinde de informarea salariaților despre prevederile contractului colectiv de muncă;
- 12,6% din respondenți consideră că eficiența contractului colectiv de muncă depinde de participarea salariaților la elaborarea contractului colectiv de muncă (vezi diagrama 1).

Diagrama 1. Factori ce influențează asupra eficienței contractului colectiv de muncă



Nu în ultimul rând, eficiența contractului colectiv de muncă depinde de interacțiunea părților semnatare ale contractului – sindicate și patronate și conlucrarea dintre acestea. La acest capitol, este necesar de menționat și nivelul de pregătire al părților în domeniul negocierii, pentru a elabora și negocia un document ce ar reflecta interesele ambelor părți și ar asigura realizarea obligațiilor asumate.

Desigur, eficiența, în sens mai larg, reflectă rezultatul obținut în comparație cu efortul depus. Este ideal ca prin eforturi optime să obținem rezultate eficiente. Acest lucru se poate realiza în cazul în care sindicatul are puterea și capacitățile de a negocia beneficii suplimentare celor prevăzute de legislație pentru membrii de sindicat. Toate aceste caracteristici (autoritate, capacitate de negociere, capacitate de convingere, disponibilitatea de interacțiune partenerială, nivelul de informare și participare a lucrătorilor etc.) sunt elemente ce îi sunt atribuite și formează imaginea sindicatului. Cu cât elementele respective sunt mai dezvoltate, cu atât imaginea sindicatului este mai pozitivă, iar pe măsura atestării unei imagini pozitive a sindicatului printre membrii săi și a unei percepții sociale, adecvate misiunii sindicatelor, crește autoritatea, puterea de influență și de convingere a dialogului social, ca mecanism de aprofundare și extindere a gradului de reprezentare și apărare a drepturilor și intereselor constituenților sociali – sindicate și patronate.

Conformitatea cu specificații prevăzute în documente

Constituția Republicii Moldova (art. 43, alin. (4)) consființește că dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Codului muncii al Republicii Moldova (art. 32, 34, 43, 44) stabilește obligativitatea semnării contractului pentru clauzele de coordonare, procedurile privind divergențele, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă și răspunderea părților parteneriatului social.

*Analiza contractului colectiv de muncă, din perspectivă social-economică, recurge la categorii precum **efect, beneficiu, rezultat, impact**. Evaluarea beneficiilor colective de natură pecuniară și nonpecuniară, obținute de partenerii sociali prin consultări și negocieri colective, se realizează, de obicei, în raport cu nivelul dreptului sau beneficiului garantat (CM, art.12).*

Legislația muncii și a dialogului social, de până la 2003, prevedea aplicarea dreptului garantat, adică, beneficiile obținute în urma negocierilor anterioare nu puteau fi anulate sau micșorate (Legea privind contractele colective de muncă din 25.02.1993 [abrogată]).

Trebuie să constatăm că spiritul reglementărilor naționale a diferitor aspecte procedurale cu privire la efectele contractelor colective de muncă răspunde principiilor de bază



ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, prevăzute de art. 5 al Codulul muncii¹⁷:

- a) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;
- b) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;
- c) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;
- d) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;
- e) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;
- f) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- g) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;
- h) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;
- i) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;
- j) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

Clauzele contractelor colective de muncă și ale convențiilor colective sunt subordonate legii și, ca urmare, pot da naștere numai unui regim mai favorabil pentru salariați. Codul

¹⁷ <http://lex.justice.md/md/326757/>, Cocul muncii al Republicii Moldova, art. 5.

muncii al Republicii Moldova (392 articole) conține 64 de trimiteri la reglementarea raporturilor de muncă și altor raporturi legate nemijlocit de muncă, prin intermediul contractului colectiv de muncă sau al convențiilor colective (anexa 2).

Reglementarea normativă și contractuală a raporturilor de muncă

1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

(2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Codul muncii al Republicii Moldova, art. 11

De exemplu, Titlul IV – Timpul de muncă și timpul de odihnă, CM al RM conține 32 de articole, dintre care 10 articole solicită extindere sau concretizare prin intermediul contractului colectiv de muncă sau al convențiilor colective.

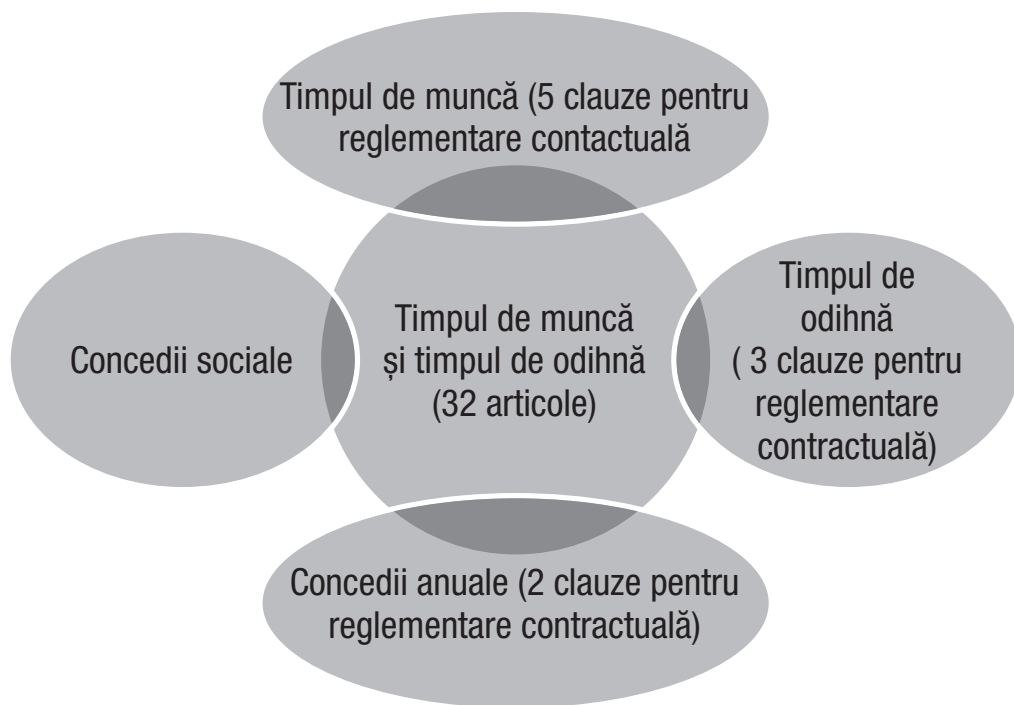


Figura 2. Construcția reglementărilor Codului muncii cu referire la timpul de muncă și timpul de odihnă



Prin diagramele de mai jos ilustrăm gradul de acoperire și de extindere a drepturilor muncii și altor drepturi, legate de muncă, reglementate de legislația muncii (diagrama 2); legislația muncii și convențiile și contractele colective de muncă (diagrama 3).

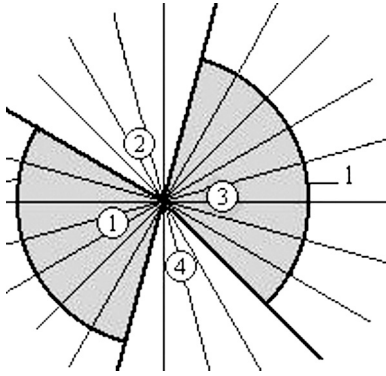


Diagrama 2

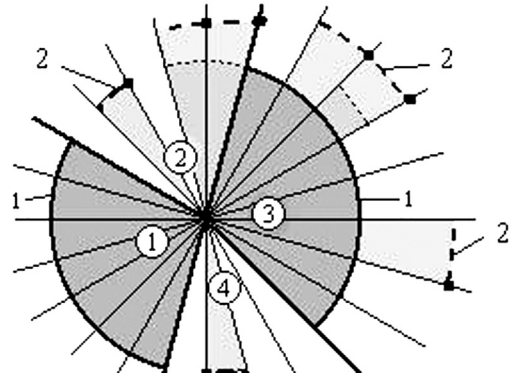


Diagrama 3

Potrivit art. 135 (2) al Codului muncii, prin contractele colective de muncă se stabilesc *formele și condițiile de salarizare*, acoperind spațiul nereglementat (2, 4 – diagrama 2) și mărimea salariilor, extinzând spațiul reglementat (art. 135 (1) – diagrama 3).

Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaților, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în conformitate cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia.

(2) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

Codul muncii al Republicii Moldova, art. 135

Metoda analizei calitative a eficacității contractelor colective de muncă (aplicată de sindicatele din Federația Rusă).

Experții ruși opinează că Codul muncii al Federației Ruse creează impresia că prezumează existența contractelor colective de muncă la unități (art. 8, 68)¹⁸.

18 Управление школой № 44 (383), 24-30 ноября 2004 г., с. 12-15.

Potrivit sursei citate, scopul evaluării eficacității contractelor colective de muncă este de a analiza, prin comparație, contractele colective pentru a identifica cele mai bune practici și a le utiliza, pentru a îmbunătăți reglementarea contractuală a relațiilor sociale și de muncă.

Prevederile contractului colectiv de muncă, beneficiile și garanțiile suplimentare, în totalitatea lor, formează un nou nivel al drepturilor și garanțiilor de muncă, nivel care trebuie să fie mai înalt decât cel oferit de către stat, prin legi și alte acte normative. *Diferența dintre nivelul reglementat de lege și nivelul stabilit prin negociere este considerată ca indicator general al eficienței contractului colectiv de muncă.*

În sistemul actelor juridice, contractele colective au funcții de realizare a posibilităților de reglementare contractuală a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate de muncă, peste nivelul stabilit de lege. În teoria dreptului, sunt specificate 5 funcții ale contractului colectiv de muncă, din perspectiva reglementării:

Funcția I – concretizarea (prin aprofundare, specializare etc.) normelor de drept, prevăzute de legi și actele normative, inclusiv în convențiile de orice nivel.

Funcția II – lărgirea/ extinderea drepturilor și garanțiilor de muncă pentru lucrători, în raport cu normele de drept, prevăzute de legi și actele normative.

Funcția III – suplimentarea golurilor din lege.

Funcția IV – reglementarea juridică primară, când legile și alte acte normative stabilesc că aspecte ale relațiilor sociale și de muncă fac obiectul unui contract colectiv de muncă.

Funcția V – Practica de negociere și aplicare a contractelor colective de muncă influențează asupra formării cunoștințelor juridice, conștiinței juridice și, în consecință, asupra conținutului reglementării de stat. Contractul colectiv de muncă poate genera o nouă normă, care poate deveni normă de drept¹⁹.

Cercetătorii din Republica Moldova²⁰ analizează funcțiile contractelor colective de muncă din perspectiva conținutului acestora. Conținutul contractului colectiv de muncă este format dintr-o totalitate de clauze contractuale, stabilite în procesul negocierii colective în vederea reglementării raporturilor de muncă și altor raporturi sociale în unitate.

19 Ibidem.

20 Op. cit., p. 229-231.



În mod tradițional, clauzele contractului colectiv de muncă sunt clasificate în 3 categorii:

- 1) Clauze normative;
- 2) Clauze obligaționale;
- 3) Clauze organizaționale (informaționale).

Clauzele normative sunt recunoscute ca adevărate norme locale ale dreptului muncii, fixate de părțile contractante, în limitele competențelor lor, care se extind asupra lucrătorilor unității respective (art. 31, CM al RM). *Ex.: clauze ce privesc formele și sistemele de retribuire a muncii, clauze ce stabilesc cuantumul salariilor tarifare (de funcție) în raport cu profesia, categoria salariatului etc.*

Clauzele obligaționale se prezintă sub forma unor obligații contractuale ale părților contractante, cu indicarea termenelor de realizare și a subiecților-executori, care poartă răspundere pentru realizarea acestora. Aceste clauze au caracter uniexecuțional și se sting prin execuție. *De ex.: îmbunătățirea condițiilor sociale și de trai ale lucrătorilor (dotarea camerelor igienice, a sălilor de luare a meselor sau de relaxare, reparația căminelor etc.).*

Clauzele organizaționale (informaționale) ale contractului colectiv de muncă specifică:

- durata contractului colectiv de muncă;
- modalitatea de executare a contractului colectiv de muncă și controlul asupra executării;
- procedura de modificare a contractului colectiv de muncă;
- răspunderea pentru încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă.

Clauzele contractului colectiv de muncă, ce reiterează prevederile Codului muncii, sunt considerate clauze informaționale.

Analiza calitativă a eficienței contractului colectiv de muncă

Analiza calitativă a CCM ne arată că extinderea și aprofundarea drepturilor și garanțiilor partenerilor sociali prin contractul colectiv de muncă pot fi obținute:

- 1) Din contul stipulării în CCM a unor prevederi cu privire la raporturile de muncă și alte raporturi, legate nemijlocit de muncă, mai favorabile, comparativ cu prevederile, stipulate în Codul muncii/ **Clauze normative**;
- 2) Din contul soluționării problemelor ce reies din relațiile sociale și de muncă, relații care, conform legislației muncii, sunt atribuite către reglementare de CCM/ **Clauze obligaționale**;
- 3) Din contul soluționării problemelor stipulate în CCM, apărute în legătură cu particularitățile organizării muncii, funcționării întreprinderii, organizației etc., nespecificate în legislația muncii/ **Clauze organizaționale (informaționale)**.

Cu cât mai bine vor fi realizate aceste condiții, cu atât mai mare va fi câmpul de interacțiune salariați-angajator.

Eficiența CCM poate fi determinată ca diferența dintre beneficiile acordate prin clauzele Codului muncii (legislației muncii) și cele stabilite prin negociere.

$$E_{CCM} = NDGL_{CCM} - NDGL_{CM}$$

Unde E_{CCM} este **eficiența contractului colectiv de muncă**;

$NDGL_{CCM}$ este **nivelul drepturilor și garanțiilor lucrătorilor, stabilite prin contractul colectiv de muncă**;

$NDGL_{CM}$ este **nivelul drepturilor și garanțiilor lucrătorilor, stabilite de prevederile Codului muncii**.

- 1) Pentru a determina diferența dintre nivelul drepturilor și garanțiilor stabilite prin Codul muncii al RM și nivelul drepturilor și garanțiilor lucrătorilor stabilite prin contractul colectiv de muncă, în conformitate cu norma legală, calculăm coeficientul $[\Delta]$ ca sumă a prevederilor CCM prin care se realizează funcțiile sale de drept.

$$\text{Astfel, } \Delta = F_1 + F_2 + E_3$$

Unde Δ – nivelul de creștere al drepturilor și garanțiilor, stipulate în contractul colectiv de muncă, în raport cu prevederile Codului muncii.



F1, F2, F3 – numărul articolelor contractului colectiv de muncă, prin care se realizează funcțiile de drept ale contractului colectiv de muncă.

F1 – Din contul stipulării în CCM a unor prevederi cu privire la raporturile de muncă și alte raporturi, legate nemijlocit de muncă, mai favorabile în comparație cu prevederile stipulate în Codul muncii/ Clauze normative (CM, articolul 136. (3) *stabilirea salariilor tarifare și salariilor funcției concrete*, articolul 137. (1) *stabilirea sistemelor de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare etc.* (4) etc.);

F2 – Din contul soluționării problemelor, ce reies din relațiile sociale și de muncă, relații care, conform legislației muncii, sunt atribuite către reglementare de CCM/ Clauze obligaționale (CM, articolul 31 (3) *În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective*, articolul 179. (2) *garanții suplimentare pentru lucrătorii care îmbină munca și studiile etc.*);

F3 – Din contul soluționării problemelor stipulate în CCM, apărute în legătură cu particularitățile organizării muncii, de funcționare a întreprinderii, organizației etc., ne-specificate în legislația muncii/ Clauze organizaționale (informaționale). (CM, Art. 5, 75. (3), 100. (7), 30, 33 etc.)

Δ – nivelul de creștere, se recomandă a fi aplicat pentru evaluarea eficienței K_{CCM} .

2) Coeficientului (K_{CCM}) putem să-i atribuim și o valoare mai complexă, dacă luăm în considerare și alți factori (posibilitățile economico-financiare ale unității, nivelul de garanții pentru activitatea sindicatelor, cultura parteneriatului social).

Introducem:

K_{ERM} , unde ERM semnifică **eficiența raporturilor de muncă**

K_{ERS} , unde ERS semnifică **eficiența relațiilor sociale.**

*În procesul studiului, am constatat că **elaborarea unui glosar de termeni social-economici, recunoscut de constituenții sociali, poate contribui la sporirea valorii contractelor colective de muncă, inclusiv prin apropierea limbajului, sensului conferit de parteneri, în special, tipurilor de relații și raporturi social-economice de muncă.***

Pentru a calcula K_{ERM} și K_{ERS} este necesar să grupăm prevederile contractului colectiv de muncă, ce corespund funcțiilor N1, N2, N3.

$$K_{ERM} = F_{1/RM} + F_{2/RM} + F_{3/RM} \quad (1)$$

$$K_{ERS} = F_{1/RS} + F_{2/RS} + F_{3/RS}$$

unde **RM** semnifică raporturi de muncă, **RS** semnifică relații sociale.

Pentru a calcula eficiența generală, acești doi coeficienți pot fi adunați, iar pentru o anumită pondere se introduce indicele $b \leq 1$

$$K_{CCM} = K_{ERM} + b K_{ERS} \quad (2)$$

Contractele colective de muncă reglementează și alte relații legate de muncă, inclusiv garanțiile pentru activitatea sindicatelor, consolidarea și dezvoltarea parteneriatului social.

Eficiența reglementării acestor grupuri de stipulări poate fi calculată prin formule analogice formulei (1).

K_{EGS} , unde **EGS** semnifică eficiența garanțiilor pentru activitatea sindicatelor

K_{EPS} , unde **EPS** semnifică eficiența parteneriatului social

$$K_{EGS} = F_{1/GS} + F_{2/GS} + F_{3/GS} \quad (3-1)$$

$$K_{EPS} = F_{1/PS} + F_{2/PS} + F_{3/PS} \quad (3-2)$$

Pentru a estima **KEGS** (Eficiența garanțiilor pentru activitatea sindicatelor), vor fi evaluate grupurile de norme F1, F2, F3, care conțin stipulări cu privire la garantarea activității sindicatelor la unitate). Pentru estimarea **KEPS** (eficiența parteneriatului social), vor fi evaluate grupurile de norme F1, F2, F3, care conțin stipulări cu privire la consolidarea și dezvoltarea parteneriatului social la unitate.

$$K_{VP} = (K_{ERM} + K_{ERS} + K_{EGS} + K_{EPS}) / P \quad (4)$$

K_{VP} – coeficientul valorii punctelor (prevederilor) contractului colectiv de muncă,

P – numărul total al prevederilor, stipulate în contractul colectiv de muncă F1, F2, F3 și alte prevederi informaționale sau de concretizare.

Evaluarea eficienței contractelor colective de muncă, prin metoda propusă, se realizează după cum urmează: Pentru fiecare dintre contractele analizate sunt identificate punctele ce corespund calităților juridice F1, F2, F3. Apoi, punctele (prevederile) identificate se grupează și se calculează $N_{\Omega RM}$, $N_{\Omega RS}$, $N_{\Omega GS}$, $N_{\Omega PS}$, unde $\Omega = F1, F2, F3$.



Datele obținute sunt aplicate pentru a calcula coeficienții eficienței în baza formulelor (1), (3), (4).

$$P = 100$$

$$F1+F2+F3= x$$

$$X= \Omega$$

$$K CCM = \Omega \times 100/P$$

În procesul analizei contractelor colective de muncă, pot fi identificate prevederile contractelor colective de muncă cu valoare nulă (CM, art. 12).

În baza acestei metodologii, am elaborat Fișa de evaluare a contractului colectiv de muncă (anexa 3). Instrumentul de evaluare poate fi dezvoltat în funcție de politicile partenerilor sociali asupra monitorizării și evaluării dialogului social.

REZULTATELE STUDIULUI PRACTIC

Evaluarea eficienței contractelor colective de muncă, potrivit metodei descrise mai sus, se efectuează prin identificarea articolelor, punctelor cu funcțiile juridice F1, F2, F3. (Clauze normative; Clauze obligaționale; Clauze organizaționale [informaționale]), gruparea lor și calcularea coeficientului de eficiență a contractelor colective de muncă (K_{CCM}).

Studiul practic a cuprins:

- **etapa de colectare a contractelor colective de muncă (anexa 4);**

Au fost colectate 23 de contracte colective de muncă, de la 14 centre sindicale național-ramurale. 9 convenții au fost prezentate în formă electronică sau identificate on-line.

Sindicatul „Sănătatea” ne-a prezentat procedura proprie de evaluare a contractelor colective de muncă (*anexa*).

- **etapa de elaborare a instrumentului de evaluare a contractelor colective de muncă (anexa 3);**
- **etapa de completare a Fișelor de evaluare (tabelul 5).**

Au fost analizate contracte colective de muncă ale unităților: SRL LUKOIL-Moldova, SRL Orhei-gaz, ÎM Efes Vitanta Moldova Brewery S.A., Combinatul de panificație din Chișinău Franzeluța, TUTUN-CTC S.A., Combinatul Poligrafic Chișinău, MOLDTELECOM S.A., Societatea pe Acțiuni „TERMOELECTRICA”, Întreprinderea de Stat Servicii Pază a Ministerului Afacerilor Interne, Întreprinderea de Stat CADASTRU, Serviciul Medical al MAI, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițanu”, ÎM Regia Autosalubritate, Chișinău, ÎM Regie Transport Electric, Întreprinderea „Macon” S.A., Universitatea Tehnică din Moldova, Colegiului de Informatică din Chișinău. (tabelul 4)

- **Etapa de sinteză a rezultatelor și de elaborare a concluziilor și recomandărilor (tabelul 4) .**



Rezultatele analizei includ:

Nr.	Denumirea unității	Perioada de valabilitate a ccm	Termen	F 1	F 2	F 3	P	K_{CCM}	FP
-----	--------------------	--------------------------------	--------	-----	-----	-----	---	-----------	----

F1 – numărul clauzelor normative

F2 – numărul clauzelor obligaționale

F3 – numărul clauzelor organizaționale/ informaționale

P – numărul total de articole, puncte ale contractului colectiv de muncă

K_{CCM} – coeficientul de eficiență al contractului colectiv de muncă

FP – stipularea prevederilor cu privire la formarea profesională continuă

Tabelul 4. Rezultatele estimării coeficientului de eficiență al contractelor colective de muncă

Nr.	Denumirea unității	Perioada	Termen	F 1	F 2	F 3	P	K_{CCM}	FP
1	Contract colectiv de muncă 1	2016-2018	3	0	19	3	139	15,8	-
2.	Contract colectiv de muncă 2	2010-2017	7	0	12	3	96	15,6	Art.
3	Contract colectiv de muncă 3	2007-2011	5	1	11	7	102	18,6	Cap.
4.	Contract colectiv de muncă 4	2014	1	10	12	6	89	31,5	Cap.
5.	Contract colectiv de muncă 5	2011-2015	5	1	8	5	66	21,2	Art.
6.	Contract colectiv de muncă 6	2012-2016	5	0	6	1	48	14,6	-
7.	Contract colectiv de muncă 7	2013-2016	4	2	18	20	123	32,5	Cap
8.	Contract colectiv de muncă 8	2015-2018	4	7	19	4	199	15,1	Cap.
9.	Contract colectiv de muncă 9	2016-2021	6	3	10	8	183	7,1	Art.
10	Contract colectiv de muncă 10	2012	1	0	7	14	143	14,7	Cap
11	Contract colectiv de muncă 11	2015-2019	5	0	4	5	178	5,1	Cap
12	Contract colectiv de muncă 12	2014-2017	4	0	3	2	207	2,4	Art.

13	Contract colectiv de muncă 13	2014-2017	4	0	6	10	111	14,4	Art.
14	Contract colectiv de muncă 14	2016-2018	3	7	5	5	78	21,8	-
15	Contract colectiv de muncă 15	2016-2017	2	0	3	2	97	5,2	Cap
16	Contract colectiv de muncă 16	2014-2016	3	0	16	6	143	15,4	Art.
17	Contract colectiv de muncă 17	2013-2016	4	0	2	3	120	4,2	Art.
	TOTAL		1-7	31	160	117	2245	14.42 (+- 0,70)	

Durata contractelor colective de muncă variază de la 1 la 7 ani. Numărul prevederilor contractelor colective de muncă variază de la 48 la 207. Coeficientul de eficiență al contractelor colective de muncă este de circa 14.42. Dacă eficiența totală este de 100, atunci, 85.58 dintre prevederile contractelor colective de muncă sunt nule, reiterând prevederile legislației muncii.

Cele mai multe clauze cu valoare adăugată sunt clauzele obligaționale (F2), urmate de clauzele organizaționale sau informaționale (F3). Clauzele normative F3 constituie doar 3, 2 la sută din totalul clauzelor cu valoare adăugată (F1+F2+F3) (Anexa 5. Prevederi, extrase din contractele colective de muncă, analizate în cadrul studiului).

Bune practici de evaluare a realizării prevederilor contractelor colective de muncă în unițile medicale

Federația Sindicală „Sănătatea” din Republica Moldova evaluează realizarea prevederilor contractelor colective de muncă în baza *Chestionarului cu privire la efectuarea controlului încheierii Contractului Colectiv de Muncă* și realizarea prevederilor acestuia în unitatea medicală (anexa 6).

Federația a elaborat Ghidul pentru liderii de sindicat. Negocierea contractului (convenției) colectiv(e) de muncă²¹, care oferă informații asupra evaluării realizării prevederilor contractelor colective de muncă. Autorii propun un algoritm de evaluare a contractelor colective de muncă axat pe rezultate.

²¹ Victor Benu, Ion Cucu, Mihai Dutca, Negocierea contractului (convenției) colectiv de muncă. Ghid pentru liderii de sindicat, Chișinău, 2015.



Evaluarea rezultatelor. Acest tip de evaluare examinează intervențiile și compară rezultatele obținute cu cele prevăzute în CCM/CC. Pentru o evaluare obiectivă a rezultatelor este necesar de răspuns la întrebările:

- Ce s-a intenționat să se realizeze?
- Ce s-a realizat de fapt?
- Care este valoarea realizării?
- Ce ar trebui să urmeze?
- Ce putem învăța în urma acestei evaluări?

Evaluarea normativă. Acest tip de evaluare se utilizează mai des pentru aprecierea valorii calitative și normative a normelor privind protecția muncii, nivelului de retribuire, programului de muncă etc. Se dă răspuns la întrebări ce țin de calitate, mărime, categorie, acceptabilitate, gradul profesional, buget etc.

Evaluarea procesului. Obiectivul evaluării procesului cel mai des îl constituie serviciile propuse membrilor de sindicat și utilizate în cadrul programului de activitate al organului sindical electiv.

Evaluarea procesului mai poate avea ca obiect procesele organizatorice ale organizației sindicale puse în joc pentru a asigura accesibilitatea, continuitatea, globalitatea și umanitatea serviciilor propuse. Spre exemplu, organizarea serviciului juridic.

Evaluarea efectelor poate avea ca obiect consecințele sau impactul unui program, spre exemplu, Programul informațional și educație sindicală sau Programul de recrutare a membrilor de sindicat.

Evaluarea calității. Este cel mai important tip de evaluare. Pentru realizarea acestui tip de evaluare este necesar de avut niște standarde, criterii, indici, norme în baza cărora va fi posibil de apreciat dimensiunile calității. Totodată, de avut în vedere că dimensiunile calității depind nu numai de activitatea liderului de sindicat, dar și de activitatea fiecărui membru de sindicat în parte.

Evaluarea calității poate fi prezentată printr-un ciclu care cuprinde:

- alegerea problemei de calitate;
- identificarea cauzelor posibile;
- culegerea de date despre probarea cauzelor;

- analiza datelor pentru a găsi cauzele care contează mai mult pentru problemă;
- emiterea de idei despre modul în care pot fi înlăturate cauzele;
- realizarea schimbărilor și evaluarea rezultatelor până în momentul rezolvării problemei;
- verificarea soluționării cu adevărat a problemei în care s-a intervenit înainte de a trece la următoarea problemă.



CONCLUZII

În urma analizei problemei *contractelor colective de muncă* din perspectiva *valorii acestora pentru constituienții sociali*, structurată pe unitățile de analiză:

- *Geneza*
- *Legislație & modernizare*
- *Platforme de fundamentare analitică a dialogului social*
- *Statistici și comentarii*
- *Valoarea contractelor colective de muncă*
- *Calitatea contractelor colective de muncă*
- *Eficiența contractelor colective de muncă*
- *Conformitatea cu specificații prevăzute în document*
- *Analiza calitativă a eficienței contractului colectiv de muncă*
- *Metode de evaluare a contractelor colective de muncă,*

am constatat:

- 1) Ca instituție juridică a dreptului colectiv al muncii, contractele colective de muncă erau aplicate și în perioada anterioară proclamării independenței Republicii Moldova. În acea perioadă, contractele colective de muncă erau privite, *grosso modo*, ca acte de planificare, prin intermediul cărora se fixau angajamente reciproce ale administrației și colectivului de muncă privind implementarea planurilor de producție, dezvoltarea întrecerii socialiste, întărirea disciplinei de producție și a disciplinei de muncă. Această abordare mai poate fi întâlnită și astăzi în practica dialogului social din Republica Moldova.
- 2) Până la momentul actual, în Republica Moldova a fost promovat dialogul social modern din perspectiva valorilor Organizației Internaționale a Muncii (ILO). Se prezumă că Convențiile (ILO are 189 convenții, 40 dintre care au fost ratificate de Republica Moldova) și Recomandările în materie de timp și condiții de muncă, securitate socială, libertate de asociere, eradicare a muncii forțate, nondiscriminare, egalitate de remunerare etc. stabilesc reguli precise, chiar dacă prin standarde

minime, care să asigure faptul că progresul, performanța economică sunt sinonime cu justiția socială, prosperitatea și pacea tuturor și că drepturile celor care își vând capacitățile de muncă pentru existență sunt protejate.

- 3) Ratificarea Acordului de Asociere dintre Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele sale membre, pe de o parte, și Republica Moldova, pe de altă parte, în 2014, a introdus în retorica partenerilor sociali noțiunile: Dialog Social European, Model Social European.
- 4) Evoluarea relațiilor de muncă pune în valoare, pe lângă negocierile colective, mecanismele informării și consultării salariaților și cele de participare a lucrătorilor la administrarea unității (de autodeterminare).
- 5) Contractul colectiv de muncă are următoarele caractere juridice: contract unilateral, act juridic colectiv, contract cu titlu oneros și cumulativ, prestații succesive, în timp, contract numit, contract solemn.
- 6) Circa 50 la sută dintre membrii de sindicat consideră contractul colectiv de muncă drept un act juridic ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate și numai a cincea parte dintre respondenți consideră contractul colectiv de muncă drept sursă de drepturi și garanții suplimentare pentru salariați (21,7%).
- 7) Contractul colectiv de muncă își menține încă rolul de instrument de implementare a legislației muncii, relativ necunoscută de angajați și angajatori și cel de instrument de planificare, prin care se fixează unele indemnizații și compensații, precum și zile suplimentare de concediu. Funcția normativă a contractului colectiv de muncă nu este valorificată în practica dialogului social.
- 8) La această etapă, practica dialogului social la nivel de unitate încă nu a pus în aplicare întreg potențialul cadrului legal privind parteneriatul social (ex.: art. 26 (2), art.43 ale CM al RM). (Anexa 2). De ex.: Partenerii sociali n-au elaborate documente de poziție cu privire la drepturile câștigate, jurisdicția muncii se referă la interdicția negocierii de către angajator a unor drepturi ale salariaților sub nivelul minim prevăzut de lege sau de convenția colectivă încheiată la nivel superior.
- 9) Acoperirea cantitativă a unităților economice cu contracte colective de muncă este primul indiciu care reflectă statistic gradul de respectare a drepturilor lucrătorilor. Statisticile privind dialogul social sunt sporadice și nu oferă o viziune de ansamblu asupra relațiilor industriale, în Republica Molodva, prin elaborarea și prezentarea unor indicatori cantitativi. *Este necesară producerea indicatorilor statistici privind*

dialogul social. Aceștia ar permite evaluarea performanței dialogului social prin prisma densității sindicale, a numărului de întreprinderi asociate organizațiilor patronale, a gradului de acoperire a lucrătorilor cu convenții colective, a numărului de greve.

- 10) Numărul organizațiilor sindicale este indicatorul în raport cu care putem estima cantitativ acoperirea lucrătorilor cu contracte colective, or existența organizațiilor sindicale prezumă împuternicirea de a negocia contracte colective.
- 11) În practica parteneriatului social din Republica Moldova, contractul colectiv de muncă este estimat din perspectiva valorii sale simbolice pentru angajați și angajatori (antagonizată *punte-zid*), sau valorii juridice, definite de Codul muncii, ca act juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. Valoarea economico-socială și valoarea morală sunt mai puțin cercetate și valorificate în vederea creșterii indicatorilor de impact ai dialogului social
- 12) Monitorizarea realizării contractului colectiv de muncă și estimarea valorii și efectelor lui pentru părți nu sunt stipulate explicit în legislația națională. Aceste aspecte se referă la managementul calității reglementării raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care urmează să fie dezvoltat în ce privește stabilirea unor criterii și indicatori de calitate/ rezultate.
- 13) Sindicatele dispun de unele practici de evaluare a diferitor aspecte ale contractelor colective de muncă, aspecte care trebuie sintetizate, adaptate și aplicate, mai pe larg, în practica dialogului social.
- 14) Coeficientul de eficiență a contractelor colective de muncă este de circa 14,42. Dacă eficiența totală este de 100, atunci 85,58 dintre prevederile contractelor colective de muncă sunt nule, reiterând prevederile legislației muncii. Cele mai multe clauze cu valoare adăugată sunt clauzele obligaționale (F2), urmate de clauzele organizaționale sau informaționale (F3). Clauzele normative F3 constituie doar 3,2 la sută din totalul clauzelor cu valoare adăugată (F1+F2+F3) (Anexa 5. Prevederi, extrase din contractele colective de muncă, analizate în cadrul studiului).

RECOMANDĂRI pe arii de intervenție:

1) *Valoarea contractului colectiv de muncă*

- 1.1. A dezvolta capacitățile de creștere a valorii contractelor colective de muncă din contul reducerii clauzelor nule ale ccm și creșterii numărului de clauze normative.
- 1.2. Partenerii sociali să elaboreze documente de poziție cu privire la drepturile câștigate și statuarea lor în norme legale.
- 1.3. A dezvolta pe platforma dialogului social evenimente ce ar conduce la apropierea percepțiilor valorice ale constituienților sociali asupra contractelor colective de muncă (valoarea simbolică, valoarea juridică, valoarea economică, valoarea socială, valoarea morală).

2) *Eficiența/ Evaluarea calității contractului colectiv de muncă*

- 2.1. A dezvolta capacități de sporire a eficienței contractelor colective de muncă prin modernizarea abordărilor asupra parteneriatului social din perspectiva Convențiilor OIM și Directivelor UE.
- 2.2. A dezvolta democratizarea relațiilor industriale prin punerea în valoare, alături de negocierile colective, a mecanismelor informării și consultării salariaților și a celor de participare a lucrătorilor la administrarea unității (de autodeterminare).
- 2.3. A institui în cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova o unitate cu responsabilități în domeniul Contractelor Colective de Muncă:
 - a) aprobarea unei metodologii de evaluare a eficienței contractelor colective de muncă;
 - b) elaborarea unui instrument electoral de monitorizare și evaluare a contac-telor colective de muncă.
- 2.4. A dezvolta capacități de analiză continuă a diversele aspecte, legate de dialogul social, negocierile colective, contractele colective de muncă etc. în scopul punerii în aplicare la prima etapă a întregului potențial al cadrului legal privind parteneri-atul social.



- 2.5. Aprobarea unei metodologii unice de evaluare a eficienței contractelor colective de muncă.
- 2.6. Elaborarea unui instrument electronic de evidență, monitorizare și evaluare a contactelor colective de muncă.
- 2.7. Modernizarea curriculum-ului de formare continuă în domeniul parteneriatului social. Aprobarea unui curriculum unic de formare pentru partenerii sociali și promovarea modului „Parteneriatul social” în instituțiile de formare profesională.

Anexa 1

Tabelul 2. Cadrul legislativ al Parteneriatului Social: aspect comparativ Republica Moldova-România

Republica Moldova	România
<p>Legea Sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000</p> <p>Legea Patronatelor nr. 976 din 11.05.2000</p>	<p>Legea dialogului social (Legea 62/2011) abrogă, începând cu data de 13.05.2011, următoarele acte normative: LEGEA PATRONATELOR nr. 356/2001, LEGEA SINDICATELOR nr. 54/2003</p>
<p>Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr.245-XVI din 21 iulie 2006</p> <p>Hotărârea Colegiului Biroului Național de Statistică nr. 20 din 29.12.2009 privind Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei, Rev.2, pus în aplicare de la 01.01.2014</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Legea nr. 467/2006 – Legea privind cadrul general de informare și consultare a angajaților</p> <p>Legea nr. 217/2005 – Legea comitetelor europene de întreprindere</p> <p>HG nr. 187/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile europene</p> <p>HG nr. 188/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile cooperative europene</p> <p>H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011</p> <p>OUG nr. 28/2009 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială (comitetele sectoriale)</p>



Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical

Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective

Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negocieri colectivă

Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora

Convenția colectivă nr.1 (nivel național)
„Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”

Convenția colectivă nr.2 (nivel național)
„Timpul de muncă și timpul de odihnă”

Convenția colectivă nr.4 (nivel național) „Cu privire la modelul contractului colectiv de muncă”

Convenția colectivă nr.8 (nivel național) „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”

Convenția colectivă nr.9 (nivel național)
„Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”

Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical

Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective.

Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negocieri colectivă

Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora

Convenția colectivă nr.11 (nivel național) „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”

Convenția colectivă nr. 12 (nivel național) „Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă”

Convenția colectivă nr. 13 (nivel național) pentru aprobarea completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”



Anexa 2

Tabelul 2. Prevederi ale Codului muncii, care pot fi negociate prin contractul colectiv de muncă și/sau convențiile colective

Prevederea Codului muncii	Contractul colectiv de muncă nivel național	Convențiile colective		
		nivel ramural	nivel teritorial	nivel teritorial
TITLUL I Dispoziții generale. Capitolul II Principii de bază				
<p>Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă sunt următoarele:</p> <p>o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;</p>	/-/			
<p>Articolul 9. Salariatul are dreptul: c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>Articolul 9. Salariatul are dreptul: k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;</p>	/-/			

Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;	/-/			
Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 12. Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice.	/-/	/-/	/-/	/-/
TITLUL II Parteneriatul social în sfera muncii. Capitolul I Dispoziții generale				
Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social sunt: j) renunțarea la acțiuni unilaterale care încalcă înțelegerile (contractele colective de muncă și convențiile colective) și informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație;	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social sunt: l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri;	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social sunt: m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.	/-/	/-/	/-/	/-/
TITLUL II Parteneriatul social în sfera muncii. Capitolul VI Participarea salariaților la administrarea unității				
Articolul 42. (1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sunt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă.	/-/			
TITLUL III Contractul individual de muncă. Capitolul II Încheierea și executarea contractului individual de muncă				
(exclus) Articolul 59. (2) Modul de efectuare a verificării prealabile a aptitudinilor profesionale și a datelor personale ale candidatului se stabilește de angajator în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă, ale actelor ce determină statutul profesional și ale regulamentului intern al unității.	/-/			



TITLUL III Contractul individual de muncă. Capitolul III Modificarea contractului individual de muncă				
Articolul 71. (4) Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă.	/-/			
TITLUL III Contractul individual de muncă. Capitolul IV Suspendarea contractului individual de muncă				
Articolul 75. (3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 80. (5) Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.	/-/	/-/	/-/	/-/
TITLUL IV Timpul de muncă și timpul de odihnă. Capitolul I Timpul de muncă				
Articolul 95. (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.	/-/			
Articolul 98. (4) Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (a schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.	/-/			
Articolul 99. (2) Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.	/-/	/-/	/-/	

<p>Articolul 100. (6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.</p>			/-/	
<p>Articolul 100. (7) Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv de muncă.</p>	/-/			
TITLUL IV Timpul de muncă și timpul de odihnă. Capitolul II Timpul de odihnă				
<p>Articolul 107. (2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă.</p>	/-/			
<p>Articolul 109. (2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminică.</p>	/-/			
<p>Articolul 109. (3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă.</p>	/-/			
TITLUL IV Timpul de muncă și timpul de odihnă. Capitolul III Concediile anuale				
<p>Articolul 114. (1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ: e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității.</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>Articolul 121. (5) În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate la alin.(1), (3) și (4).</p>	/-/			

TITLUL V Salarizarea și normarea muncii. Capitolul II Salariul minim garantat				
Articolul 134. (4) Tarifele de stat de salarizare le sunt garantate salariaților cu condiția executării obligațiilor de muncă stabilite în contractele colective și în cele individuale de muncă.	/-/			
TITLUL V Salarizarea și normarea muncii. Capitolul III Modul de stabilire și plată a salariului				
Articolul 136. (3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare se stabilește la nivel național, ramural, teritorial și de unitate în modul prevăzut de lege.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 137. (1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.	/-/			
Articolul 139. (2) Mărimile concrete ale sporurilor de compensare se stabilesc prin negocieri colective, în funcție de condițiile muncii (grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare), dar nu pot fi mai mici decât cele prevăzute de Legea salarizării și de alte acte normative. Mărimile negociate ale sporurilor de compensare se indică în contractele colective de muncă.	/-/			
TITLUL V Salarizarea și normarea muncii. Capitolul IV Salarizarea pentru condiții speciale de muncă				
Articolul 160. Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității finanțate din buget.	/-/			

Articolul 163. (2) Modul de înregistrare a staționării produse fără vina salariatului și mărimea concretă a retribuiției se stabilesc în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă.	/-/			
Articolul 163. (4) Contractul colectiv sau cel individual de muncă poate stipula plata salariului mediu în perioada de însușire de către salariat a unui nou proces de producție.	/-/			
Articolul 165. (2) Salariul mediu se garantează salariaților în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective și/sau cele individuale de muncă.	/-/			
TITLUL V Salarizarea și normarea muncii. Capitolul V Normarea muncii				
Articolul 166. Salariaților li se garantează: b) aplicarea sistemelor de normare a muncii stabilite de angajator împreună cu reprezentanții salariaților și stipulate în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel de unitate.	/-/			
TITLUL VI Garanții și compensații. Capitolul III Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile				
Articolul 178. (2) În contractul colectiv de muncă și în convențiile colective pentru salariații trimiși la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 179. (2) Salariaților care își fac studiile post-universitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, rezidențiat, secundariat, cursuri de specializare și perfecționare, organizate în instituțiile de învățământ superior acreditate în condițiile legii sau în instituțiile de cercetare-dezvoltare angajatorul și reprezentanții salariaților pot prevedea în contractul colectiv de muncă, din contul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.	/-/			

<p>Articolul 180. (2) Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanții și compensații prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.</p>	/-/			
<p>Articolul 182. (3) Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	/-/			
<p>TITLUL VI Garanții și compensații. Capitolul IV Garanțiile și compensațiile acordate salariaților în legătură cu încetarea contractului individual de muncă</p>				
<p>Articolul 186. (5) În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute și alte cazuri de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum și termene mai îndelungate de menținere a salariului.</p>	/-/			
<p>TITLUL VI Garanții și compensații. Capitolul V Alte garanții și compensații</p>				
<p>Articolul 191. Salariatul autor al invenției sau al propunerii de raționalizare beneficiază de garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv și/sau de cel individual de muncă.</p>	/-/			
<p>TITLUL VII Regulamentul intern al unității. Disciplina muncii. Capitolul II Disciplina muncii</p>				
<p>Articolul 201. Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>TITLUL VIII Formarea profesională. Capitolul I Dispoziții generale</p>				
<p>Articolul 213. (3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității) se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.</p>	/-/	/-/	/-/	/-/

TITLUL IX Protecția muncii. Capitolul II Organizarea protecției muncii și asigurarea dreptului salariaților la protecția muncii				
Articolul 227. Fiecare salariat are dreptul: j) să primească compensațiile prevăzute de lege, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă în cazul când este angajat la munci în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 235. (1) Serviciul medical se înființează, în mod obligatoriu, în unitățile care au 300 și mai mulți salariați. La unitățile unde numărul salariaților este mai mic de 300, angajatorul și reprezentanții salariaților vor soluționa problema creării serviciului medical în procesul negocierilor colective.	/-/			
Articolul 237. (2) Planul anual de măsuri de protecție a muncii se aprobă de angajator și, în cazul încheierii contractului colectiv de muncă, face parte integrantă din acesta.	/-/			
Articolul 237. (5) Finanțarea măsurilor de protecție a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare și convențiile colective de nivelul respectiv.		/-/	/-/	/-/
Articolul 240. (2) Sortimentele de echipament de protecție individuală și de lucru, categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și se fixează în contractul colectiv de muncă.	/-/			
Articolul 242. (2) Alimentele ce se vor oferi ca alimentație de protecție gratuită, cantitatea lor și categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Guvern și se fixează în contractul colectiv de muncă.	/-/			
TITLUL X Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați.				
Capitolul III Munca persoanelor în vârstă de până la 18 ani				
Articolul 254. (2) Salariaților în vârstă de până la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.	/-/	/-/	/-/	/-/

TITLUL X Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați.				
Capitolul XV Munca în tură continuă				
Articolul 321. (4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sunt retribuite în mărimea unui salariu tarifar (al funcției) zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiții mai avantajoase.	/-/			
TITLUL XI Răspunderea materială. Capitolul I Dispoziții generale				
Articolul 327. (2) Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.	/-/			
TITLUL XII Jurisdicția muncii. Capitolul IV Greva				
Articolul 363. (9) Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual și cel colectiv de muncă, din convențiile colective, precum și din prezentul cod, cu excepția drepturilor salariale.	/-/	/-/	/-/	/-/
Articolul 364. (3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel teritorial.				/-/
Articolul 365. (3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel de ramură.			/-/	
Articolul 366. (3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel național.		/-/		
TITLUL XIII Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii. Capitolul II Supravegherea și controlul de stat				
Articolul 381. (1) Persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sunt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în modul prevăzut de legislația în vigoare.	/-/	/-/	/-/	/-/

<p>Articolul 381. (2) Persoanele vinovate de încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităților, patronatelor și sindicatelor și/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective.</p>	/-/	/-/	/-/	/-/
<p>TITLUL XIII Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii. Capitolul III Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și garanțiile activității lor</p>				
<p>Articolul 386. (4) La depistarea în unități a nerespectării cerințelor de protecție a muncii, a tăinuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sunt în drept să ceară conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislației cu privire la protecția muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractele colective de muncă.</p>	/-/		/-/	/-/
<p>Articolul 387. (4) Membrii organelor sindicale electivă neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.</p>	/-/			
<p>Articolul 388. (5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază.</p>	/-/		/-/	/-/
<p>Articolul 390. (4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri și indicându-se în contractul colectiv de muncă și/sau în convenția colectivă.</p>	/-/		/-/	/-/



<p>Articolul 390. (5) În unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele convențiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective.</p>	/-/	/-/	/-/
<p>Articolul 390. (6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activității sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective.</p>	/-/	/-/	/-/

Sursa: Departamentul protecție social-economică, CNSM.

Anexa 3

Fișă de evaluare a contractului colectiv de muncă

Denumirea contractului colectiv de muncă _____

Părțile parteneriatului social la nivel de unitate (art. 17. 30, CM al RM) _____
(opțional)

Perioada acțiunii contractului colectiv de muncă _____

Modificări și completări _____

Funcția ₁ (F1)	Stipulări cu privire la raporturile de muncă și alte raporturi, legate nemijlocit de muncă, mai favorabile în comparație cu prevederile Codului muncii (legislației)/ Clauze normative
---------------------------	--

Numărul de prevederi (F1) _____

Funcția ₂ (F2)	Stipulări cu privire la extinderea/ aprofundarea relațiilor sociale și de muncă, care conform legislației muncii sunt atribuite către reglementare de CCM/ Clauze obligaționale
---------------------------	---

Numărul de prevederi (F2) _____

Funcția 3 (F3)	Stipulări cu privire la particularitățile organizării muncii, de funcționare a întreprinderii, organizației etc., nespecificate în legislația muncii/ Clauze organizaționale (informaționale).
----------------	--

Numărul de prevederi (F3) _____

Coeficientul eficienței contractului colectiv de muncă _____

$$K_{CCM} = (F1+E2+F3)/P$$

P – numărul total al prevederilor, stipulate în contractul colectiv de muncă F1, F2, F3 și alte prevederi informaționale sau de concretizare.

K CCM ≥ 20 Coeficient bun



Anexa 4

Lista contractelor colective de muncă pe ramuri de activitate, analizate în cadrul studiului „Contractul colectiv de muncă: valoare și plus valoare pentru lucrători, angajatori și economie”

Nr.	Federația sindicală	Unitatea care a negociat	Perioada contractului	Specificări
1.	Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova	1. Contractul colectiv de muncă între administrația și organizația sindicală a SRL LUKOIL-Moldova	2016-2018	
		2. SRL Orhei-gaz	2010-2017	Modificări 2013, 2016
2.	Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație Agroindsind	3. ÎM Efes Vitanta Moldova Brewery S.A.	2007-2011	
		4. Combinatul de panificație din Chișinău Franzeluța	2014	
		5. TUTUN-CTC S.A.	2011-2015	
3.	Federația Sindicatelor din Comunicații	6. Combinatul Poligrafic Chișinău	2012-2016	
		7. ÎM MOLDCELL	2014-2016	
		8. MOLDTELECOM S.A.	2009-2012 2013-2016	
4.	Federația Sindicală a Lucrătorilor din Energetică din Republica Moldova Sindenergo	9. Societatea pe Acțiuni „TERMOELECTRICA”	2015-2018	Electr.
5.	Sindicatul Servicii Pază și Detectivi	10. Întreprinderea de Stat Servicii Pază a Ministerului Afacerilor Interne	2016-2021	Electr.
6.	Federația Sindicală a Lucrătorilor din domeniul Cadastrului, Geologiei și Geodeziei SINDGEOCAD	11. Întreprinderea de Stat CADASTRU	2012	Electr.
7.	Federația Sindicatelor din Moldova SINDLEX	12. Inspectoratul general al Poliției al Republicii Moldova	2013-2018	Electr.
		13. Serviciul Medical al MAI și Uniunea Sindicală a Serviciului Medical al MAI	2015-2019	Electr.

8.	Federația Sindicală Sănătatea	14. ÎMSP Spitalul Clinic Municipal Bălți	2015-2018	Dosar evaluare CCM
		15. ÎMPS SR Fălești	2014-2017	
		16. ÎMPS Glodeni	2014-2017	
		17. Centrul de sănătate Leova	2014-2015	
		18. Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie N. Testemițanu	2014-2017	Electr.
9.	Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri SINDINCOMSERVICE	19. ÎM Regia Autosolubritate, Chișinău	2014-2017	
		20. ÎM Regie Transport Electric	2016-2018	
10.	Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură	18. Teatrul Licurici		
11.	Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții SINDICONS	19. Macon	2016-2017	
13.	Federația Sindicală a Educației și Științei	21. Universitatea Tehnică din Moldova	2014-2016	Electr.
		22. Colegiul de Informatică din Chișinău	2013-2016	Electr.
14.	Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova (SINDASP)	23. Organizația Sindicală a Curții de Conturi a Republicii Moldova	2011-2015	Electr.



Prevederi, extrase din contractele colective de muncă, analizate în cadrul studiului

Contract 1

P.1.6. În cazul în care se constituie o organizație primară sindicală nouă și nu manifestă intenția de a negocia sau adera la cc, aceasta se consideră că activează în afara ÎM RTE, iar membrii organizației sindicale nou-constituite pierd toate facilitățile prevăzute de prezentul CCM și cad sub incidența prevederilor generale ale legislației muncii

4.6. ... În cazul în care anumite necesități de producție impun transferul salariatului la un alt loc de lucru, cu o retribuire mai mică, acestuia i se va păstra salariul mediu pe care îl primea în funcția anterioară.

4.7. Refuzul comitetului sindical de a da acordul în formă scrisă la concediere sau sancționare a unui sau mai multor salariați trebuie să fie motivat și în termenul stabilit de lege, în caz contrar, se vor aplica normele generale prevăzute de legislația muncii.

6.11... După necesitate se permite stabilirea unor salarii personale de funcție unor categorii de salariați.

Contract 2

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă se răspândesc asupra tuturor salariaților combinatului, prevederile lui sunt obligatorii pentru administrație și sindicat.

Contract 3

1.5. Acțiunea contractului colectiv de muncă se extinde asupra tuturor salariaților întreprinderii, iar referitor la protecția drepturilor și intereselor individuale, profesionale, economice, sociale și de muncă se extinde numai asupra membrilor de sindicat.

4.5. ...Luând în considerare specificul lucrărilor, executate la întreprindere, condițiile nocive, timpul nenormat de lucru (art.121 alin. (5), CM), lucrătorilor, funcționarilor și specialiștilor li se stabilește concediu suplimentar plătit cu durată de 7 zile calendaristice, excepție – paznici, femei de serviciu, măturători);

8.8. Salariaților, care activează la întreprindere nu mai puțin de 10 ani, cu plecarea la pensie de vârstă, li se plătește suma stabilită de sindicate și administrație;

8.9. Administrației implicate în efectuarea lucrărilor suplimentare de însemnătate deosebită, reieșind din posibilitățile financiare ale întreprinderii, i se încredințează dreptul de primire a salariaților.

Contract 4

1.1. Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat între Administrația S.A. Moldtelecom, reprezentată prin directorul general, și Federația Sindicatelor din Comunicații, reprezentată prin președintele Federației Sindicatelor, care reprezintă organul sindical din unitate și garantează respectarea drepturilor și intereselor social-economice ale membrilor de sindicat-angajați ai Moldtelecom S.A. Prezentul CCM își produce efectele asupra membrilor de sindicat ce activează în cadrul Moldtelecom S.A.

3.5... Cu persoanele care au statut de pensionar pentru limită de vârstă sau vechime în muncă poate fi încheiat un contract colectiv de muncă doar pe o perioadă determinată până la un an.

1.1. Remunerarea muncii angajatului este efectuată în raport cu complexitatea, cantitatea și calitatea muncii, cu cererea și oferta forței de muncă, gradul de răspundere al postului respectiv, cu rezultatele funcționării întreprinderii și legislației în vigoare.

1.2. Sistemul de salarizare fără tarife (prin contract individual cu condiții speciale, încheiat pe o durată determinată) reglementează remunerarea muncii angajaților cu grad înalt de calificare, cererea căreia este în raport cu oferta forței de muncă de pe piața muncii și prevede antrenarea personalului pentru exercitarea unui volum de lucrări de importanță majoră pentru întreprindere.

4.5.1. Prime pentru performanță, conform Regulamentului cu privire la managementul performanței angajaților (anexă);

7.1. Pentru anumite categorii de angajați se stabilește durata redusă a timpului de muncă, în conformitate cu Lista categoriilor de angajați, care beneficiază de durata redusă de muncă pentru activitate în condiții speciale (anexă);

10.3. ...să respecte strict drepturile lucrătorilor, aleși în organele sindicatelor, fără abandonarea activității de producție, acordându-le din timpul de lucru pentru îndepli-



nirea obligațiilor sindicale... până la 8 ore pe săptămână – președintelui comitetului sindical.

Contract 5

1.1. Angajatorul recunoaște Sindicatul ca fiind unicul reprezentant al salariaților, care sunt membri ai sindicatului. Sub incidența Contractului Colectiv de Muncă cad salariații care au împuternicit Sindicatul să le reprezinte interesele lor în raporturile cu Angajatorul.

1.5. Părțile au convenit că vor tinde spre menținerea și dezvoltarea valorilor corporative prin elaborarea și implementarea regulilor, a politicilor și a procedurilor EFES Beverage Group.

2.3. Să desfășoare o politică de cadre orientate spre optimizarea proceselor de producție și în realizarea acesteia este mărginit doar de limitele Codului muncii și ale legislației Republicii Moldova.

Contract 6

1.9. Sub incidența Contractului colectiv de muncă cad Salariații „T” S.A., prevederile stipulate în acesta fiind valabile pentru Angajator și Salariați. Angajatorul și Comitetul sindical sunt obligați să aducă la cunoștința tuturor Salariaților „T” S.A. prevederile prezentului Contract.

9.1. Părțile vor întreprinde măsuri orientate spre stimularea angajării și activității eficiente la întreprindere a Salariaților tineri prin crearea de noi locuri de muncă;

- modernizarea proceselor tehnologice și îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- antrenarea veteranilor muncii ai întreprinderii în calitate de mentori în procesul de integrare a tinerilor muncitori și specialiști în activitatea de muncă și în colectivele de muncă ale subdiviziunilor întreprinderii;
- antrenarea tinerilor muncitori și specialiști în elaborarea propunerilor pentru modernizarea proceselor tehnologice și de organizare a muncii, de îmbunătățire a condițiilor de muncă etc.

8.2.5. Achitarea foilor de odihnă pentru copiii (nepoții) Salariaților la „E” se efectuează din contul mijloacelor consolidate ale Administrației întreprinderii și Comitetului sindical în mărime de 60% și 40% respectiv de la suma rămasă în urma achitării de către părinți în casieria întreprinderii.

- Eliberarea foilor de odihnă la baza de odihnă „Mărțișor” Salariaților întreprinderii la preț mai redus, revizuit anual înainte de sezon în coordonare cu Comitetul sindical.

Contract 7

1. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni care să împiedice scăderea volumului de producție și reducerea locurilor de muncă, să examineze și să soluționeze situațiile de conflict rezultate în urma disponibilizării salariaților.

2. Administrația în colaborare cu organizația sindicală sunt în drept de a promova tinerii salariați prin:

- facilitarea activității tinerilor în întreprindere, prin crearea comisiei pentru tineri;
- finanțarea programelor de activități pentru tineri salariați și tineri specialiști în funcție de situația și posibilitățile financiare ale întreprinderii;
- crearea condițiilor pentru formarea și creșterea profesională a tinerilor...

7. Pentru realizarea de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă a unor activități comune de protecție socială și activitate sindicală, patronul alocă anual comitetului sindical mijloace financiare în mărime de cel puțin 0,3% din fondul de retribuire a muncii...

Contract 8

1.4. În perioada de acțiune a prezentului contract, cu condiția respectării prevederilor lui, Sindicatul S.A. „T” se abține de la declanșarea grevelor, iar Angajatorul – de la concedierea în masă a salariaților, în limita stabilită...

5.1. Întreprinderea va plăti lunar ajutor material pensionarilor care au obținut dreptul la pensie în timpul activității la întreprindere, nu lucrează în prezent, au vechimea în muncă neîntreruptă peste 10 ani, în cadrul întreprinderii și locuiesc pe teritoriul Republicii Moldova.

Contract 9

1.1. A elabora și aproba Regulamentul intern al S.A. „F” în conformitate cu art. 198-211 ale Codului muncii al Republicii Moldova...

1.2. Se acordă lucrătorilor concedii de odihnă suplimentare plătite pentru vechimea în muncă neîntreruptă la unitate după cum urmează:

- Pentru stagiul de la 2 la 5 ani – 2 zile calendaristice



- Pentru stagiul de la 5 la 10 ani – 3 zile calendaristice
- Pentru stagiul de la 10 ani – 4 zile calendaristice.

1.6. De a efectua achitarea primei pentru contribuție și invenție și raționalizare conform Regulamentului cu privire la premiere pentru contribuțiile de invenție, raționalizare și folosirea surselor alocate în acest scop.

8.1. Prin clauza de confidențialitate, părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 6 luni după încetarea lui, salariații să nu divulge date sau informații....

Contract 10

1.1. ...În aceste cazuri Patronul, de comun cu Sindicatul, se obligă să păstreze la întreprindere acei salariați fără care activitatea întreprinderii este imposibilă.

1.6. Patronul folosește munca „din afară” pentru efectuarea unor lucrări numai în cazul când la întreprindere nu sunt doritori de a le îndeplini sau în cazul lipsei calificării corespunzătoare.

5.2. Patronul are dreptul să stabilească mărimea salariului în funcție de cererea forței de muncă și oferta pe piața de muncă, cantitatea și complexitatea lucrărilor efectuate, condițiile de muncă, pregătirea profesională a salariatului, rezultatul muncii sale, precum și de evidența activității gospodărești a întreprinderii.

5.10. Salariaților li se garantează păstrarea salariului mediu cu evidența ordinii de calculare în caz de:

- deplasare de serviciu;
- efectuare a controlului medical obligatoriu;
- calificare a cadrelor din numărul salariaților din statele întreprinderii;
- plata pentru zilele de donator;
- îndeplinire a obligațiilor de stat sau sociale;
- transferarea la alt lucru permanent cu salariul mai mic conform art.164 al C.M.;
- în caz de însușire a proceselor noi de producție;
- în alte cazuri prevăzute de prezentul Contract.

Contract 11

1. (4) Prezentul Contract, conform prevederilor art.15 din Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, art.31 din Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, cuprinde angajamente reciproce privind:

2. a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;
3. b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;
4. c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicatorilor economico-financiari de performanță realizați de către întreprindere pe parcursul anului financiar;
5. d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
6. e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a securității și sănătății în muncă a angajaților;
7. f) garanțiile și înlesnirile pentru angajații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
8. g) recuperarea sănătății, odihna angajaților și a membrilor familiilor lor;
9. h) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia;
10. i) asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții angajaților;
11. j) răspunderea părților;

2, (3) Clauzele Contractului au o valoare normativă, alcătuiesc un „drept al muncii” ce aparține părților semnatare.

3. (11) Modalitatea de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice activității de bază a angajatorului sunt aprobate în Regulamentul intern al entității care se aduce la cunoștința salariaților și produce efecte juridice pentru salariați din momentul începerii activității.

4. (5) Diferențierea salarizării reiese din nivelul de pregătire profesională, caracterul muncii îndeplinite în cadrul unei ocupații (profesie/ funcție/ meserie) conform sarcinilor și atribuțiilor specificate în îndrumările de calificare a profesior, specialităților și funcțiilor, condițiile și locul de muncă, după cantitatea și calitatea muncii, programul de muncă al beneficiarilor de servicii, în funcție de experiența de muncă.



4. (13) Pentru eficiența executării obligațiilor funcționale, intensitatea sporită a muncii, asigurarea calității lucrului, respectarea disciplinei tehnologice și de muncă, de asemenea pentru îndeplinirea sarcinilor de importanță majoră Administrația va stimula angajații cu prime. Decizia privind acordarea primei este luată de către directorul general și se legalizează prin ordin.

5. (10) Inspekția Muncii a Federației Sindicatelor din Moldova „S”, care își desfășoară activitatea în conformitate cu art.386 al Codului muncii și Regulamentul Inspekției Muncii a Federației, vizitează și inspectează nestingherit exercitarea controlului asupra respectării legislației muncii și altor acte normative în domeniul protecției muncii în toate unitățile structurale și filialele din cadrul Întreprinderii de Stat Servicii Pază a MAI cu înștiințarea prealabilă în scris a conducătorului.

19. (3) Salariaților deplasați în interes de serviciu și pe domeniul activității sindicale li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 175-176 din Codul muncii și de Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10 din 05 ianuarie 2012.

(4) Salariaților, care în virtutea funcțiilor și obligațiilor de serviciu se deplasează cu transportul public, Angajatorul le va asigura abonament pentru călătoriile în transport, inclusiv rambursarea cheltuielilor suportate de angajați pentru deplasarea cu transportul de pasageri (autobuze, maxi-taxi) în localitățile limitrofe, conform listei și condițiilor indicate în anexa nr. 4 la prezentul contract.

24. 1.7 Președinții organizațiilor sindicale primare, neeliberați de la locul de muncă de bază, vor beneficia de 5 zile concediu suplimentar plătit în anul de gestiune, pentru timpul când salariatul a lucrat efectiv în funcția electivă.

Contract 12

6.20. Unuia din părinți, ce au copii de vârstă școlară (ciclu primar și gimnazial) au dreptul lunar la 3 ore pentru a frecventa instituția de învățământ sau instituția medicală cu păstrarea salariului cu consimțământul conducătorului subdiviziunii.

Contract 13

1. Contractul stabilește în limita legislației clauzele privind condițiile de muncă, modul de salarizare și garanțiile social-economice etc. pentru salariați și elevi. Părțile semnate sunt libere și egale în negocierea clauzelor și responsabile pentru realizarea lor.

1. În conformitate cu art 38 pct.5 al Codului muncii al Republicii Moldova sub incidența prezentului Contract colectiv de muncă cad salariații și angajatorii care prin Statutul organizației sindicale au împuternicit reprezentanții lor (comitetul sindical) să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv în numele lor în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la contract după încheierea acestuia. Persoanele care nu sunt membri de sindicat, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în Contractul colectiv de muncă în cazul în care vor achita, lunar, sindicatului din instituția în care activează (își fac studiile) un procent din salariu, bursă în modul stabilit de art. 390 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Cap. II. Părțile recunosc necesitatea participării la procesul de elaborare a actelor normative și se obligă să asigure: a) respectarea legislației muncii în instituția de învățământ; b) instruirea conducătorilor, activului sindical vizând stabilirea raporturilor de muncă, studii, protecția socială, securitatea și sănătatea în muncă; c) participarea reprezentanților organului sindical cu drept de vot deliberativ la lucrările: Consiliului profesoral; Consiliului de Administrație; Comisiilor permanente de tarifare, atestare și desfășurarea concursurilor, repartizarea resurselor financiare extrabugetare și stabilirea suplimentelor la salariu, stabilirea burselor, repartizarea locurilor în cămine, precum și altor comisii la nivel de colegiu, unde se examinează probleme ce țin de interesele salariaților și ale elevilor.

VI. 1.6. Elevilor li se stabilește asistență juridică gratuită de către serviciile juridice ale Colegiului în ceea ce privește procesul de studii, asigurarea cu cămin, bursă, cu facilități, stabilite pentru ei de legislația în vigoare.

Cap. VIII. 1. Elevii au următoarele drepturi:

- să beneficieze de 2 călătorii în țară (tur-retur) cu rambursarea, de către instituția respectivă de învățământ (din mijloacele pentru studenții bugetari), a 50% din costul билетelor de călătorie în transportul auto și feroviar interurban la prezentarea tichetelor eliberate de instituțiile specializate în domeniu și în conformitate cu legislația în vigoare.

Contract 14

2.4. În cazul angajării prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Universității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului. În cazul drepturilor



egale de a ocupa posturi vacante, se dă prioritate persoanelor cu un nivel de calificare mai înaltă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

6.1.6. În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Universitatea va purta negocieri cu Sindicatele pentru practicarea orarelor flexibile de lucru, precum și asupra modalităților de aplicare a acestora.

8.1.18. Examinarea factorilor care generează violență la locul de muncă și elaborarea măsurilor pentru înlăturarea ei.

8.1.19. Realizarea măsurilor pentru contracararea corupției, violenței la locul de muncă (violență verbală, fizică, acțiuni cu caracter sexual etc.).

Contract 15

30.1. Angajații de serviciu din cămine și blocurile de studii: lăcătușii instalatori de tehnică sanitară, îngrijitorii de încăperi de gunoi, tâmplarii vor avea orarul de serviciu de 6 zile lucrătoare: luni, marți, miercuri, joi și vineri – 7 ore, sâmbătă – 5 ore. Orarul timpului de muncă a persoanelor de serviciu va fi aprobat de către prorectorul SAG și președintele BS.

49. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator, cu consultarea organului sindical, conform Regulamentului respectiv aprobat în limitele cel puțin a unui fond lunar de salarizare pe an, calculat în baza tarifelor și salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările, sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, precum și mijloacele economisite din fondul de retribuire a muncii, după cum urmează: 50% – pentru premiere și 50% – pentru acordarea ajutorului material.

59. Salariații cu peste 20 de ani vechime în muncă în universitate beneficiază de dreptul de a fi incluși în listele de evidență pentru repartizarea spațiului locativ, dacă unui membru al familiei îi revin mai puțin de 8 m² de spațiu locativ.

90. Acordarea colaboratorilor U.T.M. a dreptului de participare la construcția apartamentelor prin ipotecă se va efectua conform Regulamentului cu privire la repartizarea spațiului locativ în blocurile locative din Cartierul Râșcani și Botanica colaboratorilor U.T.M., elaborat de către Comisia universitară și aprobat de Senatul U.T.M. la 25 septembrie 2007.

Contract 16

(8) Angajatorul va asigura respectarea demnității în muncă a angajaților, a condițiilor egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

(13) Pentru eficiența executării obligațiilor funcționale, intensitatea sporită a muncii, asigurarea calității lucrului, respectarea disciplinei tehnologice și de muncă, de asemenea pentru îndeplinirea sarcinilor de importanță majoră Administrația va stimula angajații cu prime. Decizia privind acordarea primei este luată de către directorul general și se legalizează prin ordin.

(10) Inspecția Muncii a Federației Sindicatelor din Moldova „S”, care își desfășoară activitatea în conformitate cu art.386 al Codului muncii și Regulamentul Inspecției Muncii a Federației, vizitează și inspectează nestingherit exercitarea controlului asupra respectării legislației muncii și altor acte normative în domeniul protecției muncii în toate unitățile structurale și filialele din cadrul Întreprinderii de Stat cu înștiințarea prealabilă în scris a conducătorului.

Art. 8 2) Pe timpul efectuării controalelor pe linie profesională și demararea ulterioară a anchetelor (cercetărilor) de serviciu dispuse de angajator, organizațiile sindicale, la solicitarea membrilor de sindicat și/sau a conducătorului, vor desemna un reprezentant care să participe la aceste controale în calitate de observator, fără imixtiune în desfășurarea anchetei.



Chestionar cu privire la efectuarea controlului încheierii Contractului Colectiv de Muncă și realizarea prevederilor acestuia în unitatea medicală

(denumirea unității)

I. Informații generale

1.1. Termenul de acțiune al CCM

1.2. Data înregistrării CCM la Inspectoratul Muncii

1.3. Data când a fost examinată realizarea prevederilor CCM la ședința comună a comitetului sindical și administrației unității medicale la adunarea (conferința) colectivului

II Realizarea prevederilor contractului colectiv de muncă

2.1. Informații privind dezvoltarea unității medicale în ultimii 5 ani

- Propuneri

2.2. Informații privind încheierea, modificarea, supravegherea și încetarea acțiunii contractelor individuale de muncă

2.3. Informații privind utilizarea forței de muncă

- Propuneri

2.4., 2.5. Informații privind realizarea drepturilor salariaților și respectarea de către angajator a obligațiilor sale față de salariați

- Propuneri

2.6. Informații privind respectarea timpului de muncă

2.7. Informații privind respectarea timpului de odihnă

2.8. Informații privind respectarea acordării concediilor anuale și suplimentare

2.9. Informații privind organizarea muncii

2.10. Informații privind respectarea normelor ce țin de obiectivitatea și transparența plății muncii

2.11. Informații privind respectarea normelor securității și sănătății muncii

2.12. Informații privind respectarea normelor parteneriatului social

- Propuneri

2.13. Informații privind apartenența la sindicat

2.14. Informații privind respectarea normelor statutare ce țin de organizarea și desfășurarea adunărilor/ conferințelor, ședințelor comitetului sindical, problemele și realizarea hotărârilor adoptate

2.15. Informații privind asigurarea comitetului sindical cu condiții de activitate

2.16. Informații privind respectarea garanțiilor membrilor de sindicat aleși în organele sindicale

