



BENEFICIILE NEGOCIERII COLECTIVE, OBIECTUL NEGOCIERII COLECTIVE ȘI TIPURI DE CLAUZE

Ce este negocierea colectivă?

Negocierea colectivă reprezintă toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

Negocierea colectivă este un proces dinamic, în care părțile vin cu propriile revendicări, așteptări, informații și disponibilitate de a ajunge prin discuții la compromisuri reciproce. Pentru a fi eficientă și a se finaliza cu încheierea unui contract colectiv de muncă/acord colectiv, negocierea colectivă trebuie să fie desfășurată cu bună credință. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, în practică, principiul bunei-credințe¹ se reflectă în următoarele conduite:

- recunoașterea organizațiilor reprezentative în scopul negocierii colective
- angajarea în negocieri reale și constructive
- susținerea demersurilor pentru a ajunge la un acord
- evitarea întârzierilor nejustificate în negocieri
- respectarea angajamentelor asumate și implementarea convențiilor colective încheiate.

Negocierea colectivă cu bună credință implică un proces de luare a deciziilor în comun care ajută la construirea încrederii și respectului reciproc între părți și la îmbunătățirea calității relațiilor de muncă.

Care sunt beneficiile negocierii colective?

Negocierea colectivă este un principiu fundamental și un drept la locul de muncă. Recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă poate aduce o serie de beneficii. Studiile arată că negocierea colectivă poate contribui la creșterea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă, precum și la respectarea principiului de egalitate. Negocierea colectivă contribuie la adaptabilitatea întreprinderilor și a economiilor în timpul crizelor economice. Atunci când este eficientă, negocierea colectivă poate ajuta la construirea încrederii și a respectului reciproc între angajatori, angajați/lucrători și organizațiile acestora și poate contribui la relații de muncă stabile și productive.

¹ ILO Collective Bargaining: a policy guide, pag. 42,
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Collective-bargaining-a-policy-guide/995218593702676>

Contractele colective de muncă liber negociate și încheiate completează reglementările legale, pot consolida respectarea prevederilor legale și pot oferi un mecanism pentru abordarea problemelor specifice anumitor întreprinderi sau sectoare economice. Acest lucru poate fi benefic pentru ambele părți, asigurându-se că angajații/lucrătorii primesc o parte echitabilă din câștigurile de productivitate fără a afecta capacitatea angajatorilor de a opera profitabil. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, principale beneficii ale negocierii colective sunt rezumate astfel:

Beneficiile negocierii colective

Teme	Beneficii
Calitatea locurilor de muncă	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crește salariile ✓ Poate fi un instrument pentru alinierea salariilor și a productivității ✓ Permite negocierea aranjamentelor privind timpul de lucru care echilibrează interesele angajaților/lucrătorilor între viața profesională și cea personală, cu interesele angajatorilor în ceea ce privește timpul de lucru flexibil ✓ Poate îmbunătăți accesul la asigurări sociale ✓ Poate facilita securitatea locului de muncă și protecția angajării ✓ Creează oportunități de participare la locul de muncă
Echitate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprimă structurile salariale ✓ Consolidează egalitatea de gen ✓ Poate promova paritatea între lucrătorii din forme standard și non-standard de angajare care lucrează în aceeași întreprindere
Formare	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poate îmbunătăți accesul la formare profesională continuă ✓ Adaptează formarea la nevoile lucrătorilor, întreprinderilor și industriei
Relații de muncă	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permite dobândirea altor drepturi ✓ Procesul în sine implică exercitarea drepturilor și a principiilor democratice ✓ Oferă un canal prin care se pot „exprima” și rezolva nemulțumirile, ceea ce, la rândul său, îmbunătățește bunăstarea lucrătorilor ✓ Instituționalizează soluționarea conflictelor colective de muncă și contribuie la stabilitatea relațiilor de muncă ✓ Permite adaptarea reglementării comune la o industrie sau la un loc de muncă ✓ Legitimizează regulile și sporește conformitatea (cu prevederile legale sau ale contractelor colective de muncă)
Performanța întreprinderii	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poate facilita adaptabilitatea întreprinderilor la o scădere sau o creștere temporară a cererii ✓ Crește angajamentul lucrătorilor și îmbunătățește schimbul de informații (de exemplu, privind procesele de lucru) ✓ Este asociată cu o reducere a fluctuației forței de muncă, ceea ce încurajează angajatorul să ofere instruire specifică întreprinderii.

Teme	Beneficii
	<p>Acest lucru, la rândul său, contribuie la îmbunătățirea productivității și a calității produselor</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sporește efectele pozitive ale schimbărilor la locul de muncă și ale schimbărilor tehnologice asupra performanței întreprinderii ✓ Permite negocierea stimulentele pentru productivitate sau a schemelor de împărțire a profiturilor

Rol IM/ITM: Deși autoritățile publice nu pot interveni în derularea propriu-zisă a negocierilor colective, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă, Inspekția Muncii/inspectoratele teritoriale de muncă are/au un rol important de jucat în promovarea negocierilor colective și încurajarea părților să se angajeze cu *bună-credință* în negocieri colective pentru evitarea situațiilor tensionate sau conflictuale pe parcursul negocierilor. Un rol deosebit în cadrul acțiunilor de promovare a negocierilor colective constă în prezentarea și diseminarea principalelor beneficii pe care negocierea colectivă le aduce angajaților, angajatorilor și organizațiilor acestora.

Ce sunt contractele colective de muncă?

Contractul colectiv de muncă reprezintă convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Contractele colective de muncă liber negociate și încheiate completează reglementările legale, pot consolida respectarea prevederilor legale și pot oferi un mecanism pentru abordarea problemelor specifice anumitor întreprinderi sau sectoare de negociere colectivă.

La ce niveluri se pot încheia contracte colective de muncă?

Legea prevede următoarele niveluri de încheiere a contractelor colective de muncă, astfel:

- Unitate cu cel puțin 10 angajați
- Grup de unități din același sector de negociere colectivă sau din sectoare diferite de negociere colectivă
- Sectoare de negociere colectivă astfel cum sunt definite prin ordin al ministrului muncii
- La nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale
- La nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea
- Național

Clauzele contractelor colective de muncă sunt subsecvente ierarhic superior.

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități, la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național, precum și lista unităților în care se aplică sunt publicate pe pagina de internet a ministerului muncii la adresele:

<https://mmuncii.gov.ro/sector-de-negociere-colectiva/>

<https://mmuncii.gov.ro/dialog-social-grup-de-unitati/>

Important: Sectoarele de negociere colectivă sunt stabilite de partenerii sociali, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social și adoptate prin Ordinul ministrului responsabil cu dialogul social nr. 2311/2023, cod CAEN Rev. 2 care reglementează și procedura de constituire de noi sectoare. Încadrarea într-un sector de negociere colectivă a unităților se realizează conform codului CAEN principal de activitate. În cazul în care unele activități se regăsesc în mai multe sectoare de negociere colectivă, angajatorii pot solicita încadrarea unității în unul dintre aceste sectoare, dacă au codul CAEN principal în unul dintre sectoarele respective.

Pe baza solicitării consensuale a partenerilor sociali reprezentativi la nivel național și/sau sectorial se pot forma noi sectoare de negociere colectivă, cu specificarea grupelor CAEN de 4 cifre, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

În România, practica negocierii colective din ultimele două decade a impus **ca nivel predominant de negociere pe cel de unitate**, în 2025 Guvernul a adoptat un *plan de acțiuni de promovare a negocierii colective care să susțină și impulsioneze și negocierea la nivelul sectoarelor de negociere colectivă*.

Ce drepturi pot fi negociate prin încheierea contractelor colective de muncă?

Cadrul negocierilor colective trebuie să ofere părților negociatoare deplină libertate de a decide subiectele pe care doresc să le includă pe agenda lor de negociere. În practică, gama de subiecte abordate de negocierea colectivă s-a extins progresiv, în funcție de evoluțiile pe piața muncii, oferind posibilitatea de a echilibra diferite interese în pachete inovatoare.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, care a analizat în cadrul unui studiu recent contractele colective de muncă din 125 de țări, subiectele de pe agenda negocierilor colective au vizat:

Obiectul negocierilor colective		
Salarii	Salarii de bază	<ul style="list-style-type: none">• Timpul lucrat (salarii orare, săptămânale sau lunare) ori plăți în funcție de rezultate• Grile de salarizare• Principii de progresie (de exemplu pentru seniori)• Creșterea costului vieții• Ajustări salariale
	Indemnizații și beneficii în natură	<ul style="list-style-type: none">• Compensații pentru orele suplimentare (plăți sau timp liber în schimb)• Spor pentru munca de noapte• Spor pentru munca în weekend sau de sărbători legale• Spor pentru munca periculoasă• Indemnizație de cazare• Indemnizație de transport și călătorie• Indemnizație de hrană

Obiectul negocierilor colective		
		<ul style="list-style-type: none"> • Indemnizație pentru copii
	Plăți variabile	<ul style="list-style-type: none"> • Bazate pe rezultate (comisioane sau plăți unitare) • Salariu în funcție de performanță sau productivitate • Participare financiară la profit
Timpul de muncă	Timpul de muncă Timpul de muncă	<ul style="list-style-type: none"> • Orele standard de muncă (zilnic, săptămânal, lunar) • Organizarea orelor de muncă (schimburi, liste) • Orele suplimentare
	Perioadele de repaus	<ul style="list-style-type: none"> • Pauzele de masă și de repaus • Perioadele săptămânale de repaus • Concediul anual
	Aranjamente flexibile de muncă	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilitate în organizare și durată (timp flexibil: scheme de calculare a timpului de muncă și de mediere a orelor de muncă; săptămâni comprimate de muncă, programul de muncă parțial) • Previzibilitatea programului (numărul minim de ore garantate pentru munca cu fracțiuni de normă marginală, perioade minime de preaviz pentru munca de gardă)
Securitate și sănătate în muncă	Participare și promovare	<ul style="list-style-type: none"> • Comitetele de securitate și siguranță în muncă • Participarea în evaluarea de risc a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, prevenție și control • Diseminarea informațiilor și servicii de consiliere
	Prevenire și protecție	<ul style="list-style-type: none"> • Mediu de lucru sigur și sănătos • Măsuri de prevenire și eliminarea a riscurilor de securitate și sănătate în muncă • Ergonomie • Dreptul de a refuza munca nesigură • Îmbrăcăminte și echipament individual de protecție
Protecție socială	Asistență medicală și prestații de boală	<ul style="list-style-type: none"> • Asistență medicală (servicii la fața locului, rambursarea costurilor asigurării) • Plăți concediu medical sau asigurare de concediu medical
	Accidente de muncă	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea accidentelor de muncă • Prestații de incapacitate de muncă și de urmaș
	Protecția șomajului	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea de șomaj • Suplimente la indemnizațiile legale de șomaj
	Pensii de bătrânețe	<ul style="list-style-type: none"> • Scheme de pensii ocupaționale • Suplimente la schemele legale de prestații pentru limită de vârstă

Obiectul negocierilor colective		
Termenii de angajare	Termenii angajării cu normă întreagă	<ul style="list-style-type: none"> • Perioadele de probă • Consultanță în caz de concedieri • Perioadele de preaviz • Plăți compensatorii
	Aranjamente flexibile diverse de muncă	<ul style="list-style-type: none"> • Transformarea contractelor temporare și pe durată determinată în contracte permanente • Limite sau utilizare condiționată a contractelor sau subcontractanților temporari • Paritatea salarială între programul de muncă cu normă întreagă și diversele forme de aranjamente de muncă
Tranziții de muncă	Tranziții tehnologice	<ul style="list-style-type: none"> • Notificări și consultări privind schimbările tehnologice • Garanție de angajare cu mobilitate funcțională și geografică • Formare și recalificare • Practici decente de telemuncă și muncă hibridă • Dreptul de deconectare • Confidențialitatea și protecția datelor
	Tranziții de mediu	<ul style="list-style-type: none"> • Angajamentul față de dialogul social • Angajament comun față de măsuri de reducere sau compensare a amprenteii de carbon • Angajamente pentru o tranziție justă (sprijin pentru căutarea și plasarea unui loc de muncă, formare și recalificare)
	Tranziții de mediu	
Dezvoltarea competențelor	Instruire	<ul style="list-style-type: none"> • Comitete mixte de instruire • Timp dedicat pentru instruire • Finanțarea instruirii • Stimulente pentru instruire • Validarea și certificarea competențelor
	Ucenicie	<ul style="list-style-type: none"> • Integrarea ucenicilor în forța de muncă • Timpul petrecut în ucenicie va fi luat în considerare la calcularea vechimii în muncă
Egalitatea de gen	Plată egală pentru muncă de valoare egală	<ul style="list-style-type: none"> • Transparența în clasificarea posturilor și grilele de salarizare • Reevaluarea muncii în ocupații sau sectoare dominate de femei • Măsuri pentru abordarea diferențelor de remunerare între sexe (de exemplu, indemnizațiile pentru egalitate)
	Protecția maternității, concediul	<ul style="list-style-type: none"> • Măsuri pentru a sprijini echilibrul dintre responsabilitățile profesionale și cele de îngrijire • Protecția maternității și concediul de maternitate

Obiectul negocierilor colective		
	parental și concediu familial	<ul style="list-style-type: none"> • Concediul parental • Sănătate reproductivă și sprijin pentru igiena menstruală • Concediu pentru tratamente hormonale
	Violența de gen	<ul style="list-style-type: none"> • Măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă • Proceduri pentru investigarea plângerilor • Sprijin pentru victimele violenței bazate pe gen la locul de muncă și în familie
Diversitate, incluziune	Egalitatea de șanse și tratament	<ul style="list-style-type: none"> • Interzicerea discriminării • Egalitatea de șanse și tratament în recrutare, instruire și promovare • Concedii inclusive pentru evenimente culturale, religioase și spirituale • Contracte de muncă unificate și protecție pentru lucrătorii migranți • Sprijin pentru tranziția de la școală la muncă și pentru pensionare • Condiții adaptate rezonabil pentru lucrătorii cu dizabilități
Relații de muncă	Relații industriale stabile	<ul style="list-style-type: none"> • Clauze de pace • Consultarea și cooperarea • Proceduri de soluționare a reclamațiilor și a litigiilor • Proceduri disciplinare
	Securitate sindicală	<ul style="list-style-type: none"> • Recunoașterea sindicală • Clauze anti-discriminare • Facilități pentru activități sindicale (întâlniri, diseminarea informațiilor)

Negocierea colectivă a salariilor: Salariile rămân unul dintre principalele subiecte de negociere pentru angajatori și pentru sindicate/reprezentanții angajaților, majoritatea contractelor colective de muncă includ clauze privind salariile. Practicile de stabilire a salariilor în contractele colective diferă semnificativ între sectoare și întreprinderi, în funcție de nivelul de dezvoltare economică al sectoarelor și de resursele relative de putere ale părților implicate. Clauzele de fond din contractele colective privind componenta fixă a salariilor pot varia în funcție de modul în care salariul de bază este definit (după timpul lucrat sau rezultatul din producție), dacă contractele colective de muncă includ grile salariale și o structură salarială, dacă procesul de evaluare a posturilor și de clasificare în cadrul acestei structuri face obiectul negocierilor colective și de modul în care sunt incluse creșterile salariale. În anumite situații, indemnizațiile și beneficiile în natură reprezintă o proporție semnificativă din masa salarială. Salariile negociate pot include, de asemenea, o componentă variabilă legată de productivitate și performanță.

Negocierea colectivă a salariilor în sistemul bugetar: Drepturile salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare nu pot face obiectul negocierii colective. Negocierea colectivă este permisă doar în situația în care drepturile salariale sunt stabilite de

legi speciale între limite minime și maxime, caz în care *drepturile salariale concrete* se determină prin negocieri colective. Contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea. Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

Clauze prohibite și clauze minimale. Nulitatea clauzelor

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege (art. 100 alin. (1)). Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal la încheierea contractelor colective de muncă (art. 100 alin. (2)).

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, iar contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile (art. 100 alin. (3)-(4)).

Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora (art. 96 alin. (4)). În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă (109 alin. (3)). Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz (art. 109 alin. (4)).

Exemplu de clauze pentru contracte colective de muncă la nivel de unitate:

Un prim set de clauze ce pot fi negociate prin încheierea unui contract colectiv sunt cele privind condițiile generale și specifice de muncă și de angajare: salarizarea și alte drepturi salariale, drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, respectiv angajarea și încadrarea personalului, verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, perioada de probă, utilizarea semnăturii olografe sau electronice pentru toate documentele din domeniul relațiilor de muncă, durata normală/redușă/inegală a muncii, munca suplimentară, munca în timpul nopții, munca în condiții deosebite, munca la domiciliu și telemunca, forme flexibile de muncă, munca persoanelor cu handicap, munca și protecția femeilor și tinerilor, pauza de masă și repausul zilnic/săptămânal, concediul de odihnă, concediul fără plată, concediul de îngrijitor și zile libere, formarea, calificarea și reconversia profesională, securitatea și sănătatea în muncă, comitetele de sănătate și securitate în muncă, echipamentul individual de protecție și echipamentul de lucru, examenele medicale periodice, igiena muncii, protecția socială și facilități cultural-sportive, medicale, recreaționale și culturale, implementarea egalității de șanse și tratament și a egalității de plată pentru muncă de valoare egală, măsuri de combatere a discriminării și a hărțuirii profesionale și morale, organizarea și normarea muncii, măsuri de protecție socială, pierderea temporară a capacității de muncă, ajutoare materiale, cheltuieli de delegare/detașare, protecția în caz de concedieri colective, protecția în cazul transferului de întreprindere, acordarea de compensații în cazul concedierilor ce nu țin de persoana angajaților, drepturi și imunități sindicale și facilități în exercitarea activităților sindicale, participarea la acțiuni colective și modalități de soluționare amiabilă a conflictelor colective de muncă.

Un alt doilea set de clauze pot viza modalitățile concrete de realizare a dreptului de informare și consultare prin elaborarea unor proceduri de informare, consultare și participare a angajaților în structuri de dialog de întreprindere, astfel cum au fost dezvoltate în cadrul capitolului anterior privind Informarea și consultarea.

Un al treilea set de clauze pot viza modalitatea concretă de participare a angajaților la luarea deciziilor prin elaborarea unei proceduri de participare a sindicatului la lucrările consiliilor de administrație sau a altor organe asimilate acestuia la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor și instituirea comisiei responsabilă de monitorizarea aplicării contractului colectiv de muncă.

Un alt set de clauze contractuale pot viza: negocierile colective verzi, participarea la managementul sustenabil, evoluția salarială pentru garantarea de venituri adecvate la nivelul de trai, introducerea transparenței de plată și revizuirea ”sistemului de remunerație egală” la angajator pentru a ține cont de toate elementele remunerației (bani și în natură) și de criteriul muncii egale, cu proceduri clare de cooperare în stabilirea muncii egale între femei și bărbați, a posturilor neutre de gen și a evaluării comune a diferențelor și soluțiilor de remediere, soluții pentru menținerea ocupării și a salariilor de calitate în linie cu productivitatea și competitivitatea unității și cooperare pentru sprijinirea ocupării și a adaptării flexibile a muncii pentru categorii vulnerabile (femei, tineri, persoane cu dizabilități), extinderea temelor de securitate și sănătate în muncă la măsuri de combatere a stresului și a epuizării în muncă și la gestionarea sănătății psihice a angajaților, extinderea programelor de formare profesională la tema reconversiei la locul de muncă (ocupare verde, digitală, AI) și pentru formarea de competențe ușor adaptabile în caz de crize și schimbări, sprijinul angajaților concediați colectiv prin restructurare (compensații negociate și reconversie profesională).

În concluzie, domeniul de aplicare al contractelor colective de muncă - atât în ceea ce privește subiectele abordate, cât și modul în care acestea sunt abordate - poate aduce o contribuție semnificativă la o guvernanță incluzivă și eficientă a muncii.

În primul rând, contractele colective pot facilita adaptarea soluțiilor de reglementare pentru a satisface nevoile specifice ale industriei, întreprinderilor și angajaților/lucrătorilor. În unele cazuri, partenerii sociali pot dezvolta, de asemenea, noi abordări de reglementare pentru a aborda problemele emergente. În al doilea rând, prevederile din contractele colective pot completa sistemele de protecție socială.

În al treilea rând, contractele colective pot consolida normele din prevederile legale care tratează domenii cheie, cum ar fi sănătatea și securitatea în muncă.

În al patrulea rând, contractele colective pot contribui la reducerea inegalității veniturilor, la promovarea egalității de gen și la promovarea incluziunii femeilor, tinerilor, lucrătorilor migranți și a altor categorii vulnerabile de lucrători.

Contribuția potențială a contractelor colective de muncă la o guvernanță incluzivă și eficientă a muncii²

² ILO Flagship Report: Social Dialogue 2022 - Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery., Table 3.1. pag. 76
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_842807.pdf

Temă	Contribuția potențială a contractelor colective la o guvernanță incluzivă și eficiență a muncii
Salariile	<p>Stabilește un prag salarial (sau praguri salariale) și standardizează salariile, utilizând principii clare și transparente pentru progres</p> <p>Consolidează respectarea salariului minim legal</p> <p>Reduce inegalitatea salarială</p> <p>Operaționalizează principiul egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală</p> <p>Reglează salariile lucrătorilor din diferite acorduri contractuale</p> <p>Creează legături între creșterea salariilor și cea a productivității, însoțită de o partajare a câștigurilor de productivitate</p> <p>Permite partajarea și transparența informațiilor (în limitele confidențialității)</p> <p>Facilitează adaptarea la șocurile economice</p>
Timpul de muncă	<p>Adaptează aranjamentele privind timpul de muncă pentru a satisface nevoile întreprinderilor și ale lucrătorilor</p> <p>Consolidează respectarea standardelor legale privind timpul de muncă</p> <p>Facilitează „flexibilitatea reglementată” a timpului de muncă în interesul atât al angajatorilor (răspunzând fluctuațiilor cererii), cât și al lucrătorilor (o mai mare autonomie și un echilibru îmbunătățit între viața profesională și cea personală)</p> <p>Permite dezvoltarea de noi abordări de reglementare</p>
Securitatea și sănătatea în muncă (SSM)	<p>Facilitează participarea la implementarea standardelor de SSM</p> <p>Promovează o abordare preventivă a protecției SSM</p> <p>Consolidează conformitatea cu standardele de reglementare SSM</p>
Protecția socială	<p>Completează prevederile legale existente în cadrul sistemelor naționale de protecție socială</p> <p>Contribuie la finanțarea colectivă durabilă și echitabilă a protecției sociale (în contexte de negociere cu mai mulți angajatori)</p> <p>Susține o forță de muncă sănătoasă și productivă</p> <p>Facilitează tranzițiile pe piața muncii</p>
Termenii de angajare	<p>Permite păstrarea competențelor specifice firmei și a unei forțe de muncă dedicate</p> <p>Permite „flexibilitate reglementată” în utilizarea diverselor forme de aranjamente de muncă cu o protecție incluzivă a muncii pentru toți lucrătorii</p> <p>Completează și consolidează respectarea legislației privind protecția locurilor de muncă</p> <p>Asigură echitatea procedurală</p>
Tranzițiile tehnologice și de mediu	<p>Facilitează recalificarea și adaptarea la tranzițiile de mediu</p> <p>Maximizează rentabilitatea investițiilor prin implementarea fără probleme a noilor tehnologii și „ecologizarea” producției</p>

Temă	Contribuția potențială a contractelor colective la o guvernare incluzivă și eficientă a muncii
	Permite părților să profite de oportunități și promovează securitatea economică în contextul tranzițiilor Permite dezvoltarea de noi abordări de reglementare
Dezvoltarea competențelor	Adaptează programele de dezvoltare a competențelor la industrii și întreprinderi Facilitează finanțarea colectivă a formării profesionale (în contexte de negociere cu mai mulți angajatori) Permite includerea ucenicilor și a tinerilor lucrători pe piața muncii
Egalitate, diversitate și incluziune	Abordează diferența de remunerare între sexe Permite protecția maternității și concediul parental și familial, sprijinind astfel incluziunea continuă Facilitează prevenirea și eliminarea violenței la locul de muncă Permite incluziunea grupurilor vulnerabile de lucrători Instituționalizează principiile nediscriminării și egalității de șanse
Relații de muncă	Facilitează stabilitatea și pacea socială în muncă Clarifică drepturile și responsabilitățile părților respective Instituționalizează schimbul de informații, consultarea și cooperarea Previne disputele și, în caz contrar, permite rezolvarea lor la timp

Rol IM/ITM: Promovarea temelor ce pot face obiectul negocierilor colective este deosebit de importantă pentru inițierea unor negocieri constructive și informate, mai ales în situația părților care nu au experiență dobândită prin negocieri colective frecvente. Diseminarea bunelor practici de negociere colectivă în susținerea competitivității angajatorilor și pentru creșterea gradului de loialitate al forței de muncă calificate este relevantă în context.

Inspector șef,

