



DIALOG SOCIAL ȘI CIVIC RURAL
COD PROIECT 111384
CREȘTEREA CAPACITĂȚII ONG-URILOR ȘI A
PARTENERILOR SOCIALI DE A FORMULA POLITICI
PUBLICHE ALTERNATIVE

Lectori:

ANDREI BOGDAN
BIANCA TÎRCOLEA
ADRIAN DUMITRAȘCU

Cuprins

Capitolul 1 - Organizațiile sindicale

- Libertatea de asociere
- Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale
- Reprezentativitatea organizațiilor sindicale

Capitolul 2 - Negocierile colective de muncă

- Negocierea contractelor colective demuncă

Capitolul 3 - Conflictul colectiv de muncă

- Conflictul de drepturi
- Conflictul de interese
- Medierea și arbitrajul
- Greva

Capitolul 4 - Timpul de muncă și timpul de odihnă

- Ce este timpul de muncă și care este durata lui?
- Care sunt formele specifice de organizare a timpului demuncă?
- Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților
- Care este durata concediului de odihnă?
- Ce alte tipuri de concedii mai există?

Capitolul 5 - Contractul individual de muncă

- Condiții pentru încheierea valabilă a contractului individual demuncă
- Durata contractului individual demuncă
- Munca la domiciliu
- Contractul individual de muncă cu timp parțial
- Munca prin agent de muncă temporară

Capitolul 6 – Dialogul social în mediul rural

Capitolul 7 - Organizațiile neguvernamentale

- Ce este o organizație neguvernamentală
- Constituirea organizațiilor neguvernamentale
- Rolul organizațiilor neguvernamentale și categorii de organizații neguvernamentale
- Clasificarea organizațiilor neguvernamentale și finanțarea acestora
- Activitatea organizațiilor neguvernamentale
- Istoric și legiferare
- Domeniile de activitate și serviciile oferite
- Venituri
- Dizolvarea

Capitolul 8 – Politici publice

Capitolul 9 - Egalitatea de șanse, legi anti-discriminare în legislația românească

- Definiții
- Criterii de discriminare

Capitolul 10 - Democratizarea învățământului și perspective privind discriminarea

- Stereotipuri, prejudecăți, discriminare, segregare
- Educația interculturală
- Educația incluzivă
- Principiile incluziunii

Capitolul 1

Organizațiile sindicale

Termenul de “*organizație sindicală*” reprezintă o denumire generică pentru „sindicat”, „federație” și „confederație”, ca forme distincte de organizare întâlnite în mișcarea sindicală.

Organizația sindicală se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi. În sens restrâns, denumirea de „*sindicat*” (sau „*sindicat de bază*”) reprezintă o formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

Organizațiile sindicale sunt persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial, independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale. Prin lege este interzisă desfășurarea de activități cu caracter politic de către organizațiile sindicale.

Libertatea de asociere

Au dreptul să constituie și/sau să adere la un sindicat, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, următoarele categorii de persoane: persoanele încadrate cu contract individual de muncă; funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii; membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă.

În ceea ce privește salariații minori, aceștia pot fi membri ai unei organizații sindicale de la împlinirea vârstei de 16 ani, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali. Ca excepție, nu au dreptul să constituie și/sau să adere la o organizație sindicală următoarele categorii de persoane: persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii; magistrații; personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordine.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.

ATENȚIE ! Această condiție restrictivă este expres prevăzută doar pentru momentul constituirii unui sindicat, nu și pentru situația aderării ulterioare a salariaților din unități diferite la un sindicat deja constituit.

Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală. Este interzis ca o persoană să facă parte, în același timp, din două sau mai multe organizații sindicale la același angajator.

Această interdicție nu este valabilă în situația în care angajatorii sunt diferiți.

Sindicatul legal constituit se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale

Statutele organizațiilor sindicale

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor *Legii nr. 62/2011 a dialogului social*. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice .

Elaborarea și adoptarea statutelor organizațiilor sindicale trebuie să respecte următoarele condiții:

1. Clauzele statutare să nu fie contrare legilor în vigoare, sub sancțiunea nulității de drept
2. statutele să cuprindă cel puțin prevederi cu privire la:
 - a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
 - b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
 - c) drepturile și îndatoririle membrilor;
 - d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
 - e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile;
 - f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptarea hotărârilor;
 - g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
 - h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.

Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile Codului muncii și ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social. Astfel, legislația aplicabilă recunoaște și garantează dreptul organizațiilor sindicale de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.

Atenție! Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor mai sus menționate.

De asemenea, este interzis orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor acestora.

Conducerea organizațiilor sindicale

Sunt eligibile pentru a fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care îndeplinesc următoarele condiții: au capacitate de exercițiu deplină: nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

Prin statutele proprii organizațiile sindicale pot stabili condiții de eligibilitate suplimentare, dacă nu sunt încălcate prevederi legale exprese, referitoare la drepturi și libertăți individuale, nediscriminare etc.

Legea asigură protecția membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

ATENȚIE ! Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă condiționarea ori constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

De asemenea, legea prevede că, pe durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. Totodată, perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă. În situația în care un angajat, personal contractual, îndeplinește o funcție de conducere salarizată în sindicat, contractul său individual de muncă se suspendă de drept pe perioada respectivă. În cazul funcționarilor publici, raportul de serviciu se suspendă de drept, atunci când aceștia desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii.

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.

ATENȚIE! De protecția legii nu beneficiază doar reprezentanții aleși în organele de conducere, ci și membrii de sindicat. Astfel, sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală. Această protecție se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.

ATENȚIE! Organul executiv de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și a cheltuielilor de orice fel.

Dobândirea personalității juridice

1) dobândirea personalității juridice de către sindicat

Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.

La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal (împuternicitul special) de pe următoarele acte:

- a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de către membrii fondatori
- b) statutul sindicatului
- c) lista membrilor organului executive de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și a domiciliului acestora.

În termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii de înscriere, judecătoria competentă este obligată să examineze dacă s-au depus actele mai sus menționate și dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care se constată că cerințele legale pentru constituire a sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remediarea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite cerințele legale, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai sindicatului.

După deliberare, instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, care se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătorească este supusă recursului, termenul de recurs fiind de 15 zile de la data comunicării hotărârii. Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai sindicatului, în termen de 30 de zile. Instanța de control (tribunalul) redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

ATENȚIE! Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii, din oficiu, în registrul special al sindicatelor, a hotărârii pronunțate de instanța competentă. Înscrierea se face în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii.

În registrul special al sindicatelor sunt înscrise următoarele informații:

- denumirea și sediul sindicatului;
- numele și prenumele membrilor organului de conducere;
- codul numeric personal al acestora;
- data înscrierii;
- numărul și data hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere a cererii de înscriere.

Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătorească se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere. Originalul

procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor depuse, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

II) Dobândirea personalității juridice de către federație, confederație sau uniunea sindicală teritorială

Pentru dobândirea de către federație sau confederație sindicală a personalității juridice, împuternicitul special al acesteia va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul organizația sindicală o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

- a) hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;
- b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
- c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândirea personalității juridice, rămase definitive, depuse de organizațiile sindicale care se asociază;
- d) statutul federației sau confederației sindicale care se constituie;
- e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora.

Pentru dobândirea de către uniunea sindicală teritorială a personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale care a hotărât constituirea acesteia va depune o cerere la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, însoțită de:

- hotărârea federației sau a confederației sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului;
- copia certificată a statutului federației sau confederației sindicale;
- copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către aceasta, rămasă definitivă și irevocabilă.

În termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii de înscriere, tribunalul competent este obligat să examineze dacă s-au depus actele mai sus menționate și dacă actul constitutiv și statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

În cazul în care se constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

În cazul în care sunt întrunite cerințele legale, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special. După deliberare, instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau derespingere a cererii, care se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare. Hotărârea tribunalului este supusă recursului, termenul de recurs fiind de 15 zile de la data comunicării hotărârii. Recursul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de recurs (curtea de apel) redactează decizia și restituie dosarul tribunalului în termen de 5 zile de la pronunțare. În termen de 7 zile de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii pronunțate de tribunal se face din oficiu înscrierea în registrul special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor sindicale teritoriale ale acestora.

ATENȚIE! Federația, confederația sau uniunea sindicală teritorială dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special

În registrul special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor sindicale teritoriale sunt înscrise următoarele informații:

- denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere;
- numele și prenumele membrilor organului de conducere;
- codul numeric personal al acestora;
- data înscrierii;
- numărul și data hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice.

Certificatul de înscriere a federației, confederației sindicale și a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere. Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor depuse, în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

Modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere

Orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere să aduce, în termen de 30 de zile, la cunoștința instanței la care a fost înregistrată organizația sindicală. Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, îndouă exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

- a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- c) statutul, în forma modificată;
- d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și profesiunea/funcția. Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale.

Patrimoniul organizației sindicale

Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată. Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia. Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

ATENȚIE! Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.

Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

În condițiile prevăzute de statut, utilizând propriul patrimoniu, organizația sindicală poate:

- a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;
- b) să constituie case de ajutor proprii;
- c) să editeze și să tipărească publicații proprii;
- d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;
- e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale-artistice;
- g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;
- h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

Activitatea financiară proprie a organizațiilor sindicale este controlată de comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare. Activitățile economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și modul de stabilire și virare a obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale sunt controlate de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

ATENȚIE! Cuantumul cotizației plătite de membrii de sindicat este stabilit de fiecare organizație sindicală prin reglementările proprii. Potrivit prevederilor Codului fiscal, cotizația este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat.

Atribuțiile organizațiilor sindicale

Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. În exercitarea acestor atribuții, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusive de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora, având calitate procesuală activă. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

Atenție! Legea menționează expres unele dintre mijloacele specifice pe care organizațiile sindicale au dreptul să le folosească în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.

Mai mult, confederațiile sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

La nivel de unitate, inclusiv în cazul administrației publice, angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ să participe, în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social. Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, întermen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii.

ATENȚIE! La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin lege, prin statute, prin regulamentele de organizare și funcționare și prin alte reglementări proprii. Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele, dar nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate. Conform legii, pot fi salarizați din fondurile organizațiilor sindicale: membrii aleși în organele executive de conducere; personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora.

Prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate se stabilește:

- a. numărul zilelor de reducere a programului lunar de lucru destinate activității sindicale desfășurate de membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați;
- b. modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru.

ATENȚIE! Angajatorul nu are obligația de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, dacă această obligație nu este negociată și specificată expres în contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale

În situația reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut, legea neimpunând anumite condiții sau reglementări suplimentare.

Dizolvarea organizațiilor sindicale se face prin hotărâre a membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii. În această situație, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare. Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului. În termen de 5 zile de la dizolvare conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.

După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii dizolvării.

ATENȚIE! Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.

Reprezentativitatea organizațiilor sindicale

Reprezentativitatea la nivel național

Sunt reprezentative la nivel național organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale component cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
- d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusive municipiul București;

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate la nivel național se constată, la cererea acestora, de către instanța competentă, după depunerea următoarelor documente:

- a) copia hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
- b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională;
- c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

ATENȚIE! Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, confederațiile sindicale trebuie să depună o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pe care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

Hotărârea instanței se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare și poate fi atacată cu recurs.

Reprezentativitatea la nivel de sector de activitate sau grup de unități

Sunt reprezentative la nivel de sector de activitate sau grup de unități organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ

- a) au statut legal de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale component cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau
- d) grupul de unități respectiv;

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate la nivel de sector de activitate sau grup de unități se constată, la cererea acestora, de către instanța competentă, după depunerea următoarelor documente:

- a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componentei organelor de conducere;
- b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor component în care se specific numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;
- c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, de clarificările angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, federațiile sindicale trebuie să depună o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă. Hotărârea instanței se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare și poate fi atacată cu recurs.

Reprezentativitatea la nivel de unitate

Sunt reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate se constată, la cererea acestora, de către instanța competentă, după depunerea următoarelor documente:

- a) copia hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;
- b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total demembri;
- c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;
- d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în respectivul dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

Hotărârea instanței se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare și poate fi atacată cu recurs.

Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani. În situația în care se apreciază că nu mai sunt îndeplinite unul sau mai multe dintre criteriile pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză, aceasta poate fi contestată în instanță de către organizațiile sindicale sau patronale.

Capitolul 2

Negocierile colective de muncă

Negocierea contractelor colective de muncă

Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate, ori în alt mod prevăzut de lege, 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 se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate. La fiecare dintre aceste niveluri se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă. Referitor la contractile colective de muncă încheiate la nivelul sectoarelor de activitate, criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN. Se pot negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unități dacă unitățile din același sector de activitate, definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se constituie voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii respectivelor contracte.

Constituirea grupului de unități se face de către angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități:

- hotărâre judecătorească de constituire a grupului de unități;
- proces-verbal de constituire a grupului de unități;
- orice altă convenție scrisă între părți.

Din contractele colective de muncă fac parte și:

- convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă;
- hotărârile arbitrale pronunțate la soluționarea conflictelor colective de muncă prin procedura arbitrajului, începând cu datapronunțării acestora.

Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați. Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

ATENȚIE! Constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 și 10.000 lei refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă.

În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment. Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clause convenite între părți.

La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere. Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

Efectele contractelor colective de muncă

Clauzele contractului colectiv de muncă (CCM) produc efecte după cum urmează:

CCM la nivel de unitate: Produce efecte pentru toți angajații din unitate.

CCM la nivel de grup de unități: Produce efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractual colectiv de muncă.

CCM la nivel de sector de activitate: Produce efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractual colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații.

Reprezentarea angajatorilor la negocierea colectivă

La negocierea contractului colectiv de muncă **la nivel de unitate** angajatorul este reprezentat de organul de conducere al unității, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz.

La negocierea contractului colectiv de muncă **la nivel de grup de unități** angajatorii sunt reprezentați de angajatorii care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN și care s-au constituit voluntar, în condițiile legii.

În cazul contractului colectiv de muncă încheiat **la nivel de sector de activitate** angajatorii sunt reprezentați de organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

Reprezentarea salariaților la negocierea colectivă

La negocierea contractului colectiv de muncă **la nivel de unitate** se pot distinge mai multe situații, în funcție de răspunsul dat la întrebarea următoare:

„Există sindicat legal constituit și reprezentativ la nivel de unitate, potrivit legii?”

DA → Negocierea se face de către reprezentanții sindicatului legal constituit și reprezentativ la nivel de unitate.

NU → Există un sindicat constituit la nivel de unitate, care nu este reprezentativ, dar care este afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea?

DA → Negocierea se face, **împreună**, de către:

1. reprezentanții federației sindicale reprezentative în sectorul de activitate din care face parte unitatea, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului;
2. reprezentanții aleși ai angajaților.

NU → Negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților.

Negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților dacă:

- *nu există niciun sindicat constituit la nivelul unității;*
- *există un sindicat care nu este reprezentativ și care nu este afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea.*

La negocierea contractului colectiv de muncă **la nivel de grup de unități** se pot distinge mai multe situații, în funcție de răspunsul dat la întrebarea următoare:

“Există organizație sindicală reprezentativă la nivelul grupului de unități, care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului?”

DA → Negocierea se face de către reprezentanții organizației sindicale reprezentative la nivel de grup de unități care reprezintă cel puțin jumătate

din numărul total de angajați ai grupului respectiv.

NU → Există sindicate reprezentative la nivelul **tuturor** unităților care au decis constituirea grupului?

DA → Negocierea se face numai de reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului.

NU → Negocierea se face, **împreună**, de către:

1. reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului de un unități;
2. reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor afiliate la acestea, atunci când sindicatele respective nu sunt reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;
3. reprezentanții angajaților din unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative.

În cazul contractului colectiv de muncă încheiat **la nivel de sector de activitate** negocierea se face de către reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate și/sau de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului primit din partea federațiilor membre, constituite la nivelul sectorului de activitate.

Particularități pentru sectorul bugetar

În sectorul bugetar, părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:

Angajații: reprezentați de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

În situația în care nu există o organizație legal constituită și reprezentativă se aplică prevederile corespunzătoare prezentate mai sus. Sintagma “*reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite*”, astfel cum este prevăzută de lege în situația negocierii CCM la nivel de grup de unități, este echivocă dacă avem în vedere dispozițiile din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice:

“Art. 20. - (1) Ordonatorii principali de credite sunt miniștrii, conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, conducătorii altor autorități publice și conducătorii instituțiilor publice autonome.

Încheierea contractelor colective de muncă

Invitația la negociere

Anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective se va transmite de către angajatori sau organizațiile patronale tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități.

În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în termenul legal, organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective .

ATENȚIE! Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

Anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective va fi transmis, în formă scrisă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

În situația în care inițiativa negocierii aparține organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termenzile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Demararea negocierii

La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii, și data până la care urmează a îndeplini această obligație. Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților. Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția delegaților sindicali ori a reprezentanților angajaților, după caz, vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico-financiară lazi;
- b) situația ocupării forței de muncă.

În procesul-verbal încheiat la prima ședință de negociere părțile vor consemna și următoarele elemente:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

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. Prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal la încheierea contractelor colective de muncă.

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 .

În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu, sub sancțiunea nulității, următoarele cerințe:

- prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal;
- contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea;
- în cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

ATENȚIE! Drepturile salariale din sectorul bugetar care sunt stabilite prin lege în limite precise nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate. Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora. Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Durata contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Încheierea și semnarea contractului colectiv de muncă

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au

negociat. Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandate special.

Forma scrisă și înregistrarea contractului colectiv de muncă

Contractele colective de muncă și actele adiționalele 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 demuncă;
- b) contractile colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnate 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 demuncă;
- 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, partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități în vederea negocierii;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute de lege.

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 semnate 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. Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute de lege.

În cazul în care este îndeplinită condiția ca numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate să fie mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate, 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 semnarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele

colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, precum și pe pagina de internet a Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

ATENȚIE! Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de 3.000 lei nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, responsabilitatea revenind solidar părților.

Executarea, modificarea și încetarea contractului colectiv de muncă

Executarea contractului colectiv de muncă

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Modificarea contractului colectiv de muncă

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Încetarea contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral, ci încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Alte reglementări

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente. În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

Reglementări specifice pentru funcționarii publici. Acordurile colective

Conform legislației în vigoare, autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri colective cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici.

Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanții aleși, în care sunt stabilite anual măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Desemnarea reprezentanților în vederea încheierii acordului colectiv se face de către organizația sindicală reprezentativă a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice ori prin votul majorității funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică, în

cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat. Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici informațiile necesare pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar. Cu titlu de excepție, acorduri colective se pot încheia și pe perioade determinate mai mari de un an, sub rezerva justificării necesității și oportunității depășirii perioadei aferente exercițiului bugetar respectiv.

Negocierea acordului colectiv este obligatorie atunci când este expres solicitată de către una dintre cele două părți semnatare, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului autorității sau instituției publice.

În cazul în care reprezentanții funcționarilor publici sau conducătorul autorității ori instituției publice nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv în acest termen, se consideră că s-a renunțat de comun acord la dreptul de încheiere a acestuia pentru anul următor.

Negocierea clauzelor și încheierea acordurilor colective se fac în mod liber de către părți, acestea aflându-se pe poziție de egalitate juridică.

Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părți și se aduce la cunoștință persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adițional, care se aduce la cunoștință publicului, cu respectarea procedurii legale.

La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

Drepturile și obligațiile individuale ale funcționarilor publici rezultate din aplicarea măsurilor negociate se stabilesc prin raportare la clauzele acordului colectiv în vigoare la data acordării drepturilor sau, după caz, la data îndeplinirii obligațiilor respective.

Capitolul 3

Conflictele colective de muncă

Declanșarea conflictelor de muncă

Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit raporturilor de muncă stabilite în conformitate cu prevederile legale și condițiile negociate prin contractul colectiv și individual de muncă, atrage răspunderea acesteia (art.154).

Din perspectiva art.154, conflictele de muncă pot fi conflicte colective de muncă și conflicte individuale de muncă.

Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic profesional sau social al salariaților (art.158), acestea putând fi declanșate doar în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă (art. 156).

Se poate constata că, acest tip de conflict nu se poate desfășura în condiții de legalitate decât în perioada negocierilor colective și în legătură cu acestea. Acest aspect este deosebit de important întrucât, greva, ca și formă extremă de protest nu se poate desfășura în condiții de legalitate decât în acest context.

Conflictele de muncă pot fi declanșate în condițiile art.161, pentru următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori accord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau accord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Asupra situației a) este nevoie să se facă câteva observații: Conform textului, refuzul de începere a negocierilor vizează cazurile de inexistență sau expirare a contractului. Cum se manifestă acest refuz? Ce se întâmplă însă când avem un contract colectiv în vigoare dar suntem în perioada negocierilor?

Refuzul poate fi explicit sau lipsa unei reacții în cazul prevăzut de art. 129, pct. 4. După trecerea a 10 zile de la solicitarea sindicatului privind începerea negocierilor sunt asigurate premisele declanșării conflictului de muncă.

Pentru situația b) conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat în perioada negocierilor și derularea acestora.

Este posibil dar nu este indicat, să fie declanșate conflicte pentru fiecare caz de divergență. La capitolul negocieri colective sugerăm încheierea unui regulament de negociere. În practică se întâmplă în majoritatea cazurilor să apară clauze care să se găsească în divergență.

De regulă, clauzele aflate în divergență se amână, conform regulamentului de negociere, pentru a fi discutate la sfârșit pentru a nu bloca restul negocierilor.

Pentru situația c), se poate constata posibilitatea legală de a declanșa conflictul colectiv de muncă a doua zi după expirarea termenului convenit pentru negocieri.

În toate aceste cazuri (*nu altele!*), sunt asigurate premisele declanșării, în deplină legalitate, a conflictelor de muncă.

În aceste cazuri, partea care reprezintă salariații la negocieri, va sesiza în scris angajatorul sau organizația patronală despre aceasta situație (art.162).

Sesizarea trebuie să îmbrace forma și conținutul prevăzut de lege. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la secretariatul administrativ al patronatului pentru a se asigura probațiunea depunerii. Este foarte important ca sesizarea să cuprindă obligatoriu cele trei elemente constitutive ale acesteia și anume: revendicările, motivările și propunerile de soluționare.

Au fost cazuri când s-a pus sub semnul nelegalității conflictul de muncă tocmai pentru insuficiența sesizării, prin nementiunea celor trei elemente structurale ale sesizării. Dacă revendicările și motivările (argumentele) acestora nu ridică în general probleme, propunerile însă, trebuie să probeze capacitatea sindicatelor de a demonstra competențe manageriale pentru soluțiile care presupun chestiuni financiare. Totuși dacă unele revendicări invocă reglementări mai favorabile prevăzute de anumite legi sau contracte de muncă aplicabile, atunci soluțiile sunt efectiv de

aplicare a legii sau contractelor.

Sesizarea nu este obligatorie decât în situația în care negocierile au fost începute, s-a ajuns în situație de divergență iar această situație este consemnată în procesul verbal de negociere (art.162, alin. 2)

Procesul verbal, la rândul său, trebuie să cuprindă în mod obligatoriu cele trei precizări: revendicarea sau revendicările aflate în divergență, motivarea acestora și propunerile de soluționare.

În plus, deși nu este stipulat în lege, procesul verbal trebuie să consemneze existența premiselor declanșării conflictului colectiv de muncă, ca și în cazul sesizării.

Și în cazul sesizării și al procesului verbal, angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării sau consemnării în procesul verbal, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare revendicare (art162 alin.2).

Dacă în termenul prevăzut de lege, organizația sindicală, parte în negocieri, nu primește un răspuns sau acesta este nemulțumitor, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa (art.163).

Declanșarea efectivă a conflictului colectiv de muncă se realizează astfel:

Organizația sindicală notifică angajatorul cu privire la declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul în raza căruia își desfășoară activitatea angajații care au declanșat conflictul, în vederea concilierii (art.165.lit.a).

Sugerăm sindicatelor, ca actele transmise să poarte denumirea consacrată de lege, adică “notificare” și “sesizare pentru conciliere”, pentru a nu se putea produce nici un fel de interpretare.

Notificarea trebuie să cuprindă,(deși nu este prevăzut expres de lege conținutul notificării) mențiuni cu privire la responsabilități conforme cu articolele 193, 203 - 206, din Legea 62/2011 întrucât aceste aspecte pot presupune sancțiuni penale, iar patronatul poate invoca orice pe acest aspect. Notificarea poate să se constituie și într-o solicitare expresă către patronat privind poziția acestuia, adică impunem patronatului să se pronunțe anterior declanșării grevelor, urmând ca organizatorii grevei să ia act de acestea și să le analizeze în consecință.

Cu privire la textul art 165 lit.a, opinăm faptul că acesta este ambiguu și poate produce la rândul său confuzii cu privire la sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Credem că relevant este locul unde unitatea își are sediul, nu unde își desfășoară activitatea salariații, întrucât o unitate poate desfășura activități pe raza mai multor județe. Pentru acest caz și în măsura în care divergența vizează activitatea unei părți de salariați care își desfășoară activitatea în alt județ decât în județul în care își are sediul unitatea sesizarea scrisă poate fi transmisă inspectoratului teritorial al județului în care salariații au declanșat conflictul.

Și din motive generate de caracterul erga omnes al contractului colectiv de muncă, indiferent în ce județ s-ar desfășura activitățile acestora și care se înregistrează doar în județul în care își are sediul juridic unitatea și conflictul de muncă trebuie sesizat tot la nivelul acestui județ.

Pentru contractele colective de muncă ce se negociază la nivelul grupurilor de unități și sectoare de activitate, sesizarea se transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Sesizarea pentru conciliere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu, conform art.166 și următoarele:

- Angajatorul sau organizația patronală cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;
- Obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
- Dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute de articolele 161-163, (una din situațiile prevăzute de art.161, notificarea angajatorului conform art. 162, lipsa răspunsului sau răspunsul nesatisfăcător conform art. 163);
- Desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală, parte în negocieri (2 – 5 persoane, conform art.169 alin.1). Desemnarea se realizează prin “ împuternicire“.

ATENȚIE! Cu excepția procesului – verbal care poartă semnăturile reprezentanților patronali, atât notificarea cât și sesizarea pentru conciliere trebuie să poarte însemnele înregistrării, pentru asigurarea probațiunii, pentru cazurile în care acest lucru se cere a fi dovedit.

Concilierea conflictelor de muncă

Atunci când notificarea și sesizarea pentru conciliere sunt conforme și înregistrate, conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat.

Concilierea conflictelor colective de muncă este obligatorie, (art.168 alin.1), se face numai între părțile aflate în conflict (art.167) și se realizează de către reprezentanții Ministerului Muncii sau ai Inspectoratelor Teritoriale de Muncă.

După cum s-a observat, reprezentarea salariaților se poate face atât de sindicatul reprezentativ, cât și de federația sindicală reprezentativă în numele sindicatului nereprezentativ - această situație poate să fie întâlnită la nivelul unui angajator. Parte în conciliere poate fi doar una din formele de reprezentare a salariaților, în măsura în care doar acea parte a declanșat conflictul colectiv de muncă.

Ministerul Muncii sau inspectoratele teritoriale sunt obligate ca în termen de trei zile de la primirea sesizării pentru conciliere să-și desemneze delegatul pentru participare la conciliere și să comunice numele acestuia părților aflate în conflict (art.168.1).

În termen de șapte zile, MMFPS sau inspectoratele teritoriale de muncă, după caz, convoacă părțile aflate în conflict la concilierea acestuia.

Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau confederației la care sindicatul este afiliat.

Numele acestora trebuie însă stipulat în lista nominală, transmisă conform art. 166, la MMFPS. Pe o interpretare restrictivă a legii, nerealizarea acestui lucru poate conduce la neacceptarea participării acestora.

Delegatul sindical trebuie să îndeplinească cumulativ două condiții:

- să aibă capacitate deplină de exercițiu și să fie angajat în cadrul unității
- reprezintă federația sau confederația la care este afiliat sindicatul (art.169.2)

Aceste condiții sunt deosebit de restrictive întrucât, nu permit cooptarea în grupul de reprezentare a salariaților, a unor experți specializați în dreptul muncii, din afara sistemului sindical sau unitate, mai ales pentru cazurile când sindicatul nu este afiliat la nici o organizație.

Sușinerile părților cu ocazia concilierii și rezultatele dezbaterilor se consemnează într-un proces verbal ce se întocmește în original, câte unul pentru

fiecare parte aflată în conciliere și pentru MMFPS.

În cazul în care cu ocazia concilierii se ajunge la un acord, conflictul colectiv de muncă este încheiat (art. 172).

Pentru situațiile în care nu se realizează un acord sau se realizează doar parțial în procesul verbal se vor consemna revendicările, la modul distinct cele soluționate și cele rămase nesoluționate. Pentru cele rămase nesoluționate vor fi consemnate inclusiv punctele de vedere ale fiecărei părți, în legătură cu acestea (art.173).

Aceste aspecte sunt deosebit de importante întrucât, în cazul continuării conflictului, motivele de grevă nu pot fi decât revendicările rămase nesoluționate și nu altele.

Medierea și arbitrajul

Soluționarea pe cale amiabilă a conflictului de muncă, poate fi continuată după procedura concilierii prin mediere și arbitraj dar aceste proceduri nu mai sunt obligatorii.

Cele două proceduri pot fi stabilite doar prin consens de către părțile aflate în conflict. În acest caz acestea devin obligatorii și se pot realiza înaintea sau în timpul desfășurării grevei (art.180).

Pentru mediere sunt aplicabile prevederile art 73.al 2 din Legea 192/1996.

Pentru arbitraj trebuie avut în vedere faptul că hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul pentru Mediere și Arbitrajul Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă MMFPS devin obligatorii pentru părți, completează contractile colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor (art. 179 alin.2).

Cum s-ar spune, ne vom afla în fața unei sentințe fără drept de apel, executorie. Prin urmare sugerăm sindicatelor să accepte arbitrajul doar pentru divergențe ce vizează zona de reglementare (interpretare, întindere, câmp de aplicare), întrucât MMFPS nu are expertiză în toate domeniile care sunt vizate de un contract colectiv de muncă. O altă situație de arbitraj poate fi acceptată atunci când continuarea grevei nu asigură soluționarea revendicărilor iar contractul colectiv de muncă trebuie finalizat, încheiat și înregistrat. Această soluție poate asigura un suport asiguratoriu și chiar valoros, al delegaților sindicali în fața propriilor membri.

Greva reprezintă orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate. Chestiunile de legalitate a grevei vizează la modul explicit atât caracterul colectiv cât și voluntariatul în raport cu aceasta.

Cele două caractere obligatorii sunt generate de faptul că hotărârea de declarare a grevei poate fi luată prin acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat (art.183alin.1).

Cum poate fi obținut acest acord scris și cum se ia hotărârea?

Conducerea sindicatului poate organiza o adunare generală în acest scop la care să invite toți membrii de sindicat. Condiția de reprezentativitate impune ca sindicatul să aibă, ca membri, cel puțin jumătate din numărul total de salariați ai unității. Din aceștia, jumătate trebuie să se pronunțe pentru declararea grevei. Prin urmare o grevă poate fi declarată cu acordul a cel puțin un sfert din numărul salariaților unității.

În măsura în care, prin convocarea unei adunări generale, nu poate fi asigurată participarea a cel puțin un sfert din numărul salariaților din

unitate care să-și exprime acordul privind greva, o soluție o reprezintă procedura de obținere a acordului scris pe un tabel nominal care să circule în rândul salariaților. Capătul de tabel trebuie să consemneze motivul pentru care salariații își exprimă acordul.

Hotărârea de declarare a grevei însoțită de tabelul nominal se comunică în scris angajatorului.

Data de declanșare efectivă a grevei trebuie să preceadă cel puțin două zile lucrătoare după comunicarea hotărârii de declarare a grevei (art.182, art.183).

Greva, declararea, declanșarea grevei, greva de avertisment, greva de solidaritate, greva propriu-zisă

Grevele sunt de următoarele tipuri: avertisment, propriu-zisă, solidaritate.

Greva de avertisment se desfășoară pe o durată de cel mult două ore și se desfășoară după cel puțin două zile lucrătoare de la comunicarea hotărârii de declarare a grevei (art. 185).

După încă două zile calendaristice de la desfășurarea grevei de avertisment se poate desfășura greva propriu-zisă (art.186).

Întrucât în practică s-a invocat faptul că nu s-a respectat procedura prevăzută de art.183 (acordul salariaților), pentru fiecare tip de grevă în parte, mai ales pentru cazul în care s-a stabilit o distanță de timp mai mare între greva de avertisment și cea propriu-zisă sugerăm următoarele:

Hotărârea de declarare a grevei să vizeze ambele tipuri de grevă.

Notificarea către angajator a hotărârii de declarare a grevei să fixeze reperele de timp de declanșare a grevei de avertisment și cea propriu-zisă. În măsura în care organizatorii apreciază că greva propriu-zisă se va desfășura la un termen nestabilit atunci trebuie săaibă în vedere faptul că pentru greva propriu-zisă trebuie reluată întreaga procedură de declanșare a conflictelor de muncă (art 197.4).

Greva de avertisment se poate desfășura și fără încetarea lucrului.

În acest caz, greva de avertisment se poate desfășura pe o perioadă mai mare de două ore, ca și limita maximă stabilită prin articolul 185, pentru cazul de încetare a activității.

Greva de avertisment fără încetarea lucrului ar trebui să fie evidențiată prin mijloace de vizualizare, gen banderole, afișe etc. și poate constitui o soluție strategică de verificare a capacității de organizare sau de verificare a aderenței lucrătorilor la forma de protest.

Greva de solidaritate reprezintă manifestarea spiritului de solidaritate a unor salariați din cadrul unei unități cu salariații altei unități, care se află în grevă.

Greva de solidaritate se declară și se desfășoară însă numai în raport cu grevele declanșate în unități aparținătoare aceluiași grup de unități sau sector de activitate.

Greva de solidaritate se declară doar de organizațiile sindicale reprezentative, iar a doua condiție delegalitate a grevei de solidaritate, o constituie apartenența la aceeași federație sau confederație sindicală cu organizația sindicală care a declanșat greva propriu-zisă (art.186 alin.2).

Greva de solidaritate se poate desfășura doar pe parcursul unei zile lucrătoare și trebuie notificată angajatorului cu cel puțin două zile înainte.

Asupra grevei de solidaritate facem câteva precizări:

Greva de solidaritate are în cadrul unitatii un efect mult mai puternic decat greva de avertisment, întrucât se poate desfășura pe o perioadă mai mare

decât aceasta, și faptul că angajatorul nu are nici un fel de legătura direct cu această grevă iar pe acest aspect, sindicatele organizatoare ale grevelor de solidaritate trebuie să-și asume o și mai mare responsabilitate.

Deși legea nu stipulează o obligație anume, notificarea privind greva de solidaritate trebuie însoțită de documente care să ateste existența unei greve propriu-zise la care se raportează unitatea în care se desfășoară, afilierea la aceeași federație sau confederație sindicală chiar și revendicările care constituie motivul grevei propriu-zise.

Strategic, o greva de solidaritate se declanșează pentru cazuri când, aceleași motive pot declanșa o grevă propriu-zisă și la nivelul propriei unități. Întrucât la nivelul acesteia nu se desfășoară negocieri colective sau nu se poate declanșa o grevă din motive procedurale sau temporale, greva de solidaritate poate constitui o anumită presiune pentru propriile negocieri.

Organizatorii și participanții la o grevă de solidaritate sunt protejați de lege, chiar dacă greva în raport cu care s-a solidarizat va fi declarată nelegală, însă trebuie îndeplinite toate condițiile stabilite de lege privind declararea grevei.

Sindicatul organizator al grevei, reprezintă greviștii pe toată perioada grevei, în relația cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor de judecată, în cazurile când se solicită suspendarea sau încetarea grevei (art. 187 alin.2). Organizatorii își asumă întreaga responsabilitate pentru legalitatea declanșării grevei.

Responsabilități speciale în raport cu greva

Pe toată perioada desfășurării grevei, organizatorii sunt obligați să continue negocierile cu angajatorul, în vederea soluționării revendicărilor (art.187alin.1). La aceste negocieri, din partea angajatorului, pot participa alte persoane din conducerea unității decât cele stabilite pentru negocieri. Refuzul organizatorilor de a participa la negocieri poate atrage răspunderea juridică pentru pagubele cauzate unității (art.187 alin.5).

Aceste pagube vizează în general pierderile de producție sau alte tipuri de costuri de funcționare, iar practica a evidențiat faptul că angajatorii sunt foarte inventivi pe acest aspect. Prin urmare, refuzul organizatorilor grevei de a participa la negocieri poate avea efecte dezastruase pentru aceștia.

Pe perioada desfășurării grevei, organizatorii au obligația să protejeze bunurile unității și împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor (art. 193 alin.1).

Față de aceste obligativități evidențiem două tipuri de reponsabilități:

O responsabilitate care privește protejarea bunurilor împotriva unor eventuale distrugeri ale acestora de către greviști (nu de alții).

Textul de lege responsabilizează organizatorii pentru eventuale stricăciuni. Acest lucru nu înseamnă că făptuitorii rămân nesancționați. În esență, responsabilitatea organizatorilor în această materie, vizează obligativitatea suspendării /opririi grevei, în cazul în care greviștii produc stricăciuni asupra patrimoniului sau delimitarea de acei greviști și scoaterea acestora din cadru.

Pentru pagubele materiale produse de greviști, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri (art.193 alin.2). Pe acest aspect nu pot fi invocate alte tipuri de pagube de genul, pierderi de producție, însă acestea pot fi cuantificate în viitor, ca efect al stricăciunilor.

În ceea ce privește funcționarea unor instalații, acest aspect ar trebui vizat printr-un tip de document emanat la inițiativa sindicatului sau a

angajatorului. Credem că notificarea privind declararea grevei ar trebui să prevadă cel puțin o solicitare către angajator privind existența unei astfel de situații. Angajatorul poate invoca ulterior o astfel de situație și poate solicita în instanța de judecată suspendarea sau oprirea grevei.

Cea mai mare responsabilizare poate să apară în cazul unei greve declarate ilegală (art. 201 alin.2).

În cazul în care o grevă este declarată ilegală, la cererea celor interesați, instanța poate să oblige organizatorii grevei dar și participanții la grevă, la plata unor despăgubiri.

ATENȚIE! Prin această prevedere se responsabilizează inclusiv greviștii. În mod corect, ei nu ar trebui să fie responsabilizați pe acest aspect, întrucât participă la o acțiune organizată instituționalizat și conform statutului. Responsabilizarea acestora ar putea apare doar în cazul în care aceștia și-ar continua greva deși aceasta a fost declarata ilegală de către o instanță competentă.

Participarea la grevă

La grevă participă de drept toți membrii de sindicat, chiar dacă hotărârea de declarare a grevei a fost luată doar de către cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat.

Numărul minim de participanți la o grevă este de mai puțin de un sfert din numărul de salariați ai unității. Acest lucru rezultă din limitele minime de participare stabilite de lege și pe acest aspect, precum și asupra întregului context legislativ privind greva.

Atenție! Hotărârea de declarare a grevei se ia de către cel puțin jumătate din numărul membrilor din sindicatul reprezentativ (art.183 alin.1), iar în condițiile în care, după declașarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează (art 189).

Pentru a evidenția acest aspect redăm un scenariu.

Ex: Un angajator are 1000 de salariați. Un sindicat reprezentativ trebuie să aibă cel puțin 501 membrii de sindicat. Din acești 501 membri, jumătate hotărăsc declararea grevei, adică 256 membrii de sindicat. Conform art. 191, participarea la grevă este liberă.

Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe. Prin urmare, la grevă pot să participe doar cei care au fost de acord cu greva, adică 256 membri. Dacă pe parcursul desfășurării grevei, mai mult de jumătate se retrag, adică 126 și mai rămân doar 130, atunci greva trebuie să înceteze.

Evident că inițiatorul acestei legi nu a dorit un astfel de rezultat dar credem că aceasta este interpretarea corectă a textelor de lege.

Pentru a evita însă, orice fel de interpretare ce poate interveni în instanțele de judecată, sugerăm sindicatelor să urmărească asigurarea participării la grevă a cel puțin un sfert din numărul de salariați ai unității.

O problemă de interes o reprezintă numărul minim de participanți la grevă, în situația în care aceasta este rezultatul unui conflict colectiv de muncă declanșat de o federație care reprezintă un sindicat nereprezentativ la nivel de unitate? Dacă legea se aplică în mod corespunzător, o grevă

este legală dacă la ea participă un număr mult mai mic de greviști.

Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului de interese (art.191 alin. 2), dar nu mai pot invoca alte revendicări decât cele care au determinat declanșarea conflictului colectiv de muncă (art 191 alin.3).

Pe durata unei greve, conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea, de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia (art 194 alin.1). Trebuie avut în vedere faptul că nici întreaga activitate nu este blocată de grevă, mai ales pentru cazurile când acest aspect este expres precizat de lege.

Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă (art. 194.2). Acest text de lege trebuie văzut printr-o interpretare mai extinsă. Nu poate face noi încadrări, dar înlocuiri cu personalul neparticipant la greva se pot face? Dar închirierea de servicii de la alte societăți?

Un răspuns la aceste întrebări îl poate da modul în care se desfășoară greva.

Greva presupune încetarea voluntară și colectivă a lucrului. Dar unde se poziționează grevistul în raport cu locul său demuncă? În măsura în care locul de muncă nu reprezintă arealul în care unitatea își desfășoară activitatea, ci locul efectiv în care salariatul aflat în grevă își desfășoară activitatea, credem că din această perspectivă, grevistul trebuie să stea la locul de muncă efectiv. Desigur se poate opta și pentru un anumit tip de presiune, de genul strângerea greviștilor în curtea unității, realizându-se astfel și un alt fel de tip de protest dar nu mai poate exista un control asupra aspectelor invocate anterior.

Nu pot declara greva persoanele aflate în funcții, conform art. 202.

Restricțiile stabilite de art. 203 cu privire la faptul că personalul din transporturile aeriene, navale terestre de orice fel nu pot declara greva din momentul plecării în misiune până la terminarea acesteia constituie (ca și în vechea reglementare) un context confuz.

Terminologia ce impune starea de fapt, “declarația grevei” nu este același lucru cu “declanșarea grevei”. Desigur că nu speculăm posibilitatea ca declanșarea să fie legală, spre exemplu pentru transportul aerian dar pentru transportul rutier avem rezerve pe interpretări ale spiritului legii nu și litera ei, adică “declarație”. A trage pe dreapta, cum se spune în zona rutieră sau a opri unui tren la prima stație, nu între stații, nu reprezintă în opinia noastră o încălcare a legii.

Sunt sectoare sau domenii de activitate în care greva nu poate cunoaște o maximă generalitate (art. 205) unde grevele sunt permise doar cu condiția ca organizatorii grevei să asigure cel puțin o treime din serviciile stabilite în cadrul activității normale (art.205, art. 206). După cum se observă din textul legii, obligativitatea asigurării acestei treimi este transferată organizatorilor grevei. Deci, și prin această reglementare se menține confuzia pe acest aspect.

O treime o poate reprezenta menținerea în funcționare a unei treimi pe toată durata zilei sau funcționarea a cel puțin opt ore în timpul fluxului de servicii.

Suspendarea, încetarea grevei

Suspendarea grevei poate fi stabilită doar în comun de către organizatorii grevei și angajator și doar dacă negocierile continuă. Prin urmare suspendarea temporară trebuie consacrată printr-un proces verbal. În cazul în care negocierile eșuează încă o dată, greva poate fi reluată fără a mai fi reluată procedura de declanșare a conflictelor de muncă (art.196 alin.3).

Suspendarea temporară a grevei nu poate fi dispusă ca și decizie a organizatorilor decât cu asumarea responsabilității reluării întregii proceduri de declanșare a conflictului colectiv de muncă – **atenție !** – nu de declarare a grevei. Practic ne aflăm în fața unei încetări voluntare a întregului conflict colectiv de muncă.

Suspendarea grevei se impune pe toată perioada în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului în condițiile art.197 alin.3.

În cazul medierii, dacă revendicările nu sunt soluționate, greva se reia fără alte proceduri prealabile iar în cazul arbitrajului, greva încetează ca urmare a caracterului obligatoriu și definitiv al soluțiilor date de arbitraj și care completează negocierile.

Încetarea grevei poate fi dispusă doar de către tribunal (art.198).

Încetarea poate fi dispusă doar în măsura în care se constată că aceasta a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii. Acțiunea în instanță se judecă în regim de urgență iar hotărârea este definitivă.

Procedura în fața instanței este ceea ce este stabilită de lege și Codul de procedură civilă.

Pe toată durata participării la grevă, contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate (art.195 alin.1).

Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în nici un fel a acestora (art.196 alin.1), în condițiile în care greva nu este declarată ilegală (art 196 alin.2).

Efectele grevei

Perioada de desfășurare a grevei poate avea un termen nelimitat. Alte motive de oprire a grevei decât cele stabilite de art.198, nu pot investi tribunalul cu o cerere privind încetarea grevei. Prin urmare, atât organizatorii cât și greviștii, trebuie să ia în calcul cele două aspecte majore și anume:

- faptul că pe perioada unei greve nu există nici contract colectiv de muncă, la nivelul unității având aplicabilitate contractile colective de muncă încheiate la nivel superior, dacă există;
- faptul că pentru greviști, contractele individuale de muncă se suspendă de drept;
- funcționarea unității și menținerea locurilor de muncă, după desfășurarea grevei, trebuie să constituie subiecte majore de avut în vedere atunci când se iau decizii cu privire la greve.

De aceea, sugerăm ca sindicatele să apleze la aceasta formă legală dar extremă de protest, pentru obiective importante care privesc masa

de salariați, atunci când există suficientă aderență privind participarea salariaților și sunt asumate toate riscurile.

Capitolul 4

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. (Art.120, alin. 2 Codul.muncii.)

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acestora. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termen de 60 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. **Sporul pentru munca suplimentară, se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75 % din salariul de bază.**

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

La art. 122 alin.3, legea introduce un mod nou de compensare a orelor suplimentare, și anume compensarea în avans. Pentru a înțelege modul de funcționare al acestui tip de compensare a muncii suplimentare cu timp liber corespunzător plătit trebuie analizate prevederile art. 52 alin. 3 și art. 53 din Codul muncii. Astfel, în situația în care din motive economice, tehnologice, structural sau similare, activitatea unității se poate reduce temporar, pe perioade ce depășesc 30 de zile, angajatorul având posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților. O primă observație de principiu este că această decizie angajatorul o poate lua sub condiția consultării sindicatului sau a reprezentanților salariaților. Nuanța este importantă deoarece procedura consultării nu este descrisă nicăieri și ea maschează de fapt un mod unilateral de luare a deciziilor în legătură cu modificarea programului de lucru și a salariului și se regăsește ca excepție reglementată de art.41 alin.2 C.M. Probleme se vor ivi însă, în aplicarea procedurii de compensare în avans a orelor suplimentare, în sensul că acordarea zilelor libere plătite în avans este la latitudinea angajatorului, fără acordul salariatului, acesta urmând a fi obligat în următoarele 12 luni să efectueze ore suplimentare fără acordul său, la dispoziția angajatorului, ceea ce încalcă principiul stabilit de art.120 alin. 2 C.M. și care prevede acordul angajatului pentru efectuarea acestora.

Recomandarea noastră este ca delegații sindicali membrii ai comisiilor de negociere a contractelor colective de muncă să aibă în vedere reglementarea clară a acestor situații și să negocieze introducerea unei clauze prin care angajatorul să fie obligat să obțină acordul salariatului atunci când se dorește aplicarea acestui procedeu de compensare a orelor suplimentare.

Munca de noapte - art.125-128 CM

Munca prestată între orele 22.00 – 6.00 este considerată muncă de noapte.

Salariatul de noapte, reprezintă după caz:

Salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

Salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de muncă.

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată la o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 ore, în care prestează muncă de noapte, decât în cazul negocierii unei astfel de posibilități în contractul colectiv de muncă, situație în care angajatorul va acorda perioade de compenstorie corespunzătoare, adică timp liber plătit sau va compensa în bani orele suplimentare astfel efectuate.

Salariații de noapte beneficiază:

Fie de un program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

Fie un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti. Tinerii sub 18 ani nu pot presta munca de noapte, iar femeilor gravide, lauzelor și celor care alăptează li se va cere acordul.

Pauza de masă și repausul zilnic art. 134-136 CM

Atunci când timpul de muncă este mai mare de 6 ore pe zi, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern. Pentru tinerii sub 18 ani pauza minima este de 30 de minute dacă durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate. Dacă în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern nu se prevede altfel, pauza de masă nu va fi introdusă în timpul de muncă. Între două zile de muncă de 12 ore consecutive, cu excepția muncii în schimburi, când acest interval nu va fi mai mic de 8 ore.

Repausul săptămânal – art. 137 – 138 CM

Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

În cazul în care repausul în zilele de sâmbăta și duminica ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, salariații beneficiind, în acest caz de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv sau individual de muncă. În situații de excepție, zilele derepaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a

persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări, aceștia beneficiind de sporul pentru munca suplimentară.

Sarbatore legale – art. 139 – 143 CM

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie
- Vinerea mare, prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strict necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Salariaților care lucrează în unitățile sanitare și în cele de administrație publică, precum și salariaților a căror activitate nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților – art. 144 – 158 CM

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

Durata concediului de odihnă

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractual colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Cum se face programarea concediului de odihnă?

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.

Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni, însă salariatul este obligat să solicite efectuarea concediului cu minimum 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Indemnizația pentru concediul de odihnă

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractual individual de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute mai sus, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Regulile privind efectuarea concediului de odihnă

Regulile privind efectuarea concediilor de odihnă și compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se stabilesc prin contractele colective de muncă.

În ce situații se acordă concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite?

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Deși Codul muncii stabilește că aceste zile sunt stabilite prin lege, nu avem informații că o astfel de lege ar exista.

De regulă, prin contractele colective de muncă, sunt stabilite ca zile libere plătite pentru evenimente familiale deosebite următoarele:

- căsătoria salariatului – 5 zile;
- căsătoria unui copil – 2 zile;
- nașterea unui copil – 2 zile;
- decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;
- decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi
- donatorii de sânge - conform legii
- la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în alta localitate - 5 zile.

Concediul fără plată

Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Astfel, contractele colective de muncă stabilesc, spre exemplu, că salariații au dreptul la 30 de zile de concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea lucrării de diplomă în învățământul superior, seral și fără frecvență.

O practică ilegală a unor angajatori, prea ușor acceptată de salariați, este ca, pe perioada reducerilor de activitate, descrise mai sus, angajatorul, în scopul reducerii costurilor și a maximizării profitului, sub masca „*firma să supraviețuiască*”, solicită angajaților să formuleze „voluntar” cereri de concedii fără plată pe perioada în care este necesară întreruperea activității. Deși, aparent, această măsură este menită să salveze firma de la dispariție, suntem de părere că este inacceptabil ca salariații să fie expuși, prin astfel de metode, unor perioade de timp în care să nu beneficieze de nici o sursă de venit.

Concediile pentru formarea profesională

Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată. Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională. Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

Capitolul 5

Contractul individual de muncă

Este un contract individual de muncă (CIM) acel contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, care poate fi o persoană fizică sau o persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Specific contractului individual de muncă este faptul că, spre deosebire de oricare alte contracte, părțile sale nu se află pe picior de egalitate, ci într-un raport ierarhic: salariatul se află sub autoritatea angajatorului, fiind subordonat acestuia. Din această caracteristică specifică doar contractului individual de muncă derivă capacitatea angajatorului de a da dispoziții obligatorii salariatului și obligația salariatului de a îndeplini dispozițiile angajatorului.

Legea recunoaște persoanei fizice dreptul deplin de a încheia un CIM, în calitate de salariat, de la împlinirea vârstei de 16 ani. Între 15 și 16 ani, o persoană fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali și numai pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătire profesională.

Nu au dreptul de a încheia CIM persoanele puse sub interdicție judecătorească.

Persoanele juridice au dreptul de a încheia CIM de la data la care dobândesc personalitate juridică. Data dobândirii personalității juridice poate diferi în funcție de categoria din care face parte entitatea respectivă, astfel că trebuie să fie indentificată de la caz la caz.

Cu privire la angajare există următoarele interdicții legale:

- a) angajarea unei persoane în vârstă de până la 15ani;
- b) angajarea persoanelor puse sub interdicție judecătorească;
- c) plasarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase a unei persoane care nu a împlinit vârsta de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului;

Aptitudinea/capacitatea de muncă

Persoana fizică trebuie să poată presta, din punct de vedere medical, munca la care se angajează. Legea prevede că persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt să presteze munca pentru care se angajează. Lipsa certificatului medical atrage nulitatea contractului individual de muncă.

Este interzis angajatorului să solicite teste de sarcină la angajare.

Forma contractului

CIM trebuie să se încheie în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

ATENȚIE! Dacă nu este încheiat în formă scrisă, contractul nu este valabil. Încheierea în formă scrisă a CIM și intrarea în posesia unui exemplar al acestuia este importantă pentru salariat nu numai pentru că, în lipsa înscrisului, nu poate dovedi nicicum că este angajat, ci și pentru că, neputând dovedi că este angajat, este pasibil de amendă (de la 500 la 1.000 de lei), pentru prestarea muncii fără contract, ceea ce constituie contravenție.

Durata contractului individual de muncă

Durata nedeterminată este regula. Durata determinată este excepția. Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege, numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Cazurile în care se poate încheia contractul individual de muncă pe o perioadă determinată

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat pe perioada suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc demuncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;
- i) contractual de muncă temporară: misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni; durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni. Față de această limitare, prin lege specială se poate prelungi.

Durata contractului de muncă pe perioadă determinată

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat de la bun început pe o perioadă mai mare de 36 de luni. Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări. Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare. În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă

Clauzele esențiale ale unui contract individual de muncă sunt caracterizate ca atare de Codul muncii și se încadrează în această categorie următoarele:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specific postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) durata, în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară;
- i) durata concediului de odihnă;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

Codul muncii prevede că modificarea oricăreia din clauzele enumerate anterior impune încheierea unui act adițional.

Când activitatea urmează să se desfășoare în străinătate, contractul de muncă trebuie să conțină și următoarele clauze:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Clauze specifice

În afara clauzelor esențiale, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze, specifice, cum sunt, de exemplu, următoarele clauze al căror conținut este prevăzut chiar în Codul muncii.

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Cumulul de contracte

Codul muncii prevede că o persoană poate fi angajată pe baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă simultane, la unul sau mai mulți angajatori, fără să existe vreun fel de restricție de număr, perioadă sau normă.

Există însă și excepții, respectiv situațiile în care prin lege sunt expres prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Înregistrarea contractului individual de muncă

Angajatorii au obligația de a înregistra, anterior începerii activității, orice contract individual de muncă, în registrul general de evidență a salariaților.

Drepturi și obligații legale ale părților în timpul executării CIM

Conform Codului muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, iar orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Nu numai salariații au drepturi, ci și angajatorii. De asemenea, și salariații, și angajatorii au anumite obligații expres prevăzute de Codul muncii.

Principalele drepturi ale salariatului sunt:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;

- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Principalele drepturi ale angajatorului sunt:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Principalele obligații ale salariatului:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile

Principalele obligații ale angajatorului:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractual colectiv de muncă aplicabil și din contractile individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economic și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Suspendarea contractului individual de muncă

Suspendarea contractului individual de muncă este acea stare a contractului individual de muncă în care, deși contractul este în ființă, muncă nu se prestează și, în consecință, plata salariului nu este datorată.

Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Pe durata suspendării, deși nu se prestează munca și nici salariul nu se plătește, pot continua să existe alte drepturi și obligații derivate din raporturile de muncă, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Suspendarea de drept:

Contractul individual de muncă se suspendă de drept, adică în temeiul legii, în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) în alte cazuri, numai dacă sunt expres prevăzute de lege.

Suspendarea prin acordul părților

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Suspendarea din inițiativa salariatului

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu patern;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Suspendarea din inițiativa angajatorului:

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

Modificarea contractului individual de muncă

Clauzele esențiale ale contractului individual de muncă nu pot fi modificate, în principiu, decât cu acordul ambelor părți, care se materializează în mod normal, printr-un act adițional. Modificarea unilaterală a unei clauze esențiale a contractului individual de muncă de către angajator este lovită de nulitate.

Există însă și cazuri în care angajatorul poate dispune în mod unilateral modificarea anumitor elemente ale contractului individual de muncă, iar salariatul este obligat să se supună acestor modificări, cum sunt:

a) delegarea, care reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil;

b) detașarea, care reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului. Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

c) trecerea temporară într-o altă muncă, care poate fi o modificare temporară a locului și felul muncii în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Încetarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate înceta :

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Munca la domiciliu

Prin contractul individual de muncă se poate conveni ca salariatul să îndeplinească la domiciliul său atribuțiile specific funcției deținute. Acest lucru trebuie specificat expres în CIM. Salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru, dar în CIM trebuie prevăzut

programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului. În CIM mai trebuie să se precizeze, de asemenea, obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Contractul individual de muncă cu timp parțial

CIM cu timp parțial este acela prin care salariatul are obligația de a lucra un număr mai mic de ore decât numărul normal de ore de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară. CIM cu timp parțial pot fi încheiate atât pe durată nedeterminată, cât și pe durată determinată.

În contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie cuprinse, în afara elementelor esențiale dintr-un CIM cu timp integral și următoarele:

- a) durată muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua oresuplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgent destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Munca prin agent de muncă temporară

Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni. Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă, care trebuie să cuprindă:

- a) durata misiunii;
- b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
- c) condițiile concrete de muncă;
- d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
- f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
- g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor esențiale generale, condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar. Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, fără a se putea depăși 36 de luni.

Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară.

Clauzele CIM care nu pot fi modificate unilateral de angajator

1. durata contractului;
2. locul muncii;
3. felul muncii;
4. condițiile de muncă;
5. salariul;
6. timpul de muncă și timpul de odihnă.

Capitolul 6

Dialogul social și civic în mediul rural

Dialogul social – o problemă actuală pentru mediul rural

Lipsa dialogului social conduce la stagnare și la regres.

Dezvoltarea satului românesc, prin complexitatea lui, a presupus și existența unui segment de populație, salariată și nu numai, care s-a confruntat cu o serie de probleme, multă vreme familiare salariaților de la orașe.

Viața a demonstrat că dialogul social este necesar și în mediul rural. Lipsa lui duce la aceleași grele fisuri între instituții, pe de o parte, și cetățeni, pe de alta.

Modelul și conceptul european, spre care ne străduim să aderăm, este bazat pe ideea de dialog social. Asta înseamnă transparență în luarea unor

decizii, dar înseamnă și un dialog cu partenerii responsabili în construcția respectivă, indiferent de părțile implicate.

În mediul rural sunt constatate o serie de curențe în implementarea conceptului de dialog social. În primul rând, populația prea îmbătrânită de la sate a constituit una din probleme, aceasta fiind mult mai vulnerabilă și mai lipsită de informație pe marginea acestui subiect.

Fenomenul de conversie profesională și migrare a populației tinere de la sate spre activități mult mai bine remunerate din mediul urban a fost un alt motiv pentru care aplicarea conceptului de dialog social apare ca fiind greu de abordat. Nu mai vorbim de acele zone unde populația activă de la sate a migrat – cu amploarea similară unui exod – către alte state membre ale UE unde standardul de viață este mult mai ridicat.

Foarte puține instituții și-au propus să aducă o corecție în ceea ce privește dialogul social.

Se simte nevoia de a transfera dialogul de la nivelul instituționalizat către partenerii sociali de la nivel local, mai ales în mediul rural unde, de multe ori, acest concept nici nu este sădit.

Forma tradițională de proprietate țărănească și modul de viață rurală trebuie să coexiste cu organizarea și administrarea locală de model european, împreună cu programele de finanțare și investiții din fonduri social europene și/sau naționale. În termeni simpli s-ar spune o îmbinare a tradiționalului cu modernul.

Deși reprezintă unitatea de dezvoltare organizațională a agriculturii tradiționale românești, în fapt, micul fermier se confruntă cu criza financiară, resimțind-o poate cel mai mult dintre toate categoriile sociale. Costurile mari de producție, competiția nelocală a importurilor de produse similare industrializate, lipsa accesului la piețe de desfacere, prețuri de vânzare impuse de procesatori și nereglementate de minister care nu acoperă cheltuielile, inconveniente legate de transport ș.a sunt numai câteva din piedicile care fac viața grea fermierilor.

Asocierea fermierilor prezintă avantaje multiple. Un sistem modern de asociere este capabil să ofere soluții concrete problemelor cu care se confruntă agricultura României și a țaranului (micul fermier), iar cooperarea este principala cale de organizare a exploatațiilor agricole moderne și performante (raport calitate – preț).

Multe din localitățile rurale nu mai au activitate meșteșugărești, aceasta implicând inexistența unui număr considerabil de salariați, pe diferite ramuri de activitate. Din păcate, economia de piață, aplicată pe principii proprii, a dus la desființarea acestor activități și implicit la dispariția unor meșteșuguri devenite tradiție.

Astăzi singurii salariați mai sunt cei din administrația locală, poliția și învățământul, precum și o parte care sunt angajați unor întreprinzători privați ce au deschis unități de producție în zonele rurale.

Zona rurală în totalitate este caracterizată de grave probleme de dezvoltare cauzate atât de procesul de migrare a populației tinere în marile orașe sau în străinătate, dependența de ajutoare sociale, cât și de lipsa infrastructurii de bază: drumuri, aducțiuni de apă și canalizare, electrificare etc..

Din perspectiva condițiilor ce pot asigura desfacerea produselor, nu există o piață organizată în care producătorii să-și vândă produsele la cel mai bun preț. De asemenea, asigurarea unor spații corespunzătoare a produselor, ar putea asigura un bun mers al ciclului producție-desfacere și ar combate achiziționarea speculativă a produselor, la un preț de două sau de trei ori mai mic decât cel real al pieței.

Dialogul social are menirea de a îmbunătăți condițiilor sociale și economice în mediul rural.

O mare parte a problemelor fermierilor ar putea avea o rezolvare prin:

- reducerea costurilor de producție;
- exploatarea unor suprafețe mai mari de teren care permit aplicarea tehnologiilor moderne, competitive, de producție;
- posibilitatea planificării și modificării producției, conform cererii cantitative și calitative de pe piață;
- accesarea fondurilor europene și contractarea creditelor bancare (forma asociativă este condiție fundamentală pentru a accesa fonduri europene sau obținerea unor credite bancare);
- facilitarea comunicării fermierilor cu instituțiile guvernamentale, formele asociative fiind agreate în elaborarea unor acte normative;
- creșterea capacității de negociere în vederea obținerii unor prețuri mai bune, atât la input-uri cât și la valorificarea produselor pe piață;
- procurarea pentru membri grupului de material săditor, pesticide, utilaje etc.;
- constituirea în asociații sau grupuri de producători;
- depozitarea, sortarea, ambalarea și comercializarea produselor pentru membri grupului de producători;
- negocierea unor prețuri avantajoase pentru produsele membrilor cu fabricile procesatoare;
- protejarea produselor împotriva importurilor;
- susținerea politicilor de preț pe lângă Ministerul Agriculturii;
- sprijinirea grupului de producători prin alocații acordate de guvern;
- acces la fondurile structurale pentru investiții în stațiile de ambalare, sortare și comercializare;
- planificarea producției și ajustarea ei funcție de cerințele pieței;
- reducerea costurilor de aprovizionare cu materii prime și materiale.

Din păcate, toate aceste principii nu sunt recepționate și înțelese la justa lor valoare. De multe ori reprezentanți ai administrației publice locale își arătat față de ideile ce pot veni în sprijinul fermierilor, cetățenilor din mediul rural.

Dialogul social se impune a fi acceptat și dezvoltat de administrația publică locală.

Dialogul social și civic în mediul rural va determina cunoașterea prevederilor legislative, dezvoltarea abilităților de comunicare, îmbunătățirea capacității de sprijinire a inițiativelor de dezvoltare a responsabilității civice, prin participarea la dezbateri publice și facilitarea de către autorități a accesului la informații publice.

Dezvoltarea capacității interne a partenerilor sociali de a promova dezvoltarea resurselor umane, conducând la schimbarea organizării și atitudinilor actuale, tradiționale și reintegrarea pe piața muncii a populației inactive, a șomerilor, în special a șomerilor tineri și de lungă durată, a șomerilor neînregistrați, din mediul rural, precum și a grupurilor vulnerabile, cât și întreprinderea de acțiuni comune pentru dezvoltarea dialogului social, reprezentarea egală a tuturor categoriilor de lucrători, îmbunătățirea ratei de participare pe piața muncii a populației feminine, precum și îmbunătățirea calității și productivității muncii.

Este necesară conștientizarea factorilor decizionali locali de a realiza un dialog real între administrație și ceilalți actori sociali (sindicate, patronate), dar mai ales să existe un dialog care să vizeze strict doar problemele și soluțiile comunității.

Cunoscând în esențialitate problemelor existente în comunitățile rurale, se poate proceda judicios la elaborarea unui set de amendamente la legislația aferentă dialogului social sau chiar proiecte legislative inovative, fenomen deja cu tradiție în comunitatea europeană. Un asemenea demers fiind în concordanță cu întreaga strategie europeană.

Capitolul 7

Organizațiile neguvernamentale

Ce este o organizație neguvernamentală?

O organizație neguvernamentală este formată printr-o asociere voluntară a unor cetățeni, care își propun un scop comun cu caracter non-profit. De regulă, scopul unui ONG este în interesul dezvoltării societății. Un ONG este independent față de autoritățile guvernamentale, fiind uneori o legătura între comunitate și Guvern.

Fiecare ONG apare dintr-o nevoie a societății, fie a cetățenilor care se asociază. Astfel, pe cât de diverse sunt nevoile comunității, pe atât de diverse sunt și ONG-urile active de astăzi.

Termenul de "organizație non-guvernamentală" a apărut pentru prima oară în 1945, fiind folosit de către ONU. Totuși, ONG-urile există în forma organizată încă din secolul al XVII-lea, fiind catalizatori ai multor schimbări de-a lungul istoriei.

În România, legea¹ definește 3 tipuri principale de ONG-uri: asociații, fundații, federații .

Organizațiile nonprofit sunt acelea care au următoarele caracteristici:

1. Nu sunt organizații guvernamentale și nu aparțin domeniului larg al administrației de stat.
2. Nu sunt partide politice.
3. Sunt organizate într-o formulă standard.
4. Au un statut nonprofit, dar pot include activități avantajoase economic și financiar.
5. Oferă servicii unor grupuri, nu membrilor.
6. Majoritatea forței de muncă a organizației este angajată pe bază voluntară (fără a îngrădi angajarea altor resurse umane pe altă bază profesională).

¹Ordonanța 26/200

Definirea organizațiilor neguvernamentale

Cadrul cel mai general de definire a unei organizații neguvernamentale este:

O organizație nonguvernamentală (ONG) este o organizație nonprofit, constituită de un grup de cetățeni voluntari, la nivel local, național sau internațional.

ONG-urile sunt orientate spre activitate și conduse de oameni cu interese comune, oferind o varietate de servicii și funcții umanitare:

- aduc la cunoștință guvernanților problemele sociale ale populației;
- monitorizează și pledează pentru politici;
- încurajează participarea politică prin furnizarea de informații.

Domeniile de activitate sunt variate, unele dintre ONG-uri fiind organizate în jurul anumitor probleme (ex.: drepturile omului, mediul înconjurător, sănătate), altele acoperind o sferă mai largă de probleme. ONG-urile oferă analiză și expertiză, servesc drept mecanisme de avertizare timpurie și pot contribui la monitorizarea și punerea în aplicare a acordurilor internaționale.

Definiția „organizațiilor nonguvernamentale” derivă din cadrul normativ internațional, termenul fiind utilizat pentru prima dată în articolul 71 din Carta Națiunilor Unite (1945), care vizează recunoașterea „statutului consultativ” pentru organizațiile neguvernamentale naționale și internaționale¹. Deși sunt multe definiții pentru organizațiile neguvernamentale, majoritatea oamenilor este de acord că un ONG poate fi descris ca orice organizație al cărei control este extern și își dezvoltă propriile mecanisme de funcționare. Gerald Clark (1998) definește ONG-ul ca fiind o organizație nonprofit cu inițiative private care au un caracter legal distinct și care vizează interesul public. Formele informale de acțiune socială, dar de o importanță aparte, care se dezvoltă în organizații ale societății civile sunt organizate fie pe baza democrației reprezentative prin organe administrative alese, fie pe baza democrației participative unde chiar membrii participă în mod direct la luarea unei decizii și la implementarea activităților. Sectorul organizațiilor neguvernamentale este caracterizat de diversitatea formelor de administrare, organizare, libertate și responsabilitate. Astfel, deși pot lua orice formă de constituire legală, nu fac parte nici direct, nici indirect din structurile instituționale de autoritate de la nivel internațional, statal sau local și servesc scopurilor nonprofit pentru bunăstarea generală.

Organizație nonguvernamentală înseamnă orice organizație independentă, nonpartizană, o trăsătură specifică fiind participarea voluntară, care oferă, într-un cadru caritabil, servicii de informare și conștientizare, precum și de suport și sprijin social.

Este important de remarcat faptul că termenul „nonguvernamental” este folosit pentru a marca toate formele posibile de guvernare, și nu doar guvernarea statelor, de la nivel local, național, supranațional și internațional, prin organizații regionale și globale.

Scopul tematic neguvernamental este vast și include mișcările cetățenești pentru protejarea mediului, inițiative de dezvoltare a cooperării între țări, promovarea drepturilor omului și a acțiunilor umanitare, apărarea păcii mondiale, combaterea discriminării, sprijinirea grupurilor sociale vulnerabile și protejarea minorităților, solidaritatea socială, participarea tinerilor și conservarea moștenirii culturale.

Constituirea organizațiilor neguvernamentale

Formele juridice sub care se pot constitui organizații neguvernamentale sunt asociațiile, fundațiile sau federațiile, după cum urmează:

Asociația - este constituită de trei sau mai multe persoane, care, pe baza unei înțelegeri, pun în comun și fără drept de restituire contribuția materială, cunoștințele sau aportul lor în muncă pentru realizarea unor activități în interes general, comunitar sau, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial. Este expresia libertății de asociere, dar și un mijloc eficace de exercitare a libertății de exprimare, ea permițând membrilor să ia atitudine în chestiuni de interes public sau de interes pentru comunitatea/grupul membrilor săi.

Fundația - este, din punct de vedere legal, subiectul de drept înființat de una sau mai multe persoane care constituie un patrimoniu, afectat, în mod permanent și irevocabil, realizării unui scop de interes general sau, după caz, comunitar. Activul patrimonial inițial al fundației trebuie să includă bunuri în natură sau în numerar, a căror valoare totală să fie de cel puțin 100 de ori salariul minim brut pe economie, la data constituirii fundației.

Federația - reprezintă asocierea dintre două sau mai multe asociații sau fundații .

Dobândesc personalitate juridică proprie și funcționează în aceleași condiții precum cele prevăzute pentru asociațiile fără scop patrimonial.

În România, conform legii² organizațiile neguvernamentale sunt persoane juridice constituite de persoane fizice sau persoane juridice care urmăresc desfășurarea unor activități în interes general sau în interesul unor colectivități locale ori, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial (adică nonprofit sau fără scop lucrativ)³ .

Asociația și fundația, ca forme de organizații, prezintă multe note comune, dar și diferențe notabile. Diferența fundamentală o reprezintă faptul că asociația se constituie ca o sumă de voințe dedicate realizării unui scop, iar fundația reprezintă un patrimoniu afectat realizării unui scop. Alte diferențe pornesc de la cerințele diferite necesare înființării persoanei juridice (respectiv numărul de membri fondatori, valoarea patrimoniului inițial ș.a.) până la structura organelor de conducere și administrare, condițiile de dizolvare și lichidare.

Asociațiile sau fundațiile care constituie o federație își păstrează propria personalitate juridică, inclusiv propriul patrimoniu.

În Registrul Național al ONG de la Ministerul Justiției se regăsesc toate organizațiile neguvernamentale cu personalitate juridică de tipul celor de mai sus, înregistrate în România. Registrul conține, pe lângă asociații, fundații și federații⁴, și următoarele categorii: uniuni, persoane juridice străine, persoane juridice fără scop patrimonial – neprecizate.

Rolul organizațiilor neguvernamentale și categorii de organizații neguvernamentale

Rolul ONG-urilor are o importanță multilaterală și multidimensională și este legat direct de rolul societății civile pe care o reprezintă.

Mai precis, rolul ONG-urilor este reprezentarea interesului cetățenilor, furnizarea de informații și mobilizarea în organizare, reprezentarea cetățenilor în luarea unei decizii (democrație participativă) și afirmarea cu tărie a drepturilor individuale și colective.

²Ordonanța 26/2000

³O organizație fără scop lucrativ (desemnată uneori și drept organizație non-profit) este o entitate a cărei scop nu este obținerea de beneficii economice .

⁴Conform art. 73 din Ordonanța nr. 26/2000 .

Organizația neguvernamentală nu se substituie serviciului public, dar, cu toate acestea, oferă servicii și informații utile în domenii în care statul lipsește sau nu poate face față. Rolul ONG-urilor este organizațional și informativ pentru cetățeni, prin toate activitățile de organizare și informare pe care aceste organizații le dezvoltă și le recomandă structurilor guvernamentale (deoarece aceleași organizații pot informa statul și dau sfaturi cu privire la soluții moderne).

Nu în ultimul rând, ONG-urile pot dezvolta roluri specifice adiționale, în funcție de regimul scopului pe care îl servesc și de acțiunile pe care le întreprind. De exemplu, dacă un ONG are obiectivul de a proteja mediul, atunci rolul capătă o dimensiune ecologică.

Categoriile de organizații neguvernamentale.

Organizațiile neguvernamentale, în funcție de obiectivele regimului, dezvoltă anumite acțiuni. Acțiunile și scopul fiecărui ONG permit clasificarea sa în una dintre următoarele trei categorii:

I. Organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) care au acțiuni internaționale numai în țările în curs de dezvoltare și care servesc unor scopuri umanitare. Menționăm două mari organizații din această categorie: Médecins Sans Frontières și UNICEF.

II. Organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) care întreprind acțiuni internaționale în țările dezvoltate și care tratează probleme globale. Asemenea probleme sunt încălzirea globală, schimbarea climatică și protecția biodiversității. Pentru a aborda aceste probleme globale, aceste organizații creează filiale în alte țări dezvoltate, realizând o rețea de acțiune și măbind presiunea și eficacitatea la nivel internațional (astfel de organizații sunt WWF și Greenpeace). Alte acțiuni vizează probleme umanitare, educaționale, culturale, de mediu sau care întăresc instituțiile democratice (asemenea ONG-uri sunt Crucea Roșie, WWF Hellas, Filiala Greenpeace din Grecia, European Vision and Amnesty International).

III. Organizațiile neguvernamentale (ONG-uri) locale și naționale care țintesc spre rezolvarea problemelor locale și naționale. Aceste organizații sunt mai mici, iar acțiunile lor sunt limitate tematic. Cu toate acestea, dimensiunea mică a unei organizații și caracterul național nu reprezintă un obstacol în tratarea eficientă a unor probleme .

Clasificarea organizațiilor neguvernamentale și finanțarea acestora

Clasificarea locală a organizațiilor în următoarele categorii:

- ONG-uri autentice;
- „consumatori de finanțare” (ONG-uri constituite ca o formă de corupție, care permit indivizilor lipsiți de scrupule să acceseze subvenții);
- ONG-uri „de buzunar”; organizații frontale aparținând de guvern. Dezvoltarea rapidă a sectorului nonguvernamental a avut loc în Statele Unite ale Americii și în țările Europei Occidentale ca urmare a proceselor de restructurare a statului bunăstării.

Globalizarea din cursul secolului XX, de după căderea sistemului comunist, a condus la creșterea importanței rolului ONG-urilor.

În România nu există o clasificare unanim acceptată a organizațiilor guvernamentale la nivelul instituțiilor administrației centrale. Fiecare instituție operează cu definiții și criterii diferite, care la nivel național apar ca fiind incerte și neunitare.nivelul instituțiilor administrației centrale. Fiecare

instituție operează cu definiții și criterii diferite, care la nivel național apar ca fiind incerte și neunitare.

Avem astfel:

A. Conform INS, din administrația privată fac parte următoarele:

- sindicate, confederații sindicale;
- uniuni profesionale și patronale;
- fundații, asociații;
- organizații religioase (de cult). (Ordonanța de Guvern nr. 26/2000 menționează explicit că partidele politice, sindicatele și cultele religioase nu intră sub incidența prevederilor sale).

B. Ministerul Justiției, în Registrul Național al ONG, folosește în clasificarea ONG-rilor legea cadru care comasează unele categorii (ex.: organizațiile profesionale sunt incluse în Registrul Național al ONG la secțiunea „Asociații”).

C. Ministerului de Finanțe folosește categoria generică alte forme juridice (AFJ). Registrul Național al ONG-urilor permite o analiză a dinamicii apariției și existenței organizațiilor neguvernamentale în România. Numărul și tipul acestora diferă de la an la an, înregistrându-se perioade de creștere și descreștere.

Dacă este să consultăm *Registrul Național al ONG-urilor* vom remarca faptul că numărul asociațiilor este aproximativ de trei ori mai mare decât numărul fundațiilor. O posibilă explicație ar fi cadrul legal mai lejer pentru înființarea unei asociații – patrimoniul inițial este reprezentat de valoarea unui salariu brut minim pe economie, în timp ce, pentru înființarea unei fundații, patrimoniul trebuie să fie egal cu valoarea a 100 de salarii brute minime pe economie. Activitatea asociațiilor este de cele mai multe ori un răspuns la nevoia de asociere și întrajutorare a membrilor săi, în timp ce fundațiile sunt un indicator al activităților filantropice. În plus, la dizolvarea unei fundații, patrimoniul este preluat de către stat.

Finanțarea

Asociațiile, în majoritate, își asigură finanțarea din cotizațiile membrilor, donații, sponsorizări sau legate. Există organizații care pot obține subvenții/finanțări de la bugetul de stat, în condiții prevăzute de lege⁵.

Activitatea organizațiilor neguvernamentale .

La nivel internațional nu există o definiție generală pentru organizațiile neguvernamentale, această denumire acoperind o largă arie de organizații. Dreptul la libera asociere este prevăzut și garantat atât de Convenția europeană pentru drepturile omului, cât și de legile constituționale și internaționale.

În Uniunea Europeană a fost elaborat un document care conține principiile fundamentale care reglementează legal și unitar domeniul organizațiilor neguvernamentale -, „*The Fundamental Principles on the Status of Nongovernmental Organisations in Europe*”, Strasbourg, 2002 -, rezultatul a

⁵Sursa: Ordonanța de Guvern nr. 26/2000 privind asociațiile și fundațiile, art. 46, alin. 1).

numeroase întâlniri și dezbateri începute în anul 1996. În acest context, un prim document elaborat a fost „*Guidelines to promote the development and strengthening of NGOs in Europe*” în 1998. Principiile fundamentale accentuează importanța și valoarea contribuției ONG-urilor într-o societate democratică și identifică principalele domenii de acțiune ale acestora: promovarea drepturilor omului, protecția mediului, sport, sănătate publică și apărarea intereselor diferitelor sectoare ale comunității.

Principiile fundamentale prevăzute fac referire la:

- A. - Dreptul la protecție judiciară, la o încadrare legală la fel cu alte entități constituite legal.
- B. – Drepturile unui ONG sunt aceleași cu ale oricărei alte organizații constituite legal.
- C. – Dreptul oricărei persoane fizice sau juridice de a înființa o organizație neguvernamentală dacă respectă legalitatea și are obiective nonprofit .
- D. – Dreptul la libertatea cuvântului, derivat din articolul 10 al Convenției Europene pentru Drepturile Omului.

Pornind de la aceste principii, documentul elaborat de Comisia Europeană stabilește cadrul legal general pentru înființarea și activitatea ONG-urilor din țările membre ale UE.

Istoric și legiferare

Istoric

Istoria organizațiilor nonguvernamentale internaționale consemnează pentru prima dată o astfel de organizație în anul 1839, ajungând în 1914 la o cifră estimată de 10831.

ONG-urile internaționale au jucat un rol important în mișcarea antisclavie și în mișcarea pentru acordarea dreptului de vot femeilor, atingând un maxim în cadrul Conferinței de dezarmare mondială. Sintagma „organizație nonguvernamentală” a intrat în uzul comun odată cu înființarea Organizației Națiunilor Unite în anul 1945 (dispozițiile articolului 71 din capitolul 10 al Cartei Națiunilor Unite pentru rolul consultativ al organizațiilor care nu sunt nici guvern și nici state membre)⁶.

Legiferare

În România, prima legiferare a apărut în anul 1924, respectiv Legea nr. 21/1924, aceasta fiind cunoscută și ca „Legea Mârzescu”. Pentru prima dată se specifică drept caracteristică principală a unei organizații neguvernamentale interzicerea distribuției profitului către membri, de unde și denumirea de entitate nonprofit.

În perioada regimului comunist, atât libera asociere a persoanelor, cât și această lege au fost interzise. După 1990, odată cu adoptarea principiilor unei societăți democratice, și dreptul la asociere al persoanelor a fost revigorat, iar Legea Mârzescu a constituit cadrul legal de referință pentru înființarea și funcționarea ONG-urilor în România.

Legea nr. 21/1924 oferea definiția asociațiilor și fundațiilor în concordanță cu criteriile moderne de încadrare în sectorul neguvernamental. De

⁶<http://en.wikipedia.org/wiki/NGO#History>.

asemenea, prevederile legii stipulau modul de conducere și de administrare a organizației, stabilirea organismelor deliberative și separarea între nivelurile de decizie, execuție și control, reglementarea conflictului de interese, ponderea dintre normele imperative și cele lăsate la aprecierea și decizia fondatorilor.

Deoarece sectorul nonguvernamental a cunoscut o amplă dezvoltare atât ca număr, cât și ca tipuri de organizație, în primăvara anului 2000 a fost elaborată Ordonanța de Guvern nr. 26/2000 pentru crearea cadrului legal necesar. Preluând o parte dintre prevederile Legii Mârzescu, OG nr. 26/2000 răspunde cerințelor actualității prin:

- A.** - Formularea definițiilor asociațiilor și fundațiilor, păstrând trăsăturile principale deja cunoscute cetățenilor interesați;
- B.** – Operarea modificărilor în zona de dobândire a personalității juridice (elimină avizul ministerului de resort, introduce un prag minim valoric pentru patrimoniul inițial, reduce numărul minim de membri fondatori de la 20 la 3, introduce Registrul Asociațiilor și Fundațiilor);
- C.** - Redefinește modul de organizare și control (pe lângă o serie minimală de atribuții pentru fiecare categorie de organ în parte, stabilește că doar o persoană care nu are calitatea de membru poate face parte din consiliul director sau introduce obligativitatea calității de contabil autorizat sau de expert contabil pentru cenzor);
- D.** - Stabilește modul de funcționare, menționând în mod expres posibilitatea înființării de filiale și sucursale și clarificând regimul juridic al acestora.

Pentru a se ancora și mai mult în realitatea societății românești, noul cadru legal:

- Menționează explicit posibilitatea desfășurării de activități economice de către asociații și fundații;
- Introduce conceptul de utilitate publică, cu condiții suplimentare de transparență și responsabilizare față de public pentru aceste organizații;
- Reglementează relația ONG-urilor cu autoritățile publice – fără a stabili obligații precise, însoțite de termene și eventuale sancțiuni;
- Instituie Registrul național al persoanelor juridice fără scop patrimonial, adică Registrul Național al ONG pentru evidența ONG-urilor din România.

Dinamica sectorului neguvernamental a determinat o nouă revizuire a cadrului legal la scurt timp după adoptarea Ordonanței de Guvern nr. 26/2000. Modificările și completările au fost cuprinse în Ordonanța Guvernului nr. 37 din 30 ianuarie 2003. Sunt precizate și actualizate anumite concepte fundamentale, cum ar fi:

- sintagma „interesul unor colectivități locale” se modifică în „în interes comunitar” (art. 1.);
- „bilanț contabil” se înlocuiește cu sintagma „situații financiare anuale”.

De asemenea, se introduc articole noi care precizează:

- Domeniile considerate de interes general: dezvoltarea economică, culturală și socială, promovarea și apărarea drepturilor și libertăților omului, promovarea sănătății, educației, științei, artelor, tradițiilor, culturii, prezervarea monumentelor culturale, asistența socială, ajutorarea săra-cilor și defavorizaților, asistența oamenilor dezavantajați fizic, a copiilor și a persoanelor în vârstă, activitatea de tineret, sporirea cunoașterii și participării civice, protejarea mediului și a naturii, sprijinirea religiei și a valorilor umane, susținerea bunăstării sociale, sprijinirea lucrărilor publice și a infrastructurii, sprijinirea sportului;

- Ce se înțelege prin interes comunitar -orice interes care este specific: a) unei comunități: cartier, localitate, unitate administrativ-teritorială; b) unui grup de persoane fizice sau persoane juridice care urmăresc un obiectiv comun sau au aceleași opinii, aceeași cultură, orientare religioasă, socială, profesională și altele asemenea;
- Necesitatea avizului ministerului sau organului de specialitate al administrației publice centrale în a cărei sferă de competență își desfășoară activitatea;
- Precizări privind dizolvarea unei asociații sau fundații.⁷

Contribuția majoră a noilor reglementări legale se referă la definiția și precizările legate de „utilitatea publică a unei organizații neguvernamentale”. Sunt precizate procedurile financiare în obținerea, utilizarea și evidența sumelor primite de la bugetele de stat sau de la bugetele locale și conflictele de competență apărute între autoritățile publice la înregistrarea unei organizații de utilitate publică. Documentul prevede înființarea, în cadrul aparatului de lucru al Guvernului, a unui organ de specialitate la nivel de departament, cu următoarele atribuții:

- a). promovează și evaluează politicile guvernamentale în domeniul vieții asociative și formulează recomandări cu privire la acestea;
- b). centralizează cererile privind recunoașterea statutului de utilitate publică;
- c). soluționează conflictele de competență prevăzute la art. 39, alin. (2) și (3);
- d). soluționează conflictele de competență prevăzute la art. 39, alin. (2) și (3)⁸;

O informație utilă pentru susținerea activităților ONG-ului este prevăzută în Legea nr. 571/2003 (Codul fiscal), prin care organizațiile pot beneficia de 2% din impozitul anual al unei întreprinderi/organizații/instituții/persoane fizice autorizate/societate comercială etc., conform art. 57, alin. (4).

Domeniile de activitate și serviciile oferite

La nivel internațional, organizațiile nonguvernamentale -ONG-urile sunt recunoscute ca actori cheie ai celui de-al treilea sector în ceea ce privește ariile de dezvoltare, drepturile omului, acțiunile umanitare, mediul și multe alte domenii de acțiuni publice. Astfel, sunt de notorietate generală eforturile de reconstrucție în urma tsunami-ului din Indonezia, India, Thailanda și Sri Lanka, Campania „Faceți din sărăcie istorie 2005”, campania mondială pentru acoperirea deficitului mondial de cadre medicale 2011.

ONG-urile desfășoară preponderent tipuri diferite de activitate, dar de cele mai multe ori interdependente, fiind un mixaj între următoarele orientări: prestarea de servicii, organizarea de pledoarii/advocacy, campanii publice.

De asemenea, ele sunt active într-o gamă largă de roluri specializate, cum ar fi: construirea democrației; rezolvarea conflictelor; drepturile omului la muncă; conservarea patrimoniului cultural; activismul de mediu; analiza de politici; cercetare; furnizarea de informații.

Organizațiile neguvernamentale au ca funcție principală furnizarea de servicii în diferite domenii de activitate. Majoritatea organizațiilor își arogă și o funcție militantă (sau de advocacy), în domeniul dominant de activitate. ONG-urile sunt o prezență activă în spațiul public, prin atragerea atenției asupra unor probleme importante, dar ignorate de autorități. Ele se constituie adesea în „portavocea” unor grupuri minoritare sau a unor probleme

⁷Ordonanța de Guvern nr. 37/2003.

⁸Ordonanța de Guvern nr. 37/2003.

particulare care pot genera efecte sociale (ex., drepturile persoanelor defavorizate, toleranța față de orientarea sexuală, drepturile expropriatilor etc.). Organizațiile neguvernamentale, prin acțiunile lor de organizare de comunități funcționale, de dezvoltare economică și socială a comunității, de formare a unor rețele comunitare și de inițiere a unor politici și acțiuni sociale, joacă un rol important în dezvoltarea comunitară, participând plener la crearea capitalului social. Prin caracterul voluntar al înrolării în activitatea unei organizații neguvernamentale, se facilitează dezvoltarea abilităților și aptitudinilor sociale, permițând transferul lor în domeniile activităților economice sau politice.

Venituri

ONG-urile pot avea venituri dintr-o multitudine de surse, pe care cercetătorii de la Universitatea Johns Hopkins le-au grupat în următorul fel:

- **venituri din activități economice**, care includ plăți private pentru servicii, taxa de membru (numită în România cotizație) și venituri din investiții sau alte activități financiare. În România, cotizațiile sunt considerate venituri fără scop lucrativ, cu regim de donație anuală a membrilor făcută organizației;
- **filantropie** – include categoriile donațiilor din partea persoanelor fizice (așa-numitele donații individuale), a celor din partea fundațiilor și a celor din partea companiilor;
- **surse publice** – sprijinul din partea guvernului sau a altor instituții din sectorul public include granturi, contracte de servicii sau alte forme de plată din partea tuturor nivelurilor de administrație, inclusiv plăți de asigurări sociale.

În studiul comparativ al Centrului Johns Hopkins, media surselor de venit ale ONG-urilor în cele 32 de țări analizate a fost de 53,4% din activități economice, 34,9% din surse publice și 11,7% din filantropie⁹.

Patrimoniul inițial al unei organizații neguvernamentale diferă în funcție de forma de constituire, în conformitate cu prevederile OG nr.26/2000:

- Asociațiile trebuie să își prevadă în actul constitutiv și în statut activul patrimonial, în valoare de cel puțin un salariu minim brut pe economie, la data constituirii asociației. Patrimoniul poate fi alcătuit din aportul în natură și/sau în bani al asociaților.
- Fundația trebuie să aibă un activ patrimonial inițial care să includă bunuri în natură sau în numerar, a căror valoare totală să fie de cel puțin 100 de ori salariul minim brut pe economie, la data constituirii fundației.

În cazul fundațiilor al căror scop exclusiv este efectuarea operațiunilor de colectare de fonduri care să fie puse la dispoziția altor asociații sau fundații, în vederea realizării de programe, activul patrimonial inițial poate avea o valoare totală de cel puțin 20 de ori salariul minim brut pe economie.

În general, patrimoniul inițial al unui ONG poate cuprinde: numerar, titluri, acțiuni, drepturi de autor, licențe de cercetare, lucrări de artă, proprietăți imobiliare.

În Europa, organizațiile neguvernamentale pot primi venituri din surse variate: legate și daruri de la persoane individuale, daruri ad-hoc sau

⁹Sursa: Lambriu, M.; Vameșu, A., România 2010. Sectorul neguvernamental -profil, tendințe, provocări, Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, 2010.

obișnuite de la companii, apeluri regulate la generozitatea publicului, venit generat de fundație de la bunuri sau servicii, achiziții publice, contracte de la autoritățile publice, venituri din jocuri de noroc sau loterie. Unele fundații funcționează și ca brokeri pentru alți donatori și colectează și depozitează banii în beneficiul unei comunități (fundație comunitară) sau pentru un anumit domeniu (contribuții de la organizații religioase).

În România, resursele financiare ale organizațiilor neguvernamentale sunt reglementate de Ordonanța de Guvern nr. 26/2000, cu completările Ordonanței de Guvern nr. 37/ 2003. Atât asociațiile, cât și fundațiile își pot asigura venituri din:

- a.** dobânzile și dividendele rezultate din plasarea sumelor disponibile, în condiții legale;
- b.** dividendele societăților comerciale înființate de asociații sau de federații;
- c.** venituri realizate din activități economice directe;
- d.** donații, sponsorizări sau legate;
- e.** resurse obținute de la bugetul de stat și/sau de la bugetele locale;
- f.** alte venituri prevăzute de lege.

Asociațiile au ca o sursă importantă de venituri și cotizațiile membrilor¹⁰.

Mecanismele interne de gestionare a resurselor financiare în cazul asociațiilor sunt:

- adunarea generală -organul de conducere, alcătuit din totalitatea asociaților:
 - aprobă bugetul de venituri și cheltuieli și bilanțul contabil;
 - decide dizolvarea și lichidarea asociației;
 - stabilește destinația bunurilor rămase după lichidare;
 - consiliul director (poate fi alcătuit și din persoane din afara asociației, în limita a cel mult o pătrime din componența sa):
 - asigură punerea în executare a hotărârilor adunării generale;
 - prezintă adunării generale executarea bugetului de venituri și cheltuieli, bilanțul contabil, proiectul bugetului de venituri și cheltuieli¹¹.
- Controlul financiar intern al asociației este asigurat de un cenzor sau, după caz, de o comisie de cenzori. În cazul fundațiilor, consiliul director este organul de conducere și de administrare al acesteia și are următoarele atribuții:
- aprobă bugetul de venituri și cheltuieli și bilanțul contabil;
 - alege și revocă cenzorul sau, după caz, membrii comisiei de cenzori.

Asociațiile și fundațiile pot beneficia de acces la resurse provenite de la bugetul de stat sau local, dacă îndeplinesc condițiile legale de recunoaștere a utilității publice a activității lor (conform prevederilor OG nr. 26/2000 și ale OG nr. 37/2003). Aceste resurse pot fi utilizate pentru activitățile considerate de utilitate publică sau pentru proiecte care au scopuri similare. În cazul dizolvării asociației sau fundației recunoscute ca fiind de utilitate publică, bunurile rămase în urma lichidării se vor repartiza, prin hotărâre a guvernului, către alte asociații ori fundații cu scop similar sau către instituții publice.

Adaptându-se realităților economice, cadrul legal din România prevede că asociațiile, fundațiile și federațiile pot înființa societăți comerciale. Dividendele obținute de asociații, fundații și federații din activitățile acestor societăți comerciale se pot reinvesti în aceleași societăți comerciale sau se folosesc în mod obligatoriu pentru realizarea scopului asociației, fundației sau federației. Ele pot desfășura chiar și orice alte activități economice directe, dacă acestea au caracter accesoriu și sunt în strânsă legătură cu scopul lor principal.

Dizolvarea

La dizolvarea unei organizații neguvernamentale, situația resurselor financiare deținute este specificată diferit.

Astfel:

- bunurile rămase în urma lichidării nu se pot transmite către persoane fizice, dar pot fi transmise către persoane juridice de drept privat sau de drept public cu scop identic sau asemănător, printr-o procedură stabilită în statutul asociației sau al fundației¹²;
- bunurile rămase după lichidare vor fi preluate de către stat, prin Ministerul Finanțelor, sau, după caz, de comuna sau orașul în a cărui raza teritorială asociația sau fundația își avea sediul (dacă aceasta era de interes local), în condițiile în care se stabilește că scopul/mijloacele de realizare a scopului sau activitatea asociației au devenit ilicite sau contrare ordinii publice și în cazul în care asociația urmărește un alt scop decât cel pentru care s-a constituit.

¹²OG nr. 26 /2000, art. 56.

Capitolul 8

Politici publice

Introducere în analiza politicilor publice

Politica publică - procesul prin care guvernele își transpun viziunea politică în programe și acțiuni cu scopul de a produce schimbări în lumea reală.

Întrebări ale căror răspunsuri definesc politica publică

- Care este problema?
- Care e cauza problemei?
- Ce putem face pentru rezolvarea ei (e nevoie să facem cu adevărat ceva?)
- Cine ne poate ajuta (cine nu poate/nu dorește să ne ajute)?
- Ce e nevoie să se întâmple?
- Când trebuie să se întâmple?
- Cine va fi implicat în rezolvarea problemei?
- Cum vom ști că problema a fost rezolvată?

Trăsături ale politicii publice

- Conține un set de măsuri concrete
- Include decizii cu privire la resursele alocate
- Descrie un cadru general de acțiune și de aceea este diferită de o măsură izolată
- De obicei implică mai multe categorii de stakeholder
- Are scopuri și obiective care sunt formulate în funcție de anumite norme și valori.

Politica și politicile publice

Politica este un complex de reguli și proceduri folosite pentru reprezentarea legală și armonizarea intereselor prin mecanismele democrației reprezentative.

Politica publică este constituită dintr-un set de reguli și proceduri existente la nivelul executiv al administrației publice pentru a garanta realizarea priorităților și obiectivelor politice convenite și pentru a asigura dezvoltarea necesară a tuturor sectoarelor esențiale ale societății.

Două perspective ale politicilor publice

LIMITATĂ

- Specifică și bazată pe control
- Viziune legalistă
- Specific puterii executive
- Continuă
- Demarcație foarte clară între politică și administrație
- Limitată în timp
- Proces mai degrabă închis
- Se încheie în momentul în care se iau deciziile

CUPRINZĂTOARE

- ‘Steering not rowing’
- Management al schimbării
- Parteneriate pentru rezolvarea problemelor
- Transparentă
- Se încheie în momentul în care se realizează impactul așteptat

Abordări ale politicii publice

Politici axate pe rezultatul final – în cazul aspectelor strategice de nivel înalt sau a domeniului politicilor publice ca întreg. Acestea sunt aspecte cuprinzătoare și complexe care abordează diferite probleme și implică mai multe instituții.

de ex.: Planul de Dezvoltare Națională, Strategia pentru Dezvoltare Durabilă, Politica Educațională, Programul pentru Reducerea Sărăciei, Politica pentru Dezvoltarea Rurală etc..

Politici axate pe problemă – se concentrează pe anumite probleme sau aspecte specifice care trebuie să fie rezolvate într-un anumit domeniu.

de ex.: îmbunătățirea sistemului de licențiere a universităților, reducerea ratei șomajului în rândul populației române din mediul rural din Moldova, reducerea numărului de evadări din închisoare, rezolvarea problemelor cu grădinițele din noile cartiere ale Bucureștiului etc.

Inițiatorii politicii publice

Direct

- Guvernul
- Ministerele de resort
- Parlamentul (MP)
- Autoritățile locale (numai politici publice locale)

Indirect

- Agențiile
- ONG-uri, organizații interesate
- Cetățenii

Ciclul politicilor publice

- Stabilirea agendei
- Stabilirea agendei
- Identificarea alternativelor și alegerea soluției
- Implementarea politicilor publice
- Monitorizarea și evaluarea

De ce este nevoie de proceduri de formulare a politicilor publice?

- Creșterea predictibilității impactului implementării actelor normative adoptate la nivel guvernamental;
- Creșterea controlului exercitat asupra formulării și implementării programelor de politici publice în sensul reducerii eșecurilor în implementare datorate deficiențelor de formulare;
- Creșterea eficienței procesului de evaluare și monitorizare a politicilor publice.

Capitolul 9

Egalitatea de șanse, legi anti-discriminare în legislația românească

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat existența în cadrul normativ românesc a două pachete legislative care reglementează **egalitatea de șanse pentru bărbați și femei**, pe de o parte și **discriminarea**, pe de altă parte. Ambele pachete legislative includ și prevederi referitoare la problematica egalității de gen.

- **Constituția României** – consacră principiul egalității între cetățeni.
- **Legea 202/2002** – consacrată promovării egalității de șanse între femei și bărbați în vederea eliminării discriminării pe criterii de sex. Sunt enumerate domeniile în care se aplică egalitatea de șanse: munca, educație, sănătate, cultură și informare, politica, participare la decizii, accesului la servicii școlare.

- **Ordonanta Guvernului nr. 137/ 2000** privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare.
- **Legea nr. 48/2002** pentru aprobarea Ordonantei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare.
- **Legea nr. 27/2004** privind aprobarea O.G. nr. 77/2003 pentru modificarea si completarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare.
- **Hotararea Guvernului nr. 1194/2001** privind organizarea si functionarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii.
- **Notificarea nr. 29323/2004** privind promovarea principiilor scolii incluzive, ca scoala interculturala, deschisa tuturor, in care fiecare copil beneficiaza de acces egal la o educatie de calitate.
- **Legea Educatiei Nationale nr.1din ian.2011**, art.2(4)–Statul asigura cetatenilor Romaniei drepturi egale de acces la toate nivelurile si formele de invatamant preuniversitar si superior, precum si la invatarea pe tot parcursul vietii, fara nicio formă de discriminare.

DEFINIȚII:

Egalitatea de șanse

Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Egalitatea de șanse are la baza asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârsta, dizabilitati sau orientare sexuală.

Egalitate in drepturi:

- ***dreptul la securitatea persoanei și la obținere a protecției statului*** împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- ***drepturile politice;***
- ***drepturile civile***, în special: dreptul la liberă circulație și la alegerea reședinței; dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară; dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română; dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul; dreptul de proprietate; dreptul la moștenire; dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie; dreptul la libertatea de opinie și de exprimare; dreptul la libertatea de întrunire și de asociere; dreptul de petiționare;
- ***drepturile economice ,sociale și culturale:*** dreptul la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; dreptul la locuință; dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; dreptul la educație și la pregătire profesională; dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive etc.;
- ***dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice***

Egalitate de tratament – presupune absenta oricarei forme de discriminare.

Discriminare = orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. (*Ordonanța nr. 137/2000, republicată*)

Criterii de discriminare

- rasă;
- culoare;
- naționalitate;
- apartenența la o categorie defavorizata
- religie;
- categorie socială;
- boală cronică necontagioasa
- infectareHIV;
- etnie;
- limbă;
- caracteristici genetice;
- opțiune politică;
- orientare sexuală;
- handicap;
- activitate sindicală
- sex
- responsabilitate familială
- vârstă.

Marginalizarea socială:

Pozitia sociala periferica, de izolare a indivizilor sau grupurilor cu acces limitat la resursele economice, politice, educaționale și comunicaționale ale colectivității; ea se manifestă prin absența unui minimum de condiții sociale de viață. (*Legea nr. 116/2002*)

Grupuri vulnerabile/dezavantajate în ceea ce privește participarea la educație: populație romă, persoane cu CES, HIV/SIDA.

Termeni specifici:

- **deficienta** – absenta, pierderea sau alterarea unei structuri ori a unei functii (anatomice, fiziologice sau psihice) a individului, rezultand in urma unei maladii, accident sau perturbare, care ii impiedica participarea normala la activitate in societate;
- **handicap** – dezavantaj social rezultat in urma unei deficiente sau incapacitati si care limiteaza sau impiedica indeplinirea de catre individ a unui rol asteptat de societate;
- **dizabilitate** – rezultatul sau efectul unor relatii complexe dintre starea de sanatate a individului, factorii personali si factori externi care reprezinta circumstantele de viata ale acestui individ. (afectare, limitare si restrictie de participare).

Sfera nevoilor speciale ale persoanei include urmatoarele categorii:

a. persoana cu dizabilități

- afectarea vazului
- afectarea auzului
- afectare motorie
- afectare neuromotorie
- afectarea functiei psihice

b. persoana cu dificultati de invatare/tulburari de comportament și socio-afective:

- dificultăți de învățare a citit-scrisului (disgrafie, dislexie);
- dificultati de invatare a calculului matematic (discalculie);
- dificultati de concentrare a atentiei;
- hiperkinezie;
- comportament deviant; delincventa juvenila.

c. persoana apartinand grupurilor dezavantajate; criterii:

- etnice – copiii romi
- lingvistice – copii apartinand minoritatilor nationale sau familiilor de emigranti;
- socio-materiale – copii proveniti din familii monoparentale, din sistemul de protectie sociala, copii proveniti din familii al caror venit pe membru de familie este sub nivelul salariului mediu pe economie, copii ai caror parinti lucreaza in strainatate;
- medicale – copii infectati HIV/SIDA, copii suferind de afectiuni cronice, copii cu incadrare in grad de handicap.

Capitolul 10

Democratizarea învățământului și perspective privind discriminarea

Democratizarea învățământului a fost și este un deziderat permanent al societății contemporane care vizează egalizarea șanselor de reușită școlară în condițiile unei instruirii de calitate. Implicarea democratizării în domeniul educației presupune disponibilizarea efectivă a tuturor resurselor pedagogice – informaționale, umane, materiale, financiare – existente la nivelul societății, pentru formarea-dezvoltarea optimă a celor care îndeplinesc, în diferite etape ale vieții, rolul și statutul de „obiect al educației”.

Egalitatea șanselor de instruire este teoretic garantată în aproape toate țările lumii, dar realizarea practică a acestui principiu generos continuă să rămână una din cauzele de importanță majoră ale reformelor. Conceptul de „egalitate” înseamnă astăzi ceva mai mult decât drepturile egale pe care democrația secolului trecut le revendicau cu entuziasm pentru toți cetățenii; ea înseamnă o egalitate reală a șanselor individuale de promovare socială, iar educația este instrumentul cel mai important în dezvoltarea la maximum a acestor șanse.

Specia umană se conformează și ea aceluiași principiu director al evoluției speciilor – variabilitatea; indiferent de numărul indivizilor, educația lor trebuie să fie diferențiată și specializată, în funcție de „echipamentul natural-genetic” al fiecăruia, de aptitudinile și interesele fiecărei persoane, corelate cu nevoile de cadre competente ale societății.

Acest nou principiu de politică școlară a căpătat o expresie practică la începutul secolului al XX-lea când în Franța și în Germania s-au creat acele școli unice („Ecole unique”, respectiv „Einheitsschule”) în care obiectivul principal era acela ca toți copiii să treacă printr-o școlarizare minimă, comună și identică, care să asigure, pentru cel puțin 4-6 ani, un trunchi general de instruire. Din păcate, acestei școlarizări inițiatorie îi urma o școlarizare postgenerală specializată spre care trecerea era marcată de un riguros examen de selecție și de aspre bariere birocratice, astfel încât învățământul general obligatoriu, marea speranță a secolului trecut „nu oferea decât o egalitate parentală”.

Reformele secolului nostru, îndeosebi cele contemporane, urmăresc să asigure învățământului, o democratizare autentică, în care educația să nu fie întreruptă pe baza unor criterii formale, iar barierele sociale, regionale, religioase etc. să nu mai opereze o selecție care de fapt frustrează o mare parte a indivizilor de dreptul lor natural la instruire.

Bogdan Suchodlski notează că noul concept de egalitate în pedagogie reprezintă de fapt trecerea de la „democrația formală” la „democrația reală”, reformele constituind, după concepția sa, mijlocul pertinent de îndeplinire a acestei treceri. „Această chestiune este o formă particulară a unei probleme mai generale, care, în istoria democrației, a fost formulată de mai mult timp și care rămâne totdeauna deschisă, cu toată dezvoltarea sa. Este chestiunea referitoare la diferența dintre democrația formală și frecvent realitatea școlară, prezentându-se căile formale deschise ale instruirii publice precum și căile accesibile în mod real pentru toți.

Sociologia educației se interesează îndeaproape în primul rând de cauzele care generează un asemenea fenomen.

Una dintre condițiile structurale care fac posibilă apariția inegalității șanselor în fața școlii, o constituie caracterul piramidal al procesului de învățământ. Indiferent de forma concretă de organizare și de complexitate a rețelei de școli, sistemul de învățământ este constituit în trepte, adică pe niveluri ierarhice. Aceasta înseamnă nu numai că diplomele corespunzătoare respectivelor trepte sunt valorizate în mod diferit, ci că, în general,

accesul la o treaptă superioară presupune parcurgerea tuturor treptelor inferioare. Dacă dintr-o generație de copii intră aproape toți în treptele obligatorii de învățământ, apoi, pe măsură ce urcăm spre alte niveluri superioare, numărul lor devine din ce în ce mai mic. Trăsătura aceasta atât de firească și de „naturală“ se realizează pe baza unui complex mecanism de selecție cu ajutorul căruia o parte din tineri sunt menținuți în sistemul școlar și altă parte sunt eliminați. Aparent acest mecanism este de natură strict pedagogică, în sensul că toate criteriile formale de trecere de la o treaptă la alta se bazează pe conținutul de cunoștințe dobândite, evaluate cât mai obiectiv. S-ar părea că ceea ce contează sunt exclusiv meritele tânărului. În realitate, selecția este eminent socială cum se poate ușor demonstra

Persistența inegalităților de șanse, chiar în țările cu cea mai puternică politică de susținere financiară a școlii, constituie un fapt care a moderat mult optimismul manifestat în anii '50-'60; succesele au fost doar parțiale, iar țelul final – o societate fără inegalitate de șanse, inclusiv în domeniul educației – este departe de a fi atins. Mai mult decât atât, s-au formulat argumente cum că anumite măsuri, aparent foarte democratice, cum este gratuitatea învățământului, sunt profitabile pentru categoriile sociale privilegiate.

Stimularea procesului de democratizare a învățământului presupune acționarea asupra cauzelor care întrețin fenomenul de inegalitate atât în planul (ne)reușitei școlare individuale, cât și în planul institutiei școlare.

Nereușita școlară depinde astfel în mare măsură de sărăcia moștenirii culturale preluată de elev de la familia sa. Această moștenire este obiectivă în valorile care orientează viața de familie, condiționate de clasa socială sau de grupul social de apartenență, precum și în practicile educaționale promovate (relațiile între părinți – copii, climatul familial, atitudinea de școală, modul de organizare a vieții cotidiene etc.).

Nereușita școlară depinde, în același timp, de ceea ce se petrece în mod obiectiv și subiectiv la nivelul instituției școlare. Există, pe de o parte, inegalitatea generată de o relație profesor – elev concepută în termenii „teoriei etichetării“ care, ignorând premisele instruirii diferențiate, nu operează distincțiile necesare între performanță și comportament, între obiectivele de conținut și cele de ordin formativ. Pe de altă parte, nereușita școlară este generată de acele „disparități școlare“ instituționalizate prin:

- selecția timpurie care perturbă evoluția normală a structurilor aptitudinale și atitudinale ale personalității elevului;
- clasele/grupele de nivel care creează în mod artificial anumite statusuri pedagogice, dezechilibrând procesul de formare-dezvoltare echilibrat personalității elevului;
- creșterea necondiționată a efectivelor de elevi până la limita imposibilității realizării unui învățământ diferențiat, individualizat.
- Promovarea unei didactici a competiției, raportabilă la standard abstracte și inflexibile care ignoră resursele proprii unei pedagogii a succesului școlar, bazată pe valorificarea deplină a potențialului pedagogic general, particular și individual.

Corelația funcțională dintre democratizarea învățământului și egalizarea șanselor de reușită școlară angajează adoptarea unor soluții structurale definite la nivel de politică a educației

- a) prelungirea școlarității obligatorii cel puțin până la vârsta de 16 ani, pe fondul aceluiași trunchi comun de pregătire generală, necesar pentru compensarea și reducerea inegalităților de start;
- b) proiectarea unei instruirii diferențiate operabilă la nivelul planului de învățământ, a programelor și a manualelor școlare în condițiile valorificării depline a potențialului de formare-dezvoltare generală, particulară și individuală a fiecărui elev;

- c) reorganizarea efectivelor școlare în sens cantitativ (reducerea numărului de elevi pe clasă) și calitativ (flexibilizarea structurilor prin valorificarea resurselor temporale și spațiale de instruire nonformală și informală) în direcția optimizării corelației funcționale profesor-elev;
- d) conceperea unei pedagogii a succesului școlar în contextul valorificării depline a raportului dintre potențialul bio-psiho-socio-cultural al elevului și condițiile de formare-dezvoltare oferite de comunitatea națională, teritorială, locală, dintre resursele educației și cerințele societății;
- e) generalizarea asistentei psihopedagogice de specialitate a tuturor „candidatilor la școlarizare” valorificând resursele educației formale și non-formale, cu participarea tuturor factorilor implicați: profesori consilieri școlari, profesori logopezi, profesori de sprijin/itineranți, educatoare, învățatori, profesori, mediatori școlari, părinți, medici etc;
- f) dobândirea culturii generale/trunchiului comun, în contextul unui învățământ de calitate;
- g) orientarea pe profiluri de studii.

Practica democratizării învățământului evidențiază două tendințe: democratizare cantitativă și democratizare calitativă.

Aceste tendințe marchează evoluțiile înregistrate la nivelul raporturilor existente între doctrinele afirmate și politicile educaționale asumate la scara valorilor sociale în diferite etape.

Democratizarea cantitativă a învățământului marchează stadiul „școlii de masă” și presupune doar accesibilitatea „candidatilor la educație” la nivelul „intrării” în sistem, accesibilitate legitimată ca obligativitate în cadrul școlii generale. Ea nu angajează astfel responsabilitatea pedagogică și socială a învățământului prin evaluarea calității acestuia în funcție de nivelul de egalizare reală a șanselor elevilor consemnat la „iesirea” din sistem.

Democratizarea calitativă a învățământului marchează trecerea spre o nouă calitate a instituției școlare și presupune nu numai asigurarea accesibilității „candidatilor la educație” la intrarea în sistem ci și egalizarea șanselor reale ale acestora, confirmate în diferite grade, la „iesirea” din sistem. Această perspectivă managerială – bazată pe evaluarea raportului dintre intrarea în sistem

– calitatea procesului de instruire – iesirea din sistem – implică, pe de o parte, responsabilitatea pedagogică și socială a instituției școlare, în general, iar pe de altă parte, a comunității educative, în mod special.

Procesul de democratizare a învățământului angajează, în același timp, rezolvarea managerială a problematicii conducerii școlii. Această presupune pe de o parte, trecerea de la democrația politică, funcțională, în planul ideilor generale, la democrația socială, implicată în viața comunității, „prin delegări temporale reversibile pe baza unei competențe presupuse” și demonstrate (P. Bourdieu); pe de altă parte, presupune valorificarea funcțiilor managementului pedagogic (planificare-organizare; orientare metodologică; reglare-autoreglare) în termenii unei acțiuni de informare-evaluare cu scop de diagnoză-decizie/cu valoare de prognoză (S. Cristea).

Egalitatea șanselor semnifică, în fapt, oferirea de opțiuni multiple pentru capacități și aptitudini diferite, o educație pentru toți și pentru fiecare, care să creeze premisele **egalității șanselor de acces în viața socială**. Această opțiune a fost susținută de **politicile de egalizare a șanselor** care au avut ca obiective combaterea excluziunii și selecției exacerbate, formarea competențelor de bază pentru toți indivizii, educația de tip „a doua șansă” pentru cei care au părăsit sistemul educativ, integrarea educației formale cu educația non-formală și educația informală, astfel încât să se extindă situațiile de învățare. Această perspectivă asupra educației revine în actualitate prin conținutul *Memorandumului privind învățarea permanentă*, prin

obiectivele și mesajele cheie transmise tuturor statelor member ale UE și celor în curs de aderare. Documentul nu se mai referă numai la educația și formarea inițială, ci acordă educației noi dimensiuni și valențe, fiind considerată ca un continuu pe durata întregii vieți.

Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți. Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au declarat anul 2007 – Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți, în vederea asigurării unei participări depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Cetățenii Uniunii Europene au dreptul la tratament egal indiferent de sex, etnie, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală. În calitate de stat membru al Uniunii Europene, România s-a angajat să respecte aceste drepturi și să promoveze diversitatea.

Pe lângă politicile educaționale promovate există o serie de factori de risc cu privire la “exercitarea” dreptului la educație (dimensiunea formală a egalității șanselor), factori induși de caracteristicile individuale ale copiilor, ale mediului socio-familial și școlar, ale grupurilor sociale din care fac parte copiii etc.

Stereotipuri, prejudecati, discriminare, segregare

Una dintre valorile promovate de educație este **non-discriminarea și excluderea inechității sociale, culturale, economice și de gen** (asigurarea de șanse egale tuturor copiilor, indiferent de gen, etnie, religie, printr-o abordare educațională echilibrată). În acest sens, cadrul didactic trebuie să evite exprimările de tip discriminator, etichetarea, să nu manifeste prejudecăți față de copii, ci să aibă permanent în vedere nevoile educaționale ale fiecărui copil, astfel încât toți să se simtă acceptați și valorizați. În practica educațională însă lucrurile nu stau întotdeauna așa.

Stereotipuri, etichete, prejudecati

Stereotipurile sunt modalități de a caracteriza oamenii atașându-le etichete.

Adesea, stereotipurile au rolul de a explica și a justifica atitudinile și comportamentele pe care le avem față de ceilalți.

Eticheta este o descriere succintă a comportamentului/felului de a fi al unei persoane. Etichetele pot fi pozitive sau negative. În ambele cazuri efectul este întărirea acelui comportament/mod de a fi.

Teoria etichetării afirmă că un comportament “problemă” este acel comportament care a fost etichetat drept problematic; că actul etichetării este cel care creează problema, și nu indivizii. Teoria etichetării argumentează că etichetele, în mod curent, emană de la un fel de autoritate; de exemplu, un profesor, un părinte sau o persoană importantă, care repetă și consolidează eticheta până când aceasta devine ferm asociată unui individ. Teoria mai afirmă că atunci când etichetele sunt atașate oamenilor, poate fi dificil pentru un individ să mai scape de ele; individul poate ajunge să le accepte, le interiorizează și crede că sunt adevărate.

Etichetarea în clasă

Etichetarea se practică și în educație. Există feluri variate în care profesorii își folosesc experiența pentru a eticheta și categoriza elevii:

Atunci când un profesor ia o clasă nouă, el va tinde să împartă clasa în trei categorii:

- “buni”, care sunt conform așteptărilor sale;
- „care nu se remarcă nici prin conformitate, nici prin deviere”;
- “răi”, care deviază.

Numele elevilor din categoriile extreme sunt învățate imediat de profesor. În ce-i privește pe cei din categoria de mijloc, numele reale sunt învățate mult mai încet.

Efectele posibile ale categorizării elevilor:

- determina interacțiunea viitoare dintre profesori și elevi (“categoria de elev” este folosită ca punct de referință pentru interpretarea comportamentului unui elev);
- eticheta este preluată de ceilalți (profesori și colegi de clasă);
- contribuie la structurarea „eului oglindit” (oginda este comportamentul celorlalți față de persoana în cauză);
- așteptările determină rezultatele (efectul Pygmalion);
- generalizarea așteptărilor (efectul halo).

Factori care relativizează efectele negative ale etichetării:

- Centrarea pe acțiunile elevului și nu pe persoana;
- Luarea în considerare a posibilității ca elevul să-și schimbe comportamentul;
- încurajarea permanentă a schimbării;
- Atitudinea critică față de răspândirea așa-zisului „efect decelerare”;
- Conștientizarea efectelor etichetării;
- Sublinierea progresului individual al elevului și nu compararea sa cu ceilalți;
- Folosirea „etichetării pozitive” (ajută elevul să-și realizeze întregul potențial).

Prejudecati

Diferența dintre stereotipuri și prejudecati nu este foarte ușor de sesizat: este greu de spus unde se termină una și începe cealaltă.

Prejudecata este o opinie, idee preconcepută, adeseori nefavorabilă, despre un anumit lucru despre un anumit grup, formată înainte de investigarea tuturor faptelor pe care acestea le implică. A face presupuneri despre ce și cum sunt ceilalți este mai ușor decât a încerca să-i cunoaștem.

Cele mai întâlnite prejudecati sunt cele referitoare la etnie, rasă, religie (elemente fundamentale ale identității culturale).

Discriminare, segregare

Prejudecatile pe care le avem despre ceilalti conduc la **discriminare** si **marginalizare**.

Discriminarea este actiunea prin care o persoana este tratata nedrept din cauza unor atitudini bazate pe prejudecati.

Prejudecata este credinta, in timp ce discriminarea este actiunea (prejudecata manifestata).

Discriminare pozitiva - modalitate de a contrabalansa discriminarea negativa si reprezinta usoara favorizare a unui grup (de regula mionoritar) aflat in dificultate pentru a recupera mai rapid anumite tipuri de decalaj (economic, cultural etc.).

Principii ale combaterii discriminarii : politica

sanselor egale ;

reprezentativitatea in organismele de decizie ;

tratamentul egal (implica tratament asemanator daca persoanele sunt asemanatoare sau diferentiat, daca nu sunt asemanatoare si prezinta nevoi diferite.

Concluzii:

- intre oameni exista asemanari si deosebiri, fiecare este o fiinta unica, singulara;
- aparitia stereotipurilor (etichetelor) se bazeaza pe faptul ca diferentele sunt supraevaluate,iar asemanarile subevaluate;
- deosebirile dintre oameni nu trebuie sa conduca la concluzia ca acei oameni sau grupuri sunt maibune

Segregarea

- forma grava de discriminare;
- separarea fizica, intentionata sau neintentionata, a unor copii de restul copiilor in scoli, clase ,cladiri;
- are drept consecinta accesul inegal al copiilor la o educatie decalitate.

Forme de segregare in invatamânt :

- scolile speciale
- scolile de tip « gheto»

Forme de segregare scolara pentru copiii romi:

- Segregare de tip rezidential fara acces la scoli nesegregate in apropiere;
- Segregare de tip rezidential cu posibilitatea de mutare in scoli nesegregate in apropiere;
- Clase segregate intentionat in scoli mixte;

- Clase segregate “accidental” in scolimixte.

Solutia: educatia incluziva si educatia interculturala intr-o scoala incluziva.

Educatia interculturala

1. De la societatea multiculturala la societatea interculturala

Cultura –ansamblu de: mituri, valori, norme ; obiceiuri si traditii ; modele de actiune (moduri de a face diferite lucruri); comportamente si atitudini.

Subcultura – cultura unui grup mai restrâns (minoritati etnice, grupuri cu credinte religioase diferite de cele ale majoritatii, oameni cu nevoi speciale, homosexuali si lesbiene, oameni care practica o anumita meserie, oameni care lucreaza in aceeasi institutie, membrii unei generatii, diferite grupuri de tineri etc.).

Multiculturalitatea – existenta in acelasi mediu a **mai multor culturi**, fara a avea conflicte, dar si fara a derula relatii permanente si consistente de schimb si cooperare.

Interculturalitatea – interactiunea dintre mai multe culturi care coexista in acelasi mediu, schimbul si recunoasterea mutuala privind valori, traditii si moduri de viata.

Societatea multiculturala - faze:

- 1. diferentele sunt tolerate, dar nu si acceptate sau pretuite;
- 2. diferentele sunt recunoscute, acceptate si pretuite.

Societatea interculturala - faze:

- 1. interactiune si influente reciproc pozitive;
- 2. dinamism si reciprocitate, constituirea sentimentului de solidaritate (obligatia morala de a asigura salvagardarea drepturilor celorlalti, alaturi de promovarea propriilor drepturi)

SOCIETATEA CONTEMPORANA –

DIVERSITATE, INTERDEPENDENTA, SCHIMBARE = SA INVATAM SA TRAIM IMPREUNA

Fiecare dintre noi se naste intr-o anumita cultura ale carei elemente trebuie sa le invatam pe tot parcursul vietii. Transferul unei culturi de la generatiile adulte catre noile generatii = **socializare**.

Agentii socializarii : familia, scoala, mass-media, grupurile de egali, grupurile de interese din cadrul societatii etc.

Familie = socializare primara.

Scoala - socializare secundara (contactul cu valorile si normele culturii dominante pe care trebuie sa si le insuseasca si sa le practice pentru a reusi in plan social).

Ce se întâmpla cu grupurile minoritare ? Sunt adesea fortate sa adere neconditionat la regulile majoritatii si – implicit – sa renunte la elementele specifice propriei culturi (aceasta situatie explica abandonul si esecul scolar crescut in rândul copiilor romi).

Scoala/clasa de elevi = este o societate si o comunitate in miniatura ; este o *comunitate de invatare* caracterizata prin **diversitate** (moduri si stiluri diferite de invatare ale elevilor, grupuri socio-culturale diferite).

Educația incluzivă

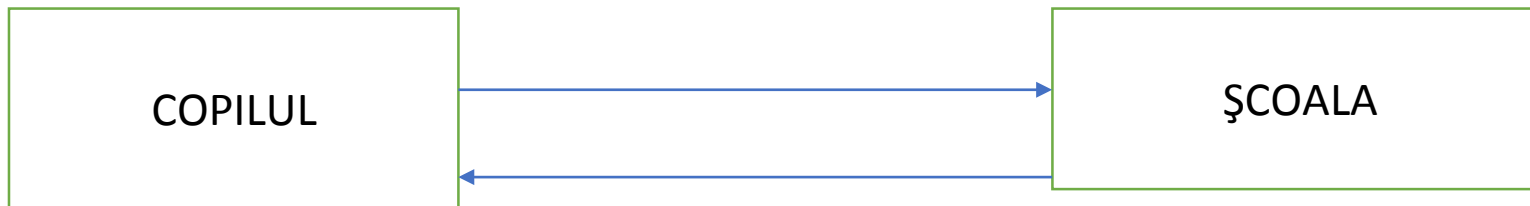
De la integrare la incluziune

Educația – drept al fiecarui copil, intarit de dreptul de a participa la viata sociala si de ideea multiculturalismului (acceptarea si valorizarea diferentelor).

In condițiile actuale, școala trebuie să-și extindă scopul și rolul pentru a putea răspunde unei mai mari diversitati de copii. Invatamântul, in calitate sa de prestator de servicii, trebuie sa se adapteze cerintelor copiilor si nu invers. Altfel spus, este necesar sa se faca trecerea de la *integrare la incluziune*.

Relatia copilului cu scoala : integrare / incluziune

a. Se adaptează ritmului si cerințelorscolii



b. scoala se transforma si se adapteaza individualitatilor

Integrarea este asimilarea unui elev în educația de masă, unde acesta se adaptează (sau nu) politicilor, practicilor și curriculum-urilor existente în școala respectivă, în timp ce școala în sine rămâne în mare parte neschimbată.

Există mai multe forme de integrare, din care menționăm trei forme principale:

Integrarea locațională: în care elevii sunt plasați în același perimetru cu școala de masă, dar în care unii elevi sunt găzduiți în clase sau unități separate sau urmează un curriculum diferit.

Integrarea socială: în care elevii ce frecventează clase sau unități speciale au posibilitatea de a socializa cu elevii din școala de masă, de exemplu, pe terenul de joacă, în pauza de masă, la întâlnirile la care participă toată școala.

Integrare funcțională: în care se prevede (deși nu întotdeauna în mod consecvent și riguros) participarea comună în cadrul programelor educaționale care includ toți elevii.

Spre deosebire de aceasta, **incluziunea** pune accentul pe necesitatea ca sistemul educațional și școlile să se schimbe și să se adapteze pentru a răspunde nevoilor elevilor.

Educatia incluziva

Declaratia de la Salamanca din 1994 introduce un nou cadru conceptual „educatie/scoala incluziva”. In acest document se stipuleaza:

„...scolile trebuie sa-i primeasca pe toti copiii, indiferent de conditia lor fizica, intelectuala, sociala, afectiva, lingvistica sau de orice natura. Trebuie deci sa fie inclusi copii cu dizabilitati si copii talentati, copii ai strazii si copii care muncesc, copii proveniti din zone izolate, din populatii nomade sau care apartin minoritatilor lingvistice, etnice sau culturale si copii care provin din alte zone sau grupuri dezavantajate sau marginalizate...”

Principiul fundamental al scolii incluzive este ca toti copiii trebuie sa invete impreuna, oricand acest lucru este posibil, indiferent de dificultatile pe care acestia le pot avea sau dediferentele care pot exista intre ei. Scolile incluzive trebuie sa recunoasca si sa raspunda nevoilor diferite ale elevilor, tinand cont de existenta atat a unor stiluri diferite de invatare cat si a unor ritmuri diferite si asigurand o educatie de calitate pentru toti prin intermediul unor curriculum-uri adecvate, a unor masuri organizationale, strategii de predare, a unui anumit mod de utilizarea resurselor si parteneriatelor cu comunitatile din care fac parte. Trebuie sa existe un continuum de sprijin si servicii corespunzator continuumului de nevoi speciale intalnite in fiecare scoala”.

Educatia incluziva:

- provocare spre schimbarea atitudinilor si mentalitatilor precum si a politicilor si practicilor de excludere si segregare.
- Corespunde unei noi pedagogii care este **pedagogia diversitatii** (elimina discriminarea si segregarea; raspunde nevoilor individuale de valorizare și potentare dar si nevoilor sociale de participare si dezvoltare);
- Se bazeaza pe conceptual de educatie pentru toti care la nivelul practicii scolare in seamană rezolvarea dificultatilor de invatare pe care le întâmpina copiii;
- permite prezenta, participarea si reusita tuturor elevilor scolii;

- implica o restructurare a culturii, politicilor si practicilor scolii pentru ca aceasta sa poata raspunde diversitatii elevilor;
- recunoaste faptul ca toti copiii pot sa invete;
- recunoaste si respecta diferentele dintre copii: varsta, gen, etnie, limba, handicap, stare de sanatate etc.;
- raspunde nevoilor tuturor copiilor;
- face parte dintr-o strategie mai larga pentru promovarea unei societati incluzive;
- este un proces dinamic care evolueaza permanent;
- este esentiala in demersul catre o educatie de calitate pentru toti.

Conceptul de **educație incluzivă** a apărut ca urmare a recunoașterii faptului că integrarea nu era suficientă pentru a împiedica marginalizarea copiilor cu nevoi speciale, copiilor cu deficiențe sau a acelor care diferă în alt mod față de „norma” generală. Se recunoaște acum faptul că nu putem să ne așteptăm ca elevii să se adapteze în mod miraculos pentru a se armoniza cu politici și practici școlare ce au fost inițial elaborate în vederea educării unei majorități dominante de copii, omogenă din punct de vedere cultural și fără dizabilități. De asemenea, nu este acceptabil nici să căutăm să „re-modelăm” copiii care sunt diferiți, presupunând că nu este nimic rău dacă aceștia pierd sau sunt forțați să își ascundă aspecte importante ale propriei persoane, aspecte care le definesc identitatea. Recunoscând necesitatea educației incluzive, ne plasăm în sfârșit în punctul în care se acceptă că principiul de bază al unui sistem educațional public este acela că **școala trebuie să fie pentru toți copiii**, că aceștia pot și trebuie să fie educați împreună dacă urmează să trăiască împreună și că școala trebuie să fie pregătită să se schimbe pentru a răspunde nevoilor copiilor pe care îi educă.

Educația incluzivă înseamnă că toți copiii și tinerii învață împreună în structuri obișnuite ale învățământului preșcolar, școlar și superior. Incluziunea înseamnă ca toți copiii să participe la viața și activitățile școlii indiferent de nevoile pe care le au. Incluziunea este văzută ca un **proces continuu de depășire a barierelor de învățare și participare** pentru toți copiii și tinerii.

Indexul pentru incluziune, publicat pentru prima dată în 2000 de Centrul de Educație Incluzivă și care astăzi este utilizat peste tot în lume, definește incluziunea drept “procesele de creșterea gradului de participare și de reducere a gradului de excludere a cursanților din culturile, curriculumul și comunitățile școlilor locale”. În acest sens incluziunea și segregarea nu sunt stări fixe. Școlile se îndreaptă treptat spre incluziune rezolvând problema segregării.

Educația incluzivă se referă la sprijinirea școlilor în depășirea obstacolelor pentru ca acestea să poată progresa și să poată veni în întâmpinarea nevoilor de învățare a tuturor copiilor.

Principiile incluziunii

- 1. Principiul drepturilor egale.** Fiecare fiinta umana are dreptul la o dezvoltare personala, sociala si intelectuala si trebuie să aiba asigurate ocaziile de a-si desavârși potentialul propriu de dezvoltare.
- 2. Principiul unicitatii.** Fiecare fiinta umana este unica in termeni de caracteristici, interese, abilitati, motivatii si nevoi de invatare.

3. Principiul diversitatii. Sistemul educational trebuie astfel proiectat încât să ia în calcul și să-și asume întreaga diversitate a persoanelor pe care le antrenează.

4. Principiul accesului și participării. Toți cei care au nevoi/cerințe speciale și/sau dizabilități ar trebui să aibă acces la o educație adecvată și decalitate.

Principiile incluziunii se subsumează ideii de **educație pentru toți** care presupune o nouă orientare sau schimbare de optică ce **pune accentul pe:** cooperare, parteneriat, învățare socială și valorizare a relațiilor pozitive, umaniste în educație.

Care sunt efectele incluziunii în cadrul educației?

Incluziunea în educație implică:

- Aprecierea tuturor cursanților și a personalului în mod egal
- Creșterea gradului de participare a cursanților și reducerea excluziunii din culturile, curriculumul și comunitățile școlilor
- Restructurarea culturilor, politicilor și practicilor în școli încât acestea să răspundă diversității vârstelor populației școlare
- Reducerea barierelor de învățare și participarea tuturor cursanților
- Învățarea din încercările de a depăși barierele care împiedică anumiți cursanți să aibă acces și să participe la procesul de luare a deciziilor
- Utilizarea diferențelor dintre cursanți drept resurse de sprijinire a procesului de învățare și nu transformarea acestor diferențe în probleme ce trebuie depășite
- Recunoașterea dreptului studenților la o educație de bună calitate în localitatea lor
- Îmbunătățirea școlilor atât pentru personal cât și pentru cursanți
- Sublinierea rolului școlilor atât în cadrul procesului de construire a comunității și de dezvoltare cât și în procesul de îmbunătățire a rezultatelor
- Încurajarea relațiilor de ajutorare reciprocă dintre școli și comunități
- Renoașterea faptului că incluziunea în educație reprezintă un aspect al incluziunii în societate.