

Contractul colectiv de muncă în construcții

Diferențierea salariilor – Un prim pas și soluție de compromis la acest moment



Irina Forgo, director FPSC

Sectorul construcțiilor civile și industriale are un Contract Colectiv de Muncă valabil la nivel sectorial, începând cu luna mai a acestui an, semnat de Federația Patronatelor Societăților din Construcții (FPSC) și Federația Generală a Sindicatelor Familia.

“Contractul Colectiv de Muncă pentru sectorul de negociere colectivă SECTOR 25 – Construcții civile și industriale este deja aplicabil firmelor membre FPSC, care nu și-au exprimat în mod expres opțiunea de a nu adera la acesta”, a declarat Irina Forgo, director FPSC.

Părțile care au negociat contractul au avut în vedere găsirea unui echilibru între interesele angajatorului și angajatului, clarificarea unor aspecte legale care lăsau loc de interpretări și să stabilească drepturile angajaților, astfel încât să nu reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost aplicate/ negociate anterior, la nivel de unitate.

Cele mai importante prevederi negociate s-au referit la:

- **Introducerea unui salariu minim diferențiat** între angajații necalificați și cei calificați, cei din urmă urmând să primească – în măsura în care salariatul este încadrat și prestează o muncă calificată – cu minim 3% mai mult decât cel necalificat, angajat cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;

- **Clarificare în ceea ce privește durata timpului de muncă**, care poate depăși 48 de ore pe săptămână, dacă media se încadrează într-o perioadă de referință de 6 luni, respectiv cu încadrarea într-o perioadă de referință de 12 luni pentru membrii Casei Sociale a Constructorilor;
- **Clarificări cu privire la faptul că în durata normată a timpului de muncă nu intră timpul consumat cu prezentarea la locul de muncă sau cu echiparea/ dezechiparea.**

Un compromis necesar

Diferențierea salariului minim între angajații calificați și cei necalificați a fost una dintre cele mai dificile teme de negociere.

În mod evident partea sindicală a dorit introducerea unui procent cât mai mare ca diferență obligatorie între salariul angajaților calificați și cei necalificați, dar – în mod firesc – a trebuit să se țină cont de faptul că acest contract colectiv de muncă se aplică firmelor mici, mari și foarte mari în aceeași măsură.

”Nu ne permitem să punem o presiune suplimentară pe bugetele firmelor, într-o perioadă în care – în special după intrarea în vigoare a așa-zisei «Ordonanțe trenuleț», plăților întârziate cu luni de zile, pentru lucrările executate în cadrul contractelor de achiziții publice – situația sectorului este una extrem de dificilă. Trebuie să te pui în locul antreprenorului și să înțelegi că este și interesul lui să-și plătească cât mai bine angajații, să-și continue lucrările, dar nu orice firmă poate să plătească salarii mai mari, independent de randamentul salariatului, în condițiile în care lucrările executate sunt achitate cu întârzieri de luni de zile. S-a considerat că un procent de 3% este un prim pas și a reprezentat o soluție de compromis la acest moment”, a declarat Irina Forgo.

Drepturi suplimentare: doar la nivel de unitate

Deși sindicatele au ridicat teme precum condițiile de muncă, concediile sau formarea profesională, contractul nu introduce beneficii suplimentare obligatorii.

“Având în vedere largă aplicabilitate a CCM, am considerat că nu putem impune la nivel sectorial acordarea unor beneficii, altele decât cele legale, orice drepturi suplimentare putând fi stabilite doar prin contracte colective la nivel de unitate, cunoscând specificul activității, dimensiunea firmei, capacitatea financiară, etc”, a explicat reprezentanta FPSC. Chiar dacă spațiul de manevră a fost redus, FPSC consideră că documentul final reflectă un echilibru între interesele angajaților și angajatorilor. Totuși, sunt criticate unele limitări legale.

“Considerăm, spre exemplu, că ar trebui să fie permise reținerile din salariu dacă, spre exemplu, salariatul nu returnează echipamentele și utilajele primite, le deteriorează intenționat, dacă nu poartă echipamentul de protecție a muncii și angajatorul este sancționat, deși și-a îndeplinit toate obligațiile ce îi revin. Codul Muncii interzice acest lucru și prevede că reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă. Este o prevedere rigidă, care face dificilă acțiunea antreprenorului în recuperarea prejudiciului”, a punctat Irina Forgo.

Aderarea la Casa Socială a Constructorilor (CSC)

Contractul oferă un avantaj firmelor care sunt membre CSC, în special în ceea ce

■ **România este deficitară pe segmentul negocierilor colective, deși consolidarea dialogului social reprezintă un obiectiv prioritar al UE, asumat de toate statele membre, iar Planul de acțiune de promovare a negocierilor colective urmărește atingerea unei rate de acoperire cu convenții colective sectoriale la nivel național de 80%.**

Sectorul Construcții Civile și Industriale este al doilea sector de negociere colectivă din mediul privat care se poate mândri cu încheierea unui contract sectorial, în acest moment având trei sectoare din mediul bugetar și două din mediul privat, care au încheiat CCM sectorial, din 58 de sectoare de negociere colectivă stabilite prin Ordinul 2311/2023.

privește calculul duratei maxime a timpului de lucru. “Încurajăm firmele din construcții să se îndrepte spre Casa Socială a Constructorilor, să se informeze și să cunoască beneficiile ce rezidă din calitatea de membru CSC și să decidă în cunoștință de cauză”, afirmă Irina Forgo. Membrii CSC beneficiază de o perioadă de referință mai mare, de 12 luni, atunci când se calculează durata timpului de muncă ce poate depăși 48 de ore pe săptămână.

Pierderea facilităților fiscale, imposibil de compensat prin CCM

Eliminarea facilităților fiscale de care beneficiau salariații din construcții printr-o ordonanță de urgență nu poate fi rezolvată printr-un contract colectiv de muncă. Angajații din sector încadrați cu salariul minim, care încasau 3196 lei în luna decembrie, au primit în luna ianuarie mai puțin cu 457 lei. Pentru a le

asigura același nivel salarial angajatorii ar fi trebuit să plătească 5.543 lei, adică cu 1.168 lei mai mult decât în decembrie 2024.

”Este imposibil să găsim o rezolvare, chiar și o diminuare redusă a impactului «Ordonanței trenuleț» printr-un contract colectiv de muncă la nivel sectorial”, subliniază Irina Forgo. ■

Contractul colectiv de muncă în construcții

Sindicatele: “Suntem mulțumiți de ceea ce am obținut, având în vedere circumstanțele”

Noul contract colectiv de muncă în construcții aduce o diferență de salarizare între angajații necalificați și cei calificați, protecția muncitorilor în condițiile lucrului la temperaturi extreme sau vreme nefavorabilă, precum și noi programe de formare profesională pentru meserii de construcții.

Aplicarea noului contract este limitată la firmele membre ale patronatelor din Federația Patronatelor Societăților din Construcții, care apar în anexa contractului, cu posibilitatea ca și altele să adere.

Negocierile pentru contractul colectiv de muncă la nivel sectorial în construcții s-au încheiat, iar documentul a fost deja înregistrat la Ministerul Muncii în luna mai, potrivit lui Gheorghe Bălăceanu, președintele sindicatului FGS Familia.

“Suntem mulțumiți de ceea ce am obținut, având în vedere circumstanțele”, ne-a declarat domnul Bălăceanu, referindu-se la eliminarea facilităților fiscale pentru angajații din sector, fapt ce a pus presiune pe angajatori și a afectat predictibilitatea financiară. Sindicatele au reușit să mențină nivelul salariului minim net la nivelul anterior eliminării facilităților.

Lipsa facilităților va readuce fenomenul muncii fără forme legale

Eliminarea facilităților fiscale pentru angajații din construcții nu a fost compensată prin alte măsuri de sprijin din partea statului.

Domnul Bălăceanu atrage atenția că această decizie riscă să reactiveze practicile de angajare fără forme legale. “Probabil că se vor îndrepta mulți, din nou, către munca la negru, munca la gri”, avertizează liderul sindical.



Cristian Erbașu, președintele FPSC și Gheorghe Bălăceanu, președintele sindicatului FGS Familia

Salarii diferențiate pentru muncitorii calificați

O noutate importantă a contractului colectiv de muncă în construcții este introducerea unui salariu diferențiat între muncitorii calificați și cei necalificați.

Diferența este de 3%, în condițiile în care, până acum, contractele colective vizau în principal doar salariul minim general, ne-a spus domnul Bălăceanu.

Mai mult, sindicatele au deschis discuțiile pentru introducerea a trei niveluri de salarizare, inclusiv pentru muncitorii specialiști, în rundele viitoare de negocieri.

Sprijin pentru Casa Socială a Constructorilor

Noul contract include și un articol care încurajează aderarea la Casa Socială a Constructorilor, fără însă a o impune. Scopul este acela de a proteja forța de muncă în perioadele nefavorabile, cum ar fi sezonul rece sau valurile de tem-

peraturi extreme. În plus, Casa Socială a început deja derularea unui program de formare profesională, destinat meseriilor deficitare din sector, cu accent pe nevoile reale ale angajatorilor. “Vrem să dezvoltăm și Casa de Meserii a Constructorilor, inclusiv un centru de evaluare în construcții”, a mai spus liderul sindical. În acest cadru, se are în vedere și integrarea muncitorilor migranți, majoritatea necalificați, prin cursuri de formare.

Urmează negocieri pentru sectorul materialelor de construcții

Pe lângă aplicarea actualului contract în construcții, FGS Familia pregătește noi negocieri pentru un contract colectiv și în sectorul materialelor de construcții, unde este de asemenea sindicat reprezentativ.

Totodată, sindicaliștii sunt implicați activ în semnarea de contracte colective la nivel de unitate, unde pot fi introduse clauze suplimentare față de cele prevăzute la nivel sectorial. ■