

## EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta lege își propune să îmbunătățească cadrul de reglementare privind desfășurarea dialogului social în România, atât bipartit, cât și tripartit, propunând o nouă Lege a dialogului social, concomitent cu abrogarea legii existente, întrucât:

Actuala Lege privind dialogul social, nr. 62/2011, include o serie de prevederi care, în aplicare, au determinat o serie de disfuncționalități conceptuale, procedurale, cât și tehnice.

În plus, legea în vigoare include o serie de prevederi ce nu sunt corelate cu prevederile Legii nr.53/2003 - Codul muncii și ale Legii nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, ceea ce a condus la **disfuncții majore**, determinând în multiple cazuri imposibilitatea de a îl aplica, în principal din cauza contradicțiilor cu prevederile cele două acte normative menționate, dar și a contradicțiilor între propriile reglementări.

Totodată, este necesară o clarificare și corelare a prevederilor cu Deciziile Curții Constituționale 681/2006 și 814/2015 privind instituirea unei protecții suplimentare persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor, decizii ce statuează că "protecția legală a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical se impune și trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală desfășurată."

Principalele **disfuncționalități** constatate în aplicare legii sunt:

- Definierea incompletă sau lipsa definițiilor unor concepte cu care operează legea;
- Limitarea prin impunerea de restricții a constituirii sindicatelor, întrucât numărul de angajați necesari pentru înființarea unui sindicat de unitate este de 15 membri. Prevederea restrânge libertatea de constituire a organizațiilor sindicale la peste 1,2 milioane de persoane, reprezentând angajații a peste 468.374 unități având sub 15 angajați (la nivelul anului 2015);
- Nerespectarea principiului constituirii uniunilor sindicale teritoriale care dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora, fără a beneficia de reprezentativitate. Cu toate acestea, în practica economiei naționale s-a constatat că există unele cazuri în care instanțele au acordat prin hotărâri judecătorești definitive reprezentativitate unor astfel de uniuni, existând, pe cale de consecință și contracte colective de muncă negociate la nivel teritorial/grup de unități;
- Nediferențierea statutului juridic al angajatorilor din sistemul bugetar și cel privat. Din acest motiv constituirea organizațiilor patronale nu răspunde, deseori, condițiilor de îndeplinire a reprezentativității, în special la nivel sectorial, în vederea negocierii colective (din 30 de sectoare ale economiei naționale, numai în 10 sectoare există federații

- patronale reprezentative). În plus, pentru sectorul bugetar, nu există procedura organizării de organizații patronale, partenerii de dialog social fiind instituțiile și autoritățile publice, centrale și locale. Datorită acestui specific de organizare și mecanismele de negociere colectivă necesită a fi diferențiate pentru public și privat;
- Procedurile de negociere nu acoperă integral anumite aspecte privind negocierile colective de muncă la nivel de unitate, grupuri de unități din sectoare diferite, în timp ce negocierile la nivel sectorial sunt îngreunate de dimensionarea disproporționată a sectoarelor de activitate din economia națională și de lipsa partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectoarelor definite de HG nr. 1260/2011;
  - Dreptul de reprezentare la masa negocierilor la nivel de unitate este cel al deținerii de către sindicat a reprezentativității pentru cel puțin jumătate plus unu din numărul de angajați, aspect care exclude de la masa negocierilor atât sindicatele nerepresentative neafiliate, cât și angajații nesindicalizați încalcând astfel atât dreptul, cât și obligația sindicatelor legal constituite de a reprezenta interesele membrilor săi, cât și drepturile angajaților nesindicalizați de a se autoreprezenta la negocieri și statutul constituțional al libertăților cetățenești, **întrucât dreptul de negociere aparține cetățeanului român care are statutul de angajat.** În plus, legea prevede obligativitatea negocierii colective numai în unitățile cu peste 21 de angajați, fapt care exclude de la negocierea colectivă a contractului de muncă peste 1.285.000 de angajați care funcționează în companii cu un număr mai mic de 21 de persoane.
  - La nivel de grup de unități legislația actuală prevede constituirea grupului de unități prin condiționarea de apartenența unităților la același sector de activitate, ceea ce împiedică negocierea contractelor colective de muncă la nivelul grupului de unități constituit din unități din sectoare diferite, cum sunt holdingurile.
  - Prevederile actuale privind negocierea colectivă la nivel de sector de activitate nu disociază negocierea în sistemul bugetar de cel privat. În sectorul bugetar, contractele colective se încheie, de regulă, cu autoritățile publice, iar în sectorul privat, un factor perturbator îl constituie interesele concurențiale divergente sau chiar contradictorii ale angajatorilor, aspecte care conduc la dificultăți în constituirea unor organizații patronale reprezentative.
  - Declanșarea unui conflict colectiv de muncă în situația inexistenței unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu este prevăzută de actuala reglementare, iar în situația declanșării acestuia, participarea la conciliere și dreptul de organizare al grevei sunt raportate numai la sindicatele reprezentative sau la reprezentanții angajaților;
  - Prevederile privind procedurile de soluționare alternativă a conflictelor colective de muncă prin mediere și arbitraj nu sunt operaționalizate, deși legea actuală prevedea înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj în 90 de zile de la promulgare, în timp ce prevederile privind greva, pe de o parte, îngrădesc dreptul la grevă, iar pe de altă parte, nu sunt suficient de clare, astfel încât organizatorii unei greve să știe exact ce

formalități trebuie să îndeplinească în funcție de nivelul la care se organizează greva, ceea ce îi expune pe aceștia riscului ca grevele să fie declarate ilegale;

- În reglementarea actuală, Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social nu are un calendar reglementat al întrunirilor, fapt care a dus la scăderea rolului acestui organism în cadrul dialogului social. Totodată, nu există proceduri instituționalizate privind consultarea partenerilor sociali în cadrul etapelor Semestrului European, în raport cu adoptarea măsurilor de inclus în Programul Național de Reformă și a măsurilor de răspuns la Recomandările Specifice de Țară, și nici pentru integrarea contribuțiilor partenerilor sociali la realizarea raportărilor privind aplicarea normelor internaționale ale muncii;
- Dialogul social tripartit atât la nivel sectorial, cât și local, este ineficient, deși există structuri instituționalizate, accentul în cadrul structurilor de dialog social este pus prioritar pe informarea partenerilor de dialog social, opiniile partenerilor sociali nefiind luate în considerare de multe ori.

Având în vedere considerentele menționate, se impune necesitatea promulgării unei noi legi a dialogului social, concomitent cu abrogarea actului normativ existent, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, care să favorizeze procesul de dialog social, atât bipartit, cât și tripartit, precum și procedurile prin care acest dialog devine efectiv, proactiv și constructiv.

Noua reglementare urmărește să redefinească și lărgască aria de reglementare în materia relațiilor de muncă, atât în componenta sa preventivă (flexibilizarea organizării sindicale și patronale, lărgirea ariei de participare la negocierea colectivă, disocierea conceptului de reprezentativitate în sistem bugetar și sistem privat, etc.), cât și în ceea ce privește clarificarea și soluționarea cu celeritate a conflictului de muncă (prin reșezarea funcțională a *Oficiului de mediere și arbitraj a conflictelor de muncă*, prin introducerea obligativității de continuare a negocierii pe timpul grevei, prin introducerea ministerului responsabil cu dialogul social în procesul de conciliere, mediere sau arbitraj).

Obiectivele majore urmărite prin noua lege a dialogului social sunt:

a) Flexibilizarea constituirii, organizării și funcționării organizațiilor sindicale și patronale prin:

- Facilitarea constituirii de sindicate în unitățile cu un număr mic de angajați, prin reducerea numărului necesar de membri pentru constituirea unui sindicat restricțiilor și impulsionează mișcării sindicale de la nivelul de bază;
- Instituirea conceptului de reprezentativitate sectorială distinctă în sistemul bugetar și în sistemul privat;
- Redefinirea conceptului de reprezentare în negocierea colectivă la nivel de unitate, prin recunoașterea ca partener de negociere atât a sindicatelor reprezentative, cât și a celor nerepresentative, cu respectarea principiului de reprezentare a majorității angajaților,

conferind astfel, tuturor sindicatelor legal constituite posibilitatea de exercitare a prerogativelor sindicale;

- Modificarea modalității de alegere a reprezentanților angajaților, diferențiat în rândul unităților în care există sindicate nereprezentative și a celor în care nu există nici un sindicat legal constituit;
- Revizuirea procedurilor de negociere la nivel de unitate, concomitent cu instituirea obligației de negociere în unitățile cu minim 10 angajați;
- Crearea posibilității ca organizațiile sindicale să formeze uniuni sindicale teritoriale/județene care pot fi intersectoriale, în vederea consolidării informării și consultării la acest nivel;
- Introducerea unui concept similar dreptului la expertiză, care este strâns legat de dreptul la informare și consultare.

b) Consolidarea rolului sindicatelor în exercitarea prerogativelor lor și redefinirea instituției reprezentanților angajaților, în sensul:

- Se prevede instituția reprezentanților angajaților la angajatorii la care sunt încadrați minimum 10 angajați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative;
- Se reglementează modul de alegere al reprezentanților angajaților cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților în cazul inexistenței vreunui sindicat legal constituit la nivel unității, și/sau cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților nesindicalizați în cazul existenței sindicatelor nereprezentative la nivel unității, după caz;
- Se stabilesc principalele atribuții ale reprezentanților angajaților;
- Se creează posibilitatea ca reprezentanții angajaților să beneficieze pe baza unei negocieri directe cu angajatorul de ore alocate din timpul de lucru pentru desfășurarea activității specifice în îndeplinirea mandatului.
- Se stabilesc atribuțiile reprezentanților angajaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor;

c) Reprezentarea în negocierea a unui contract colectiv de muncă și prevederea posibilităților de aderare sau de opt-out la un contract de muncă încheiat

- Se introduce posibilitatea de participare la negocierea colectivă a sindicatelor nereprezentative, alături de reprezentanții angajaților, eliminând limitarea impusă sindicatelor nereprezentative în exercitarea prerogativelor sindicale;
- Se prevede posibilitatea de aderare la un CCM sectorial de către organizații ne desemnate;
- Se introduce posibilitatea de *opt-out* (ne desemnarea de către unul din angajatorii din grup a CCM-ului încheiat la acest nivel, deși a participat la negocierea colectivă).

d) Reglementarea unei proceduri clare privind declanșarea, reprezentarea, soluționarea și monitorizarea conflictelor colective de muncă și a grevelor

- Se prevede posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă și în situația inexistenței unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate;
- Se instituie posibilitatea apelării la mediere și/sau arbitraj, pentru a evita prelungirea litigiului de muncă până la soluționarea acestuia de către instanța competentă;
- Se reglementează reprezentarea angajaților în conflictele colective de la orice nivel, de către părțile îndreptățite să participe la negociere/părțile care au participat la negocierea colectivă;
- Se instituie mecanisme de monitorizare a conflictelor colective de muncă.
- Se facilitează organizarea grevei prin eliminarea oricăror condiționări în declanșarea lor de reprezentativitatea sindicatelor;
- Se instituie obligativitatea notificării inspectoratelor teritoriale de muncă privind declanșarea grevei;
- Se partajează responsabilitatea greviștilor și a angajatorilor de a asigura o treime din servicii pentru anumite unități din economia națională.

e) Consolidarea dialogului social tripartit instituționalizat

- Se completează atribuțiile Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social și se stabilește un calendar al întâlnirilor;
- Se instituie obligația de constituire a comisiilor de dialog social în cazul reorganizării autorităților și instituțiilor publice și de elaborare a regulamentelor de organizare și funcționare și se completează structura raportului aferent Comisiilor de Dialog Social.

f) Clarificări procedurale pentru uniformizarea practicilor juridice la nivel național

1. Se instituie obligativitatea postării reprezentativității pe site-urile instituțiilor la primirea hotărârii judecătorești de constatare a acesteia, dar și în faza anterioară obținerii acesteia, prin postarea dosarului la emiterea dovezii de depunere a dosarului de reprezentativitate;
2. Se clarifică actele necesare dobândirii reprezentativității, inclusiv sub aspectul constatării numărului total de angajați, pentru fiecare nivel și participarea la negocierea colectivă;
3. Se prevede ca eliberarea certificatului de la inspectoratul teritorial de muncă se face gratuit;
4. Se instituie mecanisme de monitorizare a conflictelor colective de muncă și a grevelor și accesul ministerului responsabil de dialogul social la registrele sindicatelor/patronatelor pentru crearea unei baze de date;
5. Se prevăd noi sancțiuni.

Prezenta reglementare este menită să contribuie la flexibilizarea constituirii organizațiilor partenerilor sociali – organizații sindicale, respectiv patronale și la facilitarea negocierii colective la nivel de unitate, grup de unități și sector de activitate, având la bază ideea conform căreia un dialog social de tip proactiv, transparent și constructiv, poate contribui la creșterea nivelului de trai, respectiv de confort social, atât al angajaților, cât și al angajatorilor, și la pace socială.

Având în vedere cele prezentate, supunem Parlamentului spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă, în regim de urgență.

**Inițiatori,**

**Deputat Gabriel Petrea**

**Deputat Adrian Solomon**

