

## **EXPUNERE DE MOTIVE**

### **Lege privind negocierile colective de muncă**

Prin adoptarea Legii 62/2011 a dialogului social au fost afectate drepturile lucrătorilor de asociere și de negocieri colective prin modul restrictiv de reglementare a:

- Rolului și drepturilor sindicatului nereprezentativ
- Pragurile de reprezentativitate mult prea ridicate impuse de actul normativ pentru negocierea colectivă, atât la nivel de unitate cât și la nivel de sector
- Reglementarea lacunară a modului în care se va desfășura negocierea colectivă în unitățile în care nu există un sindicat reprezentativ în nume propriu,

În fapt perioada din 2011 și până în prezent a reflectat cele de mai sus.

Prin proiectul de lege propus se urmărește reglementarea acoperitoare a modului în care lucrătorii au dreptul de a se asocia în structuri sindicale care să le poată reprezenta interesele și, în egală măsură, reglementarea negocierilor colective de o manieră care să permită desfășurarea acestora, pe de o parte, și o cât mai largă reprezentare a salariaților în procesul de negociere pe de altă parte.

1. Prin legea actuală apreciem că se limitează în mod grav drepturile unor părți ale lucrătorilor de a fi reprezentați în procesul de negociere la nivel de unitate. Astfel, dacă la nivel de unitate există un sindicat reprezentativ cu un procent de 50%+1 salariați, restul salariaților, respectiv un procent de 50%-1 nu sunt nici măcar consultați în procesul de negocieri colective, chiar dacă toți aceștia s-au organizat și au aderat la un sindicat nereprezentativ. Pe de altă parte, practica a demonstrat că în contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate într-o sferă precum cea expusă mai sus, sunt cazuri în care părțile negociatoare (angajatorul și Sindicatul reprezentativ) au convenit chiar o serie de clauze discriminatorii pentru salariați în funcție de adeziunea lor la un sindicat sau altul (în sfera clauzei mai avantajoase pentru liderii sau salariații care sunt membrii ai sindicatului reprezentativ).

Modalitatea de reglementare propusă de actualul proiect păstrează în sine ideea de sindicat reprezentativ, care este și rămâne utilă tocmai pentru a asigura o reprezentare cât mai largă salariaților în procesul de negociere, dar asigură prin forma de reglementare prezentă la masa negocierilor a unui procent mult mai mare de salariați reprezentați.

2. Prin reglementarea actuala se impiedica in practica negocierea colectiva la nivelul unor unitati in care nu exista sindicate reprezentative cu peste 50%+1 de salariatii sau nu exista deloc sindicate. Mai exact, in reglementarea actuala, reprezentarea intr-o situatie precum cea expusa mai sus a salariatilor se face prin reprezentantii salariatilor care urmeaza a fi alesi in adunarea generala a salariatilor din unitate. Nu in putine spete, mai ales in intreprinderile care au puncte de lucru in mai multe localitati, adunarea salariatilor nu se poate intruni in fapt lucru care face imposibila alegerea unui reprezentant a salariatilor si, pe cale de consecinta, desfasurarea negocierii colective, cu toate ca exista obligatia legala a desfasurarii negocierilor colective in intreprinderile cu peste 21 de salariatii.

Actualul proiect limiteaza la maxim aceasta lipsa legislativa reglementand mult mai clar situatia reprezentarii in negocierea colectiva a salariatilor in lipsa unui sindicat reprezentativ in nume propriu la nivelul unitatii.

3. Prin reglementarea actuala se impiedica incheierea contractelor la nivel de sector de activitate. Modul in care este reglementata reprezentarea ambelor parti pentru incheierea unui contract la nivel de sector de activitate si conditiile excesive de incheiere si aplicarea unui contract la nivel de sector fac practica imposibila incheierea unui astfel de contract, desi exista recunoscut si reglementat legal.

In fapt legea actuala impune o sutita de conditii ce trebuie intrunite cumulativ pentru existenta unui contract la nivel de sector:

- a) Conditia de reprezentativitate a partilor care au dreptul de a participa la negocierea colectiva si semnarea contractului la nivel de sector,
- b) Conditia ca atat partea sindicala cat si cea patronala sa reprezinte fiecare dintre ele cel putin 50%+1 din numarul de salariatii din sectorul respectiv in acelasi timp. Aceasta conditie este dublata de aplicabilitatea contractului incheiat de parti numai celor care participa la negociere, lasand partii patronale libertatea de a alege sa nu se asocieze pentru a nu i se aplica contractul colectiv respectiv. O astfel de conditie este recunoscuta drept "conditie pur potestativa din partea celui care se obliga" inca din dreptul roman si este apreciata intotdeauna a fi nula.
- c) Solicitarea de extindere a contractului semnat se face doar de Consiliul National Tripartit.
- d) Extinderea contractului colectiv semnat la nivel de sector se face prin Ordin al Ministrului Muncii.

La ora actuala nu exista nici un contract inregistrat la nivel de sector care sa fi indeplinit toate cele 4 conditii expuse mai sus din 2011, de la aparitia legii, pana in prezent.

Actualul proiect propune mentinerea unor conditii rezonabile pentru incheierea la nivel de sector a unui contract colectiv, dar le reduce in masura in care apreciem ca ar putea, macar la nivelul unora dintre sectoarele de activitate, sa se incheie contracte colective de munca. Astfel proiectul propune mentinerea conditiilor de reprezentativitate a partilor pentru participarea la negocierea colectiva precum si mentinerea unui procent minimal de reprezentare a salariatilor pentru a se

putea exinde contractul la nivelul întregului sector. Proiectul actual apreciază însă necesară dar și suficientă îndeplinirea condiției de reprezentare a 50%+1 din salariații din sectorul respectiv de oricare din părțile prezente la negociere.

4. Prin dispariția contractului colectiv de muncă la nivel național în urma intrării în vigoare a Legii 62/2011 un număr semnificativ de salariați din economia națională a rămas neacoperit de un contract colectiv de muncă.

Prezentul proiect propune reintroducerea contractului colectiv de muncă la nivel național cu respectarea principiilor reprezentativității părților în negocierea colectivă. Pe de altă parte prezentul proiect a ținut seama și de observațiile cu privire la efectele aplicabilității unui astfel de contract la nivel național drept pentru care a prevăzut în mod limitativ capitolele ce pot face obiectul negocierii la nivel național de către partenerii sociali.

5. Protecția persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor, deși menținută aparent de legislația actuală, este pur formală fiind de fiecare dată ocolită printr-o formă de discriminare indirectă a acestor persoane. Mai mult legislația actuală se limitează a oferi această protecție doar pe perioada mandatului.

Proiectul își propune să dea eficiență prevederilor legale actuale în sensul de a asigura o protecție reală, fără a deveni excesivă, persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului și care sunt expuse în relația cu angajatorul prin însăși natura funcției pe care o ocupă. Proiectul urmărește să ofere astfel garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului reprezentanților aleși ai sindicatelor astfel încât ei să-și poată îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și a le promova interesele profesionale, economice, sociale, etc.

Situația expusă mai sus privind drepturile încălcate de actuala legislație și efectele aplicării acestora din care rezultă afetarea dialogului social în România sunt susținute și de următoarele:

În studiul realizat cu susținerea Echipei de Suport Tehnic pentru Muncă Decentă/ Biroul pentru țările din Europa Centrală și de Est Echipa de Suport Tehnic pentru Muncă Decentă/ Biroul pentru țările din Europa Centrală și de Est al Organizației Internaționale a Muncii privind **Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România** cu referire la modificările legislative din 2011, inclusiv ale celor produse prin adoptarea Legii 62/2011 se concluzionează ca:

- nu mai există un contract colectiv de muncă unic la nivel național;
- numărul de contracte colective de muncă înregistrate la nivel de unitate s-a redus la aproximativ jumătate.

Menționăm între cauzele acestui fenomen:

- Prevederea unor criterii foarte exigente de obținere a reprezentativității de către sindicate, neconcordante cu rata reală a sindicalizării din România. Condițiile impuse de lege (creștere de

la 1/3 din numărul salariaților la ½ plus unu) apar ca excesive în raport cu gradul de sindicalizare în România (în medie de 30% din numărul total al salariaților);

– În anumite situații, lipsa de interes din partea organizațiilor patronale de obținere a reprezentativității la nivel de sector, ceea ce face imposibilă derularea negocierii;

– Amplificarea drepturilor de reprezentare a reprezentanților salariaților, în detrimentul reprezentării sindicale a acestora. În realitate, instituția reprezentanților salariaților nu a funcționat niciodată în mod eficient, astfel încât preluarea unor atribuții din sfera de negociere proprie până acum sindicatelor face ca o parte dintre lucrători să nu fie practic reprezentați. Potrivit legii, este posibilă excluderea sindicatului de la negocierea colectivă, dacă acesta e nereprezentativ, și negocierea exclusiv cu reprezentanții salariaților (art. 135 (1) lit. b)

– Prin noile reglementări, la nivel de sector, pe lângă condiția inițială de reprezentativitate pentru organizația patronală (minim 10% din salariați angajați în unitățile afiliate), înregistrarea contractului negociat se poate face „numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate” (Legea 62/2011, art. 143 alin. 3).

Consecința imediată este creșterea spectaculoasă a numărului de salariați care ar trebui să fie angajați în unitățile afiliate, pentru a se dobândi reprezentativitatea, ceea ce a determinat unele confederații sindicale să aprecieze reglementarea drept “absurdă”<sup>113</sup>. Iată două exemple privind efectele acestei modificări:

În sectorul Comerț:

– vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 88.469 salariați (10% din salariații din sector)

– noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 411.350 salariați.

În sectorul Construcții:

– vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 39.334 salariați;

– noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 147.500 salariați.

### **Sub aspectul gradului de acoperire a lucrătorilor prin contracte colective de muncă**

Principiul opozabilității erga omnes a prevederilor contractelor colective de muncă, aplicabil până în 2011 în România, a fost parțial înlăturat, în prezent el găsinde-și locul numai în ceea ce privește contractul colectiv de la nivel de unitate.

Între cauzele fenomenului de descreștere a numărului de lucrători acoperiți prin contracte colective de muncă se numără:

– eliminarea obligativității negocierii colective anuale;

– eliminarea contractului colectiv la nivel național.

– faptul că la nivelele superioare negocierea depinde de măsura în care federațiile patronale și-au obținut reprezentativitatea (la nivel de sector), respectiv au constituit grupul de unități – or aceștia nu au întotdeauna interesul de a o face. Gradul de interes pentru constituirea în organizații patronale poate fi uneori redus, fiind posibil în consecință să se diminueze și rolul contractelor colective de muncă de la nivelul sectoarelor de activitate;

– dificultățile în obținerea reprezentativității.

**Concluziile raportului Comitetul European pentru Drepturi Sociale 2014**, date publicitatii in luna ianuarie 2015 privind incalcarea prevederilor din Carta Socială Europeană (revizuită) prevad ca Romania incalca, prin reglementarea interna (Legea 62/2011) urmatoarele drepturi fundamentale reglemantate de Carta:

**Incalcarea art.5 – Dreptul la organizare**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 5 din Carta pentru motivul că dreptul sindicatelor de bază non-reprezentative să își exercite prerogativele esentiale sindicale este restricționat.

**Incalcarea art.6 – Dreptul la negociere colectivă**

**Punctul 4 - acțiune colectivă**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 6§4 din Carta, pe motiv că numai sindicatele reprezentative pot întreprinde o acțiune colectivă.

De asemenea Comitetul continua sa tina sub observatie Romania cu privire la incalcarea altor 2 puncte ale art.6 din Carta, respectiv:

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

- Punctul 1 - consultare comună

- Punctul 2 - proceduri de negociere

**Incalcarea art.28 – Dreptul reprezentantilor lucratorilor la protectie in intreprindere si facilitatile acordate acestora**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 28 din Carta pentru motivul că protecția acordată reprezentanților lucrătorilor nu se prelungește pentru o perioadă de timp rezonabilă după încheierea mandatului lor.

Proiectul urmareste corectarea legislatiei actuale pentru conformarea acesteia cu prevederile Cartei Social Europene (revizuite) enuntate mai sus.