

EXPUNERE DE MOTIVE

Economia de piata functionala presupune o reglementare a raporturilor de munca intre angajator si angajat responsabila si echilibrata, in concordanta cu drepturile omului si drepturile de proprietate asupra mijloacelor de productie.

Proprietarul, indiferent de forma de proprietate, angajand propriile resurse in crearea de locuri de munca, are interesul sa-si valorifice aceste resurse conform obiectului de activitati legale pe care si le-a asumat in cadrul unor relatii de munca contractuale cu un numar de angajati, contribuind in acest fel la prosperitatea personala si a celor cu care are contracte de munca.

Eficienta oricaror procese economice depinde in mare masura de armonia relatiilor si intereselor celor care convin sa conlucreze in a pune capitalul si munca in valoare. Prin aceasta armonie trebuie intelease si asumarea echilibrata a responsabilitatilor si obligatiilor reciproce, astfel incat intre partenerii sociali, la orice nivel, sa primeze dialogul indreptat spre solutii benefice tuturor celor care isi angajeaza resursele proprii.

Comparativ cu progresele realizate in politicile si mecanismele diferitelor piete- ale produselor si serviciilor, ale capitalului – piata fortei de munca ramane tributara unei legislatii incomplete, confuze si unor comportamente si mentalitati ramase in urma fata de evolutia relatiilor de proprietate.

In mare parte, deficientele in functionarea pietei fortei de munca constituie cauze ale ritmului lent al privatizarii si restructurarii sectorului de stat, dar si ale unor comportamente atipice sectorului privat, respectiv munca la negru, neindeplinirea obligatiilor sociale ale angajatorului, recurgerea la forme de evaziune.

In prezent, relatiile de munca sunt reglementate printr-un complex de legi elaborate inainte si dupa anul 1990, fara a exista insa un cadru unitar de armonizare a acestora, in contextul schimbarii pe fond, a relatiilor de proprietate asupra mijloacelor de productie. Codul muncii, adoptat la 23.11.1972 si intrat in vigoare la 01.03.1973, este in prezent – cu mici modificari, mai mult de forma si nu de fond – legea de baza referitoare la regimul juridic al relatiilor de munca.

Dupa 1990, sub presiunea sindicala, legislatia muncii a devenit – in fapt – o legislatie cu prevederi minimale, de la care, prin contracte colective de munca, se poate deroga cu usurinta, dar intotdeauna in favoarea angajatilor.

O mare parte din ansamblul drepturilor si indatoririlor directe ale angajatilor, si care in mod firesc ar trebui reglementate prin contracte individuale de munca, sunt in fapt, statornicite prin contractele colective de munca. Drepturile angajatorului sunt insuficient reflectate si protejate, existand un puternic dezechilibru legislativ in comparatie cu drepturile angajatilor.

In forma actuala a Codului muncii, ca si in legislatia muncii aflata in vigoare, nu exista prevazuta nici o posibilitate legala de evitare sau de echilibrare de catre angajator o declansarii sau a urmarilor unei greve, decat prin acceptarea conditiilor impuse de catre angajati.

Pentru “functionarii publici” – care din punct de vedere juridic sunt tot salariati angajati in baza unui contract individual de munca, se aplica o regula aparte, salarizarea, concediul de odihna si alte drepturi fiind stabilite nu prin negociere colectiva si/sau individuala, ci prin acte normative speciale.

Pentru judecatori, procurori etc. s-au adaptat o serie de reglementari legale care constituie pentru ei adevarate “ statute de personal”, chiar daca acestea nu sunt denumite si recunoscute ca atare, ci sunt incluse – in mod total nefiresc – sub forma unor capitole separate in legi care reglementeaza domenii de activitate diferite (organizare judecatoreasca sau administrativa, etc.)

Din analiza efectuata a rezultat ca in ultimii 11 ani in Romania, pentru reglementarea raporturilor de munca s-a utilizat un Cod al muncii avand prevederi corelate cu noua situatie socio-economica, numai in proportie de cca. 25% (numai 48 articole, din totalul de 191, pot fi aplicate fara nici o modificare) cca. 39% din articole necesitand reformulari, iar cca. 8% fiind abrogate sub efectul prevederilor Constitutiei sau a legilor adoptate dupa 1990.

De asemenea cca. 28% din prevederile actualului Cod al muncii (53 articole) nu isi mai gasesc actualitatea, acestea fiind concepute sa reglementeze raporturile de munca intr-o economie centralizata, avand ca proprietar fictiv a mijloacelor de productie, insasi salariatii.

Proiectul noului Cod al muncii, prezentat alaturat, ia in considerare si are la baza:

- prevederile internationale privind drepturile omului;
- prevederile legislative internationale privind relatiile de munca;
- prevederile Directivelor Uniunii Europene in acest domeniu;
- prevederile Constitutiei Romaniei si a legislatiei romane in domeniu, aflate in vigoare;

- prevederile contractelor colective de munca la nivel national, tratate din punct de vedere al drepturilor castigate;
- preluarea critica a unei parti din vechiul Cod al muncii
- introducerea unor noi concepte privind relatiile angajat-angajator.
- precizarea cu claritate si in conditii echitabile a drepturilor si obligatiilor angajatului si angajatorului in cadrul raporturilor de munca;
- precizarea cadrului juridic si a metodologiei procedurale care reglementeaza raporturile de munca, atat pentru persoane fizice/juridice romane, cat si pentru cele straine sau apatrizi;
- precizarea organelor competente si a modului de control privind respectarea prevederilor prezentului Cod, precum si a legislatiei muncii in general.

In acest sens, proiectul de Cod al muncii cuprinde prevederi referitoare la:

- a) respectarea si protejarea proprietatii, inclusiv a celei intelectuale;
- b) inlaturarea oricaror forme de discriminare bazate pe considerente de rasa, etnie, popor, religie, sex, varsta, origine sociala, situatie familiala, optiuni politice sau sindicale;
- c) acordarea unei atentii speciale in protejarea sanatatii angajatilor si refacerii capacitatii normale de munca
- d) asigurarea unor conditii speciale de munca si ajutor pentru femeile gravide sau care cresc si ingrijesc copii cu probleme fiziologice;
- e) reintroducerea si dezvoltarea institutiei uceniciei, atat la locul de munca, cat si prin unitati de instruire specializate, intreaga activitate fiind reglementata si coordonata printr-un organism national unic
- f) introducerea unei forme organizate si monitorizate la nivel national si zonal, de orientare si formare profesionala a tinerilor cu varsta cuprinsa intre 16-30 ani, precum si de reconversie profesionala pentru restul populatiei active;
- g) respectarea dreptului de integrare in societate a persoanelor handicapate, prin crearea posibilitatii muncii acestora la domiciliu;
- h) liberalizarea posibilitatilor legale de obtinere de castiguri suplimentare de catre toate categoriile de angajati;
- i) introducerea unui nou concept privind durata valabilitatii contractului individual de munca, in sensul renuntarii la contractele de munca cu durata nedeterminata si introducerea conceptului de contract individual de munca pentru activitate permanenta si a contractului individual de munca pentru activitate temporara. Acest nou concept echilibreaza raporturile de munca intre angajat si angajator, pe de o parte, iar pe de alta parte genereaza, o mai puternica motivare a angajatului;
- j) asigurarea dreptului angajatului la stabilitate in munca si sanctionarea concedierilor abuzive;
- k) asigurarea dreptului angajatorului de a-si baza activitatea pe contracte de munca ferme si sigure;

- l) introducerea unor forme de despagubire reciproce, negociate si convenite la semnarea contractului de munca, intre angajat si angajator, in cazul desfacerii inainte de termen sau a rezilierii abuzive a contractului individual de munca;
- m) introducerea unor sanctiuni severe pentru munca "la negru" si exploatarea copiilor
- n) asigurarea unui cadru unitar de reglementare a conflictelor de munca si de reducere a tensiunilor sociale;
- o) introducerea conceptului de lock-out, ca instrument de echilibru a relatiilor socio-economice dintre syndicate si patronat, dintre angajati si angajator;
- p) crearea unor conditii de egalitate reala intre angajati si patroni in rezolvarea conflictelor de interese, prin eliminarea posibilitatii folosirii abuzive a dreptului la greva ca element de presiune in timpul negocierilor.

Practic, in noua forma, Codul Muncii poate fi utilizat si ca un Cod de procedura in reglementarea relatiilor de munca in Romania, aducand claritate, precizie, stabilitate, atribute absolut necesare aplicarii uniforme, consecvente si in deplina incredere a legislatiei in domeniu.

Inițiatori:

Deputați

Stoica Valeriu

Pop Napoleon

Știrbeș Cornel

Coifan Viorel

Luchian Ion

Rușanu Dan Radu

Nicolaescu Eugen

Popa Cornel

Anton Marin

CORNEL BOIANȘIU
 HASOTTI PUIC
 CĂLĂBĂȘAN ANDREI-IOAN
 DINU PATRICEA
 HONORAT
 Știrbeș
 Viorel
 Luchian
 Rușanu
 Nicolaescu
 Popa
 Anton