



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

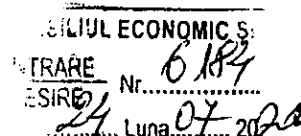
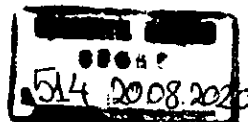
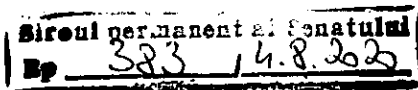
www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Către,



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

Doamnei Secretar General Izabela CHENCIAN

Stimată doamnă Secretar General,

Referitor la adresa dumneavoastră nr. XXXV/2837/14.07.2020, înregistrată la Consiliul Economic și Social cu nr. 5894/17.07.2020, vă transmitem alăturat punctele de vedere exprimate de părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social referitoare la **propunerea legislativă privind modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011 (b383/8.07.2020).**

Cu deosebită considerație,

Președinte
Iacob BĂCIU





CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

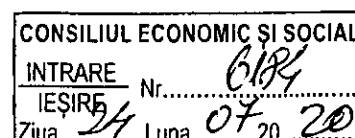
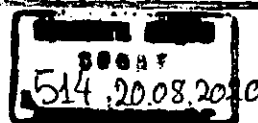
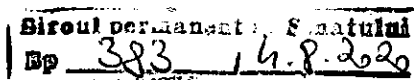
E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



PUNCTE DE VEDERE

referitoare la propunerea legislativă privind modificarea și completarea

Legii dialogului social nr.62/2011 (b383/8.07.2020)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerea legislativă privind modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011 (b383/8.07.2020)*.

În temeiul art. 6 alin. (7) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 22 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare, în ședința din data de 23.07.2020, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.37/18.03.2020, modificată prin Hotărârea Plenului nr.52/14.05.2020, părțile reprezentate în Plenul Consiliului Economic și Social și-au exprimat următoarele **puncte de vedere**:

➤ 8 reprezentanți ai părții sindicale și reprezentanții asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ;

➤ 4 reprezentanți ai părții sindicale au votat pentru avizarea **FAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarele observații și propuneri de modificare:

- la art 128. alin. (1) se propune modificarea sintagmei "se pot negocia" cu „se negociază obligatoriu” sau să se efectueze modificarea astfel cum este trecut și la art. 128. alin.(5) unde este scris: "se negociază" în caz contrar se propune radierea/ eliminarea art. 128 alin. (1) și renumerotarea articolului;
 - la art.135 alin. (2) în loc de: „Alegerea reprezentanților lucrătorilor se face prin votul secret a cel puțin jumătate plus unul din numărul angajaților unității **ce nu sunt** membri într-un sindicat constituit la acest nivel.” să fie modificat cu: „Alegerea reprezentanților lucrătorilor se face prin votul secret a cel puțin jumătate plus unul din numărul angajaților unității **ce nu trebuie să fie** membri într-un sindicat constituit la acest nivel.
 - eliminarea din textul propunerii a sintagmei "reprezentanții lucrătorilor", care nu pot avea calitatea de parteneri sociali în nici o circumstanță (se încalcă prevederile art. 9 din Constituția României, coroborat cu art. 20 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și cu art.11 din Convenția Europeană a drepturilor omului privind libertatea de asociere). Omul – persoană fizică, în calitatea de lucrător, nu poate fi obligat să se organizeze, în afara prevederilor legale privind partenerii sociali;
 - prevederile legii nu pot fi optionale, deoarece se omite sensul actului normativ, de a delimita clar ce este permis și ce nu (de exemplu "se pot" se va înlocui cu "se vor");
 - se vor elimina la art. 131 alin. (3)-(5), la art.133 alin. (5), la art.135 alin. (2)-(4), la art. 140 alin.(4), cu modificarea corespunzătoare a alin. (5), la art. 141 alin. (4);
 - contractele încheiate la nivel de sector de activitate se aplică întregului sector, având regim similar contractului la nivel național. Nu se pot accepta prevederi discriminatorii pentru contractul la nivel de sector de activitate și nu s-ar justifica obligativitatea reprezentativității părților.
- reprezentanții părții patronale și 3 reprezentanți ai părții sindicale au votat pentru avizarea **NEFAVORABILĂ** a proiectului de act normativ, cu următoarea **motivare**:

• PROTECȚIA LIDERILOR SINDICALI

Propunerea legislativă prevede protecția liderilor în fața concedierii în termen de 2 ani de la încetarea mandatului.

Această prevedere este neconstituțională, potrivit Curții Constituționale a României care a decis în 2015 că articolul din Codul Muncii care prevede că liderii de sindicat nu pot fi concediați este neconstituțional. Curtea a motivat că ei trebuie să beneficieze de protecție pentru activitatea sindicală depusă, și nu pentru cea profesională, de bază.

“Curtea a reținut că scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală prin instituirea unei măsuri de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, nu poate veni în coliziune cu interesele angajatorului, care,

respectând dispozițiile criticate, este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta dreptul de proprietate, consacrat de art.44 din Constituție. Evident că o protecție a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului se impune, dar o astfel de protecție trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată (asigurată, de altfel, de prevederile din Codul muncii), iar nu în ceea ce privește activitatea profesională, de bază, a angajatului, care este într-o situație juridică identică cu ceilalți angajați sub aspectul incidenței dispozițiilor din Codul muncii"

• OBLIGATIVITATEA NEGOCIERII CCM LA TOATE NIVELURILE

În prezent, este obligatorie negocierea colectivă doar la nivel de unitate, cu excepția situației când unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

Principiul negocierilor voluntare este statuat de Organizația Internațională a Muncii (OIM) prin art. 4 din Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă.. Această Convenție a fost ratificată și este aplicabilă și în România.

De asemenea, practica europeană se raportează la negocierile colective, indiferent de nivel, ca la un act de voință a părților. În măsura în care există obligativitatea negocierilor la nivel de unitate, părțile nu mai sunt interesate de negocierea la nivel de sector. În cazul în care negocierea ar fi voluntară la toate nivelurile, părțile s-ar putea orienta către negocierea la nivel de sector. A se vedea cazul Germaniei, unde majoritatea contractelor sunt negociate la nivel de sector, fără a exista însă obligativitatea negocierii la vreun alt nivel.

Totodată, negocierea la nivel de sector se poate face, în mod voluntar, dacă există interese comune. Aceste interese sunt mai mari în măsura în care sectoarele sunt mai bine definite. În prezent, în România sunt definite doar 30 de sectoare, ceea ce face ca interesele comune între companiile din fiecare sector să fie foarte limitate.

• PARTICIPAREA OBLIGATORIE A SINDICATULUI LA ȘEDINȚELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

În prezent, obligațiile de informare și consultare a angajaților sunt reglementate de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Obligația există inclusiv pentru deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, în forma actuală, prevede posibilitatea invitării sindicatului reprezentativ la ședințele consiliului de administrație, cu obligativitatea comunicării hotărârilor adoptate în 2 zile lucrătoare, indiferent dacă angajatorul a decis sau nu să invite sindicatul reprezentativ la ședința respectivului organ de conducere.

Existența unui dialog social eficient se bazează pe dreptul la informare și consultare a salariaților, cu privire la activitatea întreprinderilor, garanția valorificării sale fiind dată prin Legea 467/2006, ce transpune dispozițiile Directivei 2002/14/CE.

Legislația actuală transpune efectiv acest principiu de bază prin faptul că angajatorul *"poate invita"* (evident, dacă consideră că această măsură este adecvată în conformitate cu articolul 11 din recomandarea OIM nr. 129/1967). Cu toate acestea, acum se încearcă schimbarea acestui principiu, obligând angajatorul să comunice cu angajații într-un mod predefinit (prin invitarea acestora în mod obligatoriu în ședințele consiliului de administrație).

Prevederile referitoare la obligativitatea invitării sindicatului la ședințele CA reprezintă o imixtiune inutilă în organizarea companiei, cu un impact major asupra autonomiei decizionale, care aduce o tensionare inutilă a dialogului social la nivel de unitate.

De asemenea, o astfel de soluție este și contrară dreptului angajatorului de a deține anumite informații confidențiale, informații "apărate" în cuprinsul tuturor reglementărilor europene privind dreptul la informare a salariaților.

Aceasta propunere este contrară Recomandării OIM nr. 129/1967, care prevede clar că angajatorul își comunică intențiile sale sindicatelor (în scopul consultării), în modalitatea pe care o consideră oportună.

De altfel, așa cum stipulează și Recomandarea mai sus menționată, fiecare societate trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a aduce la cunoștința sindicatului stabilirea și aplicarea politicilor privind comunicările între conducere și salariați.

Angajatorul, precum și sindicatul ar trebui, în interesul lor comun, să recunoască importanța unui climat de înțelegere reciprocă, favorabil atât eficienței companiei, cât și aspirațiilor salariaților. Acest climat ar trebui promovat prin diseminarea rapidă și schimbul de informații cât mai complete și mai obiective, cu privire la diferitele aspecte ale vieții companiei și la condițiile sociale ale salariaților.

Așa cum arătăm mai sus, legislația românească are deja o lege specială care reglementează transferul de informații de la angajator la angajați (Legea 467/2006). Art.2 din respectiva lege stabilește faptul că modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii și contractelor colective de muncă. În definirea și aplicarea modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții angajaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii, cât și de cele ale angajaților.

În art.5 din legea mai sus menționată se reglementează dreptul salariaților la informare și consultare, în trei domenii: traseul și evoluțiile de natură strategică, din punct de vedere economic și financiar, structura, dinamica și evoluția locurilor de muncă, precum și eventualele măsuri necesare a fi dispuse și implementate, actele și faptele administrativ-dispozitive care pot determina modificări definitorii, importante și de substanță în organizarea și structura muncii.

De asemenea, în art.6 se prevede că modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

Recomandarea OIM nr. 129/1967 definește elementele pentru o politică de comunicare în cadrul întreprinderii, care trebuie:

- adaptată la natura întreprinderii în cauza, ținând cont de mărimea acesteia și de compoziție și interesele forței de muncă;
- concepută astfel încât să asigure o comunicare reciprocă în 2 direcții: între reprezentanții conducerii și salariați și între reprezentanții conducerii și sindicate;
- să selecteze canalele de comunicare pe care le consideră adecvate pentru tipul de informații care trebuie transmise, pe baza circumstanțelor fiecărei situații particulare.

În acest context, impunerea invitării sindicatelor la ședințele consiliului de administrație va deschide calea spre abuzuri și implicit conflicte, întrucât, într-o interpretare extensivă, majoritatea aspectelor discutate în CA ar putea avea implicații de interes profesional și social. Astfel, delegații sindicatelor ar deveni invitați permanenți în CA, ceea ce ar putea tensiona relațiile dintre cele două părți și ar duce la înrăutățirea actului dialogului social.

Având în vedere cele de mai sus, dacă se dorește totuși modificarea prevederilor legale cu privire la informarea și consultarea angajaților, luând în calcul și problemele angajatorilor, modificările trebuie făcute la Legea specială - Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

• REPREZENTATIVITATE PRIN AFILIERE

- în prezent, reprezentativitatea nu este posibilă prin afiliere.
- instituirea reprezentativității prin afiliere ridică următoarele probleme:
 - cei care participă la negocieri nu au o putere reală fără să reprezinte majoritatea
 - dă posibilitatea de imixtiune a organizațiilor sindicale de la niveluri superioare în negocierea CCM-urilor de la nivel de unitate
 - este nepotrivit ca o confederație/federație să poată veni să negocieze contractul colectiv de muncă din companii al cărui profil sau specific al activității nu îl cunosc

Posibilitatea ca un contract colectiv la nivel de unitate să fie negociat de un sindicat care să nu fie reprezentativ anulează libertatea de exprimare a angajaților prin reprezentanții acestora. Din aceleasi motive pentru care nu suntem de acord cu reprezentativitatea prin afiliere nu putem fi de acord cu negarea dreptului de opinie al salariaților. La orice nivel, partenerii de negociere pot fi numai aceia care sunt organizații sindicale și patronale relevante pentru nivelul respectiv.

• CONTINUTUL CCM

Potrivit prevederilor acestui proiect, Contractul colectiv de muncă la nivel național trebuie să aibă în vedere ierarhizarea funcțiilor salariale din economia națională, în funcție de studii și experiență.

În ceea ce privește CCM la nivel național:

- Un CCM la nivel național poate genera în cascadă dezechilibre economice prin aplicarea sa tuturor agenților economici, indiferent de domeniul de activitate.
- Scăderea pragului de reprezentativitate la nivel național, de sector și unitate, va duce la destabilizarea mișcării sindicale și la scăderea autorității și forței de negociere pentru organizațiile sindicale și nu mai conferă sindicatului legitimitatea în negocierea contractelor/acordurilor colective;
- Introducerea negocierilor la nivel național ar avea un impact negativ la nivelul întregii economii. Se discută foarte mult despre faptul că multe persoane din cadrul forței de muncă naționale nu sunt acoperite de un contract colectiv, ceea ce este adevărat, dar impunerea unor condiții tuturor întreprinderilor din piață fără a cunoaște în ce măsură își permit acest lucru ar putea conduce la blocaje, falimente și ca efect ar avea pierderea de locuri de muncă și nu îmbunătățirea condițiilor de muncă.
- Chestiunile care în trecut erau incluse într-un CCM la nivel național (înainte de 2011) sunt în prezent reglementate de Codul Muncii.
- CCM la nivel național nu există în niciun stat membru UE.

În ceea ce privește **indicii de ierarhizare a funcțiilor salariale din economia națională** în funcție de studii și experiență, un proiect de lege pe această temă a fost declarat luna aceasta **neconstituțional**.

Există deja o propunere legislativă privind modificarea legii dialogului social, înregistrată la Camera Deputaților sub nr. PLX 715/2018, în acest sens, discuțiile dintre partenerii sociali fiind destul de avansate;

Deși este vorba despre un proiect de lege care se referă la **trei parteneri mari de dialog**, modificările vizează în special **sindicatul**, cărora le conferă **mai multe pârghii de acțiune**, raportat la libertatea de mișcare a angajatorilor. De exemplu:

- se propune ca un sindicat să **se poată constitui mai ușor**, cu numai 5 membri fondatori;

- la art. 22 se elimină forma actuală a alineatului (2): **“(2) Organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale”**

și se înlocuiește cu: "Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale **sunt obligate** să pună la dispoziția organizațiilor sindicale, **cu titlu gratuit**, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege." **Un agent economic privat nu poate și nu este normal să fie obligat să pună la dispoziție gratuit spații.**

De asemenea, propunerea legislativă este pe alocuri **neclară**, anumite modificări pot fi doar deduse, nefăcându-se o trimitere clară la acestea. De exemplu, se spune că **articolul 2 se modifică**, dar practic articolul modificat înseamnă doar textul de la alineatul (1), deci se poate înțelege că s-a **eliminat alineatul (2)**: "**art. 2 alin. (2) Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic**". În afară de această neclaritate, dacă se dorește eliminarea acestei prevederi, ar însemna că **organizațiile sindicale vor putea să desfășoare și activități cu caracter politic**, ceea ce este **de nedorit**, având în vedere că acestea au rolul de a susține interesele membrilor lor.

În forma propusă, acest proiect nu este menit să susțină dialogul social, ci din contră, va genera mai mult conflict între angajați și angajatori într-un context economico-social complex, care are nevoie de atenția tuturor pentru redresare. Totodată, acesta nu ține cont de faptul că există deja alte două proiecte de lege de modificare a Legii dialogului social în dezbatere în Parlament, dintre care unul în formă avansată. România se află într-una dintre cele mai delicate momente după 1989. În timp ce criza de sănătate publică se transformă în criză economică, se așteaptă, potrivit estimărilor instituțiilor economice financiare, la o scădere a economiei de până la 6%. Organizația Internațională a Muncii estimează că aproximativ 12 milioane de locuri de muncă se vor pierde în Europa ca urmare a efectelor pandemiei COVID-19, iar o parte dintre acestea vor fi în România. Este un moment critic, în care partenerii sociali trebuie să-și folosească energiile pentru a identifica împreună soluții pentru cei aflați în pericol.

În acest context nu se consideră a fi prioritară reșezarea puterii de negociere a partenerilor sociali într-o nouă lege, având în vedere că la Camera Deputaților este deja în dezbatere, de câțiva ani, un alt proiect de lege de rescriere a Legii dialogului social. Mai mult, există și un al treilea proiect de lege cu același subiect care nu a fost încă dezbătut. Multitudinea de propuneri legislative care se succed și se suprapun contribuie la un grad mare de instabilitate, în schimb, patronatele își doresc canalizarea energiei pentru un dialog constructiv în legătură cu măsurile de relansare economică și păstrare a locurilor de muncă.

În ceea ce privește filosofia dialogului social, rolul său principal este acela de a asigura participare și consens între principalii actori implicați în raporturile de muncă: angajați și angajatori. Un dialog social structurat poate asigura premisele soluționării unor probleme de natură economică și socială din societate, de a încuraja buna guvernare și de a asigura pacea socială ca precondiție pentru dezvoltare sustenabilă și progres economic și social. Condițiile

care permit desfășurarea dialogului social includ: dorință reală și angajament de implicare în dialog în mod voluntar, organizații independente, atât din partea angajaților, cât și a angajatorilor, respectarea dreptului de liberă asociere și negocieri colective.

La nivel european, dialogul social a fost inclus ca principiu de bază în Pilonul European al Drepturilor Sociale, fiind astfel încurajate consultările partenerilor sociali în elaborarea și implementarea de politici economice și sociale, precum și negocierile și încheierea contractelor colective pe subiecte relevante, cu respectarea autonomiei și dreptului la acțiune colectivă.

Statele membre UE organizează dialogul social în funcție de istoric și structura economică, principiul de bază fiind caracterul voluntar, indiferent de nivelul la care sunt organizate negocierile colective. Se remarcă, cu precădere, în cadrul statelor membre, numărul mare de sectoare de activitate definite, precum și absența contractelor de muncă la nivel național. Natura dialogului social este dată de contextul istoric și social, astfel că se poate observa cum în Europa Centrală și de Est dialogul social este încă în proces de consolidare. În plus, dată fiind perioada istorică în care ne aflăm, cadrul legal și de reglementare trebuie să aibă în vedere evoluțiile tehnologice și schimbările de natură economică, socială și în domeniul muncii care vin odată cu aceasta.

Astfel, orice modificări aduse Legii dialogului social trebuie să țină seama de revoluția industrială 4.0, digitalizarea muncii, noile forme de muncă – flexibilizarea, formele atipice, munca pe platforme, să răspundă într-o manieră flexibilă acestor noi provocări, să încurajeze dialogul real și negocierile voluntare la toate nivelurile. Totodată, negocierea la nivel de sector se poate face, în mod voluntar, dacă există interese comune. Aceste interese sunt mai mari în măsura în care sectoarele sunt mai bine definite. În prezent, în România sunt definite doar 30 de sectoare, ceea ce face ca interesele comune între companiile din fiecare sector să fie foarte limitate.

- Nu există acord prealabil între părțile vizate de această propunere legislativă, respectiv patronate și sindicate.
- Confederațiile patronale reprezentative la nivel național nu susțin nici o modificare a Legii nr. 62/2011, nefiind momentul oportun.

Președinte,
Iacob BACIU

