**EXPUNERE DE MOTIVE**

|  |
| --- |
| **Secțiunea 1****Titlul proiectului de act normativ****Lege** privind modificarea Legii dialogului social, nr. 62/2011 |
| **Secțiunea a 2-a****Motivul emiterii actului normativ** |
| 1. **Descrierea situației actuale**

Elementele cele mai importante asupra cărora Guvernul României, apreciază că sunt factori care frânează îmbunătățirea dialogului social, consolidarea - capacității de acțiune a partenerilor sociali și fragmentează dialogul social au fost relevate de analizele furnizate atât de organizațiile sindicale consultate, cât și de federațiile și confederațiile patronale care au răspuns solicitării guvernamentale de consultare publică.Situația actuală, identifică unele disfuncționalități de natură tehnică care necesită amendarea actului normativ existent, după cum urmează:**I: ASPECTE LEGATE DE ÎNFIINȚAREA, ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA ORGANIZAȚIILOR SINDICALE ȘI PATRONALE:** 1. **Organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale** și patronale

**a.1. - numărul de membri necesar constituirii unui sindicat**. În prezent, art. 3 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 prevede un număr minim de 15 angajați din aceeași unitate pentru constituirea unui sindicat. Analizând structura economiei naționale se constată că prevederea restrânge dreptul de constituire a sindicatelor pentru aproximativ 1,2 milioane de persoane, care au calitatea de angajați, întrucât aceștia sunt angajați în peste 465.000 de unități (IMM), al căror număr total de angajați este sub pragul 15 de persoane.**a.2. – constituirea uniunilor teritoriale sindicale**.Legea în vigoare, prin art. 41 alin. (4) prevede posibilitatea 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.a.3. – **constituirea organizațiilor patronale** Legislația actuală nu diferențiază statutul 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, partenerul de dialog social fiind instituțiile și autoritățile publice centrale și locale.1. **Negocierea contractelor colective de muncă**

În prezent, negocierea colectivă este reglementată pe următoarele niveluri: la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, la nivel de sector de activitate. Ceea ce îngreunează acest proces, conform legislației în vigoare, poate fi rezumat astfel:***b.1.- 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 nereprezentative neafiliate cât și angajații nesindicalizați și încalcă atât dreptul, cât și obligația sindicatelor legal constituite de a reprezenta interesele membrilor săi, cât și drepturile angajaților nesindicalizați de a se auto reprezenta 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. ***b.2. – procedurile de negociere 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.***b.3. procedurile de negociere la nivel de sector de activitate*** *–* 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 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.1. **Menținerea într-un regim juridic comun a sistemului public cu cel privat**

Conform Legii 62/2011, forma actuală, procedurile specifice negocierii și încheierii contractelor colective de muncă nu prevăd criterii specifice pentru asigurarea legitimității părților în negocierea colectivă. În plus, în economia națională există un dezechilibru constant între densitatea sindicală în sistemul bugetar (aprox.80%) și cea în sistemul privat (20%), pe de o parte și densitatea patronală în sistemul privat, generând o lipsă de interes în negociere și imposibilitatea extinderii efectelor contractelor colective de muncă sectoriale. 1. **PROBLEME LEGATE DE CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ**

Actuala reglementare nu prevede posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă în situația inexistenței unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, iar în situația declanșării acestuia, participarea la conciliere și dreptul de organizare al grevei sunt raportate numai la sindicatele reprezentative sau la reprezentanții angajaților. Totodată, Oficiul de Mediere și Arbitraj nu a fost operaționalizat în vederea soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă.1. **DIFICULTĂȚI DE DESFĂȘURARE A DIALOGULUI SOCIAL TRIPARTIT INSTITUȚIONALIZAT**

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 economia 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. |
| **2. Schimbări preconizate**Inițiatorul își propune ca, prin prezentul proiect de lege, 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, care a rezultat în urma unor ample procese de consultare cu partenerii de dialog social reprezentativi, vine să sublinieze eforturile pe care Guvernul României le face, pentru a redefini și lărgi 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 reașezarea funcțională a *Oficiului de mediere și arbitraj a conflictelor de muncă*, prin introducerea obligativității de continuare a negocierii pe timpul grevei, prin introducerea Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social în procesul de conciliere, mediere sau arbitraj). Principalele intervenții asupra actului normativ, în linii generale, vizează:1. INTERVENȚII ASUPRA ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII ORGANIZAȚIILOR SINDICALE ȘI PATRONALE:
2. Facilitarea constituirii de sindicate în IMM-uri, prin reducerea restricțiilor existente în lege privind constituirea unui sindicat (de la 15 angajați la 3 angajați din aceeași unitate) și impulsionarea mișcării sindicale de la nivelul de bază;
3. Instituirea conceptului de reprezentativitate distinctă în sistemul bugetar și în sistemul privat;
4. 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 nereprezentative, cu respectarea principiului de reprezentare a majorității angajaților, conferind astfel, tuturor sindicatelor legal constituite posibilitatea de exercitare a prerogativelor sindicale;
5. 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;
6. Revizuirea procedurilor de negociere la nivel de unitate, concomitent cu instituirea obligației de negociere în unitățile cu minim 10 angajați;
7. Crearea posibilității ca organizațiile sindicale să formeze uniuni sindicale teritoriale/județene care pot fi intersectoriale, în vederea consolidării informării și consultării la acest nivel;
8. Introducerea unei protecții suplimentare pentru persoana aleasă în organul de conducere al organizației sindicale, în cazul revenirii pe post, prin acordarea salarizării actualizate, dacă aceasta îi este mai favorabilă angajatului;
9. Introducerea unui concept similar dreptului la expertiză, care este strâns legat de dreptul la informare și consultare.
10. INTERVENȚII ASUPRA INSTITUȚIEI REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR
11. Se introduce instituția reprezentanții angajaților la angajatorii la care sunt încadraţi minimum 10 de angajați şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative;
12. Se reglementează modul de alegere al reprezentanților angajaților cu votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al angajaților;
13. Se stabilesc principalele atribuții ale reprezentanților angajaților;
14. 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.
15. Se stabilesc atribuţiile reprezentanţilor angajaților, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor;
16. INTERVENȚII ASUPRA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ
17. Se prevede posibilitatea de aderare la un CCM sectorial;
18. Se introduce posibilitatea de *opt-out* (nesemnarea de către unul din angajatorii din grup a CCM-ului încheiat la acest nivel, deși a participat la negocierea colectivă).
19. Se introduce posibilitatea de participare la negocierea colectivă a sindicatelor nereprezentative, alături de reprezentanții angajaților, eliminând limitarea impusă sindicatelor nereprezentative în exercitarea prerogativelor sindicale.
20. INTERVENȚII ASUPRA CONFLICTULUI COLECTIV DE MUNCĂ
21. Se prevede posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă și în situația inexistenței unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate;
22. Se instituie posibilitatea apelării la mediere și/sau arbitraj, pentru a evita prelungirea litigiului de muncă până la soluționarea acestuia de către instanța competentă;
23. 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;
24. Se instituie mecanisme de monitorizare a conflictelor colective de muncă care să permită realizarea hărții anticipative a riscurilor.
25. INTERVENȚII ASUPRA GREVEI
26. Se facilitează organizarea grevei prin eliminarea oricăror condiționări privind reprezentativitatea sindicatelor;
27. Se instituie obligativitatea notificării inspectoratelor teritoriale de muncă privind declanșarea grevei;
28. Se partajează responsabilitatea greviștilor și a angajatorilor de a asigura o treime din servicii pentru anumite unități din economia națională.
29. INTERVENȚII ASUPRA REGLEMENTĂRII DIALOGULUI SOCIAL INSTITUȚIONALIZAT
30. A fost eliminat din componența Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social reprezentantul BNR și reformulate atribuțiile acestuia;
31. Se instituie obligația de a constituire 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.
32. CLARIFICĂRI PROCEDURALE PENTRU UNIFORMIZAREA PRACTICILOR JURIDICE LA NIVEL NAȚIONAL
33. Se instituie obligativitatea postării reprezentativității pe site-urile instituțiilor, numai după primirea hotărârii judecătorești de constatare a acesteia, și nu la emiterea dovezii de depunere a dosarului de reprezentativitate.
34. Se clarifică actele necesare dobândirii reprezentativității, inclusiv sub aspectul constatării numărului total de angajați, pentru fiecare nivel și participarea la negocierea colectivă.
35. Eliberarea certificatului de la inspectoratul teritorial de muncă se face gratuit.
36. Se instituie mecanisme de colectare baze de date și obligativitatea accesului Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social la registrele sindicatelor/patronatelor pentru crearea unei baze de date;
37. Se prevăd noi sancțiuni.
 |
| **7.**  |
| 1. **Impact macro-economic**

 Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. |
| **11. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat** Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect. |
| 1. **Impact asupra mediului de afaceri**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. |
| **21. Impactul asupra sarcinilor administrative**Proiectul de act normativ aduce mai multe clarificări în ceea ce privește atribuțiile Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social privind gestionarea datelor și informațiilor referitoare la numărul de sindicate și al membrilor de sindicat, obținerea reprezentativității, monitorizarea conflictelor colective de muncă, gestionarea informațiilor prevăzute în Anexele 1-8 din prezentul proiect de lege) și ale Oficiului de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă precum și ale ITM-urilor. |
| **22. Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii**Se facilitează constituirea de sindicate în IMM-uri, prin eliminarea restricțiilor impuse prin lege (număr minim redus de la 15 la 3 angajați din aceeași unitate pentru constituirea unui sindicat). |
| 1. **Impactul social**

Prezenta reglementare este menită să contribuie la flexibilizarea constituirii organizațiilor partenerilor sociali – organizații sindicale, respectiv patronale - 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.  |
| 1. **Impactul asupra mediului**

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. |
| 1. **Alte informații**

Nu e cazul |
| **Secțiunea a 4-a****Impactul financiar asupra bugetului general consolidat,** **atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)** |
| **Indicatori** | **Anul curent** | **Următorii 4 ani** | **Media pe 5 ani** |
| 1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i) impozit pe profit  ii) impozit pe venit b) bugete locale:  i) impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat i) contribuții de asigurări |  |  |  |
| 2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i) cheltuieli de personal ii) bunuri şi servicii b) bugete locale: i) cheltuieli de personal ii) bunuri şi servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i) cheltuieli de personal  ii) bunuri şi servicii |  |  |  |
| 3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale |  |  |  |
| 4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare |  |  |  |
| 5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare |  |  |  |
| 6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare |  |  |  |
| 1. **Alte informații:**
 |
| **Secțiunea a 5-a****Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare** |
| 1. **Proiecte de acte normative suplimentare:**

Prezentul proiect de act normativ va necesita o armonizare a prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011 cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codului Muncii, precum și ale Legii nr. 467/2006 al Legii privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, acestea două suportând amendări în corelare de text.  |
| **11. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice**Nu este cazul. |
| **2. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în materie** |
| **3. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente** Nu este cazul. |
| **4. Evaluarea conformității**Nu este cazul.  |
| **5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente**Convenția 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindicalConvenția 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare de negociere colectivăConvenția OIM 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestoraConvenția 144/1976 privind consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale munciiConvenția 154/1981 privind promovarea negocierii colectiveCarta Socială Europeană Revizuită |
| 1. **Alte informații**
 |
| **Secțiunea a 6-a****Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ** |
| 1. **Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate**

 **Nu este cazul** |
| **2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ**Organizațiile sindicale și patronale ce au luat parte la numeroasele consultări au fost cele reprezentative la nivel național așa cum prevede Legea dialogului social nr.62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare. |
|  **3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative**  Nu este cazul |
|  **4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente** Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. |
|  **5. Informații privind avizarea de către:****a) Consiliul Legislativ -** este necesar avizul Consiliului Legislativ.**b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării** - nu este cazul**c) Consiliul Economic și Social** – este necesar avizul Consiliului Economic și Social**d) Consiliul Concurenței** - nu este cazul**e) Curtea de Conturi** - nu este cazul |
|  **6. Alte informații** Nu este cazul. |
| **Secțiunea a 7-a****Activități de informare publică privind elaborarea****și implementarea proiectului de act normativ** |
| 1. **Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ**

**Nu este cazul** |
|  **2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice** Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. |
|  **3. Alte informații** Nu este cazul. |
| **Secțiunea a 8-a** **Măsuri de implementare** |
|  **1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente**Prezentul act normativ redefinește organizarea și funcționarea Oficiului de Mediere și Arbitraj din cadrul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social.Prezentul act normativ modifică anumite atribuții ale și/sau componența Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, întrucât, față de reglementarea inițială din anul 2011, legislația ulterioară a schimbat unele competențe și atribuții ale membrilor Consiliului Național Tripartit sau reprezentanților BNR, care pierd această calitate datorită altor reglementări legale prin care nu mai au astfel de atribuții. **2. Alte informații** Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect. |

Pentru considerentele de mai sus a fost elaborat prezentul proiect de lege, pe care îl supunem Guvernului spre adoptare.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **MINISTERUL PENTRU CONSULTARE PUBLICĂ ȘI DIALOG SOCIAL****Gabriel PETREA** |

**AVIZĂM FAVORABIL:**

|  |  |
| --- | --- |
| **MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE****Lia Olguța VASILESCU****VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL DEZVOLTĂRII REGIONALE, ADMINISTRAȚIEI PUBLICE ȘI FONDURILOR EUROPENE****Paun STĂNESCU** | **MINISTRUL JUSTIȚIEI****Tudorel TOADER****MINISTRUL PENTRU MEDIUL DE AFACERI, COMERȚ ȘI ANTREPRENORIAT****Ilan LAUFER** |