



Deutsch-Rumänische
Industrie- und Handelskammer
Camera de Comerț și Industrie
Româno-Germană

Str. Clucerului 35, Etaj 2 | RO-011363 | București, Romania

Telefon: + 40 21 2231531
Fax: + 40 21 2231538
E-mail: drahk@ahkrumaenien.ro
Internet: www.ahkrumaenien.ro

Domnului Ministru Gabriel Petrea
Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social
Piața Victoriei nr. 1
Romania 011791 București

În copie:

Domnului Prim-Ministru Sorin Grindeanu
Doamnei Ministru a Muncii Lia Olguța Vasilescu
Ambasada Republicii Federale Germania la București

București, 14 iunie 2017

Ref.: Observații privind proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011 ale grupului de lucru “Dreptul Muncii” din cadrul Camerei de Comerț și Industrie Româno-Germane

Stimate domnule Ministru,

Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană (AHK România), înființată în septembrie 2002, numără în prezent peste 550 de firme membre și este cea mai mare cameră de comerț bilaterală din România. Fiind reprezentanța oficială a economiei germane în România are ca principal scop susținerea și dezvoltarea relațiilor economice între cele două țări.

Prin grupul de lucru „Dreptul Muncii” al Camerei de Comerț Româno-Germane, se intenționează o analiză a situației actuale într-un mod deschis și în același timp critic pentru a asigura transparență, eficiență și condiții competitive corecte pentru piața muncii din România; astfel se monitorizează cu atenție propunerile de modificare a legislației muncii din România, acesta fiind și unul din aspectele de care se interesează investitorii germani de câte ori planifică o investiție în România.

În acest context, AHK Romania a luat act de proiectul de hotărâre de guvern cu privire la sectoarele de activitate, precum și de proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 62/2011 a Dialogului Social (“LDS”), și vă transmite următoarele observații:

1. Proiectul de Hotărâre cu privire la sectoarele de activitate

- a. În primul rând, salutăm în principiu noua propunere de reglementare a sectoarelor de activitate. În opinia noastră, prin creșterea numărului de sectoare se vor putea crea sectoare mai omogene și astfel s-ar putea asigura un dialog social mai bine adaptat la cerințele concrete (Noul proiect de HG este, la prima vedere, salutar față de HG 1260/2011, nr. sectoarelor crescând de la 30 la 122. Acest lucru ar trebui verificat/ comentat de unitățile angajatoare.).
- b. În ceea ce privește însă art. 3 din proiectul de HG, care prevede că *„Reprezentativitatea organizațiilor sindicale și patronale constatată până la data intrării în vigoare a prezentului act normativ produce efecte până la data expirării termenului pentru care a fost acordată”*, suntem de părere că aceasta nu poate fi benefică. Menținerea reprezentativității unei organizații, constatată la nivelul unui sector de activitate, nu ar trebui să producă efecte asupra unui sector nou de activitate. Scopul creșterii numărului sectoarelor constă tocmai în asigurarea unui dialog social condus în cunoștință de cauză de practicieni din acele sectoare. Menținerea reprezentativității la nivelul sectoarelor vechi pune în pericol acest scop, conducând la posibila introducere în acest dialog social a persoanelor externe.

2. Proiectul de modificare a Legii Dialogului Social

- a. În primul rând, constatăm că noul proiect de lege înlătură condiția ca membrii unui sindicat la nivel de unitate să fie salariați ai acestei unități. Considerăm însă că apartenența membrilor de sindicat la aceeași unitate este o condiție de bază pentru funcționarea dialogului social la nivel de unitate. Exercitarea drepturilor sindicale la nivelul unității necesită ca cei implicați în negocierile colective de la acest nivel să dețină toate informațiile relevante din/ despre unitate.

Pe de altă parte, o astfel de reglementare (coroborată cu reducerea numărului minim de membri care pot înființa un sindicat) poate conduce la apariția unei mulțimi de sindicate la nivelul angajatorului. Acest lucru îngreunează și destabilizează dialogul social și va conduce la încheierea unui număr scăzut de contracte colective de muncă, ceea ce defavorizează în principal salariații ale căror interese nu sunt luate în considerare.

În consecință considerăm că persoanele care intenționează să înființeze un sindicat la nivel de unitate ar trebui în continuare să fie salariați ai acelei unități. În plus, considerăm necesară menținerea unui număr minim de persoane care pot constitui un sindicat.

- b. Art. 135 din versiunea modificată a legii, în forma propusă la acest moment, prevede că, în lipsa unui sindicat reprezentativ, contractul colectiv de muncă se negociază de toate sindicatele nereprezentative din unitate, dacă numărul total al

membrilor acestora depășește jumătate din numărul total de salariați. Altfel, pe lângă sindicatele nereprezentative participă și reprezentanții salariaților aleși de majoritatea absolută a salariaților. Numai în situația în care lipsește orice sindicat (reprezentativ sau nereprezentativ), negocierea se face de către reprezentanții salariaților.

În ceea ce privește modificarea privind participarea la negociere a sindicatelor nereprezentative, aceasta este, din punctul nostru de vedere, imposibil de susținut și trebuie înlăturată, deoarece condiția de reprezentativitate și astfel majoritatea voturilor salariaților devin irelevante și face dialogul social cvasi imposibil.

În situația lipsei de reprezentativitate (situație favorizată de proiectul de lege), negocierea contractului colectiv de muncă nu se face, așa cum ar fi firesc, cu cei aleși în acest scop de majoritatea salariaților (adică reprezentanții salariaților), ci de un număr necunoscut de sindicate, fiecare cu un număr mic de membri, fără susținere în rândul salariaților, în ideea unui „cumul de reprezentativitate”. Astfel, pe de o parte, criteriul reprezentativității își pierde complet relevanța, majoritatea salariaților riscând să nu poată influența dialogul social chiar și în situația în care votează reprezentanți ai lor. În plus, atât organizarea negocierii colective de către angajator, cât și găsirea unei soluții de compromis cu toți participanții la negociere sunt aproape imposibile.

Efectele acestei legislații constau, în opinia noastră, în eșuarea negocierilor la nivel de unitate, pierderea interesului de negociere din partea salariaților și astfel reducerea numărului de contracte colective de muncă încheiate.

În altă ordine de idei, prin obligarea angajatorului să negocieze cu un număr potențial mare de sindicate și să efectueze formalitățile necesare pentru inițierea negocierii cu fiecare dintre acestea, angajatorul își va aloca în acest scop resurse pe care în mod normal le-ar aloca desfășurării activității sale. Prin aceasta, există riscul ca activitatea angajatorului să se reducă, ceea ce ar conduce la desființări de posturi și prin urmare la concedieri, ceea ce ar afecta tocmai salariații.

Drept urmare, grupul de lucru își exprimă opinia în sensul necesității păstrării criteriului de reprezentativitate. În acest sens, suntem de părere că în unitățile în care nu există sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă ar trebui să se facă exclusiv de reprezentanții salariaților, aleși cu votul a minim 50% plus unul din salariații unității.

- c. Ideea din art. 135 este continuată în noua formă propusă a art. 140. În situația în care sindicatele nu sunt reprezentative, ar fi firesc ca ele să nu aibă dreptul de a negocia în numele salariaților în ale căror rânduri nu au găsit susținere. Conform proiectului însă, nu numai că angajatorul este obligat să negocieze cu toate



Str. Clucerului 35, Etaj 2 | RO-011363 | București, Romania

Telefon: + 40 21 2231531
Fax: + 40 21 2231538
E-mail: drahk@ahkrumaenien.ro
Internet: www.ahkrumaenien.ro

sindicatelor, ci acestea au și dreptul de a controla procesul de votare a reprezentanților salariaților, nerespectarea termenului stabilit de sindicate conducând la decăderea salariaților din dreptul de a-și mai vota reprezentanți.

Având în vedere cele enumerate la lit. b de mai sus, considerăm că modificarea art. 140 este absolut nefavorabilă dialogului social și astfel nesustenabilă, și că se impune păstrarea formei actuale a art. 140.

- d. Din aceleași motive considerăm că trebuie păstrate, fără modificări, și art. 146 și 159.
- e. În legătură cu art. 156, constatăm că legiuitorul intenționează introducerea unui nou caz de declanșare a conflictelor de interese, atunci când nu există un contract colectiv de muncă și angajatorul nu este de acord cu „revendicări ale angajaților privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social”. Considerăm că această reglementare poate facilita abuzuri, în special în lipsa unei definiții a termenului „interese colective” și a unei clarificări a organizațiilor îndreptățite să declanșeze aceste conflicte colective.

Grupul de lucru, prin reprezentanții și membrii săi, vă mulțumește pentru timpul acordat și este deschis oricăror forme de colaborare pe care le considerați benefice în vederea îmbunătățirii legislației muncii din România.

Grupul de lucru “Dreptul Muncii”

Sebastian Metz
Director General
Camera de Comerț Româno-Germană

Anca Grigorescu
Coordonator
Grup de lucru