

## Comunicat de presă

11.06.2019

### **Modificarea Legii dialogului social nu trebuie să afecteze competitivitatea economică a României, nici interesele investitorilor și ale salariaților**

Coaliția pentru Dezvoltarea României (CDR) își exprimă îngrijorarea cu privire la evoluția procesului legislativ de modificare a legii dialogului social. Proiectul de lege a fost respins de Senatul României în noiembrie 2018 și este în prezent înregistrat pentru dezbateri la Camera Deputaților.

Graba cu care se dorește adoptarea unui proiect de modificare a legii dialogului social este nejustificată, în condițiile în care amendamentele propuse la textul aflat în prezent în dezbateri încalcă principiul Organizației Internaționale a Muncii referitor la negocierile colective voluntare. Proiectul instituie un dezechilibru major între partenerii sociali și conține prevederi care anulează de facto conceptul de dialog social constructiv și echilibrat. Trebuie menționat că proiectul a primit aviz negativ de la Consiliul Economic și Social.

CDR consideră că procesul de modificare a legii dialogului social trebuie să urmeze toate etapele procesului legislativ și anume: studiu de impact, punctul de vedere al Guvernului și consultare reală a patronatelor și sindicatelor care să țină cont de toate argumentele subliniate de părțile implicate. Mai mult, CDR consideră că, în multe dintre aspectele prevăzute în proiect și Consiliul Concurenței trebuie să exprime o opinie.

Coaliția pentru Dezvoltarea României consideră că unul dintre pilonii de bază ai competitivității economiei României îl constituie piața muncii, care întâmpină în prezent probleme majore, în mod special din cauza deficitului forței de muncă. O reglementare care ar dezechilibra dialogul social nu poate fi nici în interesul salariaților și nici în cel al investitorilor.

CDR solicită Parlamentului României să nu adopte aceste modificări în grabă, fără o amplă consultare cu toate părțile implicate. Pentru a avea o legislație stabilă care să nu deterioreze suplimentar piața muncii, Parlamentul ar trebui să caute un acord al patronatelor și sindicatelor reprezentative la nivel național pe schimbările propuse.

---

#### **Despre Coaliția pentru Dezvoltarea României (CDR)**

CDR este o inițiativă privată, apolitică, construită ca un acord de colaborare prin participarea colectivă a membrilor săi și reunește organizații cum sunt Camera Americană de Comerț în România (AmCham), Camera Franceză de Comerț în România (CCIFER), Asociația Oamenilor de Afaceri din România (AOAR), Camera de Comerț și Industrie Română-Germană (AHK), Romanian Business Leaders (RBL), Consiliul Investitorilor Străini (FIC), Consiliul Național al Întreprinderilor Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) sau Confederația Patronală Concordia (CPC). Membrii CDR contribuie voluntar cu resursele și expertiza necesară formulării unor opinii comune cu privire la politici publice cu impact asupra mediului de afaceri. Companiile reprezentate de cele 25 de organizații de afaceri membre CDR angajează peste un milion de oameni și generează aproximativ 50% din PIB. Scopul CDR este de a oferi o bază coerentă pentru consultare cu Guvernul și alte instituții publice pe teme care au impact asupra climatului economic și de afaceri din România.

## Anexă tehnică

În sprijinul considerațiilor de mai sus precizăm că proiectul de modificare a legii dialogului social cuprinde câteva propuneri criticabile, dintre care:

- 1. Aplicabilitatea erga omnes a contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate (CCM).** În prezent, CCM se aplică părților semnatare. Extinderea automată a efectelor contractelor colective de muncă încheiate la nivel sectorial asupra tuturor unităților în care organizațiile sindicale semnatare au membri sau membri prin afiliere, reprezintă o încălcare neconstituțională a principiului libertății de a contracta și a caracterului voluntar al negocierii colective la nivel sectorial. Acest aspect naște și serioase îngrijorări legate de păstrarea unui mediu concurențial sănătos.
- 2. Reprezentativitatea prin afiliere** care instituie posibilitatea ca un contract colectiv la nivel de unitate să fie negociat de un sindicat care să nu fie reprezentativ deci fără a avea legitimitatea reprezentării majorității salariaților cum este în prezent, lăsând o minoritate să decidă.
- 3. Reducerea extremă, până aproape de anulare, a rolului reprezentanților salariaților,** aceștia nemaiputându-se în ipoteza în care ar exista cel puțin un salariat membru de sindicat în cadrul unei companii.
- 4. Posibilitatea declanșării grevei în orice moment,** inclusiv pe durata de valabilitate a unui CCM valabil negociat și încheiat, este de natură să afecteze grav pacea socială și cadrul normal și predictibil de desfășurare a activităților economice.
- 5. Crearea de privilegii și imunități pentru liderii sindicali,** inclusiv atenuarea răspunderii juridice a acestora în cazul unor greve nelegale, nu doar că încalcă principiile constituționale, ci afectează grav climatul de pacea socială ce se dorește a exista la nivelul angajatorilor.
- 6. Obligativitatea negocierii CCM la toate nivelurile,** în condițiile în care 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. Statele care au implementat corect aceste principii au în mod clar accentul pus pe un nivel de negociere, pentru o eficiență a dialogului social. **Totodată, reintroducerea unui CCM la nivel național (CCMUN),** fapt ce poate genera în cascadă dezechilibre economice prin aplicarea sa tuturor agenților economici, indiferent de domeniul de activitate. Nu toate companiile pot respecta prevederile unui CCMUN într-un context economic în evoluție, în care adaptarea trebuie să fie rapidă.

- 7. Participarea obligatorie a sindicatului la ședințele consiliului de administrație.** Măsura reprezintă o imixtiune inutilă în organizarea afacerilor, cu un impact major asupra autonomiei decizionale, și aduce o tensionare fără sens a dialogului social la nivel de unitate. De asemenea, o astfel de soluție este contrară dreptului angajatorului de a deține anumite informații confidențiale, informații "apărate" în cuprinsul tuturor reglementărilor europene privind dreptul la informare a salariaților. În plus, în prezent, **obligățiile de informare și consultare a angajaților sunt deja reglementate de Legea 467/2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. De asemenea, Legea Societăților Comerciale impune drepturi și obligații clare pentru administratorii unei companii fără să facă referire la cele ale reprezentanților sindicatelor. Mai mult, în unele industrii reglementate, calitatea de membru în CA este dobândită ca urmare a unei validări a autorității de reglementare (de exemplu BNR sau ASF). Atragem atenția asupra situației IMM-urilor și a societăților cu un Administrator unic, unde această prevedere ar fi aproape imposibil de îndeplinit.
- 8. Constituirea sindicate.** În forma propusă prin amendamente, este suficient ca un singur salariat dintr-o societate să fie membru de sindicat (alături de alți 14 din alte unități), pentru ca acel sindicat să participe în mod legitim la negocierile colective. Orice aspect al unei concurențe loiale în cadrul aceluiași sector dispăre, fără să existe nicio prevedere legală care să impună obligații participanților la negocieri.
- 9. Zile libere plătite pentru activități sindicale.** În prezent, zilele libere plătite pentru desfășurarea de activități sindicale se pot negocia prin CCM la nivel de unitate. Or, propunerea de stabilire unilaterală de către sindicat a acestor zile reprezintă încălcarea dreptului suveran al angajatorului de a-și desfășura activitatea, fiind contrară și oricărui principiu de non-discriminare față de ceilalți salariați.

Cele de mai sus sunt doar câteva exemple care ilustrează faptul că impactul unei asemenea modificări asupra oricărei activități economice va fi major și că, prin urmare nu se justifică finalizarea în grabă a procesului legislativ, cu atât mai mult cu cât de la adoptarea actualei legi a dialogului social numărul de salariați din România a crescut cu 20%, de la 4.13 milioane în 2011 la 4.98 de milioane anul acesta și că astăzi România înregistrează o rată foarte mică a șomajului de 4%.

---