

EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta propunere legislativă permite ca în funcție de specificul fiecărui sector de activitate bugetar să se stabilească modalitățile concrete de activitate sindicală respectiv dialog social dintre angajator și sindicatul care protejează interesele angajaților. Implicarea reprezentanților este esențială pentru că soluțiile găsite prin dialog social tind să se bucure de o largă acceptare în cadrul societății, să fie mai ușor de pus în practică și mai puțin de natură să dea naștere la un conflict.

Având în vedere prevederile convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților cu apartenență sindicală sau participarea la activități sindicale, trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor pentru a putea să își îndeplinească repede și eficace funcțiile lor.

Sindicatul, în special liderii lor, în poziția lor de reprezentare, promovare și protejare a drepturilor profesionale și economice ale angajaților, vin mai des în contact direct cu reprezentanții angajatorilor, de multe ori în situații conflictuale, situații în care nu vor mai funcționa eficient dacă au fost expuse la orice măsuri represive de către angajatori.

Pentru reprezentantul sindicatului există riscul de a nu-și putea exercita atribuțiile pe timpul mandatului cât și după, deoarece opiniile dintre sindicat și angajator de cele mai multe ori sunt diferite și generează o stare conflictuală deoarece reprezentantul sindicatului este, de regulă, salariatul angajatorului. Modificarea art.10 din prezenta lege se impune pentru ca liderul de sindicat sau reprezentantul său să nu fie supus unor presiuni din partea angajatorului din prisma exercitării mandatului.

Aceste circumstanțe aduc liderii sindicali într-o situație diferită de cea a altor angajați, care justifică tratamentul juridic diferențiat, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente pentru a proteja stabilitatea relațiilor de muncă. Este evident că reprezentanții lucrătorilor nu trebuie intimidați sau șantajați prin măsuri represive

care ar putea fi luate împotriva lor în timpul mandatului lor, nici de perspectiva unor astfel de măsuri luate imediat după încetarea mandatului (Curtea Constituțională - Decizia nr. 124 din 15 februarie 2007, și Decizia nr. 245 din 16 martie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 10 mai 2010).

Propunerea de la pct. 2 este o modalitate de a transpune în legea națională prevederile art. 21 a Cartei Sociale Europene revizuite, prevederi care stabilesc dreptul angajaților la informare și consultare. În virtutea acestui drept, angajații unei companii sau reprezentanții lor vor fi consultați, într-un interval de timp rezonabil, cu privire la deciziile propuse, care ar putea afecta în mod substanțial interesele lor și în special pe cele care pot avea consecințe semnificative asupra angajării în cadrul companiei.

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 respectiv 154/1981, ambele ratificate de România, conțin prevederi explicite ce garantează că: ”atunci când în aceeași unitate există și reprezentanți ai sindicatului și reprezentanți aleși, trebuie să se ia măsurile cuvenite, astfel încât să se asigure că existența reprezentanților aleși nu este folosită ca să submineze poziția sindicatelor existente.”

Deci, la art. 30 din prezenta lege sintagma “poate” - limitează activitatea sindicatelor, posibilitatea implicării acestora fiind foarte slabă, cu atât mai mult că în cadrul instituțiilor nu există altă reglementare în acest sens iar în Regulamentul de Organizare și Funcționare al instituției de cele mai multe ori nu prevede procedura dialogului social. Invitarea sindicatului reprezentativ de către angajator trebuie să fie obligatorie, și nu doar permisivă și la opțiunea angajatorului, pentru că limitează activitatea de reprezentare a sindicatului, neavând acces la dezbaterile problemelor de ordin profesional.

Față de cele prezentate mai sus vă supunem spre dezbatere și aprobare prezenta propunere legislativă.

