

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Lege pentru aderarea la Convenția nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Conferința Internațională a Muncii a adoptat în data de 21 iunie 2019, în cadrul celei de a 108-a sesiuni a acesteia, Convenția OIM nr.190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Adoptarea acestei Convenții a fost susținută de România, prin Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Convenția OIM nr.190/2019 abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii Europene, cum ar fi sănătatea și securitatea la locul de muncă, egalitatea și nediscriminarea, domenii în care gradul de reglementare la nivelul UE a ajuns într-un stadiu avansat.

Până în prezent, Convenția nr. 190 a fost ratificată de 36 state membre ale OIM, dintre care 7 state membre ale UE: Grecia (în vigoare), Italia (în vigoare), Spania (în vigoare), Belgia (va intra în vigoare la 13 iun. 2024), Franța (va intra în vigoare la 12 apr. 2024), Germania (va intra în vigoare la 14 iun. 2024), Irlanda (va intra în vigoare la 12 ian. 2024).

În data de 22 ianuarie 2020, Comisia Europeană a prezentat o propunere de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, a Convenției OIM nr.190 privind violența și hărțuirea, în ceea ce privește părțile din Convenție care au fost evaluate de Comisie ca fiind de competența Uniunii, în temeiul articolului 153 alineatul (2), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i), articolul 157 alineatul (3) și articolul 218 alineatul (6) litera (a) punctul (v) din TFUE, așa cum se regăsește de altfel în preambulul deciziei.

România s-a poziționat printre statele membre care susțin adoptarea propunerii de Decizie, considerând că ratificarea și punerea în aplicare a Convenției nr.190 este

deosebit de importantă și necesară din perspectiva creării unui cadru comun de acțiune și orientare în domeniul combaterii violenței și hărțuirii.

2.2. Descrierea situației actuale

Violența și hărțuirea în lumea muncii reprezintă grave încălcări ale drepturilor omului.

În acest sens, violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică (ex.pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate), fizică (ex.tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, pierderea vieții prin suicid), dar și capacitatea de lucru a angajaților (ex.scăderea performanței, absentism). Totodată, violența și hărțuirea afectează calitatea serviciilor publice și private, împiedicând persoanele, în special femeile, să acceseze, să rămână și să avanseze pe piața muncii.

Violența și hărțuirea au un impact negativ asupra organizării muncii, relațiilor la locul de muncă, gradului de implicare a lucrătorilor, precum și a reputației întreprinderilor și productivității.

Convenția OIM nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii este primul instrument internațional care stabilește standarde privind combaterea violenței și a hărțuirii asociate locului de muncă.

2.3. Schimbări preconizate

Proiectul de act normativ vizează:

-promovarea unei abordări inclusive, integrate, care ține seama de dimensiunea de gen, în scopul prevenirii și eliminării violenței și a hărțuirii în lumea muncii și care include interzicerea prin lege a violenței și a hărțuirii;

-asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea în lumea muncii;

- măsuri privind combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Alături de hărțuirea sexuală, este inclusă și hărțuirea bazată pe diferența de gen, mai precis hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, afectând persoanele de un anumit sex sau gen în mod disproporționat;

- promovarea în lumea muncii a unui mediu lipsit de violență și hărțuire produse pe parcursul, legate de sau rezultate din muncă:

(a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;

(b) în locurile în care lucrătorul este plătit, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalații pentru spălare și vestiare;

(c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților de sociale legate de muncă;

(d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;

(e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator; și

(f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.

Prin ratificarea acestei Convenții se va crește nivelul de protecție al lucrătorilor și se va asigura totodată o respectare mai mare a legislației internaționale.

Proiectul de act normativ a fost inițiat în baza Legii nr.590/2003 privind tratatele, articolul 19, alineatul 1, litera a), care prevede că tratatele la nivel de stat, oricare ar fi domeniul de reglementare al acestora, se supun Parlamentului spre ratificare prin lege.

Deși aderarea și acceptarea sunt modalități de exprimare a consimțământului de a deveni parte la tratate multilaterale care nu au fost semnate de partea română, în mod excepțional, în cazuri rare de tratate (cum sunt Convențiile OIM), acestea pot fi supuse ratificării fără a fi fost semnate anterior.

Ca regulă generală, convențiile OIM, dacă nu este prevăzut altfel în textul convenției, intră în vigoare la data la care sunt ratificate de două state.

Convenția a intrat în vigoare la data de 25 iunie 2021 (la un an după ce a fost ratificată de două state membre ale OIM: Uruguay, în data de 12 iunie 2020 și Fiji, în data de 25 iunie 2020);

După adoptarea Legii de ratificare a Convenției nr. 190, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va informa Ministerul Afacerilor Externe cu privire la îndeplinirea procedurilor naționale, solicitând totodată notificarea Directorului General al OIM cu privire la ratificarea de către România a Convenției nr.190.

Procedura de ratificare a Convenției nr. 190 va fi îndeplinită doar după transmiterea notificării și înregistrarea acesteia de către Biroul Internațional al Muncii, iar Convenția va intra în vigoare și va produce efecte juridice pentru România la un an de la data la care a fost înregistrată notificarea ratificării.

Convenția OIM 190 reprezintă primul tratat internațional care recunoaște și reglementează dreptul fiecărei persoane la un loc de muncă fără violență și hărțuire, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen. Ratificarea și punerea în aplicare a Convenției, alături de Recomandarea nr. 206, este necesară din perspectiva creării unui cadru comun de acțiune și orientare în scopul modelării unui viitor mai bun al relațiilor de muncă, bazat pe demnitate

și respect, în care este garantat dreptul fiecărui angajat la o activitate profesională fără violență și hărțuire.

Pornind de la faptul că acest instrument juridic internațional reglementează prima definiție cuprinzătoare a violenței și hărțurii la locul de muncă, Convenției OIM 190 conține elemente esențiale domeniului de aplicare care susțin nevoia ratificării, după cum urmează: este aplicabilă atât sectorului public, cât și celui privat; se adresează în egală măsură zonelor urbane și rurale; asigură protecție pentru toate categoriile de angajați, indiferent de statutul lor contractual; prevede adoptarea, în consultare, cu sindicatele, a unei abordări incluzive, integrate și sensibile la dimensiunea de gen prin măsuri de prevenire, protecție în ceea ce privește orientare, instruirea și conștientizarea în vederea prevenirii și eliminării violenței și hărțurii; recunoaște rolurile și funcțiile diferite și complementare ale guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor și ale organizațiilor lor respective, ținând cont de natura și amploarea diferită a responsabilităților acestora.

De asemenea, Convenția protejează lucrătorii și alte persoane din domeniul muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practicile naționale, precum și persoanele care lucrează independent de statutul lor contractual, persoanele în curs de formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror contract de muncă a fost reziliat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator (articolul 2).

Pentru toate aceste considerente, ratificarea reprezintă un progres substanțial în ceea ce privește garantarea unui mediu sigur pentru toți lucrătorii, fapt care contribuie la dezvoltarea socială și economică a României.

2.4. Alte informații*)

Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a

Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.2. Impactul social

Prevederile cuprinse în acest proiect de act normativ vor conduce la îmbunătățirea situației pe piața muncii.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Prin acest act normativ sunt propuse obiective și măsuri care vor contribui la reducerea actelor de violență și hărțuire la locul de muncă.

3.4. Impactul macroeconomic

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

A fost întreprinsă procedura privind efectuarea testului IMM, prevăzută de Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.

Raportul Testului IMM rezultat a fost supus avizului GEIEAN, în data de 31.11.2023, care a emis aviz favorabil, comunicat prin adresa Ministerului Antreprenoriatului și Turismului nr.40397/LIR/06.11.2023.

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.9. Alte informații

Nu este 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), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		3.	4.	5.	6.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
4.1. 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						
d) alte tipuri de venituri Se va menționa natura acestora						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
i) cheltuieli de personal						
ii) bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli Se va menționa natura acestora						
4.3. Impact financiar, plus/ minus, din care:						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente:						

a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată;

b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.

Proiectul nu se referă la acest subiect.

4.8. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 5-a

Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ

a) acte normative ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ:

- Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr.108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Precizăm că prevederile Convenției necesită o analiză amănunțită a legislației naționale, pentru a determina în ce măsură se impune completarea cu noi definiții față de cele existente sau amendarea unor definiții, concepte sau practici, precum:

-conceptul de "violență și hărțuire" astfel cum este abordat în sens integrat în convenție (Art. 1), acoperă, printre altele, abuzul fizic, abuzul verbal, hărțuirea și mobbingul, hărțuirea sexuală, amenințările și urmărirea/supravegherea, spre deosebire de legislația națională care reglementează distinct chestiuni legate de aceste concepte corespunzător aplicabilității în materie penală, civilă sau contravențională, după caz;

- conceptul de "lucrător" astfel cum este reglementat în convenție (Art.2) oferă o protecție largă și extinde sfera persoanelor care sunt considerate a fi lucrători și se aplică în sectorul public și privat, atât în economia formală cât și în cea informală, acoperind în mod egal toți

lucrătorii și angajații, indiferent de statutul lor contractual, în comparație cu definiția din dreptul și practica UE și legislația națională;

- conceptul de "lume a muncii" extinde sfera de aplicare a convenției dincolo de locul de muncă fizic, acoperind toate situațiile legate de sau care decurg din muncă (Art.3) în comparație cu aspectele legate de muncă și locul de muncă reglementate în legislație și practica la nivelul UE și la nivel național;

- necesitatea adoptării unor reglementări legislative specifice privind conceptul de "persoane care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile" și "persoane aflate în situații vulnerabile" astfel cum este reglementat în convenție (Art. 6);

- necesitatea adoptării unor reglementări legislative specifice privind "violența motivată de gen în lumea muncii" (Art. 7) și a unor reglementări care să recunoască și să prevadă măsuri în legătură cu efectele violenței domestice în lumea muncii (Art. 10 lit f), cu o abordare incluzivă, integrată, care este esențială pentru abordarea formelor multiple de discriminare și a relațiilor de putere inegale bazate pe gen;

- necesitatea adoptării unor reglementări cu privire la asigurarea resurselor financiare și umane în legătură cu formarea profesională, consilierea și alte instrumente privind violența și hărțuirea în lumea muncii puse la dispoziția angajatorilor, angajaților și organizațiilor acestora precum și a autorităților relevante (Art. 11);

- necesitatea adoptării unor prevederi clare cu privire la instituțiile responsabile de punere în aplicare a conceptelor reglementate de convenție precum și sancționarea violenței și hărțuirii în lumea muncii în raport de cadrul legal existent în materie, la nivel național.

b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții:

Nu este cazul.

Adaptarea legislației naționale se va face exclusiv prin modificarea și completarea actelor normative prezentate la lit. a), fără a fi necesară elaborarea unui act normativ distinct.

5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)

5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE

5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate

Convenția nr.190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019

5.6. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 6-a

Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ

6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative

Proiectul nu se referă la acest subiect.

6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

6.3. Informații despre 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. 443/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative:

Au avut loc consultări cu autoritățile administrației publice locale în vederea stabilirii nevoilor de servicii sociale în teritoriu.

Proiectul de act normativ a fost transmis pentru consultare structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, solicitându-se punct de vedere de la Asociația Comunelor din România, Asociația Municipiilor din România, Asociația Orașelor din România, respectiv de la Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România prin adresa nr. 2676/DIB/03.07.2023.

Rezultatele consultării:

Răspuns adresa UNCJR nr. 2280/04.07.2023

Răspuns adresa AMR nr. 1806/07.07.2023

Răspuns adresă ACOR nr. 208/12.07.2023

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
<p>6.5. Informații privind avizarea de către:</p> <p>a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi</p> <p>Prezentul proiect de act normativ a fost avizat favorabil de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 1066/2023.</p>
<p>6.6. Alte informații</p> <p>Nu este cazul.</p>
<p><i>Secțiunea a 7-a</i></p> <p><i>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</i></p>
<p>7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ</p> <p>În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, fiind publicat pe site-ul MMSS, în perioada 03.07-11.08.2023.</p> <p>Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art. 7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.</p>
<p>7.2. 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</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p><i>Secțiunea a 8-a</i></p> <p><i>Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ</i></p>
<p>8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ</p> <p>Proiectul nu se referă la acest subiect.</p>
<p>8.2. Alte informații</p> <p>Nu este cazul.</p>

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege pentru aderarea la Convenția nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, cu procedura de urgență prevăzută de art.76 alin. (3) din Constituția României, republicată.



PRIM - MINISTRU



ION-MARCEL CIOLACU

