



EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta inițiativă legislativă vine în întâmpinarea angajaților și angajatorilor din România pentru a întări colaborarea și a oferi o serie de drepturi părților în negocierea și respectarea contractelor de muncă. Propunere vizează, în primul rând, modernizarea modului în care este stabilit programul de lucru, prin eliminarea prevederii care îl atribuie exclusiv angajatorului și prin mutarea acestei decizii în sfera negocierii colective. Acest demers are la bază un argument fundamental de echitate socială și economică, oferind salariaților o mai mare autonomie și control asupra echilibrului dintre viața profesională și cea personală. Din perspectivă economică, o forță de muncă mai flexibilă este, în mod demonstrabil, mai productivă și mai puțin predispusă la absenteism sau la epuizare profesională. Reducerea fluctuației de personal, un beneficiu direct al unui mediu de lucru mai satisfăcător, contribuie la stabilizarea pieței muncii și la reducerea costurilor de recrutare și instruire pentru angajatori.

A doua măsură propusă abordează planificarea concediului de odihnă, printr-un mecanism care ar impune o programare de comun acord la începutul fiecărui an, cu o minimă suprapunere a concediilor de odihnă (rămâne la latitudinea fiecărui angajator să stabilească un procent). Acest cadru juridic are menirea de a oferi angajaților o predictibilitate esențială pentru a se bucura de dreptul la odihnă într-un mod eficient, permițându-le să-și organizeze viața personală cu responsabilitate. Din perspectiva angajatorilor, o astfel de abordare elimină riscurile operaționale generate de cererile de concediu ad-hoc și asigură continuitatea activității companiei, facilitând o planificare strategică a resurselor umane pe parcursul întregului an.

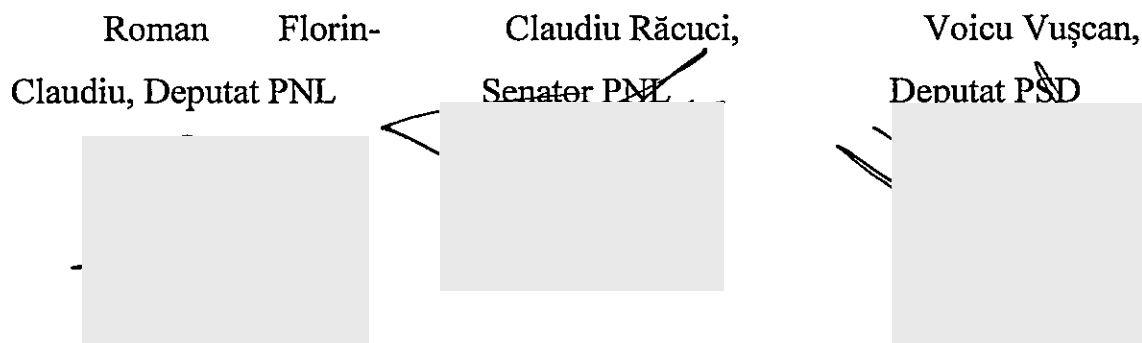


De asemenea, este esențială revizuirea sporului pentru munca de noapte, angajatul este cel care trebuie să decidă dacă alege să beneficieze de plata unui spor financiar de 25% din salariul de bază, sau de a i se reduce programul de lucru. Decizia este motivată de impactul negativ pe care munca de noapte îl are asupra sănătății fizice și mentale a salariaților. Nu poate angajatorul să impună un singur tip de beneficii. În multe state europene, compensația financiară directă este norma, recunoscând în mod concret riscurile la care se supun acești angajați. Prin uniformizarea modalității de compensare, cadrul legal devine mai clar și mai transparent, iar angajații primesc o compensație justă și echitabilă pentru efortul și riscul asumat.

O altă propunere importantă se referă la consolidarea rolului sindicatelor în stabilirea Regulamentului Intern. Trecerea de la o simplă "consultare" la o "negociere" reală a Regulamentului Intern conferă sindicatelor un rol activ în definirea normelor de lucru, transformând acest document dintr-un act unilateral al angajatorului într-un acord agreat de ambele părți. Această schimbare fundamentală consolidează parteneriatul social, reduce riscul de litigii și asigură că regulile interne sunt percepute ca fiind echitabile și legitime de către angajați.

Această inițiativă nu are un impact asupra bugetului de stat.

INIȚIATORI



6