



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Simina Guga

Rodica Novac

Corina Cherbel

ORGANIZAȚIILE PATRONALE

PUBLICAȚIE REALIZATĂ ÎN CADRUL UNUI PROIECT CO-FINANȚAT PRINTR-UN GRANT
DIN PARTEA ELVEȚIEI PRIN INTERMEDIUL CONTRIBUȚIEI ELVEȚIENE PENTRU
UNIUNEA EUROPEANĂ EXTINSĂ



Fotografii: Pressfoto / Freepik

I. INFORMAȚII GENERALE



Ce sunt patronatele?

Patronul este persoana juridică înmatriculată, persoana fizică autorizată potrivit legii sau persoana care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată.

Organizația patronală este organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial.

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

Care este rolul patronatelor?

Patronatele sunt constituite cu scopul de a reprezenta, apăra și promova interesele economice, juridice și sociale comune ale membrilor lor, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii.

Care sunt atribuțiile și drepturile organizației patronale?



Organizațiile patronale sunt înființate cu scopul de a reprezenta, susține și apăra interesele membrilor lor în relația cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane fizice și juridice, în concordanță cu obiectul și scopul lor de activitate.

Principalele atribuții și drepturi ale organizațiilor patronale sunt:

- de a reprezenta, promova, susține și apăra interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
- de a promova concurența loială, în condițiile legii;
- de a desemna reprezentanți care să participe la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structuri bipartite/tripartite de dialog social;
- de a elabora și promova coduri de conduită în afaceri;
- de a promova principiile responsabilității sociale;
- de a asigura pentru membrii lor informarea, de a facilita relațiile dintre aceștia, precum și cu alte organizații, de a oferi servicii de consultanță și asistență de specialitate etc.;
- de a-și asista și reprezenta membri în fața instanțelor judecătorești și a altor instituții sau autorități, la cererea acestora;
- de a elabora și implementa politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
- de a elabora strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național;
- de a înființa și administra în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare, societăți comerciale și de asigurări, precum și o bancă proprie.

De ce este important să devii membru într-o organizație patronală?



Organizațiile patronale:

- Reprezintă vocea întreprinderilor din sector sau grupuri de sectoare în ceea ce privește politicile sociale, legislația muncii, politicile economice și fiscale etc.;
- Ajută în mod activ la dezvoltarea unor soluții economice, promovează interesele angajatorilor și le asigură o poziție puternică în dezbaterile publice;
- Reprezintă angajatorii la nivel de sector, nivel național sau internațional;
- Reprezintă interesele angajatorilor în raport cu legiuitorul, guvernul, organizații sindicale, alte grupuri de interese;
- Reprezintă un sfătuitor competent și demn de încredere pentru factorii de decizie politică;
- Participă la negocierile colective și dialogul social;
- Joacă un rol important în procesul democratic de formare a opiniilor, aducând laolaltă interese diverse și uneori divergente ale membrilor săi, propunând poziții comune și comunicându-le factorilor de decizie și publicului larg;
- Promovează spiritul antreprenorial, libertatea de organizare, eficiența economică, responsabilitatea, competitivitatea, un climat prietenos cu investițiile, noi oportunități de afaceri etc.;
- Promovează politici de reglementare stabile și predictibile, care creează condiții bune pentru dezvoltarea afacerilor și derularea muncii;
- Oferă informații cu privire la probleme comerciale, financiare, bancare, fiscale, vamale, juridice, de marketing, manageriale, tehnice, tehnologice și din alte domenii de activitate;

- Oferă o rețea largă de expertiză și spațiu pentru schimburi de experiență;
- Dialoghează cu formatori de opinie, mass media, mediul academic, politicienii, juriștii, sindicatele;
- Organizează evenimente, seminarii, conferințe, târguri, programe de instruire, asigură expertiză pentru membrii lor;
- Cooperează cu alte organizații similare și sprijină diverse inițiative;
- Oferă servicii membrilor;
- Cooperează cu instituții publice;
- Promovează proiecte de responsabilitate socială a întreprinderii;
- Acționează ca organisme de lobby și advocacy, la nivel național și european.

Cum își desfășoară activitatea organizațiile patronale?

Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit legii și nu pot desfășura activități cu caracter politic.

Este garantat dreptul de asociere în organizații patronale?

Dreptul de asociere este garantat de:

- Art. 20 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 de septembrie 1948
- Convenția ILO nr. 87 privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 și Convenția OIM nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949, ratificate de România.
- Art. 9 din Constituția României.
- Art. 227 din Codul Muncii.
- Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

II. CONSTITUIREA ORGANIZAȚIILOR PATRONALE

Modalitatea de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de membri, conform legii.

Care sunt prevederile obligatorii ale statutului organizației patronale?

Statutul organizației patronale va cuprinde o serie de informații cu caracter obligatoriu, precum:

- denumirea organizației patronale și sediul principal;
- obiectul de activitate și scopul;
- patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
- sursele de finanțare;
- drepturile și obligațiile membrilor;
- organele de conducere;
- criteriul de constituire;
- procedura de dizolvare și lichidare.

Cine poate conduce o organizație patronală?

Organele de conducere ale organizației patronale sunt constituite din persoane cu capacitate deplină de exercițiu și care nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția sau de a exercita profesia/meseria de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

Membrii organelor de conducere ale organizației patronale sunt protejați prin lege de orice formă de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor/mandatului lor.

Cum se înregistrează o organizație patronală?

Pentru ca organizația patronală să fie înregistrată și să dobândească personalitate juridică, împuternicitul special al membrilor fondatori, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul organizația patronală, însoțită de următoarele documente, în original și câte două copii certificate de reprezentantul legal astfel:

- procesul verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
- statutul;
- lista membrilor organului executiv de conducere (numele, CNP, profesia/ funcția, adresa de domiciliu);
- dovada existenței sediului;
- dovada achitării taxei de timbru, în valoare de 200 lei.

În termen de 5 zile de la depunerea actelor, judecătoria examinează dosarul și:

1 dacă cerințele nu sunt îndeplinite - este citat împuternicitul membrilor fondatori, căruia i se solicită completarea dosarului în termen de cel mult 7 zile;

2 dacă sunt întrunite condițiile, instanța va soluționa cererea în 10 zile, prin citarea împuternicitului special al membrilor fondatori;

3 instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii;

4 hotărârea instanței se comunică semnatarului cererii în termen de 5 zile de la pronunțare;

5 hotărârea instanței este supusă apelului în termen de 15 zile de la comunicare;

6 apelul se judecă cu citarea împuternicitului special, în termen de 30 de zile, decizia fiind ulterior redactată în termen de 5 zile de la pronunțare.

Cum dobândește organizația patronală personalitate juridică?

Judecătoria deține un registru special de evidență a organizațiilor patronale, în care se înscriu următoarele mențiuni:

- denumirea și sediul organizației patronale;
- criteriul de constituire;
- numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere;
- numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

Certificatul de înscriere a organizației patronale în registrul special al judecătoriei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere, iar organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii, în registrul special.

Instanța restituie organizației patronale câte un exemplar al actelor depuse la dosar, precum și procesul verbal de constituire și statutul, certificate de către instanță pe fiecare pagină. Cel de-al doilea exemplar al acestor acte rămâne în arhiva instanței.

Care sunt obligațiile ulterioare dobândirii personalității juridice?

Organizația patronală este obligată ca, în 30 de zile de la data la care a rămas definitivă hotărârea judecătorească de înființare, să transmită Ministerului Muncii și Justiției Sociale următoarele documente, în format electronic:

- statutul;
- actul constitutiv;
- tabelul de adeziuni;
- datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere;
- hotărârea judecătorească definitivă.

Cum se înregistrează modificările statutului și ale componenței organului de conducere a organizației patronale?

Orice modificare a statutului sau a componenței organului de conducere a organizației patronale se aduce la cunoștința instanței competente (judecătorie/ tribunal) în termen de 30 de zile de la producerea acesteia. Instanța va consemna modificarea în registrul special.

În vederea înregistrării modificărilor, împuternicitul special desemnat de organul de conducere va depune la instanța competentă următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină:

- cerere privind modificarea statutului și/sau a componenței organului de conducere;
- procesul-verbal al ședinței statutare în care s-a stabilit realizarea modificării;
- copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice;
- copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului/componenței organului de conducere, după caz);
- statutul în formă modificată;
- lista cu membrii organului de conducere (nume, prenume, CNP, domiciliu, funcția/profesia);
- dovada achitării taxei de timbru.

III. MODUL DE FUNCȚIONARE AL ORGANIZAȚIILOR PATRONALE

Cum se exercită conducerea unei organizații patronale?

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

Cum se constituie patrimoniul unei organizații patronale?

Organizațiile patronale pot dobândi cu titlu gratuit sau oneros orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care au fost înființate. Totalitatea bunurilor mobile/imobile ale organizației patronale pot fi folosite numai în interesul acestora, în strictă corelație cu scopul constituirii.

Sursele de venit ale organizațiilor patronale constau în:

- taxe de înscriere;
- cotizații;
- donații și sponsorizări;
- alte venituri.

Toate veniturile organizației patronale sunt destinate realizării scopului pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.

În cazul dizolvării organizației patronale, patrimoniul acesteia se împarte, cu respectarea prevederilor statutului și ale legii.

Care sunt formele de asociere ale organizațiilor patronale?

Organizațiile patronale se constituie pe baza principiului de liberă asociere, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, astfel:

- organizația patronală - se constituie prin asocierea mai multor patroni;
- federația patronală - se constituie prin asocierea a două sau mai multe organizații patronale;
- confederația patronală - se constituie prin asocierea a două sau mai multe federații patronale

O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior. Astfel, un angajator poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație patronală, iar o federație patronală poate fi afiliată, la nivel național, la o singură confederație patronală.

Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. În cazul în care nu au personalitate juridică, acestea își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.

Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate + 1 din județe, inclusiv în municipiul București.

Organizațiile patronale au dreptul de a se afilia la alte organizații internaționale, conform statutului lor.

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național au următoarele drepturi:

- de a adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes;
- de a se constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde minim jumătate + 1 din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.

Ce sunt uniunile patronale teritoriale?

Federațiile și confederațiile patronale se pot constitui în uniunii patronale teritoriale.

Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației/confederației patronale depune la tribunalul în a cărei rază teritorială își are sediul uniunea patronală teritorială următoarele documente:

- cererea de dobândire a personalității juridice;
- hotărârea federației/confederației de constituire a uniunii, conform statutului;
- copiile certificate ale statutului federațiilor/confederațiilor patronale;
- copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice a federațiilor/confederațiilor;
- statutul uniunii patronale teritoriale;
- lista membrilor organului de conducere cu datele de identificare ale acestora (numele și prenumele, funcția în organizație, CNP, adresa de domiciliu, profesie);
- dovada sediului social;
- dovada achitării taxei de timbru.

În ce constă reprezentativitatea organizațiilor patronale?

Reprezentativitatea organizațiilor patronale conferă acestora dreptul de a negocia contracte colective de muncă și de a-și reprezenta membrii în cadrul dialogului social instituționalizat.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale se constată fie la nivel de sector, fie la nivel național, dacă acestea îndeplinesc o serie de condiții.

Într-o primă etapă, dosarul de reprezentativitate trebuie depus (în formă scrisă și în format electronic) la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, care îl va înregistra și va elibera o dovadă a înregistrării, afișând totodată informația referitoare la înregistrarea dosarului pe pagina de internet a instituției.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, printr-o hotărâre judecătorească motivată și comunicată în termen de 15 zile de la pronunțare, care poate fi atacată numai cu apel.



Reprezentativitatea la nivel național

Reprezentativitatea la nivel național constituie o condiție - obligatorie pentru participarea organizației patronale la dialogul social tripartit.

Pentru a putea solicita reprezentativitatea la nivel național, organizațiile patronale trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă statut legal de confederație patronală;
- să aibă independență organizatorică și patrimonială;
- să aibă ca membrii patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
- să aibă structuri teritoriale în cel puțin jumătate + 1 din județele României, inclusiv municipiul București.

Pentru a solicita Tribunalului Municipiului București eliberarea unei hotărâri care să ateste reprezentativitatea organizației patronale, aceasta trebuie să depună un dosar care să conțină:

- cerere de constatare a îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate la nivel național; copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație;
- copie a ultimei hotărâri de modificare a statutului/ componenței organelor de executive de conducere (dacă este cazul);
- o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, care să cuprindă lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora și numărul total de angajați al fiecăreia, certificat de ITM-uri;
- dovada depunerii la Ministerul Muncii și Justiției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- dovada achitării taxei de timbru.

2

Reprezentativitatea la nivel de sector de activitate:

Pentru a putea solicita reprezentativitatea la nivel de sector, federațiile patronale trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă statut legal de federație patronală;
- să aibă independență organizatorică și patrimonială;
- să aibă ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

Pentru a solicita atestarea reprezentativității la nivel de sector, federațiile patronale trebuie să depună la Tribunalul Municipiului București un dosar care să conțină:

- cerere de constatare a îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate la nivel de sector de activitate;
- copia hotărârii judecătorești definitive de dobândire a

personalității juridice de federație patronală;

- copia ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului/ componenței organului executiv de conducere (dacă este cazul);
- o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, care să cuprindă lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificată de ITM;
- copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;
- sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;
- dovada depunerii la Ministerul Muncii și Justiției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- dovada achitării taxei de timbru.

Cum se dizolvă o organizație patronală?



Organizațiile patronale se dizolvă prin hotărârea membrilor, adoptată conform statutului.

În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorul patrimoniului au obligația de a solicita instanței judecătorești competente să înregistreze mențiunea dizolvării. După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanței competente să înregistreze respectiva mențiune.



IV. NEGOCIERILE COLECTIVE DE MUNCĂ

Ce sunt contractele colective de muncă (CCM)?

Contractul colectiv de muncă este o convenție încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală și salariați, care la rândul lor pot fi reprezentanți de organizații sindicale.

Contractele colective de muncă stabilesc clauze referitoare la condițiile de muncă, salarizare, concedii, drepturi și obligații ale părților etc.

Cum se negociază contractele colective de muncă?

Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. Refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii.

Angajatorii sau organizațiile patronale inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a actelor adiționale ale acestora. În caz contrar, organizația sindicală poate depune o cerere - iar negocierea colectivă va începe în termen de 10 zile de la comunicarea solicitării către angajator.

Durata negocierilor nu poate depăși 60 de zile, decât cu acordul părților.

Este permis accesul la informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă?

În conformitate cu Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, art. 5, în întreprinderile cu minim 20 de angajați, angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:



- 1 evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- 2 situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- 3 deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute mai sus se sancționează de către Inspekția Muncii, cu amendă.

Ce tipuri de contracte colective de muncă există?

Contractele colective de muncă se negociază la nivel de:

- **unitate** (obligatoriu dacă unitatea are 21 angajați sau mai mulți);
- **grup de unități** (cu unități din același sector de activitate, care doresc să negocieze colectiv și se constituie în mod voluntar într-un grup de unități prin hotărâre judecătorească, proces verbal sau alte tipuri de convenții între părți);
- **sectoare de activitate** (în funcție de obiectul principal de activitate înregistrat la Oficiul Național al Registrului Comerțului).

Care sunt drepturile părților la negocieri colective?

Părțile unei negocieri colective au următoarele drepturi:

- de a negocia un contract colectiv de muncă, în orice moment, dacă acesta nu există la nivel de unitate;
- de a acționa egal și liber, orice intervenție a autorităților publice fiind interzisă.

Cum se încheie un contract colectiv de muncă?

În vederea încheierii unui contract colectiv de muncă, indiferent de nivelul la care se negociază acesta, trebuie urmate o serie de etape, după cum urmează:

1

Invitația la negociere se face de către angajator/organizațiile patronale, în formă scrisă, cu cel puțin 15 zile înainte, fiind transmisă către toate părțile îndreptățite să participe la negocieri - la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate.

2

În caz contrar, organizația sindicală sau reprezentanții salariaților vor **transmite invitația** tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri, cu minim 15 zile înainte de începerea negocierilor. În acest caz, în termen de 5 zile de la data, angajatorul/organizația patronală are/au obligația de a convoca toate părțile îndreptățite să participe la negocieri. Părțile convocate vor trebui să răspundă în scris, confirmând sau refuzând prezența la negocieri

3

Demararea negocierilor se va concretiza cu o primă ședință, la care angajatorul va face o informare la zi, referitoare la situația economico-financiară, situația ocupării forței de muncă etc. De asemenea, cu ocazia acestei întâlniri se vor stabili și o serie de aspecte logistice/organizatorice ale negocierii, ce vor fi consemnate printr-un proces verbal. Acesta va stipula aspecte precum: componența nominală a echipelor de negociere și a persoanelor mandatate să semneze contracte colective de muncă, durata maximă a negocierilor, locul și calendarul de desfășurare a ședințelor, dovada convocării tuturor părților îndreptățite și a reprezentativității acestora etc. După fiecare ședință se vor încheia procese-verbale, care vor stipula conținutul negocierilor, acestea fiind semnate de toate părțile prezente.

4

Stabilirea clauzelor contractelor colective de muncă, trebuie făcută cu respectarea prevederilor legale. Cu toate acestea, trebuie avut în vedere faptul că, în contractele colective de muncă sunt menționate clauze generale referitoare la drepturile angajaților, acestea urmând să fie particularizate și specificate în contractele colective de muncă încheiate la nivel inferior (ex. la nivel de unitate) și în contractele individuale de muncă. Astfel, cu cât contractul este încheiat la un nivel mai jos (ex. angajat, unitate etc.) cu atât acesta trebuie să fie mai specific și să conțină clauze superioare celor stabilite prin contractele colective de muncă.

Clauzele stabilite în afara limitelor legale sunt nule, putând fi ulterior renegociate. Nulitatea unor clauze se constată de către instanțele de judecată, la solicitarea uneia dintre părțile interesate.

5

Durata contractului colectiv de muncă este întotdeauna determinată, fiind cuprinsă între 12 și 24 de luni. Acesta poate fi prelungit o singură dată, cu acordul părților, pentru o perioadă de maxim 12 luni.

6

Semnarea contractelor colective de muncă se face numai de către reprezentanții mandatați ai părților care au participat la negocieri. Pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, organizațiile patronale și cele sindicale își vor desemna reprezentanții și îi vor împuternici în acest sens.

7

Contractele colective de muncă, precum și actele adiționale ale acestora, odată semnate, urmează să fie **înregistrate** astfel:

- CCM la nivel de unitate - se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă
- CCM la nivel de grup de unități sau sector - se înregistrează la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În acest sens, se va depune un dosar la instituția responsabilă, care va cuprinde o serie de documente, acesta urmând să fie înregistrat dacă este complet și întocmit în conformitate cu cerințele legale.

Contractele colective de muncă sunt valabile de la momentul înregistrării acestora la autoritatea competentă sau la o dată ulterioară, în conformitate cu decizia părților.

Contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unități și sectoare de activitate sunt publicate în Monitorul Oficial al României și pe pagina web a Ministerului Muncii și Justiției Sociale, nepublicarea acestora constituind contravenție.

Este obligatorie executarea contractului colectiv de muncă?



Odată intrat în vigoare, respectarea contractului colectiv de muncă devine obligatorie pentru părți, nerespectarea acestuia fiind sancționată conform legii.

Când încetează contractele colective de muncă?



Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate de una dintre părți, iar acestea încetează doar în una dintre următoarele situații:

- prin acordul părților;
- la împlinirea termenului stipulat de acestea, dacă părțile nu convin prelungirea acestora;
- la finalizarea lucrărilor pentru care acestea au fost întocmite;
- la data dizolvării/lichidării judiciare a unității.

Dacă una dintre părțile care a semnat contractul colectiv de muncă își pierde reprezentativitatea pe parcursul executării contractului, orice parte interesată îndreptățită să negocieze contractul poate solicita renegocierea acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul rămâne în vigoare până la expirare.

Orice litigiu în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se va soluționa de către instanța competentă.

În afara contractelor colective de muncă, organizațiile sindicale pot încheia cu angajatorii sau organizațiile patronale orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, care reprezintă legea părților și sunt aplicabile părților semnatare.

Cum sunt reprezentate părțile la negocierile colective?

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizația patronală și angajații, prin organizațiile sindicale, reprezentați după cum urmează:

1

Angajatorul sau organizațiile patronale:

- a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- b) la nivel de sector de activitate și grup de unități, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii;
- c) la nivelul instituției bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către conducătorul instituției, respectiv de conducătorii autorităților și instituțiilor publice, după caz, ori de către locuitorii de drept ai acestora;
- d) la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

2

Angajații:

- a) la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite și reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federația la care este afiliat sindicatul, dacă federația este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleși ai angajaților;
- b) la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de ac-

tivitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

c) la nivelul instituțiilor bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative potrivit legii.

Contractele colective de muncă se negociază și la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, asimilate grupurilor de unități, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă. În cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorității sau instituției publice și sindicatele legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părțile vor stabili expres modalitățile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordonarea autorităților publice centrale.





V. DIALOGUL SOCIAL



Dialogul social, așa cum este el definit de Organizația Internațională a Muncii, include toate tipurile de negocieri, consultări sau simple schimburi de informații între reprezentanți ai guvernului, angajatorilor și lucrătorilor, cu privire la teme de interes comun din domeniul politicii economice și sociale.

Poate exista ca proces tripartit, caz în care guvernul este parte oficială a dialogului social sau poate consta în relații bilaterale, implicând doar organizațiile patronale și sindicale, cu sau fără implicarea directă a guvernului. Procesul de dialog social poate fi informal sau instituționalizat sau chiar o combinație a celor două.

Dialogul social poate avea loc la nivel național, regional sau la nivel de întreprindere și poate fi inter-profesional, sectorial sau o combinație a acestora.

Dialogul social este considerat un factor important de progres socio-economic, esențial pentru promovarea unor condiții decente de muncă și pentru reducerea sărăciei. De aceea dialogul social dintre organizațiile patronale și sindicale este considerat unul dintre pilonii modelului social european.

Legea nr. 62/2011 definește dialog social drept procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

Cine sunt partenerii de dialog social?

Art. 1 din Legea nr. 62/2011 indică drept parteneri sociali sindicatele sau organizațiile sindicale, angajatorii ori organizațiile patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social.

1. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, constituit în vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit.

Dialogul social tripartit este dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice.

Care este componența Consiliului Național Tripartit?

Consiliul Național Tripartit este compus din:

- președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;
- reprezentanți ai Guvernului - desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
- reprezentantul Băncii Naționale a României;
- președintele Consiliului Economic și Social;
- alți membri conveniți cu partenerii sociali (reprezentanți ai altor autorități, experți etc.);

Cum este condus Consiliul Național Tripartit?

Consiliul Național tripartit este prezidat de primul-ministru. În cazul indisponibilității acestuia, cel care îl înlocuiește este ministrul muncii, familiei, pro-

tecției sociale și persoanelor vârstnice.

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare.

Care sunt principalele atribuții ale Consiliului Național Tripartit?

Principalele atribuții ale Consiliului Național Tripartit constau în:

- asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
- soluționarea diferendelor de natură socială și economică;
- negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- analizarea și aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial, pentru toate unitățile din sectorul de activitate respectiv;
- stabilirea sectoarelor de activitate, care se aprobă ulterior prin hotărâre a Guvernului;
- alte atribuții convenite între părți.

2. Comisiile de dialog social de la nivelul administrației publice

Comisiile de dialog social se constituie și funcționează în cadrul ministerelor și a altor instituții publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București.

Care este rolul comisiilor de dialog social?

Comisiile de dialog social au un caracter consultativ, având o serie de atribuții precum:

- asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile sindicale și organizațiile patronale, care să permită informarea reciprocă permanentă pe probleme de interes pentru aceștia;
- consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative, economice și sociale;
- discutarea cu partenerii sociali a unor probleme de interes pentru aceștia din sfera administrației publice centrale sau locale.

Cine face parte din comisiile de dialog social?

Comisiile de dialog social au în componență:

- reprezentanți ai administrației publice centrale sau locale;
- reprezentanți ai organizațiilor sindicale și patronale, reprezentative la nivel național.

Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice fac parte:

- reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin ai ministrului/conducătorului instituției respective;
- reprezentanți ai partenerilor sociali – confederațiile sindicale și patronale, reprezentative la nivel național, care desemnează câte un membru titular și câte un membru supleant pentru comisiile de dialog social;
- experți, care în funcție de tematica abordată, pot asista organizațiile sindicale și patronale, în baza unui mandat acordat de confederație;
- invitați, cu statut nepermanent – care pot participa la propunerea președintelui comisiei de dialog social și cu aprobarea plenului comisiei. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;
- un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, care asigură asistența metodologică.

Ministerele și instituțiile publice în cadrul cărora se organizează comisii de dialog social sunt:

- **Ministere:** Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice; Administrației și Internelor; Finanțelor Publice; Justiției; Apărării Naționale; Dezvoltării Regionale și Turismului; Mediului și Pădurilor; Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri; Agriculturii și Dezvoltării Rurale; Transporturilor și Infrastructurii; Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului; Culturii și Patrimoniului Național; Sănătății; Comunicațiilor și Societății Informaționale; Afacerilor Externe;
- **Alte instituții:** Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului și Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice.

Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

- prefectul;
- reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordinul prefectului;
- președintele consiliului județean sau primarul general, în cazul municipiului București;
- câte un reprezentant titular și un supleant numit din structurile proprii în teritoriu de către fiecare confederație sindicală și fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;
- experți, care în funcție de tematica abordată, pot asista organizațiile sindicale și patronale, în baza unui mandat;
- invitați, cu statut nepermanent – care pot participa la propunerea președintelui comisiei de dialog social și cu aprobarea plenului comisiei. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;
- reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă – pentru asigurarea asistenței metodologice.

Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

Cum se exercită conducerea comisiilor de dialog social?

Conducerea comisiei de dialog social se exercită astfel:

- președinția comisiei:
 - la nivel de minister este exercitată de către un secretar de stat sau, în situații speciale, de către un reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului;
 - la nivelul instituțiilor publice este exercitată de către un reprezentant numit de conducătorul instituției respective;
 - la nivel teritorial, conducerea comisiei de dialog social este asigurată în copreședinție, de către prefect și președintele consiliului județean, sau de către primarul general, în cazul municipiului București;
- secretariatul comisiei se asigură de instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

Cum sunt organizate comisiile de dialog social?

Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii și a unor grupuri de lucru, formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii la nivelul localităților din județul respectiv, care funcționează după cum a stabilit plenul comisiei la nivel județean.

Comisiile de dialog social își elaborează propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot să contravină prevederilor regulamentului cadru stabilit prin Legea Dialogului Social nr. 62/2011.

***Care este rolul
Ministerului Muncii
și Justiției Sociale în
cadrul comisiilor de
dialog social?***

Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor se asigură de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Totodată, ministerul are următoarele atribuții:

- asigură coordonarea metodologică a președinților comisiei de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice, prin intermediul unui secretar de stat, desemnat de către ministru. În acest sens, Ministerul Muncii și Justiției Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.
- asigură funcționarea unitară a comisiilor de dialog social, prin instruirea în cadrul unor programe speciale a persoanelor responsabile cu dialogul social din ministere și instituțiile publice;
- centralizează raportarea lunară (pe hârtie și în format electronic) a activităților comisiilor de dialog social din ministere și de la nivel județean, trimițând această raportare și partenerilor sociali, spre informare;
- centralizează componența comisiilor de dialog social primită de la secretariatele comisiilor.



VI. DIALOGUL CIVIC



Termenul „societate civilă” se referă la gama largă de organizații non-guvernamentale și non-profit, care au o prezență în viața publică, exprimându-și interesele și valorile membrilor lor sau pe ale altora, pe baza unor considerente de ordin etic, cultural, politic, științific, religios sau filantropic. Prin urmare, organizațiile societății civile (OSC) se referă la o gamă largă de tipuri de organizații: grupuri comunitare, organizații non-guvernamentale (ONG-uri), sindicate, grupuri indigene, organizații caritabile, organizații religioase, asociații profesionale și fundații*.

Trebuie remarcat faptul că, în politica sa de consultare, Comisia Europeană nu face nicio distincție între organizațiile societății civile și alte tipuri de grupuri de interese. Comisia consultă „părțile interesate”, noțiune care include toate persoanele care doresc să participe la consultările conduse de către aceasta.

Ce este dialogul civic?



În lipsa unei definiții legale, Ministerul Muncii definește Dialogul civic ca fiind ”forma de dialog dintre reprezentanții societății civile (parteneri sociali, organizații ale societății civile organizate, respectiv fundații, asociații meșteșugărești, ale pensionarilor etc., denumite generic ONG-uri), precum și forma de dialog direct dintre Guvern sau administrație și ONG-uri, prin intermediul unei Platforme ONG sau a altor tipuri de rețele”.

*<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/CSO/0,,contentMDK:20101499~menuPK:244752~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:228717,00.html>

Care este cadrul legislativ al dialogului civic?



Dialogul civic este reglementat de:

- Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social
- Legea nr. 222/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, în vigoare de la 01.08.2015.
- Legea nr. 52/2003 privind transparența în administrația publică, care garantează dreptul cetățenilor și a asociațiilor legal constituite, de a fi consultate, la inițiativa autorităților publice, în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative și stabilește procedurile privind participarea cetățenilor și a asociațiilor legal constituite la procesul de elaborare a actelor normative și la procesul de luare a deciziilor.
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, care asigură accesul liber și neîngrădit al persoanei la orice informații de interes public.
- Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 privind proceduri de elaborare a politicilor publice, care stabilește că activitatea de identificare a diverselor variante de politici publice „se realizează cu consultarea organizațiilor neguvernamentale, partenerilor sociali, asociațiilor profesionale și a reprezentanților sectorului privat implicați, afectați sau interesați de modul în care este rezolvată problema respective” (art. 8).
- Hotărârea de Guvern nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului 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, care stipulează că, în elaborarea proiectelor de acte normative, autoritățile publice au obligația să respecte Legea nr. 52/2003 și să supună proiectele de acte normative cu caracter

economico-social analizei comisiilor de dialog social.

- Ordonanța Guvernului nr. 26/2000, art. 50 și 51, care garantează accesul ONG-urilor la informații publice și la consultări cu instituțiile statului, respectiv ale administrației publice.

[Art. 50 - Autoritățile publice sunt obligate să pună la dispoziția asociațiilor, fundațiilor și federațiilor informațiile de interes public, în condițiile legii.

Art. 51. (1) În cadrul Camerelor Parlamentului, Președinției României, Secretariatului General al Guvernului, instituției Avocatul Poporului, autorităților administrative autonome, ministerelor, al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și autorităților administrației publice locale funcționează structuri organizatorice pentru relația cu asociațiile și fundațiile. (2) Autoritățile publice menționate la alin. (1) se pot consulta cu reprezentanții asociațiilor și fundațiilor care își desfășoară activitatea în sfera lor de competență, în vederea stabilirii unor programe sau activități comune).

Care sunt instituțiile de dialog civic?



Dialogul civic a fost instituționalizat prin transformarea Consiliului Economic și Social din organism de dialog social în organism de dialog civic. Prin adoptarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social acesta a devenit, dintr-o structură tripartită de dialog social la nivel național (formată din reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale și ai guvernului), o structură de dialog civic (între reprezentanții societății civile), similară Comitetului Economic și Social European. Astfel, organizațiile societății civile organizate participă, alături de partenerii sociali (sindicate și patronate), la procesul de consultare în cadrul CES.

1. Consiliul Economic și Social

Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale. CES este organism consultativ al Parlamentului și al Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin lege (Legea nr. 248/2013, republicată).

Cine face parte din CES?

Conform art. 11 din Legea nr. 248/2013, modificată prin Legea nr. 222/2015, CES este constituit din 45 de membri, desemnați după cum urmează:

- 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, constituind partea patronală;
- 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, constituind partea sindicală;
- 15 membri, reprezentând structuri asociative ale societății civile, numiți prin decizie a prim-ministrului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Reprezentanții societății civile sunt propuși, conform modelului Comitetului Economic și Social European, din următoarele structuri ale societății civile: organizații ale drepturilor omului, inclusiv ale drepturilor femeilor, tineretului și copiilor; organizații centre de resurse; organizații din domeniul sănătății și ale persoanelor cu dizabilități; organizații pentru servicii sociale și eradicarea sărăciei; organizații de mediu și probleme legate de mediul rural; asociații academice, profesionale, pentru protecția consumatorului; organizații ale economiei sociale; organizații cooperatiste ale profesiunilor liberale; organizații ale agricultorilor; organizații ale pensionarilor; organizațiile comunităților locale și alte organizații neguvernamentale cu activități în domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social.

Aceasta înseamnă că legea promovează un tra-

tament diferențiat între sindicate și patronate, pe de o parte, și organizațiile societății civile, pe de altă parte. În timp ce sindicatelor și patronatelor li se recunoaște dreptul de a-și desemna reprezentanții în Consiliul Economic și Social din rândul organizațiilor reprezentative la nivel național, legea prevede o procedură administrativă, de numire a reprezentanților societății civile, de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Care sunt domeniile de competență ale CES?

Conform legii, domeniile de specialitate ale Consiliului Economic și Social sunt:

- a) politicile economice;
- b) politicile financiare și fiscale;
- c) relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament;
- d) agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă;
- e) protecția consumatorului și concurență loială;
- f) cooperatie, profesii liberale și activități independente;
- g) drepturi și libertăți cetățenești;
- h) politicile în domeniul sănătății;
- i) politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului.

CES se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național, caz în care va emite puncte de vedere și recomandări pe care le comunică autorităților, instituțiilor sau organizațiilor patronale, sindicale sau ale societății civile cu atribuții, competențe sau interese în domeniu.

Care sunt atribuțiile CES?

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții:

- a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate prevăzute mai sus, inițiate de Guvern,

precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;

b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;

c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative.

Cum sunt nominalizați membrii CES?

Fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național are de drept câte un loc în Plenul Consiliului Economic și Social. Repartizarea celorlalte locuri disponibile, până la concurența numărului de 15 locuri, se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, repartizarea se face prin vot, în cadrul fiecărei părți, cu majoritate de 3/4 din numărul total al organizațiilor ce constituie respectiva parte.

În cazul nerealizării consensului și nici a majorității de vot prevăzute la alin. (4) cu cel puțin 15 zile înainte de data prevăzută la alin. (3), în cadrul fiecărei părți, fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național primește de drept câte un al doilea loc în Plenul Consiliului Economic și Social. Repartizarea celorlalte locuri disponibile, până la concurența numărului de 15 locuri, se face prin consens.

Care sunt condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a face parte din CES?

Pot dobândi calitatea de membru al Plenului Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt desemnate în scris de către organizațiile reprezentate în Consiliul Economic și Social;
- b) au capacitate deplină de exercițiu;
- c) nu au antecedente penale;
- d) nu au făcut poliție politică.

Mandatul de membru al Plenului Consiliului Economic și Social este de 4 ani și poate fi reînnoit.

2. Comitetul Economic și Social European

CESE este un organ consultativ al Uniunii Europene cu rol consultativ pe lângă principalele instituții europene (Comisia Europeană, Consiliul Uniunii Europene, Parlamentul European). CESE emite avize cu privire la propunerile legislative ale UE și avize cu privire la teme diverse, la inițiativa sa proprie. Comitetul asigură „o punte” între instituțiile UE și „societatea civilă organizată”, promovează democrația participativă în UE și ajută la promovarea rolului organizațiilor societății civile prin instituirea unui „dialog structurat” cu aceste grupuri din statele membre UE și din alte țări din întreaga lume.

CESE a fost înființat în 1957, odată cu semnarea de către fondatorii Uniunii Europene a Tratatelor de la Roma. Obiectivul urmărit a fost acela de a implica diferitele grupuri de interes economic și social în dezvoltarea pieței comune și de a permite Comisiei Europene și Consiliului de Miniștri să aibă o cât mai largă bază de consultare cu privire la politicile UE. Prima sesiune plenară a Comitetului a avut loc la Bruxelles, în mai 1958.

Care sunt atribuțiile CESE?

CESE poate:

- să emită avize privind chestiunile supuse atenției sale de către Comisia Europeană, Consiliului de Miniștri sau Parlamentul European;
- să emită avize din proprie inițiativă, prin care să își exprime opiniile oricând consideră că este oportun;
- să emită avize exploratorii, atunci când Comisia, Parlamentul sau chiar Președinția Uniunii îi solicită să reflecteze și să formuleze sugestii pe o anumită temă. În continuare, aceste sugestii pot duce la elaborarea, de către Comisie, a unei propuneri.

Comitetul poate decide și să pregătească un raport de informare, în cadrul căruia să examineze orice temă de interes pentru politicile UE. În sfârșit, în urma unei propuneri din partea unei secțiuni, a unui grup sau

a o treime din membrii săi, CESE poate adopta rezoluții pe marginea unor chestiuni de actualitate.

Conform legislației UE, la adoptarea unor hotărâri definitive, Consiliul trebuie să țină seama de avizele Comitetului, indiferent dacă acestea au fost rezultatul unei consultări obligatorii sau opționale.

CESE a creat trei observatoare specializate: pentru piața unică, pentru piața forței de muncă și pentru dezvoltare durabilă, plus un grup de coordonare a acțiunilor de sprijinire a Strategiei Europa 2020 pentru creștere și locuri de muncă:

- Observatorul pieței unice – OPU*
- Observatorul dezvoltării durabile – ODD**
- Observatorul pieței forței de muncă – OPFM***
- Grupul de coordonare al Strategiei Europa 2020****

Mai multe detalii: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-13-306-ro-c.pdf>

Cine sunt membrii CESE?

CESE are 350 de membri din 28 de state membre, numiți pentru un mandat de cinci ani, care poate fi reînnoit. Membrii CESE reprezintă o largă varietate de interese economice, sociale și culturale din țările lor. Aceștia sunt împărțiți în trei grupuri: „Angajatori”, „Lucrători” și „Activități diverse” (producători agricoli, consumatori, activiști ecologiști, activiști pentru drepturile familiei, organizații neguvernamentale etc.). România dispune de 15 locuri în CESE, care sunt distribuite în mod egal între sindicate, patronate și organizații ale societății civile. Acestora li se adaugă câte un membru supleant pentru fiecare grup.

Care este structura CESE?

CESE are șase secțiuni și o comisie consultativă, care acoperă diferite aspecte ale activității UE, de la economie la afaceri sociale, de la transport la mediu, de la piața internă la relații externe:

* <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.smo-observatory>

** <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.smo-observatory>

*** <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.lmo-observatory>

**** <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.lso-observatory>

- Uniunea economică și monetară și coeziune economică și socială – ECO
- Piața unică, producție și consum – INT
- Agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului – NAT
- Relații externe – REX
- Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie – SOC
- Transporturi, energie, infrastructură și societatea informațională – TEN
- Comisia consultativă pentru mutații industriale - CCMi

Membrii fac parte din una sau mai multe secțiuni, în funcție de domeniul lor de expertiză.

Cum se desemnează membrii în CESE?

Membrii CESE reprezintă angajatorii și lucrătorii, precum și grupurile sociale de interes din toată Europa. Sunt desemnați de guvernele naționale și numiți în funcție de Consiliul UE. Numărul membrilor din fiecare țară depinde de populația țării respective.

Conform art. 32 din Legea 248/2013, desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European se face după cum urmează:

- a) câte 5 membri desemnați prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot majoritar simplu de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;
- b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 de zile înaintea termenului prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.

Cum lucrează CESE?

CESE este consultat de Parlamentul European, de Consiliul UE și de Comisia Europeană pe o gamă largă de subiecte. De asemenea, emite avize și din proprie inițiativă. Membrii săi lucrează pentru Uniunea Europeană, fiind independenți față de guvernele naționale. Ei se reunesc de 9 ori pe an. Avizele se adoptă cu majoritate simplă.

Reuniunile sunt pregătite de către secțiunile specializate ale CESE și de comisia consultativă pentru mutații industriale. Grupurile de reflecție ale CESE (așa-numitele observatoare) și Comitetul de coordonare Europa 2020 monitorizează evoluția strategiilor UE.

CESE menține legătura cu consiliile economice și sociale existente la nivel regional și național, în special pentru a face schimb de informații și pentru a discuta anumite chestiuni.



Bibliografie suplimentară

- Legea nr. 62/2011 a dialogului social
- Legea nr. 248/2013 - Republicată - privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social
- Lege nr. 222/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social
- OUG nr. 30 din 28 iunie 2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social
- Legea nr. 235/2016 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social
- Ștefan Guga, Camelia Constantin, "Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011", 2015, București, Asociația CONECT – studiu disponibil pe <http://www.relatii-industriale.ro/starea-actuala>
- Ștefan Guga, Corina Cincan, Camelia Constantin, "Reconstrucția drepturilor angajaților în România", 2015, București, Friedrich Ebert Foundation, CNS Cartel ALFA

CUPRINS

I. Informații generale	1
II. Constituirea organizațiilor patronale	5
III. Modul de funcționare al organizațiilor patronale	9
IV. Negocierile colective de muncă	15
V. Dialogul social	23
VI. Dialogul civic	30



Proiectul “Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România” este co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă.

Biroul Contribuției Elvețiene / Ambasada Elveției la București

www.swiss-contribution.admin.ch/romania

bukarest@eda.admin.ch

Parteneri Proiect:

Solidar Switzerland (Coordonator Proiect)

www.solidar.ch/en

kontakt@solidar.ch

Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație CONECT (Responsabil România)

www.asociatiaconect.ro

office@asociatiaconect.ro

Confederația Națională Sindicală „CARTEL ALFA”

www.cartel-alfa.ro

alfa@cartel-alfa.ro

Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „FRĂȚIA”

www.cnslr-fratia.ro

secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro

Federația Sindicatelor din Comerț

www.fscomert.ro

fscomert@xnet.ro

Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini Înfrățirea

<http://fscm.yolasite.com/>

f_fscm@yahoo.com

Sindicatul IT Timișoara

www.sitt.ro

sitt@sitt.ro



Această publicație nu reflectă în mod necesar poziția Guvernului Elveției. Întreaga responsabilitate pentru conținutul său aparține autorilor.