

### **Activitatea 3.3.4.**

**“Sprijin pentru elaborarea unui proiect de lege referitor la transparență și reprezentativitate”**

## **Structura**

### **I. Observatii preliminare**

- 1. Tehnica legislativă**
- 2. Bazele proiectului de lege**
- 3. Conținutul proiectului de lege**

### **II. Proiect de lege cu privire la criteriile de reprezentativitate a organizațiilor patronale și a sindicatelor**

#### **Capitolul 1: Criterii de reprezentativitate calitative**

**Art. 1 – Criterii de reprezentativitate calitative pentru organizații patronale și sindicate**

#### **Capitolul 2: Criterii de reprezentativitate cantitative**

**Art. 2 – Criterii de reprezentativitate cantitative pentru sindicate**

**Art. 3 – Criterii de reprezentativitate cantitative pentru organizații patronale**

**Art. 4 – Reprezentativitatea în cascadă**

#### **Capitolul 3: Verificarea criteriilor de reprezentativitate**

**Art. 5 – Competența pentru cererea de recunoaștere a reprezentativității**

**Art. 6 – Publicarea, efectul și verificarea deciziei**

**Art. 7 - Comitetul consultativ al partenerilor sociali**

**Art. 8 – Proceduri**

**Art. 9 – Prevederi tranzitorii**

### **III. Motivarea legii**

- 1. Criterii de reprezentativitate calitative**
- 2. Criterii de reprezentativitate cantitative**
- 3. Verificarea criteriilor de reprezentativitate**

### **IV. Observatii finale**

## **I. Observații preliminare**

### **1. Tehnică legislativă**

Prezentul proiect de lege cu privire la criteriile de reprezentativitate pentru organizații patronale și sindicate nu urmărește să propună modificări de detaliu în toate legile care, într-un fel sau altul, au legătură cu reprezentativitatea organizațiilor patronale și a sindicatelor, precum și cu înregistrarea acestor organizații. Pentru o reprezentare mai simplă și clară, se pornește de la includerea într-o singură lege a tuturor dispozițiilor necesare. Propunerea prevede criterii de reprezentativitate unitare atât pentru participarea la dialogul social tripartit, cât și la cel bipartit. În cazul în care vor fi preluate unele dintre propuneri, dar nu sub forma unei legi unitare, ci pentru modificarea tuturor normelor relevante, ar trebui ca, de exemplu, în Legea contractului colectiv de muncă să fie prevăzut în mod expres faptul că criteriile de reprezentativitate sunt relevante nu numai în legătură cu negocierea contractelor colective, ci și pentru participarea în Consiliul Economic și Social. Propunerea de lege nu are pretenția de a fi completă, se încearcă doar includerea celor mai importante aspecte referitoare la reprezentativitate.

### **2. Bazele proiectului de lege**

Prezenta propunere de lege pornește, pe baza dreptului colectiv al muncii din România, de la efectul erga omnes al contractelor colective, care, din câte știm, va fi menținut cel puțin încă o vreme. Dacă dezbaterea (despre care știm că a fost inițiată și pe care o apreciem ca utilă) cu privire la înlăturarea respectivului efect ar urma să fie reluată și dacă ar conduce la eliminarea efectului erga omnes din contractele colective, ar trebui reflectat încă o dată asupra următoarelor aprecieri. În lipsa efectului erga omnes, apreciem că ar urma și o reducere a criteriilor de reprezentativitate cantitative. Propunerea de lege pornește de la ideea că, în principiu, va fi menținută reprezentativitatea derivată (“în cascadă”), adică posibilitatea ca, de exemplu, o organizație la nivel de ramură să fie considerată reprezentativă datorită simplului fapt că este membră într-o organizație reprezentativă la nivel național. Propunerea de lege mai ține seama și de faptul că obligația păcii sociale în baza contractelor colective în vigoare există doar la nivelul contractului colectiv respectiv. Aceasta înseamnă, de exemplu, că în ciuda existenței unui contract colectiv de ramură în vigoare, la nivel de întreprindere poate fi impus un contract colectiv suplimentar, folosindu-se mijloacele luptei sindicale.

### **3. Conținutul proiectului de lege**

Această propunere de lege are ca scop creșterea transparenței criteriilor de reprezentativitate pentru organizațiile patronale și sindicate și de îmbunătățire a procesului de verificare a reprezentativității, pentru ca prin acestea să se promoveze concentrarea capacităților atât pe parte patronală cât și pe parte sindicală.

Prin prezentul proiect propunem reglementarea criteriilor de reprezentativitate cantitativă, dar apreciem că o prioritate la fel de mare o are și reglementarea criteriilor de reprezentativitate calitative, determinate de atribuțiile fiecărei organizații, de asocierile, voluntare, în scopul reprezentării socio-politice a intereselor membrilor lor atât față de partenerii sociali, cât și față de guvern și parlament, precum și de participarea la dialogul social bi- și tripartit. Cu privire la reglementarea criteriilor de reprezentativitate calitative pentru organizații patronale, atragem atenția asupra suprasolicitării organizațiilor patronale, transmițând atribuții din sfera competențelor statului (de ex.: medierea litigiilor de concurență), deoarece această situație este contrară scopului propriu-zis al organizațiilor patronale, și anume reprezentarea socio-politică a intereselor. Organizațiile patronale nu ar trebui să aibă atribuții care, în mod normal, sunt îndeplinite de Camere (de ex. Camere de Industrie și Comerț). Trebuie asigurată și pe viitor distribuția responsabilităților și delimitarea competențelor între aceste instituții, atât de diferite, și că acestea nu vor suferii modificări.

## **II. Proiect de lege cu privire la criteriile de reprezentativitate a organizațiilor patronale și a sindicatelor**

### **Capitolul 1: Criterii de reprezentativitate calitative**

#### **Art. 1 - Criterii de reprezentativitate calitative pentru organizații patronale și sindicate**

Reprezentativitatea sindicatelor și organizațiilor patronale presupune

- a) libera constituire și independența, precum și lipsa oricărei influențe a statului,
- b) reprezentarea statutară a intereselor membrilor în calitatea lor de angajatori și lucrători,
- c) independența față de *adversar*,

- d) capacitatea și voința de a purta negocieri colective și de a impune un compromis între interese conflictuale (dovadă de putere).

## **Capitolul 2: criteriile de reprezentativitate cantitative**

### **Art. 2 – Criterii de reprezentativitate pentru sindicate**

(1) Pe lângă îndeplinirea criteriilor de la art. 1, reprezentativitatea unei organizații sindicale la **nivel național** mai presupune în componență,

- a sindicate membre din cel puțin jumătate din județele țării, inclusiv din capitala București;
- aceste sindicate membre, provenind din cel puțin 25 % din ramuri, dintre care cel puțin jumătate îndeplinesc ele însele criteriile de reprezentativitate la nivel de ramură;
- a sindicate membre ale căror membri reprezintă cel puțin 200.000 de lucrători.

(2) Pe lângă îndeplinirea criteriilor de la art. 1, reprezentativitatea unui sindicat presupune

a) la **nivel de ramură**: sindicate membre, ale căror membri reprezintă cel puțin 7 % din lucrătorii ramurii respective;

b) la **nivel de întreprindere**: cel puțin XX % din lucrătorii întreprinderii respective să fie membri.

### **Art. 3 – Criterii de reprezentativitate cantitative pentru organizații patronale**

(1) Pe lângă îndeplinirea criteriilor de la art. 1, reprezentativitatea unei organizații reprezentative a organizațiilor patronale, la **nivel național**, presupune ca aceasta să aibă

- organizații patronale membre, provenind din cel puțin jumătate din județe, inclusiv capitala București;

- organizații patronale membre din cel puțin 25% din toate ramurile, din care cel puțin jumătate să îndeplinească ele însele criteriile de reprezentativitate la nivel de ramură;
- organizații patronale membre, ale căror membri să aibă cel puțin 250.000 de lucrători.

(2) Pe lângă îndeplinirea criteriilor de la art. 1, reprezentativitatea unei organizații patronale la **nivel de ramură** presupune ca membrii organizației să reprezinte cel puțin 10 % dintre lucrătorii ramurii respective.

#### **Art. 4 – Reprezentativitatea derivată (în cascadă)**

(1) Organizațiile patronale și sindicatele de ramură, în cazul neîndeplinirii criteriilor de mai sus, sunt considerate reprezentative dacă sunt membre ale unei organizații reprezentative a organizațiilor patronale sau sindicale la nivel național.

(2) Sindicatele la nivel de întreprindere, în cazul neîndeplinirii criteriilor de mai sus, sunt considerate reprezentative dacă sunt membre ale unui sindicat reprezentativ la nivel de ramură sau la nivel național.

(3) În cazul în care contractul colectiv nu este semnat de unul din partenerii sociali, contractul colectiv intră în vigoare, dacă partea nesemnatară nu îndeplinește ea însăși criteriile de reprezentativitate pentru nivelul la care se referă contractul colectiv de muncă. În acest caz nu se aplică reprezentativitatea derivată.

### **Capitolul 3: Verificarea criteriilor de reprezentativitate**

#### **Art. 5 – Competența pentru cererea de recunoaștere a reprezentativității**

(1) Îndeplinirea criteriilor de reprezentativitate se stabilește de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, la cererea sindicatelor sau a organizației patronale.

(2) Ministerul verifică, în același timp, dacă există condițiile pentru constituire, în conformitate cu prevederile Legilor 54/2003 și 356/2001 și a legii asociațiilor.

(3) Ministerul poate transfera autorităților subordonate competența decizională în privința reprezentativității la nivel de întreprindere și la nivel de ramură.

## **Art. 6 – Publicarea, efectul și verificarea deciziei**

(1) Deciziile Ministerului Muncii, resp. ale structurilor subordonate competente în materie de reprezentativitate vor fi publicate în *Monitorul Oficial*, împreună cu motivația deciziei.

(2) Decizia asupra recunoașterii reprezentativității este valabilă pe termen nelimitat.

(3) Decizia ministerului, resp. a structurilor din subordine competente poate fi atacată de petenți în instanțele civile (complete pe probleme ale muncii).

(3) Alte sindicate sau organizații patronale decât cele care au depus cereri pot solicita verificarea deciziei cel mai devreme după doi ani de la luarea deciziei asupra reprezentativității, solicitarea înaintându-se ministerului muncii sau structurii din subordine competente. Solicitarea trebuie să fie motivată. Acestei solicitări i se aplică, în mod corespunzător, alin. 1–3, precum și art. 7 și 8.

## **Art. 7- Comitetul consultativ al partenerilor sociali**

(1) Ministerul muncii va prezenta, fără întârziere, cererile de recunoaștere a reprezentativității unui comitet consultativ, format din reprezentanți ai partenerilor sociali.

(2) Comitetul este format din câte trei membri și câte trei supleanți din partea patronală și din partea sindicală, numirea lor făcându-se fără ingerința ministerului. Pe lângă cei șase membri și șase supleanți, în comitet sunt trimiși doi experți în dreptul muncii (oameni de știință, judecători). Și pentru acești experți trebuie numit câte un supleant. Partenerii sociali au dreptul de a propune câte un expert și supleant al acestuia, decizia numirii experților luându-se de către minister.

(3) Comitetul consultativ își poate stabili un regulament interior.

## **Art. 8 – Proceduri**

(1) Cel târziu după trei săptămâni de la depunerea cererii, Ministerul Muncii comunică comitetului rezultatul verificării sale și îi dă acestuia posibilitatea de a lua poziție.

(2) Dacă în termen de două săptămâni nu ia poziție nici unul dintre membrii comitetului consultativ, ministerul va emite o decizie motivată.

(3) Dacă ministerul primește poziția comitetului consultativ sau a unuia dintre membrii acestuia în termenul de două săptămâni, va avea loc o ședință comună în termen de o săptămână, pentru audierea

comitetului. În ședință, membrii prezenți ai comitetului au ocazia exprimării verbale a poziției lor. După ședință, ministerul va da o decizie care se va referi și la audierea comitetului.

## **Art. 9**

Sindicatul și organizațiile patronale, a căror reprezentativitate a fost recunoscută înaintea intrării în vigoare a prezentei legi, în baza legislației anterioare, pot depune o nouă cerere de recunoaștere a reprezentativității, după trecerea termenului, asupra acestei cereri urmând să se decidă după prezenta lege.

### **III. Motivarea legii**

#### **1. Criterii de reprezentativitate calitative**

##### **Cu privire la art. 1**

La stabilirea reprezentativității organizațiilor patronale și a sindicatelor, un rol important îl are îndeplinirea **exigențelor de ordin calitativ**. În multe țări, pentru stabilire sunt relevante doar condițiile calitative. Un motiv esențial îl reprezintă posibilul conflict care poate apărea în privința libertății de asociere, pornind de la stabilirea unor cote rigide drept criterii de reprezentativitate. Deoarece în România au existat și până acum condiții cantitative, pe lângă cele calitative, le vom menține în propunerea noastră legislativă, separându-le totuși, respectiv criteriile cantitative vor fi prevăzute după cele calitative, pentru a sublinia importanța deosebită a criteriilor calitative. Propunem păstrarea criteriilor cantitative, deoarece situația actuală poate contribui la îmbunătățirea structurilor asociative și la înlesnirea verificării.

a) **Constituirea voluntară și independența** presupun libertate, lipsa ingerinței și controlului statului la constituirea organizațiilor patronale și a sindicatelor. De asemenea, trebuie asigurată și independența față de instituții, altele decât cele ale statului. Libertatea de asociere presupune în mod imperativ ca dobândirea calității de membru de sindicat și organizație patronală să se realizeze în mod voluntar.



b) Asociațiile reprezentative trebuie să aibă capacitatea de a **reprezenta** eficient **interesele** membrilor lor, în calitatea acestora de angajatori sau lucrători. Atribuția de reprezentare a intereselor trebuie să reiasă mai întâi din statutul asociației respective. Dar și modul, propriu-zis, de îndeplinire a atribuțiilor trebuie supus unei verificări. Modul eficient de reprezentare a intereselor poate fi exprimat, de exemplu, prin întocmirea de documente de poziție cu privire la proceduri legislative actuale, precum și prin publicarea de comunicate de presă. Reprezentarea efectivă a intereselor presupune o prezență permanentă în legătură cu toate problemele de ordin socio-politic la nivel național, european și internațional. În acest context, prezintă interes și colaborarea cu formele de reprezentare a intereselor, organizate la nivel europeană și internațional, ale partenerilor sociali. De asemenea, trebuie avută în vedere și asigurarea de servicii de consiliere juridică eficiente, cum ar fi, de exemplu, elaborarea unor buletine juridice despre legislația și jurisprudența actuală, consilierea juridică nemijlocită pentru membri, precum și reprezentarea lor în instanță.

c) **Independența față de adversar** (față de cealaltă parte) presupune ca nici un partener social să nu fie în nici un fel dependent de cealaltă parte, așa încât să ia decizii în mod autonom. De exemplu, independența față de adversar lipsește în cazul sindicatului care nu se finanțează din cotizațiile membrilor, ci din fonduri primite de la o întreprindere.

d) O importanță deosebită o are criteriul de reprezentativitate calitativ al **capacității și voinței de a negocia contracte colective** și de a obține un compromis între interese divergente. Contractul colectiv este instrumentul central al partenerilor sociali pentru reglementarea autonomă a condițiilor de muncă și a celor economice. De aceea, trebuie ca la verificarea reprezentativității să se stabilească dacă asociația respectivă are suficientă putere, pentru a-și impune propriile poziții în cadrul negocierilor colective, dacă poate exercita suficientă presiune asupra partenerilor de negociere și dacă poate obține un rezultat acceptabil prin negocierile colective. Un aspect important în verificarea acestui criteriu îl reprezintă eventual contractele colective, încheiate în trecut de către asociația care a depus cererea. Alte aspecte ce pot fi luate în considerare sunt numărul membrilor și capacitățile și competențele profesionale.

## 2. Criterii de reprezentativitate cantitative

### Cu privire la art. 2 și 3:

La definirea criteriilor de reprezentativitate am decis să **nu avem în vedere realizările economice**, spre deosebire de ceea ce prevede la ora actuală art. 3 alin. 3 din Legea nr. 356/2001. Atât în cadrul dialogului social bipartit, cât și în cel tripartit contează, în primul rând, relațiile angajatorilor și lucrătorilor, mai puțin cele economice. Iar legătura cu PIB este posibilă la nivel național, de la nivel de ramură în jos apar însă probleme apreciabile. Noi am încercat diferite alternative, dar ne-am confruntat, de fiecare dată, cu probleme în ceea ce privește includerea aspectului economic în sistemul global al reprezentativității. În cazul includerii în sistemul global, ar trebui ca aspectul economic să fie avut în vedere și la nivel de ramură. Dar la acest nivel este greu să ne închipuim situații în care relaționarea cu numărul de lucrători și, de exemplu, cu cifra de afaceri ar putea să conducă la rezultate esențialmente diferite. Pe ansamblu, apreciem că relaționarea cu factorii economici este relevantă doar în foarte puține cazuri. Astfel, ni se par nejustificate reglementările care privesc doar aceste cazuri particulare, deoarece urmarea ar fi o încărcare neproportională a întregului sistem. Suntem conștienți că pentru reprezentarea sindicatelor și a organizațiilor patronale în Consiliul Economic și Social poate fi utilă și o raportare la rezultatele economice, deoarece în acest for nu sunt tratate doar subiecte socio-politice, ci și cele de politică economică, cum ar fi acelea care privesc politica fiscală. Pentru dialogul social bipartit, care reprezintă elementul central al acestui Proiect, este determinantă componenta socio-politică, așa încât am renunțat la relaționarea cu PIB, în interesul prezentării unei propuneri unitare, dar admitem, firește, că nu este exclusă și o astfel de relaționare.

La **nivel național**, propunerea noastră menține acoperirea a 25 % din **ramuri**. Dar nu suntem convinși că menținerea acestei cote reprezintă calea cea bună, în condițiile în care obiectivul urmărit este acela de obținere a unei mai mari concentrări a forțelor. Din acest motiv, propunem o modificare, respectiv membrii organizațiilor naționale să fie reprezentanți în 25% din ramuri, dar – în plus – jumătate dintre aceștia să îndeplinească ei înșiși criteriile de reprezentativitate la nivel de ramură. Pentru un sindicat la nivel național, reprezentativitatea presupune ca în cel puțin jumătate din ramurile reprezentate (în 4 ramuri, având în vedere că la momentul de față există 32 de ramuri) să acopere prin membrii câte 7% dintre lucrătorii ramurii respective. Pentru o organizație patronală de la nivel național,

reprezentativitatea va presupune ca din cel puțin jumătate dintre membrii existenți la nivel de ramuri să fie prinși 10 % din lucrătorii ocupați în ramură. În felul acesta, se evită apariția unei organizații reprezentative la nivel național care să fie formată din organizații fără reprezentativitate originală. Modificarea de mai sus poate conduce la întărirea structurilor de ramură.

Ar trebui menținută acoperirea de 50 % necesară la **nivel național** în privința **nivelului regional**, deoarece, în felul acesta, s-ar ține seama de faptul că activitatea întreprinderilor diferă mult de la județ la județ și că există județe în care unele ramuri nici nu sunt reprezentate.

La **nivel național** sunt justificate diferite cote pentru sindicate și organizații patronale, în ceea ce privește numărul persoanelor ocupate, deoarece la sindicate calitatea de membru este pur individuală, pe când organizațiile patronale au întotdeauna ca membri angajatori la care lucrează un anumit număr de angajați. Deoarece normele europene nu conțin specificări, este posibil ca îmbunătățirea condițiilor de verificare să contribuie la scăderea cvorumului.

În ceea ce privește **pragurile** necesare la **nivel național** pentru **numărul de lucrători**, propunem ca acestea să fie stabilite în cifre absolute, nu în procente.

Motivele în susținerea acestei propuneri sunt următoarele:

- Impunerea unei cifre absolute – ceea ce ar fi posibil numai la nivel național – nu a unui procent, se pretează deoarece puterea unei organizații patronale sau a unui sindicat se poate stabili, mai degrabă, prin cifre absolute referitoare la numărul persoanelor ocupate decât printr-un procentaj.
- Pragurile exprimate prin valori absolute sunt mai clare. Organizației care îndeplinește condițiile respective nu trebuie să-i fie periclitată reprezentativitatea prin faptul că a crescut numărul total al lucrătorilor țării.
- Verificarea este înlesnită prin stabilirea cifrelor absolute.
- Praguri absolute de acest gen există într-o serie de țări europene.
- La stabilirea „câtului“ care continuă să fie necesar la nivelul ramurilor și întreprinderilor, apar probleme de definire la numitorul câtului. Astfel, de exemplu, câtul se schimbă în funcție de includerea sau neinclusiunea celor care lucrează pe cont propriu și a șomerilor sau a grupelor de lucrători de la limita dintre sectorul informal și formal.
- Comisia UE (Relații industriale în Europa 2004, pag. 17) definește reprezentativitatea pe baza ponderii membrilor de sindicat din numărul lucrătorilor dependenți (care nu lucrează pe cont propriu).

- Organizația Internațională a Muncii definește reprezentativitatea („densitatea sindicală“, union density) pe baza ponderii numărului de membri de sindicat din numărul potențial de membri de sindicat, adică al celor care ar putea adera la sindicat. Dar și aici apar deosebiri de la țară la țară (vezi “Raport asupra reprezentativității Dombre, Feldengut, Weinspach activitatea 3.3”).

Probleme de definiție de acest gen nu apar sau apar doar în mică măsură la nivel de întreprindere și de sector.

După părerea noastră, la **nivel de ramură** pot fi menținute procentele existente referitoare la lucrătorii reprezentați pe ramură: 7% la sindicate și 10 % la patronate.

La **nivel de întreprindere**, reprezentativitatea este relevantă doar pentru sindicate, deoarece fiecare angajator este un posibil partener de contract colectiv. Cvorumul de 30 % din legea actuală ni se pare prea ridicat, inclusiv dacă avem în vedere libertatea de asociere, reglementată de Organizația Internațională a Muncii, cât și ponderile din alte țări europene. Ca urmare a efectului de cascadă (posibilitatea reprezentativității derivate), criteriul cantitativ are doar un rol minor la nivel de întreprindere, dar în practică poate dobândi mult mai multă relevanță, datorită posibilității de limitare a efectului de cascadă, în baza OUG nr. 9/2004. Pe acest fundal, propunem o reducere a cvorumului, inclusiv ca urmare a faptului că procentul a fost stabilit într-o epocă în care gradul de organizare sindicală era de 80 %, dar a ajuns între timp la 40–45 %. Din câte știm, a fost constituit un grup de lucru care urmează să strângă propunerile sindicatelor cu privire la modificarea cvorumului, așa încât nu vom face nici o propunere concretă aici (vezi art.2 alin.2 lit. b)

#### **Cu privire la art. 4:**

După cum precizam la *Observații preliminare*, am menținut ca bază a aprecierilor noastre posibilitatea reprezentativității derivate („efectul de cascadă“), cu excepția modificării art. 2a și 3a, explicate mai sus. Reglementarea corespunzătoare este sintetizată la art. 4. Iar art. 4 alin. 4 preia reglementarea din OUG nr. 9/2004, care reprezintă o excepție importantă de la acest efect de cascadă.

### **3. Verificarea criteriilor de reprezentativitate**

Apreciem ca deosebit de importantă îmbunătățirea procedurii de verificare a criteriilor de reprezentativitate, apreciere care a fost exprimată ca atare și de partenerii sociali. Aceștia consideră că există deficite în ceea ce privește competența instanțelor civile, deoarece acestea nu cunosc detaliile problemei și nici nu există obligația respectării principiului verificării din oficiu la nivelul jurisdicției civile, așa că datele prezentate de petent sunt verificabile doar în mod limitat; la toate acestea se adaugă și situația suprasolicitării instanțelor.

În scopul verificării, ar trebui ca, teoretic - alături de criteriile cantitative - să fie verificată cu grijă și existența criteriilor calitative. În acest scop, se pot consulta de exemplu luările de poziție cu privire la proceduri legislative actuale, comunicatele de presă și contracte colective încheiate, precum și gradul de intensitate al reprezentării intereselor la nivel european și internațional.

#### **Cu privire la art. 5:**

În vederea înlăturării deficitelor existente la constatarea reprezentativității de către instanțe, ar trebui ca procedura de recunoaștere să fie trecută de la sistemul judiciar la administrație. Deoarece cunoaște problematica, precum și în scopul evitării apariției unor noi unități administrative, ar trebui ca și competența să revină Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. În scopul înlesnirii procedurii la nivel regional și de întreprindere, ministerul ar trebui să aibă posibilitatea delegării competenței către structurile din subordine, cum ar fi Direcțiile Muncii. O posibilitate ar fi și delegarea competenței către Inspectoratele de muncă respective.

#### **Cu privire la art. 6:**

În vederea îmbunătățirii transparenței deciziilor, acestea ar trebui să fie publicate în *Monitorul Oficial*, împreună cu motivarea lor.

Dacă se dorește îmbunătățirea verificării, ar fi necesară anularea limitării existente în ceea ce privește recunoașterea reprezentativității.

Este suficient ca, din doi în doi ani, organizații patronale și sindicate terțe să aibă posibilitatea de a depune o cerere motivată referitoare la verificarea deciziei.

### **Cu privire la art. 7 și 8:**

Pentru o decizie transparentă, partenerii sociali ar trebui să participe la procedură prin constituirea unui comitet consultativ. Comitetul trebuie să asigure consilierea ministerului, având în vedere competența partenerilor sociali care vor fi reprezentați de câte trei membri și de doi experți independenți. În scopul asigurării eficienței și pentru a lua decizii rapide în cadrul comitetului, după părerea noastră, acesta nu ar trebui să cuprindă un număr prea mare de membrii. Dacă în cursul discuțiilor cu partenerii sociali se constată dorința unei alcătuirii diferite a comitetului, se poate desigur devia de la reglementarea propusă. Comitetul poate adopta un regulament interior, în care, de exemplu, să fie stabilit termenul de convocare unei ședințe după ce a fost depusă o cerere de recunoaștere a reprezentativității. Suplimentar statul ar trebui să includă reglementări care să aibă ca scop promovarea eficienței audierilor fiecărui caz. Este recomandabil, de exemplu, ca fiecare dintre partenerii sociali să desemneze un purtător de cuvânt, care să conducă întregul for pe o perioadă de un an. O astfel de reglementare nu exclude, ca în cadrul audierilor să se exprime și părerile membrilor legate de chestiunea în discuție.

### **Cu privire la art. 9:**

În legătură cu propunerea de anulare a limitării prevăzute pentru recunoașterea reprezentativității, este necesară o reglementare tranzitorie.

## **IV. Observații finale**

Stabilirea criteriilor de reprezentativitate pentru sindicate și organizații patronale este reglementată foarte diferit atât la nivel european cât și plan mondial. Repetăm, în încheiere, că nu există o soluție univocă și general valabilă pentru această problemă și trebuie incluse și condițiile cadru specifice fiecărei țări în parte. Propunerea noastră, luând ca bază de pornire libertatea de asociere și situația

actuală a asociațiilor din România, încearcă să proiecteze un concept echilibrat de promovare continuă a dezvoltării asociațiilor și de întărire a dialogului social. Este important să fim conștienți că, la stabilirea reprezentativității, criteriile calitative sunt cel puțin la fel de importante ca acelea cantitative; de asemenea, având în vedere și cele afirmate de partenerii sociali, este de o deosebită importanță îmbunătățirea verificării reprezentativității.

Nu este exclus ca și în domenii fără legătură nemijlocită cu reprezentativitatea asociațiilor să poată fi luate măsuri corespunzătoare în scopul promovării asociațiilor și structurilor acestora.

O astfel de promovare a structurilor sindicale și patronale, dincolo de cadrul reglementării criteriilor de reprezentativitate, precum și a atractivității asociațiilor pentru posibili membri, ar putea fi asigurată, de exemplu, prin reglementarea, în mod expres a capacității colaboratorilor asociației de a îndeplini acte cu efect juridic în fața completelor pentru cauze de muncă, de la instanțele civile.