



## Propuneri de măsuri urgente - 2017

---

### 1. Modificarea Legii 62/2011 a dialogului social și a HG 1260/2011.

---

*Se impune stabilirea unui calendar de lucru dar și a unor principii ce vor fi avute în vedere pentru modificarea Legii 62/2011, astfel încât să se atingă dezideratul statuat în această direcție în programul de guvernare dar și ținând cont de precizările și recomandările Comisiei Europene în ceea ce privește dialogul social.*

---

---

### 2. Modificarea Codului Fiscal dar și a legislației în domeniul securității sociale.

---

*Considerăm că se impune modificarea prevederilor Codului Fiscal ce vizează impozitul pe venit, în sensul reducerii poverii fiscale pentru salariile mici.*

*În ceea ce privește intenția Guvernului de a reconsidera modul de asumare a finanțării sistemelor de securitate socială, considerăm că se impune ca luarea unei decizii în acest sens să fie precedată de o analiză, pe de o parte a sustenabilității pe termen mediu și lung a sistemelor de securitate socială, și pe de altă parte a modului de acordare a unor prestații care, în urma simplificării menționate în Programul de Guvernare, vor rămâne fără sursă de finanțare (ex. indemnizația de șomaj, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, salariile angajaților companiilor aflate în faliment).*

*O astfel de decizie trebuie luată analizând reglementările și practica europeană dar și convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii. Propunem ca această analiză să se realizeze în cadrul unui grup de lucru format din reprezentanți ai Ministerului Muncii și Justiției Sociale, Ministerului Finanțelor Publice și reprezentanți ai partenerilor sociali.*

---

---

### **3. Implicarea partenerilor sociali în activitatea Comitetului pentru analiza organizării instituționale și a resurselor umane din administrația publică central, organism constituit prin Ordonanța Guvernului 3/2017.**

---

*Conform Notei de fundamentare ce însoțește OG 3/2017 – ”Guvernul României își propune ca, prin prezenta ordonanță, să înființeze Comitetul pentru analiza organizării instituționale și a resurselor umane din administrația publică centrală, organism consultativ, fără personalitate juridică, al cărui principal rol este de a realiza o analiză a stadiului privind organizarea instituțională și a statelor de funcții pentru toate autoritățile și instituțiile publice din administrația publică și de a propune măsuri pentru eficientizarea managementului în resursele umane din administrația publică centrală”.*

*Conform Directivei 2002/14/CE din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană – reprezentanții lucrătorilor trebuie informați și consultați cu privire ”la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă, precum și cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale”.*

*Directiva 2002/14/CE a fost transpusă în legislația românească prin Legea 467/2006, care prevede: ”Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:*

*... b) 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; c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, .....”.*

---

---

#### **4. Constituirea unui grup de lucru interministerial, împreună cu partenerii sociali, în vederea identificării unor soluții pentru problemele cu care se confruntă companiile cu capital de stat.**

---

*Elaborarea unei politici salariale coerente în cazul companiile cu capital de stat care să permită păstrarea resursei umane de calitate și totodată să creeze condițiile pentru derularea reală a proceselor de negocieri colective. Majorarea salariilor din sectorul public, îmbătrânirea personalului existent, politica salarială restrictivă aplicată în ultimii ani sunt doar câteva din cauzele care crează presiune în politica de resurse umane din întreprinderile cu capital de stat. Companiile publice se confruntă din ce în ce mai pregnant cu deficit de personal calificat.*

*Totodată considerăm că se impune modificarea OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată și modificată prin Legea 111/2016, precum și renunțarea la modul actual de administrare a societăților / companiilor / regiilor autonome cu capital de stat, prin utilizarea unor acte normative aplicate în mod unitar, indiferent de situația specifică fiecărei companii în parte. În completarea prevederilor Legii 111/2016 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, fiecare autoritate tutelară va stabili proceduri de lucru pentru reprezentanți săi în AGA și CA, astfel încât luările de poziție ale acestor reprezentanți, luate în exercitarea mandatului primit, să fie transparente și asumate politic de autoritatea tutelară.*

---

---

#### **5. Corelarea cadrului legislativ în domeniul energiei și cel în domeniul protecției sociale, cu privire la consumatorii / clienții vulnerabili.**

---

*Pentru a asigura o asistență adecvată a consumatorilor vulnerabili se impune ca Ministerul Energiei / ANRE și MMJS să colaboreze în coordonarea prevederilor normative ce reglementează clienții / consumatorii vulnerabili, astfel încât să asigure eficiență și efectivitate măsurilor de asistență acordate.*

*Indisponibilitatea unor instrumente pentru asistența clienților vulnerabili ar putea determina ca prețul gazelor naturale, al energiei electrice sau termice pentru consumatorii casnici să crească puternic, contrar trendului pieței europene sau internaționale, afectând dramatic persoanele aflate în risc de sărăcie și accentuând inegalitățile existente în acest moment..*

---

---

## 6. Modificarea prevederilor Codului Penal cu privire la răspunderea penală a salariaților.

---

*Se impune eliminarea reglementărilor penale speciale referitoare la salariații care-și desfășoară activitatea în sistemul feroviar, ei urmând să răspundă, dacă este cazul, funcție de vinovăția acestora, în baza răspunderii penale generale sau a răspunderii disciplinare.*

*Prevederile art.329 si 330 din Codul penal crează o discriminare reglementând o răspundere penală specială doar pentru o singură categorie de salariați, respectiv angajații care gestionează infrastructura feroviară ori ai operatorilor de transport, intervenție sau manevră pe calea ferata. Regimul sancționator propus de actuala legislație penală în art.329 si 330 ajunge să trateze chiar mai drastic eroarea în munca a unui salariat din sistemul feroviar decât distrugerea intenționată a sistemelor de siguranță feroviară, ceea ce este în mod evident nefiresc și injust.*

*La fel ca orice altă meserie și cea a salariatului feroviar poate fi supusă erorii umane, însă apreciem că o astfel de eroare trebuie să antreneze doar o răspundere proporțională în temeiul răspunderii penale generale și ale Codului muncii, iar nu o răspundere specială echivalentă ca nivel sancționator cu cea a unor infractori care distrug în mod intenționat sistemul feroviar, în situația acestora din urma pericolul social al faptei fiind de bună seamă unul deosebit de grav.*

---