



**GHIDUL MILITANȚILOR SINDICALI PRIVIND PROCEDURA DE  
INFORMARE ȘI CONSULTARE  
Mai 2016**

**Proiectul INVOLVE (DG Employment-VS/2015/0379). Acest proiect este finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Prezenta publicație îl angajează doar pe redactorul acesteia și nu obligă în niciun fel Comisia pentru orice eventuală utilizare a informațiilor conținute de aceasta.**

## INTRODUCERE

Sunteți reprezentantul angajaților și vă ocupați de aplicarea procedurii de informare și consultare? Acest Ghid al Militanților sindicali privind procedura de Informare și Consultare urmărește să vă ofere un instrument auxiliar ușor de utilizat, cu informații referitoare la drepturile dumneavoastră, dar și cu sfaturi privind acele aspecte cărora trebuie să acordați atenție. Ghidul are ca obiect, cu precădere (dar nu exclusiv), procedura de informare și consultare la nivel național.

Prezentul ghid se bazează pe rezultatele obținute în urma desfășurării unei anchete asupra opiniilor Militanților sindicali, acțiune ce a avut loc în cadrul proiectului INVOLVE, finanțat de Direcția Generală de Ocupare a Forței de Muncă a Comisiei Europene, realizat de FAI CISL în Italia, FRATIA CNSLR în România, SMC UGT în Spania și OBES în Grecia. De asemenea, se bazează pe experiența acumulată din multe situații când s-a implementat procedura de informare și consultare în întreprinderi. Ancheta a arătat fără echivoc faptul că realitatea este foarte departe de situația ideală.

Intenția noastră este ca acest ghid să fie utilizat de către sindicaliștii din mai multe țări. Acest lucru înseamnă că în mod intenționat am omis includerea unor elemente din legislațiile naționale sau din cutuma națională a organizațiilor muncitorești, care, de altfel, constituie o componentă importantă și un instrument de care nu trebuie niciodată să uităm pe durata implementării procedurii de informare și consultare.

# INFORMARE ȘI CONSULTARE. NOȚIUNI GENERALE

## Cadrul legislativ

Este necesar ca încă de la început să fie clar faptul că procedura de informare și consultare, implementată în cadrul întreprinderii, nu substituie negocierile colective. Constituie și este recunoscut ca atare un drept separat al angajaților și este consfințit de Articolul 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Articolul 27 recunoaște de asemenea și că acest drept trebuie exercitat în timp util.

Comisia Europeană a emis mai multe Directive privitoare la procedura de informare și consultare.

| <b>Directiva CE</b>  |
|--|
| Directiva 75/129 cu privire la concedierile colective  |
| Directiva 92/56 cu privire la concedierile colective   |
| Directiva 98/59 cu privire la concedierile colective   |
| Directiva 98/50 cu privire la respectarea drepturilor angajaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau divizii ale acestora   |
| Directiva 94/45/EC cu privire la instituirea Comitetului European de Întreprindere   |
| Directiva 2009/38 cu privire la instituirea Comitetului European de Întreprindere (CEI)  |
| Directiva 2001/23 cu privire la respectarea drepturilor angajaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau divizii ale acestora |
| Directiva 2001/86 cu privire la rolul angajaților în cadrul Comitetului European de Întreprindere CEI  |
| Directiva 2002/14 cu privire la informare și consultare  |

Toate aceste Directive au fost transpuse în legislația națională a statelor membre. Același lucru este valabil și în cazul țărilor integrate în UE într-o fază ulterioară. Legislația națională joacă un rol foarte important în aplicarea Directivelor. Există contradicții între statele membre din perspectiva dispozițiilor de drept național, ce corespund implementării fiecărei Directive în parte. Cea mai importantă Directivă cu privire la informare și consultare la nivel național este Directiva 2002/14.

## Complementaritatea cadrului legislativ

Directivele menționate mai sus, intră automat în vigoare, dar, în același timp pot funcționa și complementar între ele. Dacă, de exemplu, apare un caz de transfer de întreprinderi, ar putea fi aplicate simultan Directivele 2001/23 și 2002/14. În cazul în care transferul se referă la o întreprindere ce activează la nivel european, se poate aplica simultan și Directiva 2009/38 cu privire la Comitetele Europene de Întreprindere (CEI).

Directiva 2002/14 prevede, de asemenea, că dacă legislația națională a unui stat membru asigură protejarea drepturilor angajaților la un nivel mai bun sau mai înalt, atunci legislația națională are întâietate. Acest lucru se întâmplă în țări cu tradiție îndelungată în aplicarea procedurii de informare și consultare la nivelul întreprinderii, cum sunt, de exemplu, Germania și Franța.

## **Complementaritatea acțiunilor**

Procesul de informare și consultare nu constituie o piedică nici un motiv de renunțare la oricare alt mijloc specific activității sindicale, precum sunt negocierile colective, grevele, oprirea activității, manifestațiile, mediatizarea problemei, mobilizarea societății locale etc.

## **Teme specifice procedurii de informare și consultare**

Informarea și consultarea la nivel național înseamnă:

- Obiectivele urmărite în trecutul recent și cele prevăzute pentru viitor, în ceea ce privește activitatea și situația financiară a întreprinderii.
- Situația, structura și planurile de dezvoltare a forței de muncă în cadrul întreprinderii și dacă există amenințări față de forța angajată în muncă sau dacă conducerea intenționează să ia măsuri cu privire la aceasta.
- Hotărârile care pot produce schimbări semnificative în organizarea muncii sau în contractele de muncă.

Angajatorul este obligat să ofere reprezentanților angajaților informații reale, chiar și în situațiile în care acestea sunt confidențiale.

## **Timpul**

Timpul joacă un rol foarte important în aplicarea procedurii de informare și consultare. Directiva 2002/14 recunoaște importanța informării și a consultării la timp, pentru ca restructurarea și adaptarea întreprinderii la noile condiții, rezultate în urma schimbărilor, precum și noile forme de organizare a muncii, să aibă succes.

Aceeași Directivă prevede că informarea va trebui făcută într-un interval de timp care să permită reprezentanților angajaților să examineze datele oferite, iar în cazurile când acest lucru este necesar, aceștia să poată să se pregătească pentru consultări.

Cu alte cuvinte, acest lucru înseamnă că informarea trebuie făcută înainte de luarea deciziei, că trebuie să li se ofere reprezentanților angajaților intervalul de timp util pentru a cere lămuriri, pentru a primi răspunsurile la solicitările pe care le-au cerut sau pentru a pune întrebări în plus ca să-și formeze o părere în urma informării primite. Va trebui acordat timp suficient pentru consultare, astfel încât reprezentanții angajaților să-și exprime opiniile, să primească răspunsuri argumentate din partea conducerii referitor la aceste opinii și să dezbată în amănunt fiecare aspect și soluțiile posibile.

## **Informarea și consultarea (I&C) trebuie să constituie un proces în urma căruia toți au de câștigat**

Informarea și consultarea au ca scop permiterea reprezentanților angajaților să cunoască toți parametri, care influențează hotărârile ce au consecințe asupra procesului de angajare sau asupra organizării muncii, să-și exprime părerile și să discute cu

conducerea întreprinderii, astfel încât să se găsească o soluție acceptată de ambele părți.

I&C oferă de asemenea conducerii întreprinderii șansa să asculte ceea ce spun reprezentanții angajaților și să înțeleagă situația reală de la locul de muncă, situație pe care probabil o ignoră. I&C contribuie la crearea unei înțelegeri reciproce, a unui climat pozitiv la locul de muncă și/sau la diminuarea consecințelor negative ale hotărârilor luate cu scopul rezolvării problemelor economice ale întreprinderii.

Dacă ambele părți se prezintă la informare și consultare cu o atitudine pozitivă și sinceră, ambele au de câștigat din acest proces. I&C ideale constituie un proces din care toți câștigă.

## **Dinamica de grup**

Informarea și consultarea sunt forme ale dialogului social desfășurat la nivelul întreprinderii. Dialogul social însă, este guvernat de echilibrul forțelor, iar acest lucru nu trebuie uitat. Forța sindicatelor depinde de numărul lor de membri, de structura lor (dacă există numai un sindicat sau mai multe în cadrul întreprinderii, în branșă, o confederație sau mai multe la nivel național), de experiență, de capacitatea lor de a comunica atât spre interior (cu membri grupului și cu ceilalți angajați ai întreprinderii) cât și spre exterior (cu alte organizații sindicale, cu autoritățile publice, cu societatea) și, în sfârșit, de legislația și de dispozițiile în vigoare.

Există cel puțin trei niveluri ale interacțiunii în ceea ce privește informarea și consultarea:

- Interacțiunea dintre reprezentanții angajaților și cei ai conducerii,
- Interacțiunea între reprezentanții angajaților, datorată dinamicii grupurilor din care este alcătuit,
- Interacțiunea dintre reprezentanții angajaților și ceilalți angajați ai întreprinderii, pe care trebuie să-i informeze despre discuțiile avute cu conducerea.

În afară de aceste trei niveluri de interacțiune există și interacțiunea cu conducerea centrală a întreprinderii la nivel european, în cazul în care există CEÎ, și dinamica între reprezentanții angajaților la nivel european și omologii lor la nivel național sau local.

## **Informarea și consultarea la nivel local și european**

Informarea și consultarea în cadrul întreprinderilor de nivel comunitar (european) trebuie să aibă loc atât la nivel european, mai exact în Comitetul European de Întreprindere cât și la nivel național sau local. Cu referire la întreprinderile active la nivel european în ceea ce privește informarea și consultarea, trebuie să avem în minte întreprinderile care au sediul în cel puțin 2 state membre, care au cel puțin 1.000 angajați, dintre care în fiecare

din cele 2 state membre să aibă 150 de angajați. Aceste întreprinderi au înființat deja sau au dreptul să înființeze Comitete Europene de Întreprindere, însărcinate cu informarea și consultarea privind problemele transnaționale legate de închiderea fabricilor.

Deși Directivele europene și legislația națională, care se referă la informarea și consultarea la nivel european și la nivel național, diferă, utilizează definiții diferite și au dispoziții diferite cu privire la procedurile de urmat, acestea se bazează pe același drept, dreptul la informare și consultare.

Această observație este de importanță capitală și, ca reprezentant al angajaților, va trebui să aplicați procedura de informare și consultare la ambele niveluri și să epuizați toate posibilitățile oferite.

Va trebui să menționăm, în orice caz, faptul că, așa cum indică rezultatele obținute în urma studiului referitoare la ceea ce se întâmplă în practică în Italia, România, Spania și Grecia, coordonarea între informare și consultare la nivel național și european, este susceptibilă unei îmbunătățiri considerabile. Această coordonare trebuie să constituie unul dintre obiectivele ce trebuie urmărite cu consecvență de către reprezentanții angajaților la ambele niveluri.

### **Informarea și consultarea în practică**

Informarea și consultarea au loc de obicei în cadrul întreprinderilor în care există o un sindicat de întreprindere sau un comitet de întreprindere (existența oricăreia dintre acestea depinde de țara, de structura organizațiilor muncitorești, de legislația muncii și de cutuma respectivei țări). În majoritatea întreprinderilor mici și mijlocii, deși exercitarea dreptului la informare și consultare este prevăzut pentru întreprinderi care au mai mult de 50 de angajați, iar în cazul unităților pentru cele care au mai mult de 20 de persoane, dreptul acesta rămâne neexercitat și nevalorificat.

### **Acordul**

Ambele Directive, 2009/38 și 2002/14, prevăd semnarea unor acorduri între reprezentanții angajaților și angajator, rezultat al negocierilor libere dintre aceștia. Aceste acorduri stabilesc regulile detaliate, referitoare la aplicarea procedurii de informare și consultare cu angajații dintr-o anumită întreprindere sau un grup de firme de la nivel european sau național. Una dintre marile diferențe dintre acestea, valabile la nivel european și național, este că Directiva 2009/38 pentru CEÎ stabilește componența și modul de alegere a echipei speciale de negociere, iar în caz de eșec al negocierilor, prevede dispoziții anexe la acord, iar Directiva 2002 / 14 cu privire la informare și consultare, menționează că la nivel național toate porțile rămân deschise în ceea ce privește informarea și consultarea.

În cazul tuturor CEÎ există un acord scris, acest lucru nefiind valabil însă la nivel național, unde acordurile scrise referitoare la informare și consultare sunt mult mai rare,

cel puțin în statele membre în care nu există un cod al muncii sau o legislație a muncii, care specializează și mai mult reglementările cu privire la informare și consultare.

### **Încălări ale dreptului la informare și consultare**

Directiva 2009/38 (cu privire la CEÎ) stipulează clar la punctul 3 al Dispozițiilor Accesorii că întâlnirile de informare și consultare nu afectează prerogativul conducerii centrale.

Totuși, experiența a dovedit că administrația, în cele mai multe dintre cazuri, este reticentă să informeze angajații, să le admită întrebările și să se consulte cu aceștia.

Această atitudine reticentă la schimbul de informații și la acceptarea dialogului social în interiorul întreprinderii, conduce direct la încălcarea în mod repetat a Directivei 2002/14 și a legislației naționale, care ratifică respectiva Directivă, sau încearcă să respecte formal legea numai în aparență, în realitate arareori implementând procedura de informare și consultare.

### **Penalități**

Niciun înscris juridic nu capătă valoare dacă nu prevede penalități pentru cei care îl încalcă. Acest lucru este valabil în mare parte și în cazul procedurii de informare și consiliere, față care din start conducerea multor întreprinderi nu este entuziasmată.

În cazul Directivei 2002/14, aceasta prevede faptul că penalitățile trebuie să fie eficiente, proporționate și disuasive.

Totuși, va trebui să aveți grijă deoarece aceeași Directivă nu stabilește ce penalități trebuie să existe pentru fiecare tip de neconformitate sau de încălcare a dispozițiilor acesteia. Spune că statele membre trebuie să ia măsurile necesare și să aplice sancțiuni administrative și juridice pentru a impune respectarea obligațiilor, ce decurg din Directivă, precum și penalități în cazul încălcării acesteia. Există multe state membre ale UE, în care legislația prevede astfel de penalități.

Problema în cazul celor menționate anterior este faptul că în anumite state membre, de exemplu în România, Italia și Grecia legislația care transferă Directiva la nivel național, prevede amenzi mici, care nu sunt disuasive sub nicio formă.

Procedurile judiciare pot fi de asemenea ineficiente, deoarece în durează excesiv de mult.

În cazul Spaniei informarea și consultarea este obligatorie în cazul aplicării procedurii de concediere, denumite ERE (Expediente de Regulacion de Empleo).

### **Confidențialitatea**

Problema confidențialității poate ascunde capcane. Conducerea întreprinderii poate afirma că în ceea ce privește un anumit subiect, acesta este de importanță vitală pentru întreprindere și poate refuza să ofere orice fel de informație. În această situație puteți

chiar să nu știți că există o astfel de problemă. În alte situații conducerea poate oferi informații pe care să le eticheteze drept confidențiale. Acest lucru înseamnă că nu le puteți transmite altor angajați ai întreprinderii, astfel încât libertatea de acțiune vă este limitată. Există o tendință generală a angajatorilor de a abuza de clauza directivei referitoare la confidențialitate și de a eticheta totul ca fiind confidențial.

### **Fiecare situație este unică**

Nu există două întreprinderi identice sau doi reprezentanți ai angajaților pentru informare și consultare la nivel național sau două CEÎ care să funcționeze exact în același mod. Fiecare CEÎ de exemplu, are propriul Acord, componență a membrilor, proveniență socială, relație cu conducerea, evoluție istorică și așa mai departe. Fiecare situație este unică și dintre multele feluri posibile de gestionare a problemelor, este aleasă, din motive ce țin de cutumă dar și din motive de echilibrare a forțelor, acea soluție, care pare eficientă și bună pentru membri săi. În realitate nu există o soluție ce poate fi socotită perfectă. Cu toate acestea, după atâția ani de aplicare a procedurii de informare și consiliere la nivel național, precum și din activitatea Comitetelor Europene de Întreprindere, desfășurată la nivel european, oricine poate să obțină o experiență prețioasă și să tragă concluzii din studiile de caz, din care reprezentanții angajaților pot învăța multe. În acest sens învățarea înseamnă mai mult descoperirea stimulilor-pretextelor pentru generarea ideilor pentru propria dumneavoastră situație unică, iar nu un transfer mecanic de practici trăite de alți reprezentanți ai angajaților.



## SFATURI

Rândurile de mai jos constituie recomandări din partea Militanților sindicali, care au luat parte la studiu, recomandări care au rezultat în urma răspunsurile obținute la întrebarea «ce le-ați propune celorlalți sindicaliști implicați în procesul de informare și consultare?», alături de comentariile și explicațiile echipei de redactare.

### **Procesul de informare și consultare este un lucru important. Gestionăți-l ca atare!**

Conform cutumei, în special a celei din țările Europei de Nord, principala activitate a grupurilor o constituie negocierile colective, grevele și manifestațiile.

Însă în ultimii ani, schimbările survenite în legislația muncii au limitat dreptul negocierilor libere dintre angajatori și angajați, iar negocierile colective au fost suspendate la toate nivelurile.

Pe de altă parte, informarea și consultarea rămâne un mod serios și consfințit legal, în baza căruia reprezentanții angajaților stau la aceeași masă cu angajatorul și încearcă să găsească la fiecare problemă, o soluție satisfăcătoare pentru toată lumea. În ciuda faptului că nimeni nu garantează faptul că acea soluție va fi găsită, dacă vă doriți să reușiți, este necesar să utilizați procedura de informare și consultare, păstrând o atitudine serioasă.

În multe situații examinate în timpul studiului derulat, ne-am aflat pe poziții opuse față de angajatorii, care au încercat să discretizeze procesul de informare și consultare, sau față de reprezentanții angajaților, pe care au întâmpinat-o cu reticență și au desconsiderat-o, lucru care a diminuat posibilitățile pe care ar fi putut să le valorifice în timpul acestei întâlniri a lor.

### **Cutuma în informare și consultare**

În țări precum Germania, Franța, Olanda sau țările scandinave, există o tradiție îndelungată în informare și consultare, din care decurge cultura adânc înrădăcinată a acestei proceduri.

Acestă stare de lucruri le oferă reprezentanților angajaților șansa să solicite informații despre orice aspect, chiar și când acesta pare că nu ar fi important, fapt care crează un climat plăcut de înțelegere în întreprindere pentru ambele părți (angajator-angajați). Acest lucru se poate dovedi de importanță vitală în perioade de criză economică, când aspectele de discutat sunt infinit mai importante.

În țări precum Grecia, România, Spania și Italia, unde nu există o astfel de cultură a informării și consilierii, va trebui să începeți să participați la acest proces, atunci când întreprinderea înregistrează profit, să învățați stați în jurul mesei, să discutați și să nu vă retrageți la primele obiecții ale conducerii.

## **Acordul**

Regulile detaliate privind modul în care se materializează informarea și consultarea angajaților, sunt convenite, de obicei, în urma negocierilor dintre cele două părți și sunt consemnate într-un acord semnat de către reprezentanții angajatorilor și ai angajaților. Acordurile asupra informării și consultării se aplică cel mai adesea în cazul CEÎ. Va trebui să fiți atent la două lucruri:

Primul, va trebui să aveți mereu în minte că tot ce este scris în Acord prevalează prevederilor Directivei. De exemplu, dacă grupul special pentru negocieri și angajatorul au ajuns la o înțelegere cu privire la funcționarea CEÎ, în care nu se prevede ca angajatorul să achite costul expertului desemnat de către reprezentanții angajaților pentru a-i asista sau nu se prevede acoperirea cheltuielilor pentru formarea membrilor CEÎ, această prevedere rămâne valabilă (în ciuda faptului că dispozițiile anexe ale Directivei 2009/38 prevăd contrariul). În cazul în care negocierile nu sfârșesc printr-un acord, care să fie îmbunătățit în comparație cu dispozițiile anexe, este mai bine să nu ajungeți la nicio înțelegere, deoarece în acest caz vor intra în vigoare aceste dispoziții anexe.

Al doilea, referitor la momentul în care au loc negocierile pentru încheierea Acordului, este întotdeauna mai bine ca acestea să aibă loc când societatea nu întâmpină probleme economice sau probleme cu piața și când sindicatul este mai puternic. Nu uitați că este posibil să aveți nevoie să faceți apel la dispozițiile și termenii Acordului și în vremuri grele, când apar problemele.

## **Calitățile unui bun reprezentant al angajaților**

Pe durata informării și consilierii angajații se exprimă prin intermediul reprezentanților lor. Dacă negocierea se încheie cu adoptarea unor soluții satisfăcătoare sau va exista dezacord, depinde în mare măsură de calitățile reprezentanților.

Sindicaliștii din toate țările, participanți la studiu, au menționat ca cele mai importante calități ale reprezentanților angajaților:

- Să credeți în unitate, responsabilitate și solidaritate.
- Să diseminați către angajați informația, pe care o primiți și să îi informați ca atare, referitor la acțiunile dumneavoastră, cu scopul găsirii tuturor soluțiilor posibile.
- Nu creați niciodată speranțe deșarte sau false angajaților; informați-i corect.

## **Spectrul de informare și consultare**

Ca reprezentanți ai angajaților, ca sindicat sau ca experți, trebuie mereu să aveți în vedere faptul că participați la procesul de informare și consultare, ca să negociați, mai întâi de toate, îmbunătățirea condițiilor sau a regulilor privind procesul de informare și consultare, astfel încât în continuare să puteți lupta dintr-o poziție mai bună pentru condițiile angajaților.

## **Limite**

Limita informării și consultării este să nu se piardă locurile de muncă sau, în cazul când acest lucru un este posibil, să se diminueze consecințele negative pentru angajații care sunt afectați de pierderea locului de muncă.

## **Unitate**

Într-o întreprindere pot exista mai multe sindicate, afiliate unor federații sindicale cu ideologii diferite. Unitatea și armonizarea activității dintre aceste sindicate este necesară dacă doriți să vă optimizați poziția. În mod contrar, conducerea întreprinderii profită adeseori de conflictele sau lipsa de coordonare dintre sindicate pentru a neutraliza presiunea sindicală (ex. sindicatul dintr-o întreprindere declanșează greva, iar sindicatul angajaților dintr-o anumită unitate a aceiași întreprinderi nu recurge la nicio acțiune sindicală, rezultatul fiind ca angajații din respectiva unitate să facă ore suplimentare și astfel să compenseze prejudiciile angajatorului rezultate în urma declanșării grevei din prima unitate).

## **Solidaritate**

Solidaritatea este strâns legată de unitate, dar are un sens mai larg. Termenul solidaritate poate fi interpretat drept acțiune comună cu colegii care lucrează în aceeași societate, dar în altă unitate sau în altă țară și se confruntă cu o problemă serioasă.

Solidaritatea poate părea firească și de la sine înțeleasă, dar nu se întâmplă mereu așa. Gândiți-vă de exemplu la faptul că administrația întreprinderii vrea să închidă o unitate. Dacă nu închid unitatea pe care și-au propus-o, le-ați putea lua locul. Experiența a arătat că dacă există solidaritate între angajați, există probabilitatea ca pe termen mediu să se închidă ambele unități.

Lucrurile sunt și mai complicate în cazul multinaționalelor, unde susținerea angajaților dintr-o fabrică dintr-o anumită țară, aflată în pericol de a fi închisă, poate avea consecințe negative pentru angajații din multe alte țări, unde își desfășoară întreprinderea activitatea.

În practică, pot surveni dileme precum: veți examina posibilitatea susținerii colegilor din altă unitate, implicați în conflicte locale? Dacă sunteți membru al CEI cum veți aborda problema închiderii unei unități într-o țară nemembră a UE (nereprezentată în CEI)?

Ultima mențiune, dar nu mai puțin importantă, este că solidaritatea spontană nu ajunge. Va trebui să depuneți toate eforturile să vă înțelegeți cu organizațiile sindicale care își manifestă solidaritatea față de dumneavoastră, pentru a vă coordona și a maximiza impactul.

## **Comunicarea informației către angajați**

Ca reprezentant al angajaților, sindicalist sau membru al comitetului de întreprindere, vă extrageți puterea exact din faptul că reprezentanții angajații și sunteți aleși în acest scop. Această legătură nu încetează în momentul participării la alegeri, este o relație vie și trebuie păstrată ca atare. Este mai presus de toate un act de încredere în dumneavoastră. În acest scop va trebui să transmiteți informațiile primite de la conducerea întreprinderii către colegii dumneavoastră, ca să fie informați cu privire la tot ce se întâmplă și care sunt rezultatele consultării (dacă există, bineînțeles). Comunicarea frecventă crează transparența. A fi sincer și clar cu colegii dumneavoastră este principalul lucru pe care aceștia vi-l cer.

Ca să informeze angajații mulți dintre colegii dumneavoastră, care au participat la studiu, au utilizat Adunările Generale, alții au utilizat avizierul sau ziarul societății. Orice mijloc alegeți să utilizați (puteți de asemenea să folosiți e-mail-ul sau alte aplicații de ultimă tehnologie), tot exercițiul de comunicare cu colegii dumneavoastră vă poate da ocazia să ascultați idei, să vă informați sau să obțineți argumente, care să vă fie extraordinar de utile în consultări și, în orice caz, să vă țină colegii pregătiți de orice acțiune necesară (ex. oprirea activității, greva, manifestația etc.).

Chiar și în cazul închiderii unei unități din cadrul unei multinaționale, care în general este foarte greu de abordat, deoarece atunci când multinaționalele iau decizia să închidă o unitate este foarte dificil să fie împiedicate să facă acest lucru, trebuie să existe maxim de transparență pentru angajați, pentru a putea decide singuri bazându-se pe fapte și nu pe zvonuri și să încerce să găsească soluții alternative.

### **Crearea unui sistem eficient de informare internă**

Comunicarea eficientă cere dezvoltarea și utilizarea unui sistem eficient de comunicare internă. Acest sistem poate fi utilizat în două feluri. Mai întâi, puteți să-l utilizați pentru strângerea de informații de bază sau pentru a verifica informația dată de angajator.

Dacă utilizați e-mail-ul pentru a comunica este de preferat să folosiți e-mail-ul personal al colegilor și nu pe cel de serviciu sau intranet-ul societății, pentru a menține comunicarea între angajați, departe de controlul societății.

### **Coordonare cu alte sindicate sau organizații sindicale (Federații, Confederații)**

Solidaritatea poate fi exprimată între angajații sau organizațiile sindicale din diferite întreprinderi. Sunt incluse organizațiile sindicale de la toate nivelurile (inclusiv la cele de la nivelul Confederațiilor).

Organizarea unei acțiuni sindicale de amploare presupune comunicarea problemelor, a hotărârilor și a acțiunilor dumneavoastră și altor organizații sindicale și sindicate, câștigarea solidarității din partea acestora și coordonarea cu ei. Colaborarea cu federațiile naționale și (în cazul CEI) europene este în consecință necesară, la fel ca perfecționarea continuă și consolidarea rețelei de reprezentanți europeni ai angajaților.

## **Implicare socială, solidaritate și sprijin din partea factorilor sociali**

Pentru a se maximiza presiunea către angajatorul dumneavoastră trebuie să vă asigurați susținerea organizațiilor sociale și a factorilor sociali la toate nivelurile (administrație locală, autorități locale, minister și direcții din cadrul ministerului). Această acțiune poate contribui la crearea unui climat pozitiv pentru cazul dumneavoastră, dar poate avea de asemenea și aplicație practică (întâlniri trilaterale etc.).

O latură importantă a solidarității o constituie mobilizarea societății locale și a angajaților din alte domenii. Pentru a reuși acest lucru, trebuie să utilizați mijloace de comunicare și de publicitate pentru a face cunoscută problema dumneavoastră și a obține sprijinul acestora. Utilizarea rețelelor de socializare se poate dovedi de asemenea utilă pentru ca mesajul dumneavoastră a ajungă la un număr cât mai mare de persoane.

De exemplu, în cazul întreprinderii falimentate VIOME din Salonic, ce activa în industria chimică, sindicatul a preluat derularea activității fabricii. S-a creat un curent masiv de solidaritate, iar produsele societății se vând în cantități considerabile (nu doar prin intermediul sindicatului, ci și al ecologiștilor, al organizațiilor de combatere a sărăciei, al cooperativelor etc. din Grecia și din străinătate.

## **Minutele ședințelor, documentație scrisă**

Informarea trebuie făcută în scris, fără a fi limitată la prezentări generale, în puncte redactate în power point sau spoturi publicitare.

În multe cazuri menționate de sindicaliști, angajatorii refuză să întocmească minute scrise ale ședințelor de informare și consultare. Motivul e acela că în acest fel pot cu ușurință în viitor să reformuleze sau chiar să nege cele spuse în timpul întâlnirii.

Va trebui să insistați să fie întocmite minute sau să fie înregistrate audio ședințele. În cazul în care acest lucru nu este posibil, o propunere făcută de un sindicalist este să întocmiți dumneavoastră, din proprie inițiativă, minutele și apoi să depuneți cu număr de înregistrare la întreprindere.

## **Experții**

Angajatorul dumneavoastră deține în general mai multe resurse și dispune de mai mulți experți față de dumneavoastră. Întreprinderile în care se implementează procedura de informare și consultare (dat fiind faptul că, în conformitate cu rezultatele studiului, acestea sunt întreprinderi mari și mijlocii) au divizie tehnică, servicii economice și de contabilitate, avocat etc., care formează opiniile întreprinderii și susțin conducerea înainte, pe durata și după încheierea ședințelor de informare și consultare.

Informarea conține, de obicei, și informații de specialitate (ex. analiza informațiilor economice și a bilanșurilor, date ale producției etc.), pe care nu sunteți obligați, în

calitate de sindicalişti, să le deţineţi. Pentru a le înţelege, a formula întrebările potrivite şi pregăti opiniile pentru participarea la consultare, va trebui să beneficiaţi de ajutorul unui expert. Expertul poate fi o altă persoană de fiecare dată. În realitate expertul depinde de specificul domeniul din care provine informaţia. Va trebui să solicitaţi o persoană care are cunoştinţele potrivite, experienţă şi competenţe.

Experţii sunt de obicei avocaţi şi în al doilea rând contabili sau economişti sau ingineri.

Directiva 2009/38 şi cele mai multe acorduri ale CEÎ prevăd existenţa a cel puţin unui expert, desemnat de către reprezentanţii angajaţilor, al cărui cost este achitat de către societate. În cazul în care acordul de informare şi consultare, fie la nivel naţional fie la nivel european, nu prevede posibilitatea consultării unui expert, atunci onorariul acestuia este suportat de sindicat. În majoritatea cazurilor, experţii colaborează cu organizaţiile sindicale sau cu federaţiile sindicale.

Înainte începerii prestării serviciilor, experţii trebuie să semneze o declaraţie că se obligă la respectarea aceluiaşi obligaţii, precum păstrarea confidenţialităţii, la fel ca reprezentanţii angajaţilor.

### **Buna cunoaştere a procedurii de informare şi consultare**

Dumneavoastră, în calitate de reprezentant al angajaţilor, trebuie să cunoaşteţi bine prevederile Directivelor referitoare la informare şi consultare în ceea ce priveşte cazul dumneavoastră, precum şi prevederile legale naţionale corespundente acestui subiect. De exemplu, dacă administraţia întreprinderii unde lucraţi, intenţionează să facă concedieri în masă, va trebui să ştiţi ce prevede Directiva 98/59 şi legea care o transpune pe aceasta în legislaţia naţională a ţării dumneavoastră.

Bineînţeles, nimeni nu se aşteaptă ca dumneavoastră să aveţi cunoştinţele, pe care chiar şi avocaţii, dacă nu sunt specializaţi într-un domeniu anume, nu le au. Trebuie să cunoaşteţi dispoziţiile de bază. Participarea la seminarii de formare, organizate de sindicate, sau la întâlniri pentru schimb de experienţă cu alţi reprezentanţi ai angajaţilor, întrebările adresate Inspectoratului de Muncă sau, bineînţeles, asistenţa din partea unui avocat se pot dovedi benefice şi vă pot scuti de multe probleme.

### **Studierea legislaţiei**

Acelaşi lucru este valabil şi pentru alte instrumente legale (ex. referitor la legislaţia insolvenţei). Sindicaliştii spanioli au menţionat mai ales faptul că reprezentanţii angajaţilor trebuie să cunoască dispoziţiile şi mai exact ce prevede procedura de concediere denumită ERE (Expediente de Regulacion de Empleo). Sindicaliştii trebuie să deţină cunoştinţele de bază din acest tip de legislaţie, precum şi pe teme financiare şi de marketing (aşa cum propun sindicalişti italieni), pentru a putea lua parte eficient la informare şi consultare.

Acest tip de cunoştinţe poate fi de asemenea obţinut prin participarea la programe de formare, schimbul de know-how şi asistenţa din partea experţilor. În cazul multor acorduri cu privire la informare şi consultare (în special în cazul CEÎ, aşa cum prevede

Directiva 2009/38), este prevăzută formarea reprezentanților angajaților, care participă la informare și consultare, ale cărei costuri sunt acoperite de întreprindere.

### **Utilizarea tuturor mijloacelor juridice**

Sindicaliștii participanți la studiu din Grecia, România, Italia au fost de acord că pentru a obține protejarea drepturilor și a intereselor angajaților, trebuie să arătați perseverență și să folosiți orice mijloc, prevăzut de lege și, dacă este nevoie, să apelați la procedurile judiciare avute la dispoziție.

### **Alternative**

Trebuie să aveți mereu în minte că dacă aveți propriile păreri și propuneri pentru rezolvarea problemei și le puneți pe masă, atunci va fi mai ușor să aduceți conducerea la discuții pornind de la aceste argumente. Este chiar mai bine dacă sunteți pregătiți, să prezentați nu numai o soluție, ci o sumă de soluții alternative, căci în acest fel lărgiți spectrul opțiunilor avute la dispoziție și poate aveți răspunsuri pregătite la obiecțiile venite probabil din partea conducerii.

Chiar și în cazul când pare că nu există o soluție și societatea se îndreaptă spre închidere, angajații pot fi în favoarea unei alte soluții, de exemplu, așa cum propun sindicaliștii italieni, ca cea în care angajații constituie o cooperativă, care să preia activitatea întreprinderii.

## **ASPECTE PE CARE TREBUIE SĂ LE AVEȚI ÎN VEDERE CÂND PARTICIPAȚI LA INFORMARE ȘI CONSULTARE ȘI ÎNTREBĂRILE PE CARE PUTEȚI SĂ VI LE ADRESAȚI VOUĂ ÎNȘIVĂ**

### **Forme de reprezentare a angajaților**

În linii generale, există diverse modele de reprezentare a angajaților în Europa (ex. sistemul german și sistemul francez). Problema de care ne ocupăm acum este cine poate reprezenta muncitorii și angajații în ceea ce privește informarea și consultarea?

De obicei, în funcție de legislația națională a muncii și de cutuma țării, reprezentarea angajaților se poate realiza prin intermediul comitetelor de întreprindere (ex. Spania, Franța) sau al sindicatelor (ex. România și Grecia) sau, în cazuri mai rare, reprezentanții pot fi aleși prin vot direct de către angajați în acest scop.

Organizațiile sindicale, care au ca membri angajați ce activează în mai multe întreprinderi (sindicate de branșă, Centre Profesionale), nu au dreptul să participe la acțiunile de informare și consultare de la nivelul întreprinderii. Acest lucru se întâmplă deoarece informarea și consultarea este considerată «problemă în familie» între părți, interesate în mod egal de dezvoltarea întreprinderii (adică între angajați și conducere), iar informația nu poate fi oferită persoanelor neimplicate direct în întreprindere, neinteresate de viitorul acesteia (ex. sindicalistii care lucrează în întreprinderi concurente).

Este un fapt obișnuit, totuși, ca aceste organizații sindicale să pună la dispoziție experți și să sprijine comitetele angajaților și sindicatele.

### **Informare**

Înainte de începerea discuțiilor cu conducerea, sunteți sigur că aveți toate informațiile necesare?

Ați verificat de două ori informația primită înainte să vă pregătiți reacția sau doar ați presupus că informațiile de care dispuneți sunt credibile? Este deosebit de important să vă preocupe acest lucru, mai ales dacă informarea provine numai dintr-o sursă sau din articole de presă sau sunt zvonuri.

Ați utilizat toate mijloacele disponibile pentru a confirma informația primită? Cel mai important aspect al informării și consultării la nivel național / local sunt informațiile primite de la colegii dumneavoastră. La nivel european într-un CEI rolul cel mai important nu-l joacă cadrul legislativ, ci rețeaua de reprezentanți ai angajaților, pe care o puteți crea și cum puteți folosi această rețea pentru a schimba informații și pentru a verifica ceea ce vă comunică conducerea.

Căutați mereu dovezi pentru afirmațiile conducerii.

Încercați să primiți informația cât mai repede posibil, pentru a o putea analiza și studia bine, ca să înțelegeți ansamblul problemei sau consecințele crizei, ca să puteți asigura în cel mai bun mod protecția angajaților.



Apreciați în ce măsură planurile întreprinderii au ca scop real dezvoltarea acesteia.

## **Dezacordul**

În mod inevitabil există aspecte asupra cărora sindicatul și angajatorul vor eșua în a ajunge la un acord. Când se întâmplă acest lucru (diferende de muncă), sindicatul poate încerca să rezolve aspectele prin:

- Solicitarea și înaintarea problemei la un nivel superior al conducerii
- Organizarea unei manifestații colective
- Înștiințarea Inspectoratului Muncii referitor la problema respectivă
- Trimiterea către instanțe.

Dacă încă nu există încă un acord, sindicatul poate examina dacă va recurge la grevă. Greva constituie forma supremă a luptei sindicale și trebuie întotdeauna să fie ultima opțiune. Membrii sindicatului trebuie, de asemenea, să fie convinși că negocierile au eșuat și nu există nicio soluție alternativă în afară de a declanșa greva.

## **Problemele pe care le ridicați în consultare**

Pentru a porni consultarea referitoare la o problemă semnalată din propria dumneavoastră inițiativă, primul pas este să determinați pe deplin problema, iar pentru a reuși acest lucru trebuie să vorbiți cu angajații implicați sau interesați. Confirmați veridicitatea circumstanțelor respectivului caz și corectitudinea reclamațiilor pe care le faceți.

- Este vorba despre o problemă personală? Trebuie să știți că anumite «probleme personale» pot depăși limita personalului și interveni în chestiuni de serviciu și invers, de ex. bolile și concediile medicale se datorează probabil stresului sau nerespectării suficiente a regulamentelor și a măsurilor de sănătate și siguranță.
- Este vorba despre o problemă individuală sau colectivă? Anumite probleme, care într-o primă fază par izolate, pot ascunde chestiuni ce influențează restul angajaților, ex. modificările salariale sau natura activității sau condițiile de lucru ale unui angajat pot dezvălui o schimbare în politica generală a conducerii întreprinderii.
- Dacă un angajat întâmpină o problemă la locul de muncă, cel mai probabil va exista o cauză fundamentală.

## **Timpul**

Alocați atât timp cât aveți nevoie! Când conducerea vine la dumneavoastră cu un plan de restructurare, de obicei vă cere să vă spuneți părerea cât mai repede posibil, în vreme ce aceasta și-a pregătit planul de luni bune, angrenând armate întregi de experți.

Alocați timp detaliilor, analizați tot ce se întâmplă și vă concentrați pe tot ceea ce este important cu adevărat? Poate dacă vă ocupați cu câteva detalii cu care sunteți familiarizați (sau sunt mai simple și le puteți gestiona fără să fie nevoie să cereți ajutorul unui expert), vă face să vă simțiți mai bine, dar așa irosiți timp. Alocați timp aspectelor care sunt cu adevărat importante (ex. scăderea productivității, diminuarea investițiilor, probleme cu băncile sau cu plata furnizorilor)?

Poate conducerea intenționat vă consumă timp prin prezentarea informațiilor pe care deja le cunoașteți sau sunt disponibile pentru toți sau de care nu aveți nevoie de ele în realitate?

### **Experții**

Ați apelat vreodată la un expert? Ați apelat la expertul potrivit? Nu uitați, dacă sunteți membru al CEI, că aveți dreptul să apelați la un expert și că legislația prevede ca, cel puțin pentru un expert, costul să fie acoperit de conducerea întreprinderii și același lucru este valabil dacă ați semnat un acord de informare și consultare la nivel național, acord ce prevede asistență din partea experților.

Un lucru ce trebuie subliniat aici este faptul că nu sunteți obligați să folosiți mereu același expert. Dimpotrivă, ar fi rațional din partea dumneavoastră să alegeți expertul, care vă va ajuta, în funcție de problema pe care trebuie să o rezolvați. Un exemplu bun ar fi utilizarea avocatului pentru a lămuri incertitudini de ordin juridic sau pentru a vă oferi sfaturi referitoare la drepturile dumneavoastră și la dispozițiile legale. Pe de altă parte, dacă doriți ajutor pentru analiza bilanțului sau situația financiară trebuie să colaborați cu un contabil și dacă trebuie să analizați datele referitoare la producție, prezentate de conducere, puteți cere ajutorul unui inginer.

Un exemplu de bună practică într-o multinațională ar fost utilizarea de către reprezentanții angajaților ca expert, pe fostul director de Resurse Umane ieșit la pensie și pe fostul Director Financiar.

### **Soluții alternative**

Ați găsit vreodată alternative la opiniile și propunerile conducerii?

Să spună cineva un «nu» sec la tot ceea ce propune conducerea este foarte ușor și în acest fel nu veți câștiga respectul ca partener social. Strădania de a găsi soluții alternative este mult mai constructivă. În multe situații bineînțeles, conducerea propune aspecte legate de restructurare sau rentabilitate sau performanță pentru a proceda la concentrarea anumitor activități, închizând acele secții care funcționează în fiecare unitate. În acest caz, cea mai bună strategie este să nu încercați să combateți această hotărâre, dar să încercați să găsiți soluții alternative, cu consecințe mai puțin negative pentru personal.

Dacă respingeți un proiect fără argumente sau soluții alternative, conducerea vă va ignora părerea și-și va continua planul. Dacă puteți propune câteva soluții alternative va fi mult mai greu pentru conducere să vă ignore.

Un exemplu pentru importanța găsirii soluțiilor alternative, oferit de Confederația Sindicatelor Europene, este cel al concentrării activităților de valori mobile ale Fortis

Bank în Benelux (Belgia, Olanda, Luxemburg). Această încercare a fost blocată de către CEÎ al Fortis Bank, care a propus organizarea "centrelor de specializare" regionale, și mai exact ca Olanda să preia gestionarea acțiunilor, Luxemburgul capitalul de investiții și Belgia creanțele. Astfel s-au pierdut puține locuri de muncă în fiecare țară, dar s-a menținut peste tot activitatea.

### **Confidențialitatea**

V-ați întrebat vreodată dacă informarea caracterizată de conducere drept confidențială este cu adevărat secretă? V-a preocupat vreodată posibilitatea ca, dacă conducerea dispune de informații cu adevărat confidențiale, este posibil să nu vă informeze deloc și astfel nici să nu bănuiți că există o astfel de problemă?

Ambele Directive, 2002/14 (cu privire la informare și consultare la nivel național) și 2009/38 (cu privire la informare și consultare la nivel european) conțin un articol referitor la confidențialitate. Sub nicio formă însă nu trebuie ca administrația să interpreteze acest articol drept libertate de a lua decizii de una singură, fără informare și consultare de fiecare dată când aplică prevederile respectivului articol. În orice caz, nu sunteți obligați să acceptați acest lucru.

Dacă ați acceptat etichetarea ca fiind confidențială pentru o parte din informare, ați convenit cu conducerea cu privire la cât timp sunteți obligați să păstrați secretul?

V-ați gândit și este clar la cine se referă confidențialitatea, dacă și în baza cărei proceduri formale (semnarea declarației de acceptare a păstrării secretului pentru informații confidențiale etc.) puteți comunica informația către experții dumneavoastră pentru a vă forma opiniile și propunerile într-o anumită problemă? Se referă confidențialitatea și la reprezentanții angajaților care au lipsit de la ședința la care s-a discutat problema respectivă?

# RĂSPUNSURI PE CARE TREBUIE SĂ NI LE AMINTIM

## 1. Ce este informarea?

Directivele de obicei încep prin prezentarea definițiilor termenilor de bază pe care îi utilizează. Este interesant că unele Directive prezintă definiții diferite ale aceluiași termen. De regulă, definițiile mai noi sunt mai bine cuprinzătoare.

Mai exact, conform Directivei 2002/14 prin "informare" se înțelege transmiterea de date de către angajator reprezentanților angajaților pentru a lua la cunoștință de fiecare subiect și pentru a-l evalua.

Pe de altă parte, conform Directivei 2009/38 "informare" înseamnă transmiterea de date de către angajator către reprezentanții salariaților pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze în cunoștință de cauză; informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema într-un mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea cu autoritatea competentă din cadrul întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

## 2. Ce este consultarea?

Conform Directivei 2002/14 prin "consultare" se înțelege schimbul de păreri și stabilirea dialogului între reprezentanții angajaților și angajator.

În Directiva 2009/38 prin "consultare" se înțelege stabilirea dialogului și schimbul de opinii între reprezentanții angajaților și cei ai conducerii centrale sau orice alt organ corespunzător de conducere. Consultarea are loc, într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților să elaboreze un punct de vedere, în baza informațiilor puse la dispoziția reprezentanților angajaților privind măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a afecta prerogativele conducerii, într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Veți observa că a doua definiție este mai elaborată și conține cerințele pentru a fi considerat un dialog drept consultare (ex. necesitatea unui termen rezonabil).

## 3. Care sunt diferențele dintre consultare și negocierile colective?

Informarea și consultarea se bazează pe Articolul 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, în vreme ce negocierile colective pe Articolul 28 al aceleiași Carte. Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește negocierile colective drept «negociere voluntară între angajator sau organizații patronale și organizații sindicale, cu scopul reglementării termenilor și condițiilor de muncă, în baza unor contracte colective de muncă».

Principalele diferențe între informare și consultare pe de o parte și negocierile colective pe de alta, sunt următoarele:

- Negocierile colective au ca obiectiv unic semnarea contractului colectiv de muncă, iar informarea și consultarea poate urmări luarea anumitor decizii de către conducere sau examinarea perspectivelor întreprinderii.
- Negocierile colective pot acoperi o întreprindere, o unitate din cadrul întreprinderii, un domeniu de activitate sau pe toți angajații dintr-o țară. Dimpotrivă, informarea și consultarea se referă mereu la o singură întreprindere.
- Negocierile colective au loc după anumite intervale de timp în cele mai multe din cazuri o dată pe an. Informarea și consultarea poate avea loc în orice moment.
- În cazul negocierilor colective reprezentanții angajaților sunt exclusiv sindicatele. În cazul informării și consultării pot participa și alte forme de reprezentare a angajaților (precum comitetele de întreprindere).

#### **4. La ce folosesc informarea și consultarea?**

Informarea și consultarea sunt utile când sunt eficiente, adică când se ajunge la aprobare de către conducere a anumitor soluții de optimizare atât a perspectivelor pozitive ale întreprinderii cât și a condițiilor de muncă pentru angajați sau, în cazul în care decizia conducerii are consecințe negative pentru angajați, să le diminueze impactul. Acest lucru este posibil dacă ambele părți, conducerea și reprezentanții angajaților acționează responsabil, sincer și orientați spre câștiguri de ambele părți.

Va trebui să nu uitați că informarea și consultarea constituie obligații legale. Refuzul conducerii de a se conforma acestei obligații, dă dreptul sindicatului să se adreseze justiției sau să ia orice altă măsură legală. Drept rezultat, poate fi amânată punerea în practică și chiar pot fi anulate deciziile conducerii. Adică chiar și refuzul conducerii de a colabora poate avea efect pozitiv.

#### **5. În ce fel de întreprinderi au angajații dreptul la informare și consultare?**

Directiva 2002/14 cu privire la informare și consultare la nivel național este valabilă pentru întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați și unități de întreprindere cu mai mult de 20 de angajați. În practică, procedura de informare și consultare poate fi aplicată întreprinderilor unde există sindicat sau comitet de întreprindere. În majoritatea cazurilor, întreprinderile mici și mijlocii, uneori chiar și cele mari nu se conformează obligației de informare și consultare.

Uneori forma juridică a societății impune ca obligatorie procedura de informare și consultare. În ceea ce privește societatea europeană (SE), de exemplu, Directiva 2001/86 se referă exact la drepturile de participare și informare / consultare a angajaților

din întreprinderi care au deja această formă juridică, precum și modul în care se realizează respectarea acestor drepturi.

## **6. Există vreo diferență dacă întreprinderea aparține unui grup ce activează la nivel comunitar?**

În anumite condiții, adică dacă grupul are mai mult de 1000 de angajați în UE, dintre care cel puțin 150 angajați într-un alt stat membru, în afară de informare și consultare la nivel european, angajații au dreptul să solicite și să înființeze un Comitet European de Întreprindere (CEÎ) și să aplice procedura de informare și consultare și la nivel european.

Cu alte cuvinte, în cazul grupurilor ce activează la nivel comunitar, informarea și consultarea trebuie să se aplice la două niveluri (național / european) și nici una dintre acestea nu i se substituie celeilalte.

## **7. Cine îi reprezintă pe angajați?**

În funcție de legislația națională a statului membru, în cadrul ședințelor de informare și consultare, angajații sunt reprezentați de sindicate sau comitete de întreprindere sau reprezentanți aleși în acest scop de totalitatea angajaților societății.

Noțiunea de reprezentare funcționează în două direcții, adică, dacă sunteți reprezentant al angajaților trebuie ca și dumneavoastră să-i informați pe angajații pe care-i reprezentați.

## **8. Cine reprezintă conducerea/patronatul?**

Patronatul trebuie reprezentat la cel mai înalt nivel posibil (angajator, director general), deoarece dacă reprezentarea se face de la un nivel inferior, se pot juca jocuri de tipul mai întâi se participă la consultări și apoi se spune «nu sunt autorizat ...» anulând astfel toate concesiile făcute până în acel moment.

De asemenea, trebuie să fiți atent ca numărul reprezentanților conducerii, al avocaților etc. să nu depășească numărul reprezentanților angajaților deoarece în caz contrar este dificil de realizat un dialog de pe poziții egale.

## **9. Există diferențe pentru cazurile în care există mai multe întreprinderi în cadrul grupului?**

Comitetele de întreprindere sau sindicatele dintr-o întreprindere a unui grup este bine să informeze comitetele de întreprindere sau/și sindicatele din celelalte întreprinderi ale grupului pe teme de interes general, pentru a-și coordona activitatea.

## **10. În ce condiții trebuie implementată procedura de informare și consultare?**

Situațiile prevăzute de Directive cuprind toate subiectele care influențează dezvoltarea activității de ocupare în întreprindere, mult mai mult dacă deciziile angajatorilor pot amenința ocupația, măsurile potențiale de prevenție prevăzute, mai ales în ceea ce privește formarea angajaților și dezvoltarea aptitudinilor, pentru a contracara evoluțiile negative și consecințele acestora și pentru a se spori gradul de ocupare și adaptabilitatea angajaților, care au potențial de a fi influențate. Informarea și consultarea în cazul transferului de operațiuni este de asemenea o procedură obligatorie.

În cazul CEI, informarea și consultarea se referă la chestiuni transnaționale, adică la chestiuni ce privesc întreprinderi ce activează în cel puțin două state membre.

### **11. În ce situații este bine să aibă loc informarea și consultarea?**

Există două dimensiuni ale utilității informării și consultării.

Prima, cea pozitivă, pentru a se consolida dialogul și a se promova încrederea reciprocă dintre angajatorul și angajații unei întreprinderi. Se așteaptă ca acest lucru să aibă un impact pozitiv asupra organizării muncii, a accesului angajaților la formare, asupra prevenirii riscurilor, a îmbunătățirii siguranței, a procesului de angajare, a implicării angajaților, a sensibilizării la nevoile de adaptare și de competitivitate a întreprinderii.

Cea de a doua se referă la găsirea modalităților de diminuare a consecințelor negative ale deciziilor ce amenință sau prejudiciază angajații, organizarea muncii sau condițiile de muncă.

### **12. Ce se întâmplă când angajatorul nu furnizează informații?**

Puteți comunica acest aspect Inspectoratului Muncii sau vă puteți adresa instanțelor.