



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Raport de cercetare

Evaluarea transpunerii în piața muncii a dreptului la informare și consultare și a dreptului de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

I. Introducere:

Cercetarea a fost realizată în scopul captării de informații calitative utile cu privire la transpunerea în piața muncii din România a dreptului la informare și consultare și a dreptului de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă.

Cercetarea a avut în vedere următoarele ținte:

- 1. Colectarea de date cantitative și calitative referitoare la transpunerea în piața muncii din România a dreptului la informare și consultare și a dreptului de a lua parte la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;*
- 2. Evaluarea impactului cadrului legislativ existent în domeniul celor două drepturi asupra pieței muncii în general și relațiilor industriale în special;*
- 3. Evaluarea calității relației între partenerii implicați în dialogul social – măsurarea implicării efective a fiecărui partener în proces;*
- 4. Analiza eficienței și adecvării actualului cadru instituțional în domeniul aplicării celor 2 drepturi;*
- 5. Așteptări și provocări viitoare în transpunerea celor 2 drepturi.*

Studiul prezent a fost realizat pe un eșantion de 100 de angajați și 52 de angajatori, care provin în proporții aproximativ egale atât din organizații publice cât și private. Participanții aparțin unor organizații cu o distribuție geografică foarte diversă, fiind reprezentate aproape toate județele României. Municipiul București este cel mai bine reprezentat însumând 13, 82% din participanți, urmat de Constanța și Dolj, ambele cu câte 8.55% din total participanți, restul județelor fiind reprezentate de un procent nu mai mare de 5.26 %.

Cele 24 de întrebări principale, plus întrebările secundare ale sondajului au urmărit procesele de comunicare și informare în cadrul organizațiilor privind principalele probleme ale actorilor organizaționali (e.g., politica de personal, condiții de muncă, siguranța și securitatea în muncă, etc), dar și rolul pe care îl joacă sindicatele în problematica transparenței și confidențialității fluxului informațional.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

II. Scurte concluzii:

- 1. Informarea și consultarea se realizează în litera dar nu în spiritul legii. În general angajatorii respectă cerințele formale pe care legea le prescrie, dar nemergând de regulă mai departe pentru promovarea spiritului acestor principii. În mod cert, informarea și consultarea nu se realizează în raport cu alte aspecte organizaționale care nu sunt prevăzute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. În general, angajatorii procedează la informare și consultarea angajaților doar în cazurile pentru care prin lege s-a stabilit o anumită procedură sau în cazurile în care sindicatele sau reprezentanții salariaților solicită să fie informați sau consultați. Cu toate acestea, legislația națională nu a fost completată cu dispoziții specifice, se consideră că stabilirea regimului de informare și de consultare este o chestiune de alegere pentru partenerii sociali. În acest moment legea doar dă posibilitatea reprezentanților salariaților să ceară acces la informații, fără a oferi însă acestora mijloacele prin care să se asigure că le sunt respectate drepturile.*
- 2. Reprezentanții sindicatelor consideră procesele de informare și consultare ca fiind utile, o proporție semnificativă a persoanelor participante la studiu percep consultările ca fiind unele eficiente în practică (90% dintre cei chestionați). Frecvența informării este de regulă lunară (pentru aprox. jumătate din participanți) și doar foarte puțini raportează informări extrem de rare. Consultarea este de regulă ceva mai rară. Canalele și contextele cele mai importante de informare și consultare sunt însă date de alte momente formale în care managementul și angajații interacționează, precum încheierea contractului colectiv de muncă sau ședințele consiliului de administrație. Atunci când consultările au loc, se pare că gradul de receptare a propunerilor formulate de către reprezentanții angajaților este mediu spre mare. În genere rezultatele sunt diseminate către angajați de mai toți actorii implicați (sindicat, management, departamentul HR etc.). Din această perspectivă, consultarea este percepută drept utilă de cea mai mare parte a participanților.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

3. În general reprezentanții lucrătorilor nu monitorizează active respectarea obligațiilor de informare și consultare, în general nu se urmează căi de acțiune în caz de conflict, sindicatele au de regulă un rol mai degrabă pasiv din această perspectivă. Sindicatele sunt de obicei invitate să participe la ședințele consiliului de administrație, chiar dacă nu întotdeauna la toate ședințele, sunt impuse însă de regulă clauze cu privire la informația confidențială. Reprezentanții lucrătorilor sunt de regulă asistați tehnic la aceste momente de consultare doar prin intermediul propriilor resurse. În momentele în care nerespectarea obligației de informare și consultare a angajaților duce la conflict, doar o treime din participanții la sondaj menționează existența unor mecanisme interne organizației de soluționare a conflictelor. Majoritatea participanților confirmă că în cazuri de conflict nu au apelat la vreo cale de acțiune pentru combaterea nerespectării prevederilor legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților. Majoritatea covârșitoare a organizațiilor nu au un fond care să suporte cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare.
4. În general România a transpus în legislația națională prevederile Directivei 2002/14/EC, cu toate acestea au fost identificate unele neconformități precum și o serie de probleme în implementarea legislației în domeniu, respectiv:
- Legea 467/2006 nu asigură o transpunere reală a articolului 1(2) din Directivă. Legea română precizează că mecanismul informării și consultării se va realiza în concordanță cu prevederile contractelor colective de muncă, fără a impune însă ca în contractele colective de muncă să fie făcute precizări cu privire la modalitățile de informare și consultare pentru a asigura efectivitatea acestui mecanism. În plus, practica industrială nu furnizează modalități concrete de informare și consultare, cu excepția celor pentru concedierile colective, transferul întreprinderilor și negocierea contractelor colective de muncă.
 - Trebuie remarcat faptul că legislația națională și contractele colective de muncă stabilesc doar un cadru juridic general. Nici legislația și nici acordurile colective nu includ dispoziții specifice care să descrie modalitățile de informare și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

consultare. Dispoziții mai detaliate pot fi găsite doar în ceea ce privește procedurile de concediere colectivă și apărarea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi.

- c. În ceea ce privește punerea în aplicare, partenerii sociali ar trebui să fie conștienți de caracterul general al prevederilor legale și de necesitatea de a stabili modalitățile de informare și consultare. Deși în principiu legea stipulează obligația de informare și consultare a reprezentanților salariaților, nu se stipulează în nici un act normativ cum se face această informare, cu excepția cazurilor stipulate în mod expres în lege. (concedieri colective, transferul de întreprinderi).*
- 5. Legea 467/2006 oferă doar un cadru general privind informarea și consultarea angajaților, ea ar trebui completată prin precizarea și detalierea modalităților de informare și consultare.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

III. DREPTUL LA INFORMARE ȘI CONSULTARE ÎN LEGISLAȚIA COMUNITARĂ

A. Aspecte introductive

Principiul informării și consultării lucrătorilor în legislația europeană

Reflectând o serie de evoluții ale legislațiilor naționale din statele membre, Uniunea Europeană a statuat, în timp, asupra acestui principiu, chiar dacă nu l-a definit ca atare până în 2002 când a adoptat *Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (din 11 martie) de stabilire a cadrului general referitor la informarea și consultarea lucrătorilor în Comunitatea Europeană*.

Rațiunea adoptării unei asemenea directive se regăsește în preocupările constante ale Uniunii Europene de amplificare a dialogului social, la scară națională, dar și comunitară, în preocuparea tot mai accentuată de informare, consultare și implicare a lucrătorilor în problematica menținerii locurilor de muncă, în condițiile restructurărilor și adaptărilor pe care le impune o economie tot mai mondializată și ale șomajului care afectează, într-o proporție mai mare sau mai mică, toate statele membre Uniunii Europene.

Dispozițiile Directivei 2002/14 privesc, deopotrivă, întreprinderile publice, cât și pe cele private care desfășoară o activitate economică, indiferent dacă urmăresc sau nu un scop lucrativ.

Prin informare se înțelege transmiterea de către angajator de date către reprezentanții salariaților în scopul de a permite cunoașterea problematicii supuse consultării, consultarea reprezentând schimbul de puncte de vedere și dialogul efectiv purtat între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

Statele membre au, în privința sferei de aplicare, latitudinea de a decide aplicarea directivei:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- a) întreprinderilor care au cel puțin 50 de lucrători, sau,
- b) unităților ce compun întreprinderea care au cel puțin 20 de lucrători.

În privința conținutului informării și consultării, aceasta trebuie, potrivit directivei 2002/14 să cuprindă:

a) informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau unității și situația economică prezentă;

b) informare și consultare cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a locurilor de muncă în întreprindere sau în unitățile componente, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare în cazul în care situația locurilor de muncă este amenințată;

c) informarea și consultarea cu privire la deciziile susceptibile să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în contractele de muncă, inclusiv a celor vizate prin dispozițiile Directivei nr. 98/59 (consultarea reprezentanților salariaților pentru a ajunge la un acord, când angajatorul intenționează să procedeze la concedieri colective) și al Directivei 2002/23 (obligația de informare în caz de transfer al proprietății întreprinderii).

Inspirându-se din practica unor state membre UE, Directiva stabilește unele măsuri pentru asigurarea confidențialității informațiilor prezente de către angajator reprezentanților lucrătorilor. Astfel, transpunând în legislația națională prescripțiile directivei, statele membre pot stabili ca, în condițiile și limitele prevăzute în reglementările naționale, reprezentanții lucrătorilor, precum și experții care eventual îi asistă, să nu fie autorizați să dezvăluie lucrătorilor sau terților informații care, în interesul legitim al întreprinderii le-au fost comunicate în mod expres cu titlu confidențial. Obligația de confidențialitate se poate menține și după încetarea mandatului reprezentanților salariaților. Statul membru poate autoriza, în anumite condiții, reprezentanții salariaților și oricare altă persoană care a fost prezentă să transmită informațiile confidențiale unor lucrători și unor terți de care sunt legați printr-o obligație de confidențialitate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Directiva 2002/14/CE a fost transpusă în legislația internă prin adoptarea Legii nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților, care redă formal această directivă.

Informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară

Informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile de dimensiune comunitară este una din cele mai complexe probleme ale integrării social-europene. Așa se explică de ce un instrument comunitar în materie a fost adoptat abia la 22 septembrie 1994 prin *Directiva Consiliului 94/45/C.E.E. privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri în întreprinderile de dimensiune comunitară în vederea informării și consultării lucrătorilor.*

Directiva este un instrument de referință tocmai pentru că, în materie socială, reprezintă documentul care, *deși se adresează statelor membre, privește întreprinderile de dimensiune comunitară.* Directivele pe care le-am examinat până acum, s-au referit la aspecte ale dreptului național al muncii, respectiv la ameliorarea condițiilor de muncă ale lucrătorilor cum ar fi, spre exemplu, organizarea timpului de muncă, protecția tinerilor în procesul muncii, protecție în caz de concediere colectivă sau de insolvență a angajatorului. În acest caz, Directiva are tot un obiectiv de drept al muncii – informarea și consultarea lucrătorilor – însă, spre deosebire de Directiva 91/533/CEE care se referea la condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă, pe care am examinat-o deja, Directiva 94/45 se referă la întreprinderile de dimensiuni comunitare.

Dacă obiectivul urmărit este același, respectiv informarea și consultarea lucrătorilor, Directiva 94/45 identifică însă *două modalități prin care acesta poate fi atins:* instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri speciale de dialog social în întreprinderile de dimensiune comunitară. Rațiunea unui atare obiectiv decurge din realitatea că statele membre s-au adaptat, din mers, uneori cu dificultăți, la realitățile transnaționale ale pieții interne comunitare, situații în care se vorbește despre „delocalizarea” întreprinderilor și de „decizii care privesc muncitorii care sunt luate în afara statelor în care aceștia activează”.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Obligațiile angajatorului („conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară”) pot fi, într-o caracterizare generală, grupate astfel:

- a) răspunderea creării condițiilor și mijloacelor necesare instituirii unui comitet de întreprindere european sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor;
- b) obligația de a proceda la începerea negocierilor, din proprie inițiativă sau la cererea scrisă a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora, provenind din cel puțin două întreprinderi sau filiale situate în cel puțin două state comunitare;
- c) suportarea cheltuielilor relative la negocierea unui acord cu un grup special de negociere;
- d) acțiuni pozitive, în spirit de colaborare și de respectare a drepturilor și obligațiilor reciproce, între întreprinderea comunitară și comitetul european odată constituit.

Semnificativ este și faptul că art. 10 instituie regula potrivit căreia membrii grupului special de negociere, ai comitetului de întreprindere europeană sau reprezentanții salariaților se bucură, în exercitarea mandatelor lor, de *aceeași protecție și de garanții similare prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de legislația sau practica națională din țările din care provin*, inclusiv de plata drepturilor salariale pe durata exercitării acestor atribuții.

Obligațiile statelor membre pot fi grupate astfel:

- a. obligația de a lua toate măsurile care se impun pentru a institui grupul special de negociere(art.5);
- b. obligația de a prevedea, în legislațiile naționale, dispoziții subsidiare în cazul în care nu se constituie un comitet de întreprindere european (art.7);
- c. obligația de a lua toate măsurile necesare pentru păstrarea confidențialității informațiilor de către membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere, de către reprezentanții salariaților, experții sau alte persoane care intră în posesia datelor întreprinderii de dimensiune comunitară (art.8);
- d. obligația de a veghea la respectarea dispozițiilor Directivei (art.11).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În vederea îndeplinirii condițiilor pentru aderarea la Uniunea Europeană, România a adoptat *Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere*, lege care a intrat în vigoare la data aderării României la UE și care *transpune, parțial, Directiva 94/45/CE*. În realitate, Legea nr.217/2005 are la bază trei reglementări comunitare: Directiva 94/45/CE, Directiva 2001/86/CE prin art.13 alin.1 de completare a Statutului societății europene în ceea ce privește implicarea salariaților și Directiva 2003/72/CE prin art.15 de completare a Statutului societății europene de cooperare cu privire la implicarea salariaților.

Legiuitorul român definește această întreprindere¹ de dimensiune comunitară orice întreprindere care angajează minimum 1000 de salariați în statele membre² și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea. Totodată, conform prezentei legi prin salariat se înțelege orice persoană încadrată în muncă pe bază de contract individual de muncă sau de ucenicie³.

De asemenea, mai multe astfel de întreprinderi pot forma un grup de întreprinderi de dimensiune comunitară care pentru a se putea forma trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- să angajeze cel puțin 1000 de salariați în statele membre;
- conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;
- cel puțin o întreprindere membră a grupului angajează minim 150 de salariați într-un stat membru și cel puțin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariați într-un alt stat membru.

Relațiile dintre cele două părți, comitetul european de întreprindere și conducerea centrală trebuie să se desfășoare în bază principiului colaborării și respectării reciproce fără de care nu

¹ Prin **întreprindere** conform art.4 pct.1 se înțelege **o entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu.**

² Este vorba de statele membre ale UE și celelalte state aparținând Spațiului Economic European

³ Art.4 pct.9





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

se poate realiza o informare corectă și obiectivă a salariaților. În acest sens, constituie contravenții:

- obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară ori de către o persoană care acționează în numele acestora (este vorba de o persoană contravenientă chiar dacă aceasta este din afara întreprinderii sau grupului respectiv);
- discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților, care acționează conform prezentei legi;

divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor prevăzute de lege.

Dreptul la informare și consultare al lucrătorilor în viziunea Cartei sociale europene

Dreptul la informare și consultare al lucrătorilor este reglementat explicit și detaliat și în cuprinsul art. 21 din Carta socială europeană. Acest articol a fost ratificat de România prin Legea nr. 74/1999. În acest context legislativ, dispozițiile Cartei privind exercițiul efectiv al acestui drept sunt integral și necondiționat incidente în raporturile dintre angajator și angajați, desigur, în condițiile prescrise de legislația internă.

Întrucât prin ratificare art. 21 din Cartă a fost încorporat în ordinea juridică internă, obligațiile de conformare la amendamentele prescrise în norma de drept conținută de art. 21 sunt necondiționat aplicabile.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Este locul să precizăm faptul că în cazul ratificării unor dispoziții din Cartă se naște obligația pozitivă și sancționabilă în caz de neexecutare a statelor de a configura în ordinea juridică internă conținutul normativ apt să ilustreze cerințele textelor Cartei.

Pe scurt, în acest caz, nu se deschide polemica generată de răspunsurile diferite și argumentate contradictoriu vizând efectul direct al Cartei, dacă ratificarea a fost urmată și de elaborarea unei norme juridice cu acest obiect. Dacă însă legiuitorul se mărginește să ratifice unul sau mai multe articole din Carta socială, fără a le concretiza prin dispoziții legale în aplicarea normelor ratificate, avem de-a face cu așa numita chestiune a efectului direct al Cartei .

În mod concret, se pune în discuție problema de a ști dacă judecătorul național sesizat cu încălcarea unor dispoziții ale Cartei dă prioritate în actul său de interpretare judiciară mai degrabă puterii intervenției legiuitoare sau „acomodează” prin chiar interpretarea sa norma juridică (articolele din Cartă, ratificate) cu regula constituțională vizând preeminența asupra legislației interne a tratatelor internaționale privind drepturile omului ratificate de România.

În acest context juridic, sunt prevăzute pe terenul confruntării teoretice și practice mai multe teze, respectiv:

- Sistemul monist, versus sistemul dualist;
- Principiul aplicabilității tratatelor internaționale în statele ce promovează sistemul monist;
- Principiul invocării în justiție a tratatelor internaționale în statele cu sisteme de drept moniste;
- Raportul între Cartă, dreptul intern și acordurile internaționale.

În examinarea acestor aspecte vom valorifica anumite evaluări promovate de unii autori preocupați să definească modul de relaționare a Cartei sociale europene cu ordinea juridică internă, precum și caracterul justițiabil al drepturilor sociale în cazul particular al opozabilității Cartei sociale europene în raport cu legislația internă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Astfel, într-o lucrare cu evidente accente monografice, autoarea Carole Benelhocine, referindu-se la sistemul monist prin comparație cu cel dualist, conchide că „în sistemul dualist integrarea Cartei în sistemele juridice naționale se organizează conform unor prevederi specifice”. Este nevoie ca o lege națională să transpună norma din Cartă, preluându-i-i conținutul și astfel să o facă operațională în ordinea juridică internă . În aceste sisteme de drept, Carta nu este direct aplicabilă (de exemplu, Germania, Austria, Danemarca, Finlanda, Irlanda, Islanda, Italia, Norvegia, Malta, Suedia, Marea Britanie).

În schimb, în statele moniste, convențiile internaționale produc un efect direct, motiv pentru care nu este necesară receptarea lor (în sens de aplicare, prin adoptarea și promulgarea unui act normativ distinct ce ar reproduce conținutul acestora).

În principiu, susține autoarea, „primordialitatea tratatelor internaționale și efectul direct, precum și aplicarea lor imediată, sunt în general prevăzute explicit și imperativ în cuprinsul Constituției”.

În acest sens, afirmația de mai sus este exemplificată cu art. 5 alin. (4) din Constituția Bulgariei „Acordurile internaționale ratificate potrivit ordinii constituționale, publicate și intrate în vigoare în raport cu Republica Bulgaria fac parte din dreptul intern al statului. Ele au prioritate asupra normelor legislației interne care sunt în contradicție cu ele”.

Similare sunt și prevederile art. 7 alin. (1) din Constituția Ungariei: „sistemul juridic al Republicii Ungaria trebuie să vegheze ca ceea ce decurge din angajamentele de drept internațional să se acorde cu dreptul intern”.

a) Aplicabilitatea tratatelor internaționale

De regulă, tratatele internaționale se bucură de aplicabilitate directă în ordinea juridică națională și se situează pe o poziție superioară legii.

Desigur însă că această concluzie nu se impune cu valoare axiomatică. Așa cum subliniază și autoarea la care ne-am referit, tratatul se aplică direct dacă termenii în care este redactată norma în chestiune sunt clare, precise.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În schimb, dacă judecătorul va socoti că textul analizat este imprecis, efectul direct al tratatului nu va fi recunoscut, fiind necesară transpunerea sa într-o lege cu respectivul obiect.

Uneori, însăși formularea sub tutela terminologică în care este „ambalat” conținutul normativ al textului sprijină interpretarea judiciară, în sensul atribuirii de efect direct reglementării când, de pildă, tratatul utilizează sintagme de genul „statele recunosc” sau „statele garantează”.

Dimpotrivă, expresii precum și cele „statele parte se angajează să garanteze” sunt considerate a permite și chiar justifica refuzul judecătorului de a recunoaște efectul direct al tratatului asupra ordinii juridice interne.

b) Principiul invocării tratatelor internaționale în statele moniste

În măsura în care chestiunea aplicabilității tratatelor internaționale și-a găsit un răspuns pozitiv într-o discuție o nouă problemă și anume aceea dacă tratatul poate fi adus într-o dezbateră judiciară în cazul unui conflict juridic între particulari sau poate fi invocat în fașa statului, în calitate sa juridică de izvor de drept.

În terminologia dreptului unional, chestiunea în discuție vizează așa numitul efect pe verticală (obligația respectării tratatului de către stat) și efectul pe orizontală (invocarea tratatului în conflictele juridice ale particularilor).

Nu insistăm asupra acestei problematici care face obiectul dezbaterilor teoretice de specialitate în dreptul unional și pentru că ea va fi într-o anumită măsură analizată într-o altă secțiune a studiului nostru.

Facem aici doar precizarea că, în esență, Carta socială europeană este un tratat internațional ce impune obligații exclusiv statelor, ceea ce are drept firească urmare faptul imposibilității invocării sale ca teme juridic în conflictele juridice ale particularilor. Ca atare, drepturile garantate cetățenilor de către tratatele internaționale ce fac parte din categoria celor privind drepturile omului nu vor putea fi deduse judecării instanțelor naționale de către particulari, ci doar în fașa organelor de monitorizare a aplicării lor, astfel cum sunt reglementate în cuprinsul acestora.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

c) Efectul Cartei sociale europene în dreptul intern

Este de notorietate reticența manifestată a lumii judiciare (corpul judecătorilor naționale) de a recunoaște efectul direct al Cartei sociale europene.

La baza acestei atitudini stă necondiționat un tip de abordare consolidat în timp privind drepturile sociale cărora nu li se recunoaște justițiabilitatea.

În alți termeni, chiar dacă drepturilor sociale li se recunoaște o valoare normativă constituțională, legislativă sau infra legislativă ele nu sunt incluse în categoria celor juridizate și cu atât mai puțin din categoria celor justițiabile, apte, așadar, să constituie din punct de vedere juridic temei pentru o acțiune în justiție care să genereze o judecată pe fond.

În mod tradițional, drepturilor sociale li se rezervă, din această perspectivă, a justițiabilității, un rol minor în raport cu drepturile politice și civile pentru care jurisdicția internă și cea internațională își pun la dispoziție integral și necondiționat, în principiu, mecanismele instituționale și procedurale necesare rezolvării oricărui conflict juridic purtând asupra acestor drepturi.

O sumă de argumente, cu doze diferite de plauzibilitate logico-juridică și de partizanat axiologic, cu tente uneori chiar ideologice, se adună în sprijinul tezei injustițiabilității drepturilor sociale.

Amintim aici câteva din cele mai uzitate argumente din favoarea acestei teze.

Astfel, se consideră că drepturile sociale ilustrează, mai degrabă, programe, obiective, ghiduri de acțiune pentru puterea publică și, mai puțin, ipostaziază conținutul propriu-zis al unor drepturi.

În „siajul” unei atare concluzii, se adăunează și alegațiile după care drepturile sociale sunt legate de opțiunile politice și determinate de constrângerile financiare și că, în fine, aparținând categoriei de drepturi cu dinamică accentuată organizate în jurul unor ținte ideale de atins – drepturi de tipul work in progress – ele au o instabilitate marcată în privința fizionomiei juridice și o accelerată metamorfoză a conținutului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cu alte cuvinte, drepturile sociale nu prezintă suficiente elemente de constituire a unor repere structurale, care să le dea stabilitate juridică și rezistență la „deformări”, ele părând a fi, în principal, o sumă de idealuri însoțite de garanții juridice relative, de natură a le face opozabile erga omnes de a le asigura respectarea și aplicarea prin constrângere, dacă este cazul.

Numai când în ordinea juridică statală comandamentul normativ de sorginte internațională sau constituțională este „forjat” în matricea juridică a unei legi concrete și dotate cu mecanismele ce impun executarea acesteia sub sancțiune, putem afirma că drepturile sociale sunt garantate și dobândesc, așadar, figura juridică a unui drept subiectiv.

În lumina considerentelor de mai sus în literatura problemei, drepturile sociale au fost caricaturizate, inclusiv prin apelativele atribuite, cum ar fi drepturi pe jumătate, pseudo-drepturi, drepturi de ordin secundar, lipsite de garanțiile specifice drepturilor omului.

O asemenea abordare a drepturilor sociale constituie o veritabilă amenințare a bazelor democratice ale unei societăți constituite pe valori, cum ar fi drepturile omului, democrație, stat de drept, întrucât neantizarea garantării anumitor drepturi, precum dreptul la muncă, dreptul la securitate socială, dreptul la educație, ar goli de orice conținut mecanismele de coeziune socială, practic rostul de a fi al unei comunități umane.

Chiar dacă obligația respectării drepturilor sociale se circumscrie ca obligație statelor și nu „expandează” la nivelul opozabilității și în privința relațiilor între particulari, acest fapt nu scutește pe judecător să le valorifice în misiunea sa instituțională de garantare a conformității actelor supuse judecății cu ordinea de drept, să recunoască și drepturilor sociale o valoare juridică echivalentă comparabilă atribuită drepturilor politice și civile.

Și chiar dacă, după exprimarea autoarei, judecătorul se împarte între preocuparea de a respecta competențele normative ale puterii legislative și cea de a garanta respectarea drepturilor înscrise la cel mai înalt nivel al ordinii juridice, există situații când interpretând conținutul textelor din Cartea socială europeană judecătorul poate chiar direct, fără a se imixtiona în





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

competențele legiuitorului, să declare o anume conformitate a legii cu dispozițiile Cartei sociale europene.

Un exemplu în acest sens este ilustrat de art. 4 alin. (4) din Carta socială europeană, conform căruia „Părțile se angajează să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la un termen de preaviz în caz de încetare a contractului de muncă”.

Tot astfel, din perspectiva modului de formulare a obligației statelor privind acțiunea lor legislativă sunt de enumerat și art. 5 și art. 6 din Cartă.

Cu privire la aceste dispoziții din Carta socială europeană, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a promovat soluții concrete și clare, de natură a circumscrie și circumstanța domeniul conformității legilor naționale cu normativul Cartei.

În alți termeni, fără a injoncționa în atributul legiferării ce, prin ipoteză, îi este și trebuie să-i rămână străin, puterea judecătorească poate valorifica acele dispoziții ale Cartei suficient de clare și onerative referitoare la obligația statelor pronunțând sentințe (decizii) prin care să constate neconformitatea legislației naționale în raport cu Carta socială europeană.

Practic, analizând lucrurile într-o asemenea manieră, judecătorul va putea să se pronunțe pe fondul chestiunii, desigur fără a fi îndrituit ca prin sentință să stabilească el conținutul și întinderea obligațiilor ce ar reveni statului printr-o reglementare conformă standardului normativ impus de Carta socială europeană. În esență, ar fi vorba despre o decizie judiciară prin care s-ar constata că ordinea juridică internă, prin neîncorporarea dispozițiilor Cartei, se plasează pe o poziție de neconformitate față de prevederile acesteia.

Pe de altă parte, chiar prin dispozițiile Cartei sociale europene (art. 4) se prevede în mod imperativ și explicit că dispozițiile sale nu aduc atingere unor reglementări interne sau tratate internaționale (convenții, acorduri bilaterale, multilaterale) care intră ori sunt în vigoare și sunt mai favorabile persoanelor care le vizează.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Odată însă încorporate în ordinea juridică internă, drepturile garantate de Cartă, prin apartenența lor la categoria drepturilor sociale fundamentale, nu pot fi eliminate ori restrânse de la aplicare decât în baza unor condiții expres stabilite de Constituție și pe o perioadă determinată în timp.

Dotarea drepturilor înscrise în Cartă cu un drept de recurs în fața unor entități independente și imparțiale competente să se pronunțe cu privire la recunoașterea și acordarea lor reprezintă un alt element concret și esențial în garantarea efectivității și justițiabilității acestora.

Deși dilema referitoare la „atitudinea” judecătorilor în raport cu posibilitatea de a aplica direct prevederile Cartei persistă, se pot totuși decela anumite poziții cu semnificativă relevanță.

Astfel, atitudinea conservatoare caracterizată prin refuzul de a recunoaște efectul direct al Cartei sociale europene este recognoscibilă în privința Franței – un exemplu în acest sens fiind decizia din 20.04.1984 cu privire la art. 4 alin (9) – „nu produce efecte directe în privința particularilor”.

Pe aceeași poziție s-a situat și Consiliul de stat al Franței și în privința art. 11, 12, 13, art. 17 și art. E din Carta socială europeană, reproducând fidel afirmația de mai sus.

Așa cum accentuează autoarea sus-menționată, Consiliul de Stat a dezvoltat această practică și în legătură cu alte documente internaționale, cum ar fi Patul internațional privind drepturile economice, sociale și politice, adoptat de Organizația Națiunilor Unite.

Analizând jurisprudența Curții de Casație franceze, observăm o atitudine mai nuanțată în raport cu recunoașterea anumitor dispoziții din convențiile internaționale, respectiv recunoașterea efectului direct și a juridizării drepturilor din anumite tratate internaționale.

Cât privește Carta socială europeană, Curtea de Casație a făcut pentru prima dată trimitere la dispozițiile Cartei în anul 2010 (decizia nr. 889 din 14.04), atunci când a statuat că art. 5 din Cartă nu interzice introducerea criteriului reprezentativității organizațiilor sindicale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

O anumită reticență instituțională a jurisprudenței franceze vis a vis de recunoașterea efectului direct al Cartei sociale europene caracterizează și jurisprudența germană care în temeiul textului original al Cartei sociale europene (1966) a decis că „efectul direct al Cartei este inaplicabil” (Tribunalul administrativ federal, decizia 22.02.1995).

În schimb, în alte țări, jurisprudența a promovat prin deciziile pronunțate anumite dispoziții ale Cartei, „colmatând” precaritatea sau chiar absența unor dispoziții legale care să se conformeze ordinii constituționale.

Astfel, în Belgia, instanțele judecătorești au recunoscut dreptul la grevă în condițiile art. 6 alin. (9) din Cartă, drept care nu are reglementare legală în dreptul pozitiv belgian.

De asemenea, în Olanda, preluând fondul reglementării art. 18 alin. (4) din Cartă, instanțele judecătorești au recunoscut dreptul cetățenilor resortisanți ai altor state ce fac parte din Consiliul Europei să desfășoare activități lucrative pe teritoriul altor state decât al statelor ai căror cetățeni sunt.

Într-un alt cadru problematic al analizei noastre este de evidențiat măsura influenței Cartei sociale europene asupra legislației naționale. Unele din exemplele la care vom recurge sunt categoric relevante.

Astfel, Belgia a promovat reglementări la nivel de lege cu incidență națională, dar și regională, prin care a interzis discriminarea față de persoanele cu handicap în domenii cum ar fi dreptul la locuință, transport, activități culturale și de petrecere a timpului liber etc. punând astfel reglementarea națională în acord cu dispozițiile art. 15 alin. (3) din Carta socială europeană.

Și în Estonia, după ratificarea Cartei sociale europene, a fost adoptată o prevedere în legislația muncii, prin care, încorporând dispozițiile art. 8 alin. (3) din Cartă a fost explicit interzisă concedierea femeilor gravide sau care cresc copii în vârstă de cel puțin 3 ani.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu mai puțin relevante pentru marcarea influenței Cartei sociale europene asupra legislației naționale sunt deciziile Comitetului European pentru Drepturi Sociale pronunțate cu ocazia soluționării reclamațiilor colective.

În acest sens, menționăm, de pildă, reclamația colectivă ADT Quart monde vs. Franța, care, urmare a deciziei pronunțate de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, a condus la modificarea legislației franceze, prin introducerea, începând cu anul 2008, a unui recurs în fața tribunalului administrativ și reglementarea unei proceduri de urgență și prioritare pentru realizarea dreptului la locuință în situații excepționale, de stringentă nevoie.

De asemenea, Grecia a promovat o lege în anul 2006 prin care a interzis pedepsele corporale în cadrul familiei urmare a unei reclamații colective depuse de Organizația Mondială împotriva Torturii.

O serie de modificări operate în legislația daneză privind interzicerea clauzelor de monopol sindical la angajare (close shop) au avut ca temei juridic dispozițiile art. 5 din Cartă, preluate tale quale de reglementarea daneză.

B. Dreptul la informare și consultare (art. 21 din Carta socială Europeană) – Analiză de text

„Lucrătorii au dreptul la informare și la consultare în cadrul întreprinderii.”

În scopul asigurării exercițiului efectiv al dreptului lucrătorilor la informare și consultare, Statele se angajează să ia și să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora conform legislației și practicii naționale:

- a) Să fie informați în mod regulat și în timp oportun și de o manieră comprehensibilă cu privire la situația economică și financiară a întreprinderii care îi angajează, fiind de înțeles că divulgarea unor informații poate produce prejudicii întreprinderii și poate fi refuzată sau se va putea solicita păstrarea confidențialității;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

b) Sa fie consultați în timp util cu privire la deciziile avute în vedere care sunt susceptibile să afecteze substanțial interesele lucrătorilor și în special asupra acelor decizii ce ar putea avea consecințe importante asupra situației angajării în întreprindere.

Extras din Carta Socială Europeană:

În scopul aplicării articolelor (art. 21, 22 din Cartă), termenul de reprezentanți ai salariaților desemnează acele persoane recunoscute ca atare de legislație sau practica națională.

Termenii de legislație și practică vizează, după caz, pe lângă legi și regulamente, convențiile colective, alte acorduri între angajatori și reprezentanții lucrătorilor și deciziile judiciare (judecătorești) pertinente.

În scopul aplicării acestor articole, termenul de întreprindere este interpretat ca vizând un ansamblu de elemente materiale și imateriale, având sau nu personalitate juridică, destinate producției de bunuri sau prestării de servicii într-un scop economic și dispunând de putere de decizie privind comportarea sa pe piață.

Stabilimentele care desfășoară activități inspirate de anumite idealuri sau sunt ghidate de concepte morale, idealuri și concepte protejate de legislația națională, pot fi excluse de la aplicarea acestor articole în măsura necesară pentru a proteja întreprinderii.

Este de înțeles că dacă într-un stat drepturile enumerate în prezentele articole sunt exercitate în diverse stabilimente ale întreprinderii Partea obligată trebuie apreciată ca îndeplinind obligațiile decurgând din aceste dispoziții.

Părțile pot exclude din câmpul de aplicare a prezentelor articole întreprinderilor ale căror efective nu ating un prag determinat de legislație sau de practica națională.

Dispozițiile art. 21 din Cartă au fost în abordare principială, dar și în examinare concretă, interpretate de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, aducându-se lămuriri suplimentare în privința modului de înțelegere și aplicare a acestora.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cu titlu principal, pot fi reținute următoarele concluzii promovate de către Comitet în cadrul observațiilor sale interpretative ca și în activitatea cvasi-jurisdicțională pe care o desfășoară (soluționarea reclamațiilor colective conform Protocolului adițional – 1995).

Astfel, în ce privește circumstanțierea conceptului de întreprindere, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a decis că dispozițiile Cartei sociale europene se aplică necondiționat și în totalitate tuturor întreprinderilor care satisfac conținutul definiției art. 21, independent de statutul lor public sau privat.

Pe de altă parte, prevederile art. 21 sunt deplin incidente tuturor categoriilor de salariați, indiferent de durata contractului de muncă, vechimea în muncă sau locul de muncă când se pune problema numărului de lucrători în raport cu care există sau nu obligația angajatorului de informare și consultare.

În acest cadru de reglementare, statele pot excepta de la aplicare întreprinderile ale căror efective de personal sunt sub un anumit prag numeric. De exemplu, sunt amintite pragurile fixate prin Directiva 2002/14 și care pot fi conforme cu dispozițiile Cartei sociale europene.

În principiu, salariații sau reprezentanții acestora (sindicate, delegați de personal, reprezentanți ai comitetelor de securitate și sănătate în muncă, comitete de întreprindere) trebuie informați asupra tuturor acelor lucruri care privesc ambientul profesional, afara de cazul în care buna funcționare a întreprinderii impune ca anumite informații confidențiale să nu fie divulgate.

În plus și cu prioritate, lucrătorii (salariații) și/sau reprezentanții lor (sindicate, delegați de personal, reprezentați ai comitetelor de securitate și sănătate) trebuie să fie consultați în timp util asupra deciziilor care pot afecta substanțial interesele lor și, cu deosebire cu privire la acelea care nu pot avea consecințe relevante (importante) asupra situației lor din punctul de vedere al relațiilor de muncă.

În altă ordine de idei, aceste drepturi (informare, consultare) trebuie dotate cu garanții care să le dea efectivitate, în special posibilitatea de a folosi căi de atac când sunt încălcate (nerespectate).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

De asemenea, întreprinderile (angajatorii) trebuie sancționate dacă nu se conformează obligațiilor decurgând din dreptul la informare și consultare a salariaților.

Este de observat că dispozițiile Cartei sociale europene privind datele confidențiale și dreptul angajatorului de a refuza punerea lor la dispoziția lucrătorilor sunt interpretate de Comitetul European pentru Drepturi Sociale într-o manieră mai lască prin referire doar la buna funcționare pe piață a întreprinderii și deci mai favorabilă acestora decât, paradoxal - modul mai sever de utilizare a caracterului confidențial al informațiilor.

Pe de altă parte, vom analiza în detaliu modul în care prin intermediul procedurilor de control al conformității reglementărilor naționale cu dispozițiile art. 21 din Cartă au fost analizate legislațiile statelor care au ratificat acest articol din Cartă.

1. Belgia

Comitetul European pentru Drepturi Sociale a analizat legislația belgiană sub raportul aplicării art. 21 din Carta socială europeană, făcând constatările detaliate mai jos.

Conform legislației belgiene, dreptul la informare și consultare este recunoscut tuturor categoriilor de lucrători, inclusiv și celor de altă naționalitate (străini).

Dreptul la informare și consultare nu se exercită, ca drept subiectiv al lucrătorului, în mod individual, ci, conform legii, prin intermediul reprezentanților din comitetele de întreprindere sau prin membrii delegației sindicale.

Informarea prin comitetul de întreprindere vizează toate aspectele privind funcționarea întreprinderii, în special evoluția vânzărilor, productivitatea muncii, costul mâinii de lucru, politica de angajări/concedieri. Comitetul de întreprindere este în egală măsură îndreptățit să fie informat și consultat asupra politicilor de angajare, el poate să pună întrebări, să elaboreze avize asupra chestiunilor avute în vedere de angajatori, este consultat cu privire la măsurile care ar putea să antreneze o modificare a organizării muncii sau a condițiilor de muncă în cadrul întreprinderii, cât și în legătură cu cele vizând formarea profesională, licențierile colective.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Garantarea respectării acestor prevederi revine inspecției muncii, salariații în mod individual, precum și reprezentanții acestora putând formula recursuri în instanță.

În raport cu instanțele examinate, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a conchis că legislația belgiană, inclusiv cu modalitățile de implementare, este conformă art. 21 din Cartă.

2. *Bulgaria*

a) Câmpul de aplicare: legislația bulgară a transpus Directiva 2002/14/Ce privind cadrul general de informare și consultare și a implementat normativul unional sub toate aspectele pe care le conține: responsabilitățile angajatorului în domeniul informării și consultării; condițiile în care se realizează aceste obligații; procedurile și metodele de alegere a reprezentanților salariaților și angajatorilor însărcinați să conducă aceste proceduri, precum și drepturile și obligațiile acestora.

b) Câmpul de aplicare personal: Comitetul European pentru Drepturi Sociale constată că, potrivit legislației bulgare, inclusiv pentru lucrătorii societăților multinaționale, s-a recunoscut dreptul la informare și consultare la locul de muncă, aspect relevat întocmai de legea prin care a fost transpusă Directiva 2002/14.

c) Câmpul de aplicare material: Obiectul informațiilor furnizate în cadrul acestei proceduri au constat în:

- Modificări privind activitatea și situația economică a întreprinderii;
- Situația structurii și evoluției așteptată a angajărilor în întreprindere și măsurile pregătitoare prevăzute, mai ales în cazul unor amenințări privind locul de muncă;
- Schimbările ce pot fi operate în privința gestionării forței de muncă.

În schimb, Comitetul European pentru Drepturi Sociale reclama la acea dată lipsa unor informații privind faptul dacă prin contractul colectiv de muncă se reglementa această procedură (informare, consultare) și, dacă răspunsul este afirmativ, ce procent de salariați beneficiau de acest drept în faza contractului colectiv de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Totodată, sub aspectul elementelor de garantare a acestui drept, legislația bulgară recunoaște beneficiul informării și consultării tuturor lucrătorilor și nu doar celor sindicalizați, precum și față de orice formă de reprezentare a lucrătorilor, precum și dreptul acestora de a formula acțiuni în instanță în caz de încălcare a acestui drept.

În raport cu elementele de natură legislativă și, ținând cont de măsurile administrative de implementare a dispozițiilor legale, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a apreciat că legislația bulgară este conformă cu prevederile art. 21 din Cartă.

3. *Estonia*

a) Cadrul juridic: Estonia, ca țară membră a Uniunii Europene, a transpus în legislația națională Directiva 2002/14 a Parlamentului și a Consiliului privind cadrul general de informare și consultare.

Totodată, prin legea de transpunere a Directivei a fost modificată și legea sindicatelor din anul 2000, reglementându-se obligația angajatorilor de informare și consultare pentru toate categoriile de reprezentați ai lucrătorilor.

b) Câmpul de aplicare: Pornind de la interpretarea sa autentică în privința art. 21 din Carta socială europeană, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a solicitat Estoniei să precizeze categoriile de lucrători ce sunt luate în calcul la stabilirea numărului minim (prag) de la care informarea și consultarea lucrătorilor devine o obligație legală pentru angajator.

d) Câmpul de aplicare personal: potrivit legii estoniene, informarea și consultarea ca obligație legală a angajatorului se realizează în principal la nivelul întreprinderii prin intermediul reprezentanților sindicali și a delegaților de personal în cazul salariaților nesindicalizați. De asemenea, potrivit acestei reglementări, a fost modificată și procedura de alegere a reprezentanților personalului, astfel încât orice salariat sindicalizat sau nu are dreptul să-și aleagă în cadrul adunării generale a salariaților reprezentanții.

e) Câmpul de aplicare material: Conform Legii din 13.12.2006, angajatorul trebuie să consulte reprezentanții lucrătorilor de o manieră completă, precisă și suficientă, în așa fel încât





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

aceștia să poată aprecia în mod corect scopul și amploarea deciziei angajatorului. Angajatorul este ținut să facă un raport financiar privind situația întreprinderii în fiecare an.

Participarea lucrătorilor la procedura informării și consultării este una concretă și explicit reglementată. Informarea se face în scris. Lucrătorii, prin reprezentanții lor sau chiar direct pot adresa diferite răspunsuri, pot formula propuneri sau chiar să notifice intenția lor de a angaja consultări în termen de 15 zile de la primirea informațiilor. Angajatorul este obligat să motiveze eventualul său refuz de a ține seama de observațiile făcute de lucrători.

Dacă acceptă consultările acestea, trebuie să aibă loc în termen de 7 zile de la data primirii solicitării. Informațiile confidențiale nu fac obiectul informării, dar în caz de divergență asupra caracterului de confidențialitate, angajatorul trebuie să facă cunoscute lucrătorilor motivele pentru care a exclus respectiva informație de la comunicare.

Obligația de informare, consultare este reglementată în detaliu în cuprinsul contractului colectiv de muncă.

Comitetul European pentru Drepturi Sociale a constatat că pentru încălcarea normelor referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor, angajatorii pot fi sancționați cu plata unor amenzi contravenționale, iar inspecția de muncă este instituția publică competentă să verifice conformarea angajatorilor cu dispozițiile legale.

În raport cu informațiile de ordin legislativ și cu practica administrativă, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a statuat că legislația estonă este în conformitate cu art. 21 din Carta socială europeană.

4. Franța

Cadrul normativ: în Franța, informarea și consultarea lucrătorilor este asigurată prin intermediul organismelor reprezentative specifice, cum sunt delegații de personal și comitetele de întreprindere (R 421-1-Codul muncii). Conform articolului L-4211 din Codul muncii, în întreprinderile cu cel puțin 11 lucrători se aleg delegați sindicali, iar conform art. L-4311 din





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Codul muncii, în întreprinderile publice, private, cu cel puțin 30 de lucrători se organizează comitete de întreprindere.

Prin Legea din 20 august 2008, prin care s-a promovat democrația socială la nivelul întreprinderii, s-a acreditat teza participării oricărui sindicat la primul tur de alegeri profesionale pentru desemnarea membrilor acestora ca delegați sindicali ai comitetului de întreprindere, renunțându-se la monopolul exercitat în acest domeniu de sindicatele reprezentative.

În cazul întreprinderilor cu structuri de lucru – stabilimente- dispersate în teritoriu, informarea și consultarea are loc la nivelul comitetului central de întreprindere, dar și la cel al stabilimentelor.

În lumina statuărilor jurisprudențiale (Casația franceză, Camera socială, decizia din 20 noiembrie 2000, decizia din 25 iunie 2002), șeful de întreprindere trebuie să consulte reprezentanții lucrătorilor de o asemenea manieră încât aceștia să poată aprecia în mod corect domeniul de aplicare al proiectului de decizie.

Pe de altă parte, proiectul de decizie trebuie să fie suficient de elaborat, dar pasibil de amendamente și, desigur, să nu fi fost deja aplicat.

5. *Italia*

În privința modului în care legislația italiană (perioada 2007-2009) se conformează standardelor normative – criterii și condiționalități – promovate de Carta socială europeană, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a decis, în anul 2010, următoarele.

a) Cadrul juridic: Italia a transpus prin Decretul legislativ nr. 25 din 6 februarie 2007 Directiva 2002/14/CE. În trecut, pe baza unui acord cadru național, încheiat la 20 decembrie 1993, între Organizația Patronală Națională și principale organizații sindicale, sub egida guvernului italian, a fost recunoscut dreptul al informare și consultare al lucrătorilor, ce urma a fi implementat prin intermediul unei structuri denumite la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ce putea funcționa în orice întreprindere cu mai mult de 15 salariați, inclusiv în cele publice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Activitatea Rappresentanza Sindacale Unitaria era reglementată prin lege, regulament, contract colectiv.

b) Câmpul de aplicare: sub acest aspect, Comitetul European pentru Drepturi Sociale apreciază că legislația italiană trebuie să clarifice doar dacă toate categoriile de salariați, indiferent de tipologia contractelor de muncă, sunt luate în calcul în cadrul aplicării obligației de informare și consultare.

c) Câmpul de aplicare personal: conform Decretului din 2007, sunt vizate toate întreprinderile publice, private cu scop lucrativ sau nu, cu cel puțin 50 de salariați. De asemenea, obligația de informare și consultare are în vedere pe toți lucrătorii, indiferent de natura contractului de muncă (contract pe durată nedeterminată, determinată, cu timp parțial), cu precizarea că în cazul contractelor pe durată determinată, să fie încheiate pe o perioadă mai mare de 9 luni. În acest context legislativ, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a apreciat că excluderea din categoria lucrătorilor pentru care există obligația de informare și consultare a celor angajați cu contracte pe o durată mai mică de 9 luni nu satisface cerințele art. 21 din Carta socială europeană, învederând neconformitatea legislației italiene cu dispozițiile Cartei.

d) Câmpul de aplicare material: conform Decretului din 2007, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor sunt stabilite prin convenții colective în fiecare sector economic. Angajatorul este ținut să informeze și să consulte reprezentanții sindicali asupra tuturor chestiunilor legate de organizarea muncii, evoluția locurilor de muncă în întreprindere, situația economică a întreprinderii, precum și măsurile avute în vedere, ce ar putea avea un impact asupra locului de muncă.

Informarea trebuie realizată într-un interval rezonabil, de manieră a permite reprezentanților sindicali să procedeze la un examen aprofundat al informației transmise și de a putea pregăti, dacă este cazul, consultarea în scopul final al luării unei decizii împărtășite de toți partenerii de dialog social.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Obligația de confidențialitate în sarcina lucrătorilor este activă timp de 3 ani după încetarea calității de lucrător al respectivei întreprinderi.

Litigiile generate de nerespectarea acestei obligații se soldează cu sancțiuni disciplinare prevăzute de convențiile colective ce se aplică reprezentanților sindicali. Pentru litigiile privind calificarea informațiilor ca fiind confidențiale poate fi sesizată o comisie de conciliere.

e) Căi de atac: conform legislației italiene, neîndeplinirea obligației de informare, consultare, generează litigii de competența tribunalelor, care pot aplica sancțiuni angajatorului vinovat, iar refuzul de a o îndeplini poate atrage răspunderea penală.

Din raportul guvernului italian, Comitetul European pentru Drepturi Sociale nu a putut trage o concluzie certă dacă această cale de atac poate fi utilizată doar de sindicate sau și de lucrători în mod individual.

6. România

a) Cadrul juridic: după transpunerea Directivei 2002/14 CE în legislația română, prin adoptarea Legii nr. 467/32006, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a apreciat că legea română s-a conformat standardelor normative ale Cartei sociale europene.

b) Câmp de aplicare: sub acest aspect, Comitetul European pentru Drepturi Sociale, luând act de transpunerea Directivei, ce impune obligativitatea informării și consultării în întreprinderile cu cel puțin 50 de lucrători, sau 20 de lucrători în stabilimente, constată că prevederile Legii nr. 467/2006 se aplică în toate întreprinderile cu cel puțin 20 de lucrători. Comitetul European pentru Drepturi Sociale reiterează în analiza sa statuările, deja consolidate în timp, conform cărora în numărul de lucrători avuți în vedere pentru a activa în sarcina angajatorului această obligație, trebuie avuți în vedere toți salariații, indiferent de tipul de contracte de muncă pe care l-au încheiat, exigență normativă și de interpretare autentică a art. 21 din Carta socială europeană.

c) Câmpul de aplicare personal: conform legislației române în vigoare, dreptul la informare și consultare este aplicabil atât salariaților din întreprinderile publice, cât și celor din





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

întreprinderile private. Salariații sunt reprezentanți în raporturile cu angajatorul cu privire la implementarea acestei obligații de către sindicate sau de către reprezentanții salariaților. În cazul unor sindicate nerepresentative, apreciem că această obligație de informare și consultare trebuie realizată atât față de sindicat, cât și față de reprezentanții aleși ai salariaților.

Din lectura Legii nr. 467/2006, se poate promova interpretarea după care stabilirea reprezentanților lucrătorilor vis a vis de care obligația angajatorului poate fi considerată îndeplinită are loc în condițiile fixate de lege privind reprezentarea lucrătorilor la negocierea colectivă. Așadar, validarea îndeplinirii obligației de informare și consultare se realizează ținând seama de modul în care Legea nr. 62/2011 fixează condițiile de participare la negocierea colectivă a reprezentanților salariaților (sindicate reprezentative, reprezentanți ai salariaților).

Această soluție poate fi eventual criticată pentru ipoteza în care se susține că doar în întreprinderile cu cel puțin 21 de salariați negocierea colectivă este obligatorie, iar, pe de altă parte, obligația de informare și consultare este incidentă și în cazul întreprinderilor cu cel puțin 20 de salariați. Credem însă că la o analiză atentă a cadrului normativ aplicabil, în special referindu-ne la art. 6 din Legea nr. 467/2006, lucrurile se clarifică, cel puțin în parte, întrucât modalitățile concrete de configurare juridică și implementare efectivă a acestei obligații sunt de atributul contractelor și acordurilor colective. În consecință, ori de câte ori într-o întreprindere se încheie asemenea acte juridice (contracte colective de muncă), fixarea regulilor de reprezentare a lucrătorilor este firesc să urmeze criteriile stabilite de Legea nr. 62/2011.

Rămâne deocamdată fără soluție legislativă explicită ipoteza în care fie nu există obligația de a negocia colectiv (întreprinderi cu mai puțin de 21 de salariați) fie nu se încheie contracte colective de muncă ori alte acorduri prin care să se implementeze această obligație.

Considerăm că această chestiune apare în legislația românească și, paradoxal, datorită unui elan neechilibrat de optimizare a legislației europene cu privire la dimensiunile întreprinderii la nivelul căruia subzistă o atare îndatorire legală a angajatorului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Faptul că legiuitorul român a extins această obligație la nivelul unei întreprinderi cu cel puțin 20 de salariați generează din perspectiva analizei noastre anumite probleme.

Eroare legiuitorului român și, deci vulnerabilitatea demersului său legislativ constă în dorința de a upgrada cerințele de îndeplinire a acestei obligații, ignorând două aspecte relevante în economia aplicării legislației în materie:

- Stabilimentul nu este conform definiției cuprinsă în art. 1 din Directiva 2002/14 echivalentul organizațional și funcțional al întreprinderii;
- Negocierea colectivă se realizează la nivel de întreprindere și nu de subunități (echivalentul stabilimentului), ceea ce ar fi impus legiuitorului să fixeze obligația de informare și consultare a lucrătorului pentru întreprinderi cu cel puțin 21 de salariați.

Dacă ar fi procedat ca atare, chestiunile privind structura reprezentării lucrătorilor în cadrul procesului de informare și consultare nu ar mai fi generat posibile controverse teoretice și nici dificultăți de interpretare.

Din punctul nostru de vedere, chiar dacă legislația română, urmare a unui exces de zel cu obiectiv ameliorativ, a complicat modul de implementare al acestei obligații în anumite situații, considerăm că regulile după care are loc negocierea colectivă la nivelul întreprinderii trebuie a fi urmate întocmai și cât privește realizarea obligației de informare și consultare.

Mai direct spus, această obligație se realizează în condițiile de opozabilitate prevăzute de art. 135 din Legea nr. 62/2011.

Independent de concluzia la care am ajuns, apreciem ca necesară intervenția legiuitorului în sensul stabilirii prin dispoziție legală expresă și imperativă modalitățile de informare și consultare și doar ca variantă subsidiară utilizarea în acest scop a acordurilor între partenerii sociali.

În fond, o atare intervenție legislativă a fost utilizată și în materia negocierii colective în privința mecanismelor de implementare a obligației de a negocia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

d) Câmpul de aplicare material: din acest punct de vedere, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a constatat că legislația românească a transpus Directiva 2002/14/CE sub toate aspectele relevante informare și consultare periodică a lucrătorilor asupra aspectelor privind evoluția locurilor de muncă, deciziile cu efecte importante asupra organizării lucrului și relațiilor contractuale, consultarea lucrătorilor și motivarea deciziilor administrației, stabilirea termenelor de informare și a periodicității informațiilor confidențiale, posibilitatea contestării juridice în cazul refuzului administrației de a-și îndeplini obligația de informare și consultare.

e) Căi de atac: nerespectarea dreptului la informare și consultare deschide dreptul oricărui lucrător, și nu doar al reprezentanților săi (sindicate reprezentative sau reprezentanți aleși ai salariaților) să formuleze un recurs grațios (acțiune administrativă) împotriva angajatorului și, totodată, dacă dorește, să intenteze apoi o acțiune în justiție.

f) Sancțiuni: încălcarea acestei obligații este calificată drept contravenție și se sancționează cu amendă administrativă. Cuantumul amenzii variază după cum contravenția privește:

- neinformarea lucrătorilor;
- neangajarea consultărilor sau îndeplinirea formală a obligației, fără a da posibilitatea reală lucrătorilor de a formula un punct de vedere consistent privitor la situația de fapt avută în vedere.

C. Art. 22 din Carta Socială Europeană - Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a medului de muncă din întreprindere

În scopul asigurării efective a dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din întreprindere, Părțile se angajează să ia sau să





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților lor, conform legislației și practicilor naționale să contribuie:

- a) La determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a locului de muncă;
- b) La protecția sănătății și a securității muncii în cadrul întreprinderii;
- c) La organizarea de servicii și facilități sociale și socio-culturale ale întreprinderii;
- d) La controlul respectării reglementărilor în aceste materii.

Termenii juridici utilizați în conținutul art. 21, 22 din Cartă sunt avuți în vedere conform înțelesului atribuit pe baza Anexei la articolele menționate, după cum urmează:

- a) Pentru aplicarea art. 21, 22 din Cartă, termenii „reprezentanții lucrătorilor desemnează persoanele recunoscute ca atare de către legislație sau practica națională;
- b) Termenii „legislația și practică națională” vizează, după caz, pe lângă legi și regulamente, convențiile colective, alte acorduri între angajatori și reprezentanții lucrătorilor, obiceiurile (uzurile) și deciziile judiciare pertinente.
- c) În scopul aplicării acestor articole, termenul „întreprindere” este interpretat ca vizând un ansamblu de elemente materiale și imateriale cu sau fără personalitate juridică, destinat producerii de bunuri sau prestări de servicii într-un scop economic și dispunând de putere de decizie cu privire la poziția sau comportarea pe piață.
- d) Este de înțeles (acceptat) că comunitățile religioase și instituțiile lor pot fi excluse de la aplicarea acestor articole, chiar dacă sunt întreprinderi în înțelesul art. 3. Stabilimente ce desfășoară activități inspirate de anumite idealuri sau ghidate de anumite concepte morale și concepte protejate de către legislația națională pot fi excluse de la aplicarea acestor articole în măsura necesară pentru promovarea orientării întreprinderii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

e) Este de înțeles că dacă într-un stat drepturile enunțate de aceste articole sunt exercitate în diverse stabilimente ale întreprinderii, partea vizată trebuie considerată ca satisfăcând obligațiile decurgând din aceste dispoziții.

f) Părțile vor putea exclude din câmpul de aplicare a prezentelor articole întreprinderile ale căror efective nu ating un prag determinat de legislația sau practica națională.

Art. 22 - Termenii „servicii și facilități sociale și socio-culturale” vizează serviciile și facilitățile pe care le oferă anumite întreprinderi lucrătorilor, cum ar fi asistență socială, terenuri de sport, săli de alăptare, biblioteci, tabere de vacanță etc.

În aplicarea prevederilor art. 22 din Carta socială europeană, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a formulat anumite soluții, conturând o practică consolidată în această privință. Astfel, s-a statuat că dispozițiile art. 22 sunt incidente tuturor întreprinderilor, indiferent dacă sunt publice sau private.

Salariații și/sau reprezentanții lor (sindicate, delegați de personal, reprezentanții comitetelor de igienă și securitate în muncă, comitetele de întreprindere) trebuie să se bucure de un drept efectiv de participare la luarea deciziilor și la controlul respectării regulamentelor și contractelor colective de muncă în materie în toate domeniile vizate de art. 22:

- Determinarea și ameliorarea condițiilor, organizarea lucrului și a mediului de muncă;
- Protecția sănătății și securității în muncă în cadrul întreprinderii. Statele care ratifică art. 22 din Cartă vor fi examinate în privința legislației în această materie prin prisma dispozițiilor acestui articol din Cartă și nu a art. 3 care reglementează în principiu și la nivel de bază dreptul la sănătate și securitate în muncă.

În ce privește organizarea de servicii și de facilități socio-culturale la nivelul întreprinderii, Comitetul European pentru Drepturi Sociale a decis că îndeplinirea obligațiilor prevăzute de Carta Socială Europeană este doar în sarcina acelor întreprinderi în care s-a decis organizarea unor asemenea servicii sau în care deja funcționează ca atare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În lumina art. 22 din Cartă, angajatorii nu sunt obligați, așadar, să organizeze servicii și să creeze facilități sociale și socio-culturale în favoarea și la dispoziția propriilor salariați. Doar în întreprinderile în care funcționează astfel de servicii lucrătorii au dreptul de a participa la organizarea lor.

În altă ordine de idei, lucrătorii trebuie să dispună de căi de atac judiciare în cazul nerespectării acestor drepturi justițiabilitatea drepturilor în chestiune este recunoscută și expres afirmată de Cartă.

Interpretarea autentică dată de Comitetul European pentru Drepturi Sociale dispozițiilor art. 22 din Cartă învederează câteva aspecte ce pot fi formalizate în statuări de principiu, după cum urmează:

a) În primul rând, considerăm la rândul nostru că dispozițiile art. 22 din Cartă instituie o obligație juridică cu un conținut alternativ, generat de o „modelare” normativă diferită.

Astfel, cât privește determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, organizării lucrului și a mediului de muncă în scopul asigurării sănătății lucrătorilor și securității locului de muncă, putem conchide că avem de-a face cu două conținuturi juridice concretizate în modalități de comportare impuse angajatorilor, întrucât dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și e mediului de muncă este unul de tip „poliedric”, înfățișând mai multe fețe de realizare a sa.

Într-adevăr, conținutul acestui drept se materializează pe 3 nivele:

- Organizarea lucrului (program de lucru, normare a muncii);
- Protecția sănătății și securității în muncă, prevenirea accidentelor de muncă, regimul juridic al echipamentelor de protecție, eliminarea factorilor și substanțelor cu efect morbid;
- Dezvoltarea de servicii sociale și amenajarea de facilități sociale și social culturale (cantine, grădinițe, transportul salariaților).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În lumina distincțiilor mai sus operate, constatăm că doar primele două laturi ale acestui drept au o largă aplicabilitate.

- b) În principiu, exercitarea acestui drept și opozabilitatea sa în raporturile cu angajatorul sunt nerestricționate din punct de vedere al conținutului și necondiționate ca adresabilitate juridică. Excepțiile constând în excluderea incidenței lor privesc situații marginale din perspectiva interesului juridic și, oricum, sunt reglementate doar sub forma unor oportunități legislative de care s-ar putea bucura statele membre dacă vor socoti aplicarea excepției drept utilă.
- c) În alți termeni, reglementarea Cartei nu impune ad nutum și în totalitate câmpul de aplicare al dispozițiilor art. 22 pct. a și b, ci acceptă ca „în doze homeopatice” statele să deroge de la regula normelor în dezbatere cuprinse în Cartă.

În schimb, cât privește cea de-a treia latură a acestui drept al lucrătorilor, astfel cum este redat de art. 22 din Cartă, este limitat în aplicare – ab initio- întrucât prin circumstanțierea ariei sale de incidență responsabilizează juridic doar pe angajatorii (întreprinderile) unde s-au organizat sau urmează să se organizeze servicii sociale la a căror funcționare în prezent sau în viitor sunt chemați să decidă și salariații (lucrătorii).

Sub acest aspect, suntem îndreptățiți să apreciem, reiterând judecata noastră prezentată în cele ce preced, că acest drept și obligație corelativă, are o anumită „stratificare” în conținutul său, îndatorirea juridică reglementată în acest caz cunoscând o întindere diferită – cvasi-universală în primele două ipostaze de realizare (executare, și parțială și concretă în cea de-a treia).

Abordând chestiunea în analiză dintr-o altă perspectivă juridică, și anume aceea a elementelor conform cărora se poate considera îndeplinită obligația angajatorului – obligație de rezultat, obligație de mijloace, putem afirma că în toate ipotezele normative vizate de art. 22 din Carta socială europeană avea de-a face cu o obligație de rezultat.

Această concluzie privind calificarea juridică este susținută de formularea textului din Cartă, care vizează sub diferite modalități de constrângere legală a angajatorului recunoașterea și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

garantarea participării lucrătorilor în formele de reprezentare promovate în legislație și în practica națională, la determinarea condițiilor de muncă prin luarea deciziilor vizând domeniile expres menționate de Cartă.

Pe de altă parte, este necesar să precizăm că dreptul lucrătorilor de a determina condițiile de muncă se modelează conform tiparului reglementărilor imperative.

Avem în vedere faptul că marja de concretizare a acestui drept, ca și instrumentul juridic prin intermediul căruia acesta se implementează sunt stabilite de lege în mod explicit și obligatoriu, lăsând însă un oarecare loc de manifestare în autonomia de voință a părților (parteneri sociali).

Oricum ar fi, este de reținut că dreptul lucrătorilor în condițiile aplicării art. 22 stă în lege și în alte instrumente juridice calificate ca fiind izvoare de drept la care face trimitere Carta socială europeană.

Luăm act de faptul că legiuitorul european (Consiliul Europei) a lăsat la dispoziția statelor o marjă de manevră cu privire la modalitățile de legiferare, punându-le la dispoziție un spectru larg de oportunități ca metode de reglementare, de la reglementarea directă (norme legale imperative) la norme negociate (contracte colective de muncă etc.).

Totodată, a fost valorificat consistent și principiul subsidiarității în modalitatea autonomiei de reglementare, plasând contractele colective de muncă și acordurile partenerilor sociali în poziții centrale și cu rol major în implementarea materiei.

În altă ordine de idei, subliniem faptul că Carta socială europeană consacră expres și imperativ caracterul justițiabil al dreptului la determinarea condițiilor de muncă, promovând, pe de o parte, garanții judiciare de realizare a sa (căi judiciare de atac) iar, pe de altă parte, incriminând ca delict (în principal contravenții) orice încălcare a acestui drept de către angajator.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

IV. Analiza rezultatelor sondajului:

Redăm mai jos principalele concluzii, așa cu reiese și din expunerile grafice din analiza primară.

Astfel:

(a) Canale și contexte de informare: Informarea și consultarea angajaților se fac în mare măsură în cadrul negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă (63.2% dintre participanți raportează acest context), în cadrul ședințelor consiliului de administrație al unității (52.6% dintre participanți raportează acest context) sau prin adrese scrise în alte contexte decât cele menționate anterior (56.6% dintre participanți raportează acest canal). Printre alte canale de informare pe lângă întâlniri individuale, panouri cu afișaj, întâlnim și mijloace moderne (e.g., aplicații de Facebook, Whatsapp etc).

(b) Frecvența informării: Un procent de 10.6% din participanți consideră că informația în cadrul organizației din care provin se realizează extrem de rar, o dată sau mai rar de o dată pe an. 72 (47.4%) din cei 152 de participanți raportează că sunt informați la un interval de o lună.

(c) Frecvența consultării: Este mai redusă decât informarea. Spre exemplu observăm că există o diferență de aproximativ 10 procente între informarea vs. consultarea lunară astfel 56 (36.8%) din cei 152 de participanți raportează că sunt consultați la un interval de o lună. De asemenea, un procent de 23% consideră că sunt implicați în procese de consultare o dată sau mai rar de o dată pe an.

(d) Subiecte de informare și consultare: Un procent de 63.8% dintre cei chestionați consideră că informarea și consultarea NU se realizează în raport cu alte aspect organizaționale decât cele prevăzute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (i.e., evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii, situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii). Raportându-ne la subiectele de informare obligatorii, așa cum sunt ele prevăzute de Legea 467/2006, cei mai mulți participanți (90 din 152) consideră că în cadrul organizațiilor pe care le reprezintă, deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii, sunt cel mai frecvent popularizate dinspre angajator înspre angajat, urmate de situația economică (52 din 152) și condițiile de muncă (53 din 152). În cazul consultării, deși procentul celor care raportează că sunt implicați în procesul decizional este mai mic, subiectele abordate organizațional, rămân aceleași ca și în cazul informării: deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii (80 din 152), urmate de condițiile de muncă (63 din 152) și de situația economică (27 din 152). Ce putem constata evaluând comparativ subiectele de informare vs. consultare, este că dintre cele 3 mari subiecte, managementul este cel mai dispus să se consulte cu angajații în raport cu condițiile de muncă și cel mai puțin dispus în raport cu situația financiară, unde procentul informare vs. consultare este înjumătățit (34.21 % versus 17.76%). Condițiile de muncă în mod cert sunt printre cele mai populare subiecte aflate în atenția angajaților și angajatorilor în schimbul informațional, aspect evidențiat și de răspunsurile pozitive (87.5%) date la o întrebare independentă „Informarea și consultarea vizează și probleme legate de condițiile de muncă?,,.

(e) Percepția privind eficiența practică a consultărilor: Participanții declară că în urma consultărilor, cel puțin cele privitoare la modificare sau ameliorare a condițiilor de muncă, de-a lungul timpului, managementul a luat măsuri care au integrat punctele de vedere ale angajaților. Un procent de 90.2% confirmă astfel eficiența practică a consultărilor privind condițiile de muncă.

(f) Probleme semnalate privind modificarea sau ameliorarea condițiilor de muncă: Pot fi încadrate în: 1. Asigurarea condițiilor generale și resurselor necesare pentru sănătatea angajaților (e.g., asigurarea materialelor de igienă și curățenie, echipamente de protecție, încărcarea mai mică a postului); 2. Analiză a nevoilor reale (e.g., măsuri personalizate, în funcție de sectorul de activitate, nu doar măsuri globale, consultarea cu toți angajații, nu doar





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

cu reprezentanții lor); 3. Alocarea de bugete mai mari pentru acoperirea nevoilor privind ameliorarea condițiilor de muncă, 4. Eficientizarea implementărilor măsurilor (e.g., din perspectiva reducerii timpului de implementare, din perspectiva reducerii birocrăției, reducerea cantității de dosare, comisii, documente de întocmit).

(g) Problematika privind sănătatea și securitate în muncă: Un procent de 94.7% dintre cei chestionați au confirmat că în interiorul organizației pe care o reprezintă, există un comitet privind sănătatea și securitate în muncă. Însă 10.5% consideră că deciziile comitetului de sănătate și securitate în muncă de fapt NU sunt aplicate, un procent similar preferând să nu răspundă la această întrebare. Printre măsurile pe care participanții le apreciază ca fiind oportune în ameliorarea activității comitetului de sănătate și securitate în muncă, se regăsesc: aspecte bugetare (fie că vorbim de alocarea unor bugete mai mari pentru sănătatea și securitatea în muncă, fie că vorbim de recompense financiare); implicarea mai activă a managementului companiei în activitatea comitetului și implicarea faptică, nu doar scriptică a comitetului responsabil de sănătatea și securitatea muncii în interiorul organizației prin acțiuni concrete (aplicarea reală a legislației cu privire la condițiile de muncă, controlul periodic al sănătății angajaților, determinarea și analiza factorilor de risc la nivelul tuturor compartimentelor).

(h) Implicarea sindicatului în procesul de comunicare: Un procent de 80.9% din participanți au răspuns pozitiv la întrebarea Este invitat sindicatul să participe la ședințele consiliului de administrație sau a altui organ similar acestuia?. Însă 34.1% au afirmat că sindicatul este invitat doar la o parte din ședințe, nu la toate întâlnirile formale. Un punct critic, raportat de 74.1% din participanți se referă la lipsa de transparență (prin necomunicare) a consiliului de administrație privind hotărârile din cadrul ședințelor la care nu sunt invitați reprezentanți ai sindicatelor. Măsurile luate de aceștia pentru respectarea dreptului de a fi informați s-au concretizat în adrese, petiții, sesizări, reclamații către conducere sau către ITM.

(i) Nivelul la care are loc informarea și consultarea: În ordine ierarhică, așa cum reiese din studiu, managementul organizațiilor cascadează informațiile către toți angajații (52.6%), exclusiv către organizația sindicală (42.8%), exclusiv către organizația sindicală și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

reprezentanții aleși ai salariaților (15.8%), exclusiv către reprezentanții aleși ai salariaților (8.6%), către un număr de reprezentanți ai angajaților, alții decât cei enumerați mai sus (7.9 %), către altcineva (e.g., după interese personale sau de afaceri) (2%).

(j) Confidențialitatea categoriilor de informații: Datele privind salarizarea personalului par a fi tipul de informație pentru care reprezentanților salariaților li se cere cel mai puternic tratamentul confidențial (57.2%), urmată de datele privind clienții sau partenerii de afaceri (34.9%), situația economico-financiară a angajatorului (30.9%), datele privind politica de personal în perioada următoare (27.6%), precum și altele (bilanțurile cu impact semnificativ asupra mediului, date cu caracter personal etc.) (18.4%). Angajatorul invocă existența confidențialității asupra informațiilor furnizate în fiecare context în care le furnizează, declară 50% din participanți. Conținutul clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și reprezentanții salariaților se referă la: interdicția de a dezvălui, folosi, transfera, copia sau multiplica informațiile confidențiale și se aplică de regulă la toate categoriile de informații prevăzute în CCM și în cadrul legii Dialogului Social. Durata întinderii clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și reprezentanții salariaților, atunci când li se pun acestora din urmă la dispoziție informații, variază de la organizație la organizație și probabil și în funcție de specificul informației, de la imediat după perioada negocierilor până la 5 ani de la data încetării raporturilor de muncă. Modalitatea de identificare a informațiilor care au caracter confidențial încheiate între angajator și reprezentanții salariaților se regăsesc în actele normative în vigoare și sunt stipulate prin fișa postului sau în CIM, sunt clasificate la nivelul managementului și al compartimentului specializat.

(k) Asistența tehnică a reprezentanților angajaților cu ocazia informării: Majoritatea participanților (80.3%) afirmă că în cadrul organizațiilor lor, reprezentanții angajaților beneficiază de asistență tehnică din partea: organizației sindicale, avocatul sindicatului, experților din cadrul organismelor sindicale superioare sau conform propriei opțiuni.

(l) Reglementarea obligației angajatorului de informare și consultare a angajaților: Actele juridice prin care se reglementează obligația angajatorului de informare și consultare a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

angajaților se rezumă la regulamentul intern, Contractul Colectiv de Muncă sau alte legi în vigoare.

(m) Monitorizarea și controlului îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare: Doar 32.9% dintre participanți consideră că în organizațiile lor există organisme de monitorizare și control a îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare. Printre opțiunile menționate în detalierea răspunsurilor afirmative enumerăm: 5 membri din administrație și 5 ai reprezentanților, 8 angajați, comisia salariaților și comisia administrației de urmărire a derulării CCM în vigoare, comisia de disciplină, comisia de negociere și urmărire CCM, Administrația Națională a Penitenciarelor Ministerul Justiției și Instanța de Contencios Administrativ, comisia de Dialog Social din Ministerul Justiției, etc.

(n) Soluționarea potențialelor conflicte generate de nerespectarea (inclusiv îndeplinirea necorespunzătoare) a obligației de informare și consultare a angajaților: Un procent de 34.2% dintre participanți afirmă că în interiorul organizației există organisme interne de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea (inclusiv îndeplinirea necorespunzătoare) a obligației de informare și consultare a angajaților. Organismele responsabile sunt constituite sau reglementate prin contracte colective, decizii sau dispoziții interne, contracte colective sau hotărâri judecătorești. Componenta acestor organisme variază de la 1 la 9 membri și ele sunt de regulă constituite din membri ai conducerii și ai sindicatelor. O reprezentare mai exactă a componenței se regăsește în raportul detaliat, la întrebarea I19. Organismele interne de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea a obligației de informare și consultare a angajaților au atribuții de verificare și constatare a situației conflictuale, cercetare și rezolvare, uneori putere decizională și obligativitatea întocmirii documentelor necesare (e.g., procese verbale). Activitatea acestor organisme poate fi permanentă, ca în cazul a celor 55.8% dintre participanții care au răspuns pozitiv, sau constituită ad-hoc, ca în cazul a celor 30.8% dintre participanții care au răspuns pozitiv. De cele mai multe ori reprezentanții acestor organisme lucrează cu termene formale de soluționare (69.2%), care pot dura de la 10 la 90 de zile, în funcție de natura conflictului. În privința regulilor de procedură în baza cărora își





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

desfășoară activitatea aceste organisme, 65.4% dintre participanți confirmă faptul că procedurile sunt reglementate de CCM și legislația în vigoare, natura juridică a procedurii fiind obligatorie în 61.5% din cazuri.

(o) Fonduri pentru cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare: Se pare că în majoritatea organizațiilor din studiu (85.5%) nu au un fond din care se suportă cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare. Reprezentanții organizațiilor din studiu care au un fond special alocat afirmă că sumele alocate fondului sunt cf. Legii 62/2011, că se stabilesc anual prin buget sau în funcție de nevoi. Contributorii la acest fond sunt administrația / patronatul / angajatorii / compania, membrii de sindicat sau statul.

(p) Gradul de receptare a propunerilor formulate de către reprezentanții angajaților: Aproximativ jumătate din participanți confirmă că toate sau mai mult de jumătate din propunerile reprezentanților angajaților sunt receptate.

(q) Diseminarea către salariați a procedurii de informare și consultare: Majoritatea (75%) confirmă că rezultatele procedurii de informare și consultare sunt diseminate către salariați de către diverșii actori organizaționali (angajator, reprezentanți sindicali, biroul executiv, departamentul HR, șefii direcți) în contexte diverse sau prin canale variate (adunări cu salariații, avizier, prin comunicări scrise, email, telefonic, SMS, pagini de socializare).

(r) Percepția utilității procedurilor de informare și consultare: Fără îndoială, majoritatea participanților (94.7%) consideră că procedurile de informare și consultare sunt utile. Printre motivele invocate de aceștia, amintim aici: asigurarea bunei funcționări a activităților instituției, asigurarea unui climat de liniște în organizație, asigurarea transparenței / înlăturarea suspiciunilor. Alte motive se regăsesc în raportul detaliat, la întrebarea I23. Tot acolo se regăsesc și o serie de exemple de succes redată de participanți pentru aceste proceduri.

(s) Căi de acțiune pentru nerespectarea prevederilor legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților: Un procent de 70.4% nu a apelat la vreo cale de acțiune pentru





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

nerespectarea prevederilor legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților. Cei 17.1% care au răspuns pozitiv la această întrebare fie au acționat în instanță angajatorul (în instanțe de contencios administrativ), fie au făcut adrese către instituție, către autoritățile competente ale statului, fie au sesizat comisia paritară sau tripartită sau au apelat la proteste. În privința eficienței căilor de acțiune utilizate, 4 din 26 participanți consideră că în proporție de 100% au fost eficiente și 13 consideră că eficiența a fost în proporție de peste 50%.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

V. Considerente privind respectarea obligației de informare și consultare și practica judiciară în materie:

Cadrul legal aplicabil:

Dreptul la informare al salariaților apare reglementat în Codul muncii în mai multe situații distincte, respectiv anterior angajării acestuia și la încheierea contractului de muncă (art.17 - 19), în procedura concedierilor colective, când este reglementat cu titlu colectiv și corelativ obligației de consultare, caz în care partenerul față de care se face informarea este sindicatul sau reprezentantul ales al salariaților (art.69), informarea în situația unor locuri de muncă vacante în scopul facilitării tranziției salariaților cu contracte determinate pe locurile de muncă cu contract nedeterminat, respectiv de la contracte cu fracțiuni de normă la norma întreagă și invers (art.86, art.107), cu privire la conținutul Regulamentului intern (art.243).

Reglementarea informării și consultării și o definiție a termenilor are izvorul juridic în Legea dialogului social nr. 62/2011.

- informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
- consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social.

De asemenea Legea dialogului social reglementează la art.30 posibilitatea angajatorului de a invita la Consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia sindicatul reprezentativ la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social.

Astfel, legea deși setează o astfel de posibilitate, norma legală este lipsită de eficiență practică, fiind o simplă normă de recomandare, fără a naște o obligație legală în sarcina angajatorului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Același articol, nr. 30 din Legea dialogului social stabilește însă alte două obligații suplimentare în sarcina angajatorului, respectiv obligația de a furniza informații necesare pentru negocierea contractelor colective către organizațiile sindicale reprezentative și de a comunica hotărârile consiliului de administrație în termen de două zile lucrătoare de la data ședinței sindicatelor.

Totuși, aceste două norme legale, deși sunt reglementate de maniera imperativă, sunt lipsite de o sancțiune clară, stabilită în plan normativ, ceea ce le face dificil de aplicat în practică. Există în sine posibilitatea de a fi impuse printr-o acțiune judiciară având ca obiect obligația de a face. Din analizele efectuate rezultă **că incidența unor astfel de acțiuni în justiție este redusă**, urmând a analiza care ar putea fi cauzele unei astfel de stări de fapt. Fie aceste norme legale sunt respectate de regulă de angajatori, fie eficiența unui astfel de mecanism de impunere a respectării acestora este redusă, durata litigiilor până la soluționarea acestora fiind mult prea mare raportat la eficiența soluției, informarea fiind într-o asemenea ipoteză de cele mai multe ori tardivă și lipsită de eficiență practică.

Practica instanțelor:

La o analiză a practicii instanțelor pe acest obiect au fost identificate dosare în litigii de dreptul muncii având ca obiect în general obligația de a face pentru a estima care ar fi durata unui litigiu în instanță. Din analiza efectuată o primă concluzie este aceea cu privire la incidența redusă a litigiilor cu acest obiect în litigiile de muncă.

Prezentăm mai jos câteva dosare care au fost supuse analizei:

Dosar nr. 2883/3/2018 – Tribunalul București - soluționat în 4 luni:

- cerere înregistrată la data de 31.01.2018
- soluționat 26.04.2018
- redactat hotărâre 29.05.2018.

Dosar nr. 2886/3/2018 – Tribunalul București - soluționat în 4 luni:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- cerere înregistrată 31.01.2018
- soluționat 27.04.2018
- redactat hotărâre 31.05.2018.

Dosar nr. 46214/3/2017 – Tribunalul București - soluționat în 7 luni:

- cerere înregistrată 07.12.2017
- soluționat 13.04.2018
- redactat hotărâre 10.07.2018.

Dosar nr. 5811/202/2017 - Tribunalul Călărași - neredactată hotărârea după 7-8 luni, deci nu poate fi încă pusă în executare:

- cerere înregistrată la 22.12.2017, soluționată la 23.01.2018 în primul ciclu procesual,
- apelul formulat înregistrat la data de 28.11.2017 (deci după redactarea și comunicarea hotărârii instanței de fond),
- apel soluționat 29.06.2018.
- redactat hotărâre – nu s-a redactat.

O concluzie ce se impune este aceea că un ciclu procesual în primă instanță are o durată între 4 și 7 luni până la redactarea hotărârii, în condițiile în care litigiile supuse analizei au fost soluționate în unu-două termene, deci au fost soluționate relativ repede, fără alte incidente procedurale. Este posibil ca durata de soluționare să fie mai redusă în orașele mai mici, funcție de gradul de încărcare al instanței. Indiferent însă de durata soluționării litigiului în prima instanță, în cazul în care este supusă și unui al doilea ciclu procesual (în calea de atac, dacă s-a formulat apel în cauză) procesul se poate extinde pe o durată de până la un an, așa cum rezultă și din dosarul soluționat de Tribunalul Călărași, o instanță cu grad mic de încărcare în care primul ciclu procesual este mai redus ca durată raportat la alte instanțe din țară.

Un alt caz și mai semnificativ în susținerea unei astfel de concluzii a fost un litigiu intentat de sindicatul reprezentativ angajatorului pentru a-l obliga să pună la dispoziție informații cu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

privire la Hotărârea Consiliului de administrație de concediere a 29 de salariați. În acest caz au existat dezbateri în cadrul procesual, fiind necesare pentru soluționarea cererii nu mai puțin de 5 termene.

Dosar nr.28106/299/2017 –Judecătoria Sectorului 1, București

- Data inregistrării cererii – 28.08.2017
- Data soluționării cererii 02.02.2018, în prima fază, apoi 02.03.2018 – urma unei cereri de îndreptare eroare materială în cuprinsul hotărârii. Sentința a fost de admitere a cererii sindicatului – ” Obligă pârâta să comunice reclamantei, în scris, Hotărârea Consiliului de Administrație al societății ... din data de 27.07.2017”
- Sentința a fost atacată cu apel de către angajator făcând obiectul dosarului de apel nr. 28106/299/2017 – Tribunalul București, nefiind încă stabilit primul termen de judecată în ciclul procesual al apelului.

În această cauză observăm că instanța nu a soluționat nici măcar dosarul printr-o hotărâre definitivă, deși a trecut un termen de 1 an de la data emiterii Hotărârii Consiliului de Administrație al societății ce viza concedierea a 29 de salariați, decizie necomunicată conform legii sindicatului reprezentativ.

Pe de altă parte există cazuri în practică în care sindicatul reprezentativ afirmă că nu a existat nici un proces de informare și consultare. Singurul moment în care angajatorul a pus în discuție să informeze sindicatul asupra situației întreprinderii a fost în urma cererii de informații pe care sindicatul a formulat-o în cadrul procedurilor de negociere a contractului colectiv de muncă din 2015, însă și în acest caz angajatorul a acceptat să ofere informații doar sub condiția semnării unui contract de confidențialitate cu clauze extrem de oneroase în ce îi privește pe liderii de sindicat, drept pentru care, fiind refuzată de partea sindicală semnarea unui astfel de contract de confidențialitate, negocierea s-a desfășurat fără a se primi informații din partea angajatorului, fiind folosite exclusiv informațiile făcute publice la registrul comerțului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Intr-un al doilea caz situatia raportata de sindicatul reprezentativ este similara, cu precizarea ca in acest al doilea caz informarea s-a facut in cadrul negocierilor colective dupa semnarea acordului de confidentialitate, desi acesta extindea obligatia de confidentialitatea catre toate categoriile de informatii din negocierea colectiva, fara a distinge, iar ulterior liderul de sindicat a fost chemat in judecata pentru incalcarea acordului de confidentialitate, cerandu-i-se despagubiri semnificative.

In urma analizei facute pe portalul instantelor si concluziilor ce au rezultat din aceasta cercetare am procedat la o analiza mai aprofundata a situatiei de fapt realizand consultari ale asistentilor judiciari din 7 judete (Bucuresti, Alba, Iasi, Brasov, Mehedinti, Galati, Bacau) pentru a realiza incidenta unor astfel de litigii pe rolul instantelor judecatoresti.

Din interviurile purtate am constatat ca se sustine ceea ce am identificat initial si anume incidenta extrem de redusa a litigiilor avand ca obiect informarea si consultarea salariatilor, constatand ca parte din persoanele care au raspuns solicitarii nu-si amintesc sa fi avut astfel de litigii in 18 ani de cariera, opinia in ce priveste incidenta extrem de redusa a unor astfel de cauze fiind unanima. O astfel de situatie determina de buna seama concluzia ca exista o problema si in ce priveste cultura de a identifica si recunoaste incalcarea dreptului la informare si consultare si de a sesiza instantele de judecata pe motiv de nerespectare a obligatiilor angajatorului de informare si consultare a salariatilor.

Pe de alta parte am constatat ca au fost identificate totusi litigii in care dreptul la informare, desi nu a fost identificat ca un obiect distinct in cadrul litigiului ori ca un capat de cerere de sine statator, a fost totusi invocat in legatura cu o situatie dedusa judecatii in justificarea acesteia, spre exemplu in litigii avand ca obiect: concediere, transfer, modificare contract individual de munca.

Pe cale de consecinta, neexistand decat foarte rar litigii ce au ca obiect al actiunii judiciare informarea si consultarea salariatilor, un astfel de obiect nu apare inscris in evidentele electronice si nici nu are un camp predefinit in statistica instantelor, drept pentru care nu poate fi identificata electronic practica si facuta o situatie statistica concreta.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Concluziile ce se impun urmare a acestei analize sunt ca dreptul la informare si consultare nu face de regula obiectul unor actiuni in justitie decat ca argument corelativ in litigii avand alt obiect.

Prin urmare rezulta faptul ca nerespectarea obligatiei de informare si consultare in sine nu determina initierea unor actiuni in instanta, ci acestea sunt eventual pornite numai in situatia in care lipsa informarii sau consultarii sunt urmate de alte actiuni ale angajatorului, de genul desfacerii unui contract individual de munca.

Pe de alta parte constatam ca aceasta categorie de litigii sunt de regula litigii individuale, iar solutiile pronuntate de instanta in astfel de cauze profita doar salariatului/salariatilor care sunt titulari ai actiunii. Asadar, in practica, efectul actiunilor in instanta ramane doar unul individual, iar nu unul colectiv.

Alte tipuri de actiuni in caz de nerespectare a obligatiei de informare si consultare:

Dat fiind ca am constatat o incidenta extrem de redusa a actiunilor in justitie, am analizat in ce masura actiunile cu privire la informare si consultare s-au adresat Inspectiei muncii/ITM-urilor, in vederea aplicarii sanctiunilor prevazute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Din chestionarele aplicate constatam ca din 47 de organizatii sindicale din sectorul public care au participat la studio doar 13 au declarat ca au folosit cai de actiune in cazul nerespectarii obligatiei de informare si consultare, iar din acestia 3 declara ca s-au adresat instantelor judecatoresti si doar 2 ca s-au adresat ITM-ului sau altor autoritati ale statului, restul limitandu-se in a formula notificari catre angajator, convocarea comisiei paritare, etc. In sectorul privat doar 49 de organizatii sindicale care au participat la studiu doar 7 au declarat ca au intreprins actiuni in situatia nerespectarii obligatiilor de informare si consultare din care una singura a formulat actiune in instanta si tot una singura s-a adresat ITM-ului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Putem concluziona asadar din chestionarele aplicate ca si incidenta cu care s-a apelat la alte autoritati ale statului in afara instantei (Inspectia muncii sau Inspectoratele teritoriale de munca) este la fel de redusa.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Concluzii generale:

Având în vedere această incidență redusă a litigiilor în materia informării și consultării salariaților am analizat chestionarele aplicate în cadrul studiului pentru a vedea dacă sunt raportate cazuri în care nu are loc informarea și consultarea salariaților.

Astfel, am analizat chestionarele aplicate pe răspunsurile la întrebările i9 și i21. Întrebările vizează analiza dacă sunt respectate obligațiile de informare și consultare și care este nivelul de receptivitate al angajatorilor la răspunsul organizațiilor sindicale.

Din analiza făcută rezultă că răspunsul la întrebarea i9 – Este invitat sindicatul să participe la ședințele Consiliului de administrație sau alt organ similar acestuia? este de 80%, iar la întrebarea alternativă – Dacă nu, sunt comunicate sindicatului hotărârile Consiliului de administrație? pentru situațiile în care organizațiile sindicale nu sunt invitate este de 25.9%.

La o analiză mai aprofundată însă, făcută și separat pe mediul public și privat, respectiv separat pe răspunsurile date de angajatori, pe de o parte, și de organizațiile sindicale, pe de altă parte, rezultatele sunt următoarele:

- 43 din 44 de angajatori intervievați în sectorul public au afirmat că invită sindicatele la Consiliile de administrație, unul precizând că nu este cazul. În sectorul privat doar 7 din 12 au afirmat că invită sindicatul la ședințele Consiliului de administrație, iar din cei 5 care nu invită sindicatul doar 2 au răspuns că informează sindicatul cu privire la hotărârile Consiliului de administrație.

- În ce privește chestionarul aplicat organizațiilor sindicale pe același subiect, în sectorul public 40 din 47 sunt invitați la ședințele Consiliului de administrație, 2 organizații sindicale au răspuns că li se comunică hotărârile Consiliului de administrație, iar 5 au răspuns că nici nu sunt invitate și nici nu li se comunică hotărârile Consiliului de administrație. În sectorul privat însă 15 organizații sindicale din 49 supuse chestionarului au răspuns că nici nu sunt invitate și nici nu li se comunică hotărârile Consiliului de administrație.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Datele culese reliefează o diferență între sectorul public și cel privat cu privire la respectarea obligației de informare și consultare a salariaților. Din chestionarele aplicate rezultă că dacă în sectorul public putem spune că obligațiile de informare și consultare sunt relativ respectate, în sectorul privat avem un procent de 30% din unități în care nu este respectată obligația de informare și consultare în condițiile în care în unitate este constituit sindicat. Este de așteptat ca acest procent să fie semnificativ mai mare dacă se iau în considerare și unitățile în care nu există organizare sindicală.

Apreciem că nu putem avea așadar o concluzie că sunt respectate obligațiile impuse de legislația actuală privind consultarea și informarea, ci dimpotrivă, în special în sectorul privat, concluzia este mai degrabă aceea că sunt numeroase situațiile în care informarea și consultarea nu există.

Pe de altă parte, dacă facem o analiză diferențiată în ce privește eficiența informării și consultării, remarcăm că dacă percepția angajatorilor este că țin cont de propunerile făcute de sindicate în cazul consultărilor (83% din angajatorii din sectorul privat și 95% din angajatorii din sectorul public răspunzând că au fost luate în considerare propunerile sindicale în procent de peste 50%), percepția a 36% din organizațiile sindicale respondente din sectorul public și a 30% din organizațiile sindicale respondente din sectorul privat este că angajatorii nu țin seama deloc sau mai puțin de jumătate de propunerile formulate în procedurile de consultare/informare.

Pe cale de consecință putem aprecia că una din cauzele numărului redus de litigii se datorează cu siguranță și faptului că Legea nr. 476/2006 reglementează de o manieră generală categoriile de informații cu privire la care angajatorul are obligația să mențină un dialog constant cu sindicatul sau reprezentanții salariaților.

Curtea Constituțională a venit să clarifice faptul că dispozițiile legale nu obligă angajatorul la comunicarea unor informații cu caracter de secret profesional sau care sunt de natură să prejudicieze activitatea companiei, dar întrucât legea nu clarifică sau exemplifică în niciun mod situațiile în care se consideră că o anumită informație dăunează grav funcționării întreprinderii





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

sau îi prejudiciază interesul, aceste situații rămân neclare pentru salariați și lăsate la aprecierea instanțelor de judecată.

Toate aceste lipsuri ale Legii nr. 476/2006 duc la numărul redus de litigii privind nerespectarea obligațiilor angajatorilor referitoare la informarea și consultarea salariaților, pe rolul instanțelor din România.

La acestea se adauga si faptul că nu sunt suficient de bine cunoscute și înțelese de către salariați drepturile pe care le au în ceea ce privește informarea și consultarea.

In egala masura putem constata ca durata mare de solutionare a litigiilor fac ineficiente solutiile pronuntate de instanta in cazul unei actiuni avand ca obiect obligarea angajatorului la respectarea atributiilor privind informarea si consultarea salariatilor. Totodata nici sanctiunile impuse de Legea 467/2006 nu par a-si fi dovedit eficienta, cu precadere in cazul anajatorilor mari.

Nu in ultimul rand un obstacol in aplicarea coerenta in practica a informarii si consultarii este modalitatea abuziva prin care unii angajatori conditioneaza respectarea obligatiei de informare si consultare de semnarea de catre reprezentantii organizatiilor sindicale a unor acorduri de confidentialitate, acorduri ce contin clauze excesive si uneori inacceptabile.

In Memorandumul de comentarii tehnice elaborate de Biroul International al Muncii in aprilie 2018, Biroul recomanda ajustarea legislatiei in sensul consolidarii drepturilor lucratorilor si ale organizatiilor lucratorilor la nivelul societatii, la informare si consultare, prin asigurarea faptului ca angajatorii invita cele mai reprezentative organizatii ale lucratorilor la nivel de intreprindere sa participe la consiliul de administratie sau la alte organe similare.

Biroul International al Muncii, in Memorandumul din aprilie 2018 citat mai sus, recomanda de asemenea modificarea definitiei “informarii” pentru a include toate tipurile de informatii care pot fi schimbate – nu numai de catre angajator catre sindicat – dar si intre reprezentantii guvernelor, angajatorilor si lucratorilor, pe teme de interes comun legate de politica economica si sociala.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pentru a caracteriza mai în detaliu starea de fapt, generată mai ales de imperativul respectării legislației în vigoare și nu neapărat ca o necesitate economică de mobilizare a lucrătorilor în creșterea producției și organizației sau ca o necesitate socială de creștere a identificării lucrătorilor cu organizația, a fost efectuată o investigație sociologică bazată pe metode cantitative și calitative, pe un eșantion de conveniență care a inclus atât angajatori, cât și reprezentanți ai angajați/lucrătorilor lor.

Canale de informare: Datele rezultate din investigație relevă existența unor practici comunicative care situează informarea și consultarea mai degrabă în spațiile formale ale negocierilor colective ale contractelor de muncă sau în comunicările realizate în cadrul ședințelor consiliilor de administrație. În mod secundar, episodic și doar din partea managementului organizațiilor, informarea se realizează și prin transmiterea sau afișarea publică de documente scrise sau prin media sociale de tipul Facebook sau Whatsapp. De regulă, însă, informarea și consultarea apar ca fiind cantonate cu preponderență în aria comunicării univoc-asimetrice, unilaterale și formale, dinspre angajatori spre angajați/lucrători. Reguli și practici de bază ale instituirii și folosirii canalelor de informare și consultare sunt rareori respectate. Reconstrucția acestora, din perspectiva fluxului dublu ale comunicării, se impune de urgență pentru creșterea producției și productivității economice a muncii.

Inițiatori ai informării: Managementul organizațiilor este perceput ca inițiatorul informărilor și consultărilor. Cel mai adesea, informarea urmează un flux care este perceput a fi în două trepte: de la management la sindicate și de aici la lucrători. Sindicatele ar fi intermediarii care contextualizează informațiile transmise de management. În alte situații, managementul transmite informații nu numai către sindicate, ci și direct către angajați/lucrători influenți cu scopul de a fi implicați în contextualizarea interesată a mesajelor transmise. Singurul lucru cert este că managementul este inițiatorul informării și consultării, ceea ce semnalează: (a) centralitatea accentuată a comunicării, consultării sau informării din organizații și (b) caracterul aleator al realizării lateralității sau al informalității circulației informațiilor.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Frecvența: Circa 10% din eșantionul investigat apreciază ca informarea se realizează anual sau chiar mai rar și patru din zece că s-ar realiza lunar. În aprecierea majorității participanților, consultările, care presupun un dialog efectiv de atingere a unui consens, sunt și mai rare decât informările. Numai un flux dublu al comunicării și alternarea comunicărilor sau informărilor formale cu cele informale ar ajuta la realizarea unor consecințe benefice pentru organizații, lucrători și angajatori.

Monitorizarea: Doar 32.9% dintre participanții în investigație consideră că în organizațiile lor există organisme de monitorizare și control ale îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare. Acestea sunt și organisme de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea obligației de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, având atribuții de verificare și constatare a situațiilor conflictuale, de cercetare și rezolvare a acestora, uneori au chiar putere decizională și obligativitatea întocmirii documentelor necesare (e.g., procese verbale). Activitatea acestor organisme poate fi permanentă, ca în cazul a celor 55.8% dintre participanții care au răspuns pozitiv, sau constituită ad-hoc, ca în cazul celorlalți 30.8% dintre participanți. De cele mai multe ori, reprezentanții acestor organisme lucrează cu termene formale de soluționare (69.2%), care pot dura de la 10 la 90 de zile, în funcție de natura conflictului. În privința regulilor de procedură în baza cărora își desfășoară activitatea aceste organisme, 65.4% dintre participanți confirmă faptul că procedurile sunt reglementate de CCM și legislația în vigoare, natura juridică a procedurii fiind obligatorie în 61.5% din cazuri. Totuși, doar managementul și parțial sindicatele par a fi interesate de asigurarea formalității, nu neapărat a eficienței, informării și consultării. Astfel, 34.1% au afirmat că sindicatul este invitat doar la o parte din ședințele conducerii și nu la toate întâlnirile formale. 74.1% dintre participanți se referă și la lipsa de transparență (prin necomunicare) a consiliilor de administrație privind hotărârile din cadrul ședințelor la care nu sunt invitați reprezentanți ai sindicatelor. Măsurile luate de aceștia pentru respectarea dreptului de a fi invitați sau informați s-au concretizat în adrese, petiții, sesizări, reclamații către inspectoratele de muncă, dar adesea acestea au rămas fără ecou. În reprezentările celor investigați, informarea și consultarea nu sunt





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

încă practici curente în organizații, ci doar sau mai ales cerințe juridice ale unor legi care formal ar fi de respectat.

Conținuturi: Pentru a se menține doar în cadrele formale, informarea și consultarea sunt strict centrate pe subiectele prevăzute de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajați/lucrătorilor lor, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1006 din 18.12.2006 („Legea nr. 467/2006”). Centrarea este însă selectivă. Conform aprecierii celor investigați, dintre subiectele stipulate legal trei sunt preponderente: deciziile care pot conduce la modificări în organizarea muncii (1 din 2), urmate de condițiile de muncă (1 din 3) și de situația economică (1 din 6). O asimetrie intervine, totuși, și în această ierarhizare a subiectelor informării. Managementul organizațional este cel mai dispus să se consulte cu angajații/lucrătorii în privința condițiilor de muncă și cel mai puțin dispus în raport cu situația financiară. Pentru angajați/lucrători, de maxim interes sunt doar condițiile de muncă. Aria de cuprindere a acestora este extinsă. Sunt avute în vedere chestiuni care privesc mai ales:

- (a) asigurarea condițiilor generale și a resurselor necesare pentru sănătatea angajaților/lucrătorilor (e.g. asigurarea materialelor de igienă și curățenie, echipamente de protecție, încărcarea mai mică a postului);
- (b) analiza nevoilor cotidiene (e.g. măsuri personalizate, în funcție de sectorul de activitate, nu doar măsuri globale, consultarea cu toți angajații/lucrătorii, nu doar cu reprezentanții lor);
- (c) alocarea de bugete mai mari pentru acoperirea nevoilor privind ameliorarea condițiilor de muncă;
- (d) eficientizarea implementării măsurilor (e.g. din perspectiva reducerii timpului de implementare, din perspectiva reducerii birocrăției, reducerea cantității de dosare, comisii, documente de întocmit).

Unele conținuturi ale informării și consultării sunt puse sub paravanul confidențialității. Dintre acestea, cele mai confidențiale informații sunt cele referitoare la cuantumurile diferențiate ale salarizării personale. Acestea sunt urmate în ordine ierarhică de informațiile privind: clienții





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

sau partenerii de afaceri (34.9%), situația economico-financiară a angajatorului (30.9%), politica de personal în perioada următoare (27.6%), precum și altele (bilanțurile cu impact semnificativ asupra mediului, date cu caracter personal etc. - 18.4%). În aria informațiilor confidențiale intervine legislația din Codul Muncii. Ca atare, modalitatea de identificare a informațiilor care au caracter confidențial încheiate între angajator și reprezentanții salariaților se regăsesc în actele normative în vigoare și sunt stipulate prin fișa postului sau în CIM, sunt clasificate la nivelul managementului și al compartimentului specializat.

Sănătatea și securitatea în muncă: Majoritatea celor investigați recunosc existența în organizații a unui comitet specializat pe probleme privind sănătatea și securitatea muncii. Totuși, 1 din 10 respondenți consideră ca deciziile acestui comitet nu sunt respectate, iar alții, similari ca pondere, nu se pronunță în niciun fel asupra efectivității activității comitetului. În acest sector se distinge o problemă tacită, dar de amploare, a unei informări precare privind protecția sănătății și asigurarea securității muncii. Problema este evidențiată de numărul mare de sugestii de ameliorare formulate de cei investigați. Iată enumerarea propusă pentru ameliorarea activității comitetului de sănătate și securitate în muncă: aspecte bugetare (e.g. alocarea unor bugete mai mari, introducerea unor recompense financiare); implicarea mai activă a managementului companiei în activitatea comitetului; implicarea faptică, nu doar scriptică, a comitetului responsabil de sănătatea și securitatea muncii în interiorul organizației prin acțiuni concrete (e.g. aplicarea reală a legislației cu privire la condițiile de muncă, controlul periodic al sănătății angajați/lucrători lor, determinarea și analiza factorilor de risc la nivelul tuturor compartimentelor).

Percepția privind eficiența practică a consultărilor: Participanții la investigația realizată declară că, în urma consultărilor, cel puțin în cele cu privire la modificarea sau ameliorarea condițiilor de muncă, de-a lungul timpului, managementul a luat măsuri care au integrat punctele de vedere ale angajați/lucrători lor. Un procent de 90.2% confirmă astfel eficiența practică a consultărilor privind condițiile de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Secțiunea 1.

Caracteristici ale participanților la studiu ("Demografie")

Au fost colectate date de la un număr total de 152 de participanți.

Detalii despre caracteristicile participanților și ale organizațiilor reprezentate de ei se găsesc în secțiunea următoare.

Câți dintre participanți sunt angajați în organizație vs. reprezentanți ai angajatorilor

	Frecvențe	Procente
Angajați	100	65.8
Angajatori	52	34.2
Total	152	100

Tipul organizației

	Frecvențe	Procente
Privată	69	45.4
Publică	79	52
N/A	4	2.6
Total	152	100

Județul sediului social





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	Frecvențe	Procente
ALBA	2	1.32
ARAD	3	1.97
ARGES	1	0.66
BACAU	6	3.95
BIHOR	1	0.66
BOTOSANI	4	2.63
BRAILA	2	1.32
BRASOV	3	1.97
BUCURESTI	21	13.82
BUZAU	3	1.97
CALARASI	1	0.66
CARAS SEVERIN	2	1.32
CLUJ	4	2.63
CONSTANTA	13	8.55
DAMBOVITA	4	2.63
DOLJ	13	8.55
GALATI	1	0.66
GIURGIU	8	5.26
GORJ	3	1.97
HARGHITA	4	2.63
HUNEDOARA	2	1.32
IALOMITA	2	1.32
IASI	3	1.97
ILFOV	5	3.29
MARAMURES	2	1.32
MURES	2	1.32





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

NASAUD	1	0.66
NEAMT	3	1.97
PRAHOVA	7	4.61
SALAJ	2	1.32
SATU MARE	3	1.97
SIBIU	3	1.97
SUCEAVA	4	2.63
TELEORMAN	1	0.66
TIMIS	4	2.63
TULCEA	2	1.32
VALCEA	1	0.66
VASLUI	3	1.97
VRANCEA	2	1.32
N/A	1	0.66
Total	152	100.00

De câți ani funcționează sindicatul?

	Frecvențe	Procente
1-5 ani	18	11.84
6-10 ani	7	4.61
11-15 ani	15	9.87
16-20 ani	15	9.87
21+ ani	51	33.55
N/A	46	30.26
Total	152	100.00





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Sindicatul este reprezentativ sau nu?

	Frecvențe	Procente
Ne-reprezentativ	26	17.1
Reprezentativ	89	58.6
N/A	37	24.3
Total	152	100

Sindicatul este afiliat la o federație sau confederație? Dacă da, care?

	Frecvențe	Procente
Da	108	71.1
Nu	44	28.9
Total	152	100

În ceea ce privește federațiile sau confederațiile la care sunt afiliate cele sindicatele celor 108 participanți care au răspuns "DA", enumerăm mențiunile de mai jos.

Mai mult de 5 mențiuni:

FNSAR (29 mențiuni)

FEDERATIA PUBLISIND (22 mențiuni)

FNSPC (8 mențiuni)

FEDERATIA ENERGETICA (8 mențiuni)

INDUSTRIALL BNS (5 mențiuni)

Mai puțin de 5 mențiuni:

PUBLISIND

BNS





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

FNFMCV
 FNS UNIVERS
 ELCATEL
 FEDERATIA AGROSTAR
 INDUSTRIALL
 FGS FAMILIA
 FSLI METAL
 ALFA TRANSPORT
 CNSLR FRATIA
 F. V. BABES
 FEDERATIA AGROSTAR
 FEDERATIA AMBULANTA
 FEDERATIA ELCATEL
 FEDERATIA ENERGOMONTAJ
 FEDERATIA METAL
 FEDERATIA SINDICATELOR DIN BIBLIOTECILE DIN ROMANIA
 FEDERATIA SINDICATELOR LIBERE DIN INVATAMANT
 FEDERATIA SINDICATELOR UNITE DIN MEDIU
 FSIC
 FSPC
 USTR

Numărul de angajați ai organizației și numărul de angajați care sunt membri de sindicat

	Min	Max	M	SD
Număr de angajați	9	45000	1453.97	5214.26
Numărul de membri de sindicat	4	19784	741.10	2454.12

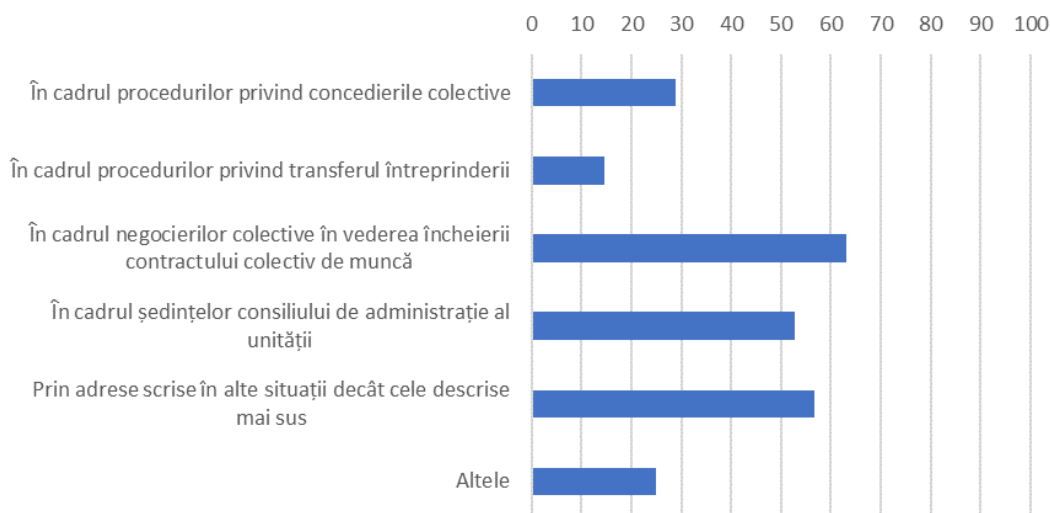


Secțiunea 2.

Rezultate ale studiului

i1. Prin ce modalități se face informarea și consultarea angajaților

	Frecvențe	Procente
1 În cadrul procedurilor privind concedierile colective	44	28.9
2 În cadrul procedurilor privind transferul întreprinderii	22	14.5
3 În cadrul negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă	96	63.2
4 În cadrul ședințelor consiliului de administrație al unității	80	52.6
5 Prin adrese scrise în alte situații decât cele descrise mai sus	86	56.6
9 Altele	38	25.0



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:

- adunare/ședință sindicat
- afisaj la panou/avizier
- afisaj site



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

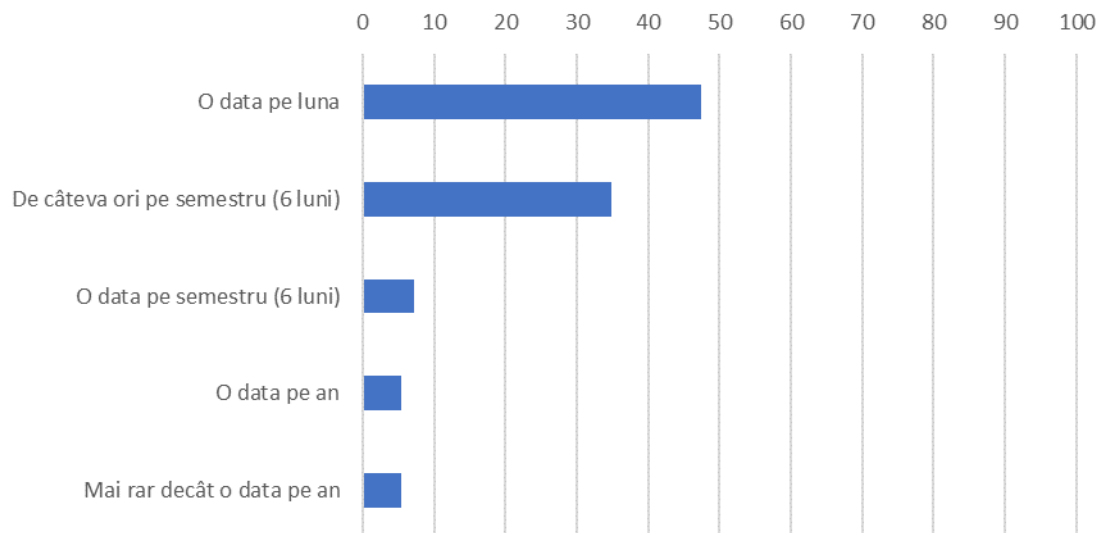


Instrumente Structurale
2014-2020

- comunicare directă, față în față
- comunicare prin telefon
- comunicare prin email
- comunicare prin Facebook
- comunicare prin Whatsapp
- discutii și întâlniri lunare
- ședințele profesionale (de ex. consiliu profesoral)
- ședințe convocate de conducere special pentru acest scop

i2. Informarea angajaților are loc cu o frecvență de:

	Frecvențe	Procente
1 O data pe luna	72	47.4
2 De câteva ori pe semestru (6 luni)	53	34.9
3 O data pe semestru (6 luni)	11	7.2
4 O data pe an	8	5.3
5 Mai rar decât o data pe an	8	5.3
Total	152	100



i3. Consultarea angajaților are loc cu o frecvență de:





UNIUNEA EUROPEANĂ

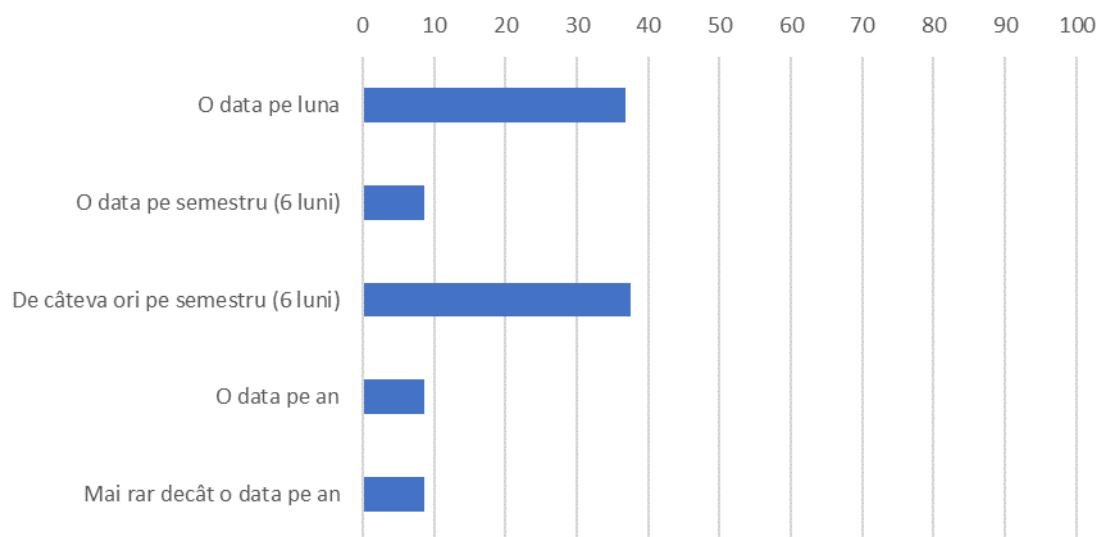


Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

	Frecvențe	Procente
1 O data pe luna	56	36.8
2 O data pe semestru (6 luni)	13	8.6
3 De câteva ori pe semestru (6 luni)	57	37.5
4 O data pe an	13	8.6
5 Mai rar decât o data pe an	13	8.6
Total	152	100



i4. Informarea din partea managementului se realizează referitor la următoarele aspecte:

	Frecvențe	Procente
1 Evoluția recentă și probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii	23	15.13
2 Situația economică a întreprinderii	52	34.21
3 Decizii care pot conduce la modificări în organizarea muncii	90	59.21
4 Condiții de muncă	53	34.87
9 Altele	19	12.50





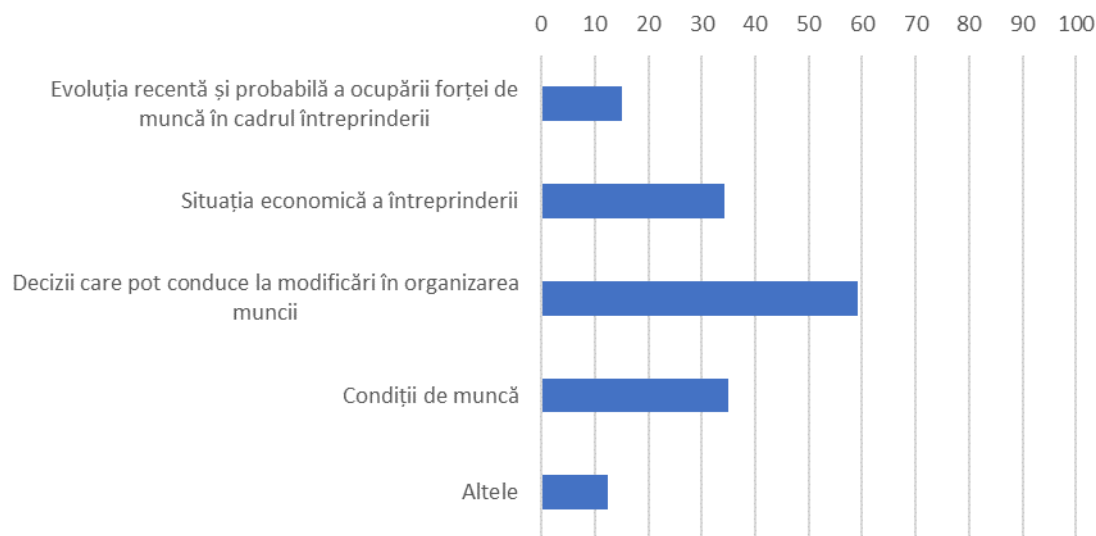
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:

- acte legislative noi sau modificari în cele existente
- proceduri de lucru noi sau modificari în cele existente
- conditii de salarizare
- conditii de siguranță și securitate (SSM)
- în orice situație care implică informarea reprezentanților salariaților
- chestiuni legate de organizarea instituției
- programul de investiții și stadiul realizării acestuia
- relații de muncă în momente de supraincarcare sau subincarcare
- schimbări administrative (schimbare conducere)

i5. Consultarea din partea managementului se realizează referitor la următoarele aspecte:

	Frecvențe	Procente
1 Evoluția recentă și probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii	19	12.50
2 Situația economică a întreprinderii	27	17.76
3 Decizii care pot conduce la modificări în organizarea muncii	80	52.63
4 Condiții de muncă	63	41.45
9 Altele	19	12.50





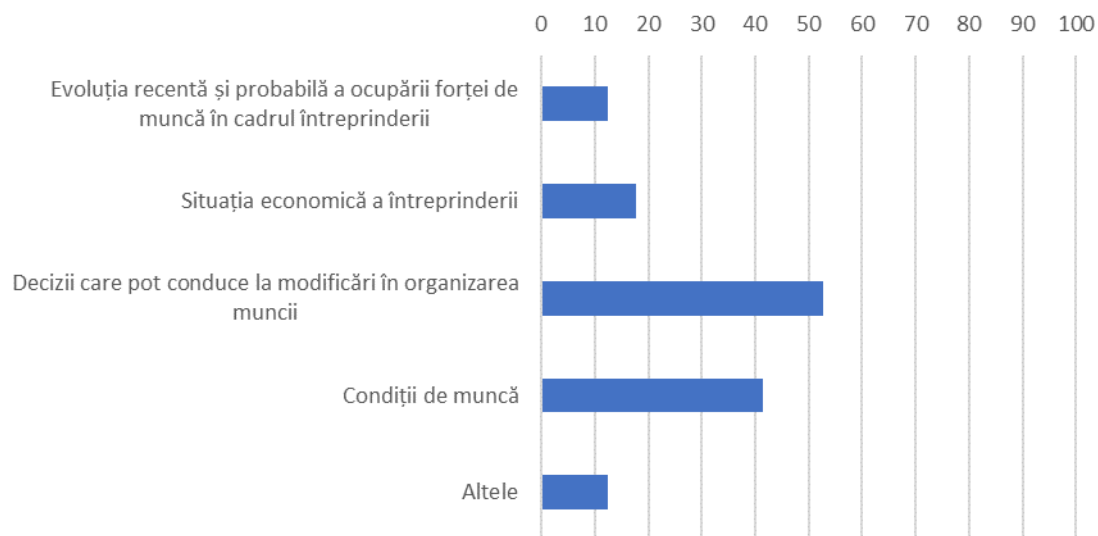
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:

- condițiile de munca
- în funcție de subiectul propus în vederea negocierii
- în orice situație care implică consultarea angajaților
- proceduri de lucru, operationale
- propuneri legislative
- relații de muncă în momente de supraincarcare sau subincarcare
- reorganizări de personal

i6. Informarea și consultarea inițiate din partea managementului se concentrează și pe alte teme în afara celor prevăzute de Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților?

	Frecvențe	Procente
1 Da	45	29.6
2 Nu	97	63.8
99 N/A	10	6.6
Total	152	100





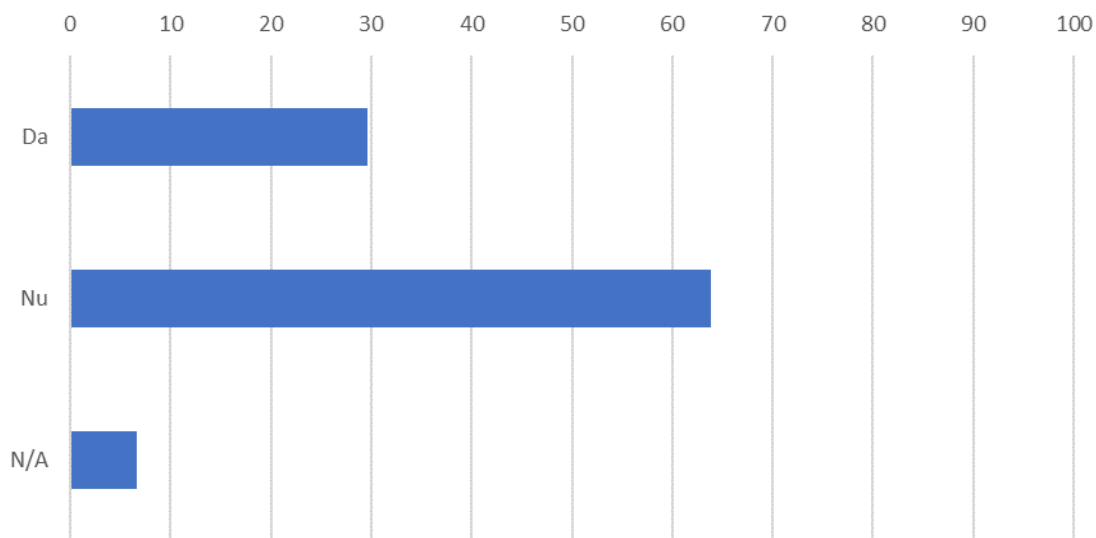
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în detalierea răspunsurilor afirmative enumerăm:

- acordare vouchere de vacanta si stabilire sporuri
- analiza privind nivelul de calificare a personalului
- bunul mers al institutiei
- conditii de munca, decizii importante, adrese, acte normative
- regulamentul intern
- decizii care pot conduce la modificari in organizarea muncii
- elaborare de protocoale si proceduri
- elaborarea masurilor de ssm
- elaborarea unor documente tehnice
- modificari in legislatie, proceduri de lucru noi
- modificari organizatorice fara consecinte asupra locurilor de munca
- programe de restructurare
- situatia economica





UNIUNEA EUROPEANĂ



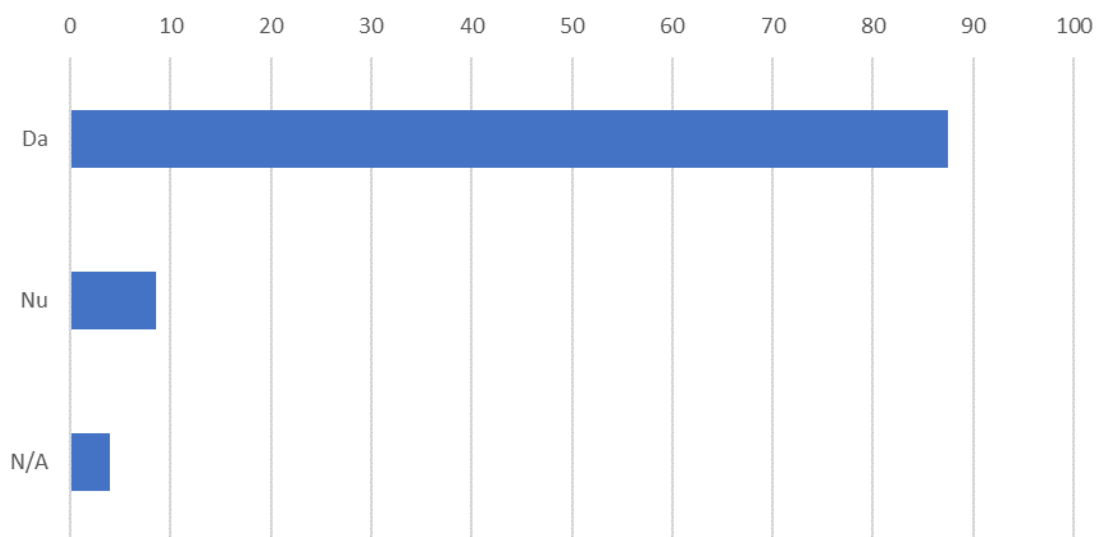
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

i7. Informarea și consultarea vizează și probleme legate de condițiile de muncă?

	Frecvențe	Procente
1 Da	133	87.5
2 No	13	8.6
99 N/A	6	3.9
Total	152	100



Dacă da, consultarea are eficiență practică (a avut loc vreo modificare sau ameliorare a condițiilor de muncă în urma consultării)

	Frecvențe	Procente
1 Da	120	90.2
2 No	10	7.5
99 N/A	3	2.3





UNIUNEA EUROPEANĂ

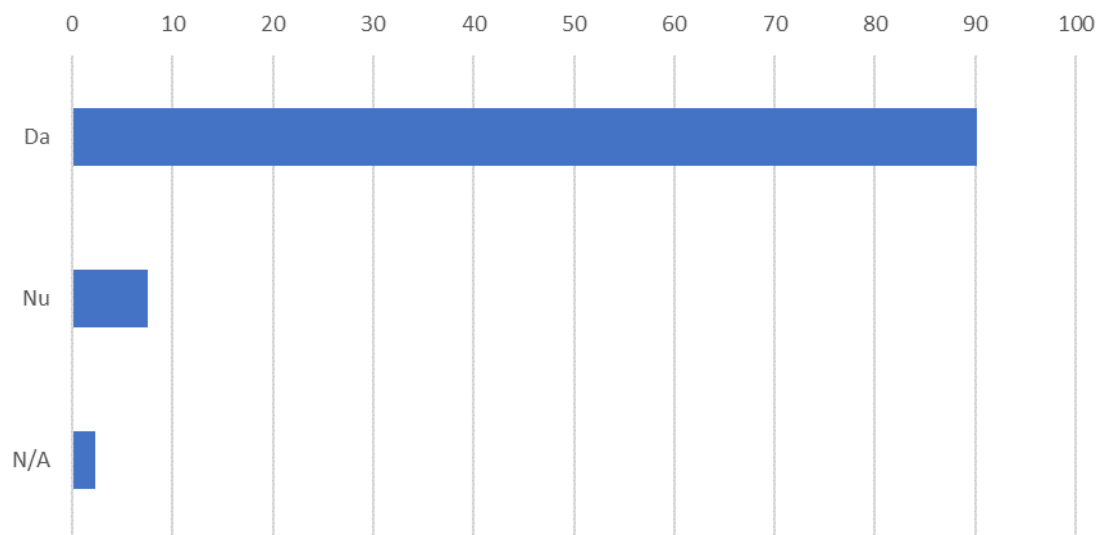


Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Total 133 100



Dacă da, consultarea se desfășoară într-un cadru organizat (de ex., întâlniri periodice, comisii mixte de dialog)?

	Răspuns	Frecvențe	Procente
1	Da	106	79.7
2	No	12	9.0
99	N/A	15	11.3
	Total	133	100





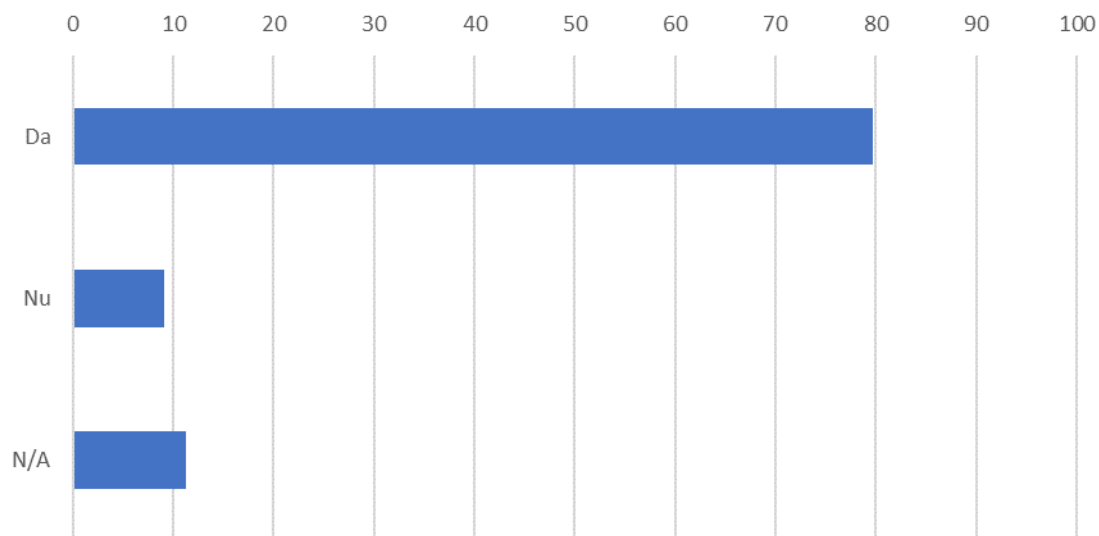
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă da, ce considerați că ar fi de îmbunătățit în privința consultării privind condițiile de muncă?

- analiza condițiilor de munca sa se faca tinand cont de sanatatea salariatului
- analiza mai aprofundata a conditiilor de munca reale din sectoarele de productie in discutie
- ar trebui facuta mai din timp pentru a putea lua unele masuri
- asigurarea materialelor de igiena si curatenie, echipamente de protectie
- bugetul si resursele financiare alocate cu acest scop
- dotarea personalului, echipamentul de protectie
- incarcarea postului de lucru sa fie mai mica
- participarea la consultari a tuturor conducatorilor locurilor de munca
- preluarea de catre angajator a informatiilor de la nivelul lucratorilor
- rapiditatea implementarii
- reducerea birocratiei, reducerea cantitatii de dosare, comisii, documente de intocmit





UNIUNEA EUROPEANĂ



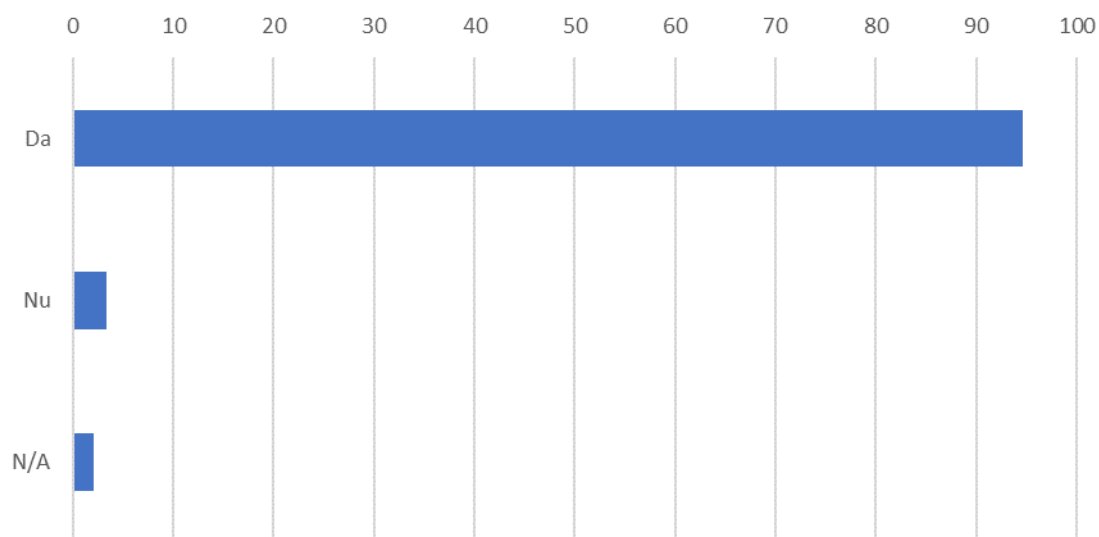
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

i8. La nivelul unității există un comitet de sănătate și securitate în muncă?

	Frecvențe	Procente
1 Da	144	94.7
2 No	5	3.3
99 N/A	3	2
Total	152	100



Dacă da, sunt aplicate deciziile comitetului de sănătate și securitate în muncă?

	Frecvențe	Procente
1 Da	122	80.3
2 No	16	10.5
99 N/A	6	9.2
Total	144	100





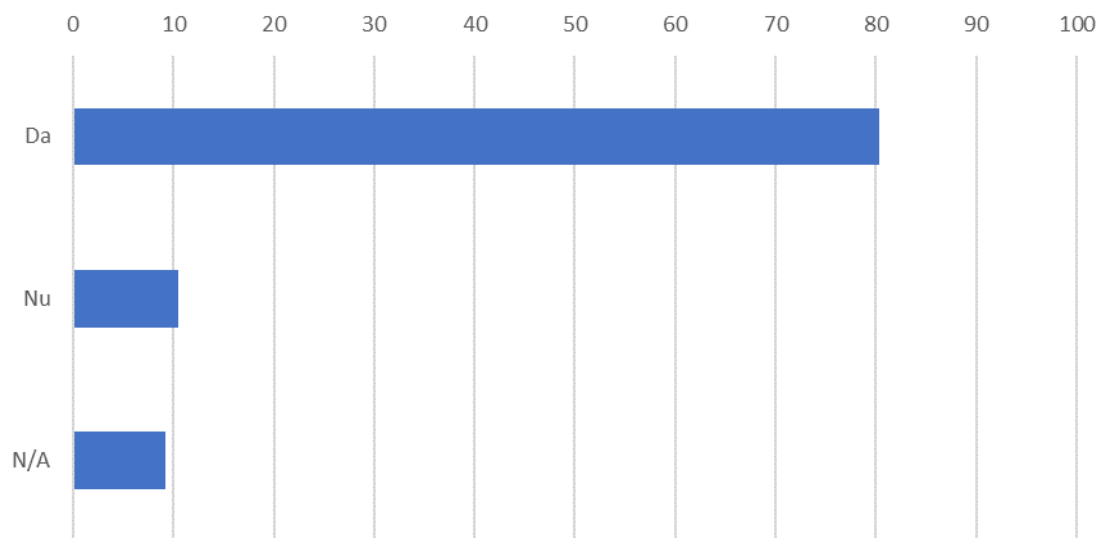
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă da, ce măsuri apreciați că s-ar impune în ameliorarea activității comitetului de sănătate și securitate în muncă?

- alocarea fondurilor necesare
- comitetul sa se implice in aplicarea reala a legislatiei cu privire la conditiile de munca
- controlul periodic al sanatatii angajatilor
- determinarea si analiza factorilor de risc la nivelul tuturor compartimentelor
- implicarea mai activa a conducerii institutiei
- intalniri mai dese
- recompense financiare

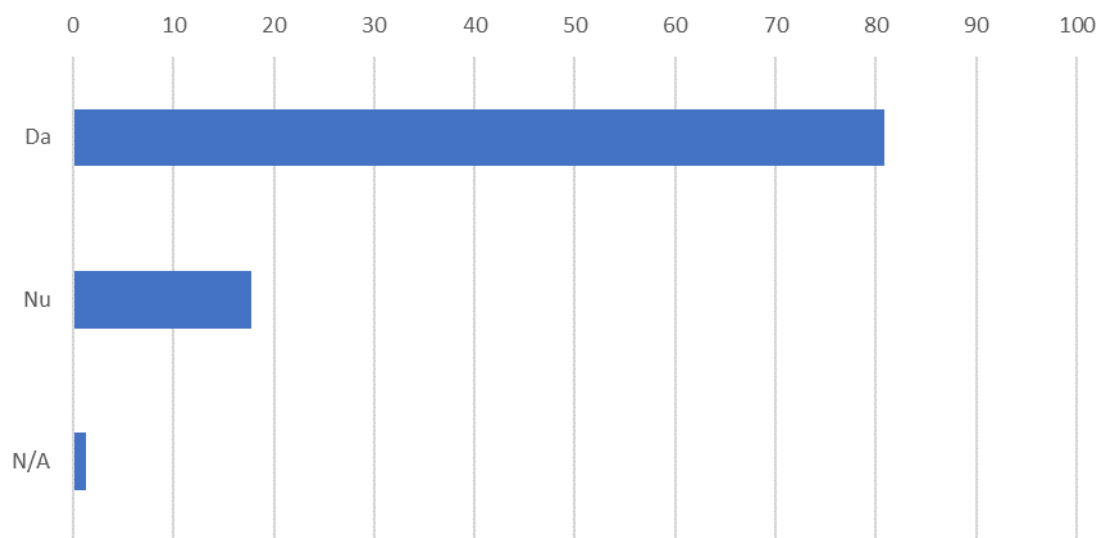
i9. Este invitat sindicatul să participe la ședințele consiliului de administrație sau a altui organ similar acestuia?

	Frecvențe	Procente
1 Da	123	80.9
2 No	27	17.8
99 N/A	2	1.3
Total	152	100





UNIUNEA EUROPEANĂ



Dacă da, este invitat la toate ședințele sau numai la unele dintre ele?

	Frecvențe	Procente
1 Da, la toate	78	63.4
2 Nu, numai la unele	42	34.1
99 N/A	3	2.4
Total	123	100





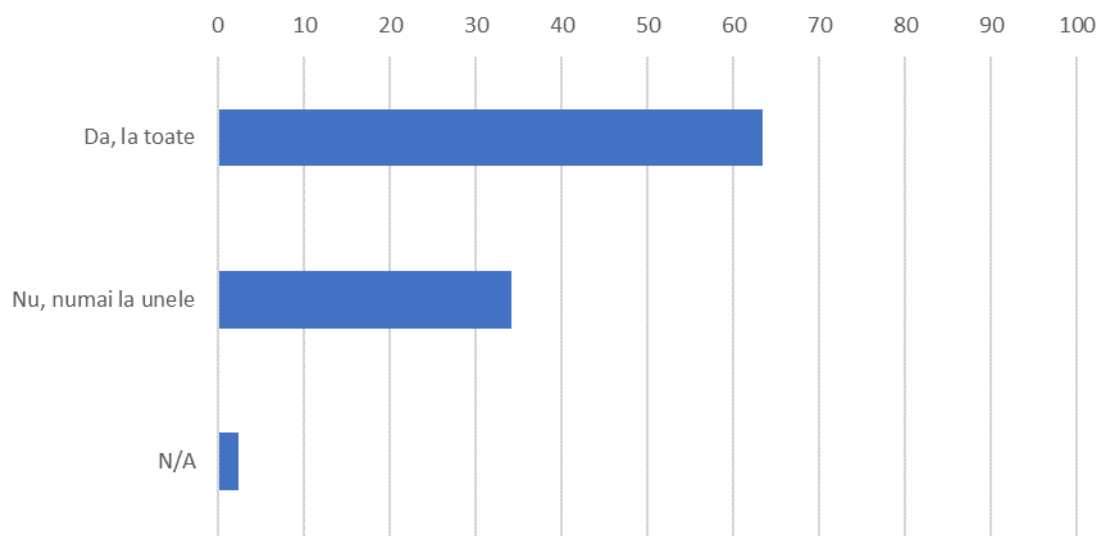
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă nu, sunt comunicate sindicatului hotărârile consiliului de administrație?

	Frecvențe	Procente
1 Da	7	25.9
2 Nu	20	74.1
Total	27	100





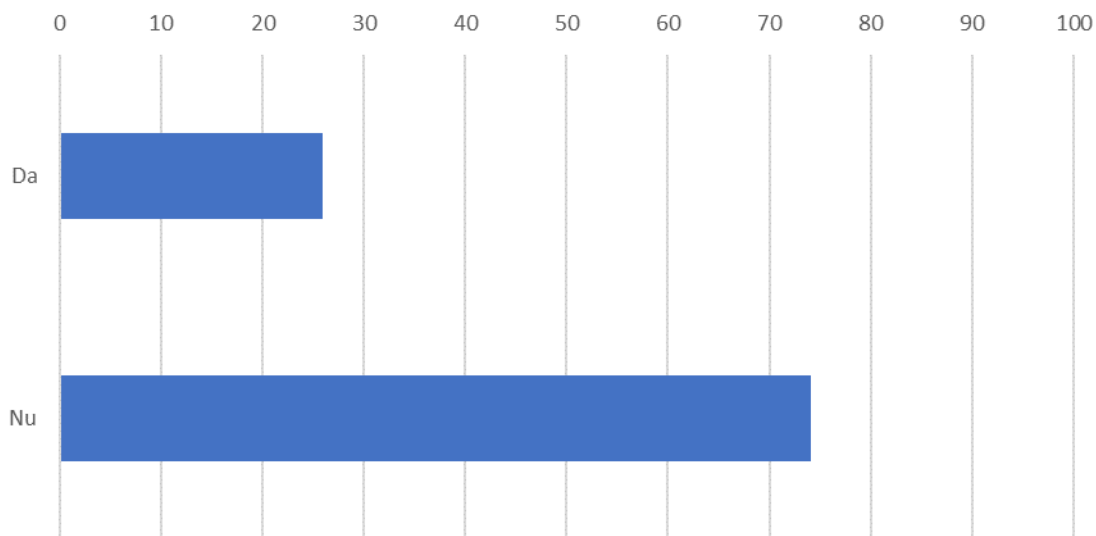
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă nu, ce măsuri ați întreprins pentru a fi respectat acest drept?

- adresa, petiții, sesizări, reclamații către conducere
- adresa, petiții, sesizări, reclamații către ITM
- am solicitat invitarea sindicatului la sedințele ca ori de câte ori este nevoie

i10. Care este nivelul la care are loc informarea și consultarea?

	Frecvențe	Procente
1 Exclusiv către organizația sindicală	65	42.8
2 Exclusiv către reprezentanții aleși ai salariaților	13	8.6
3 Exclusiv către organizația sindicală și reprezentanții aleși ai salariaților	24	15.8
4 Către un număr de reprezentanți ai angajaților, alții decât cei enumerați mai sus	12	7.9
5 Către toți angajații	80	52.6
9 Altcineva	3	2.0





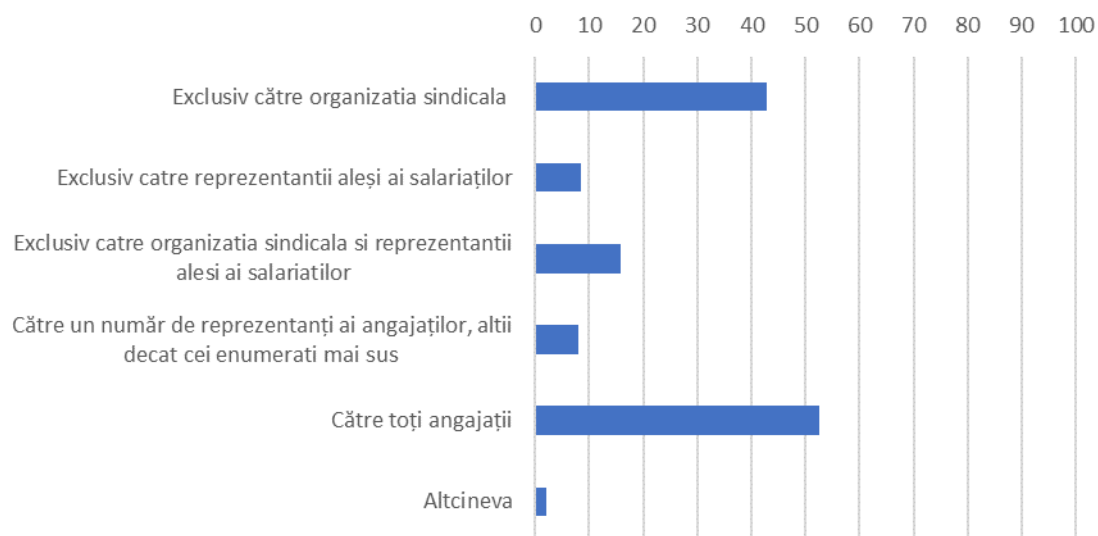
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:

- după interese personale sau de afaceri

i11. Reprezentanților salariaților li se cere de regulă confidențialitate asupra următoarelor categorii de informații (tipuri de problematice):

	Frecvențe	Procente
1 Date privind politica de personal în perioada următoare	42	27.6
2 Situația economico-financiară a angajatorului	47	30.9
3 Datele privind salarizarea personalului unității	87	57.2
4 Date privind clienții sau partenerii de afaceri	53	34.9
9 Altele	28	18.4





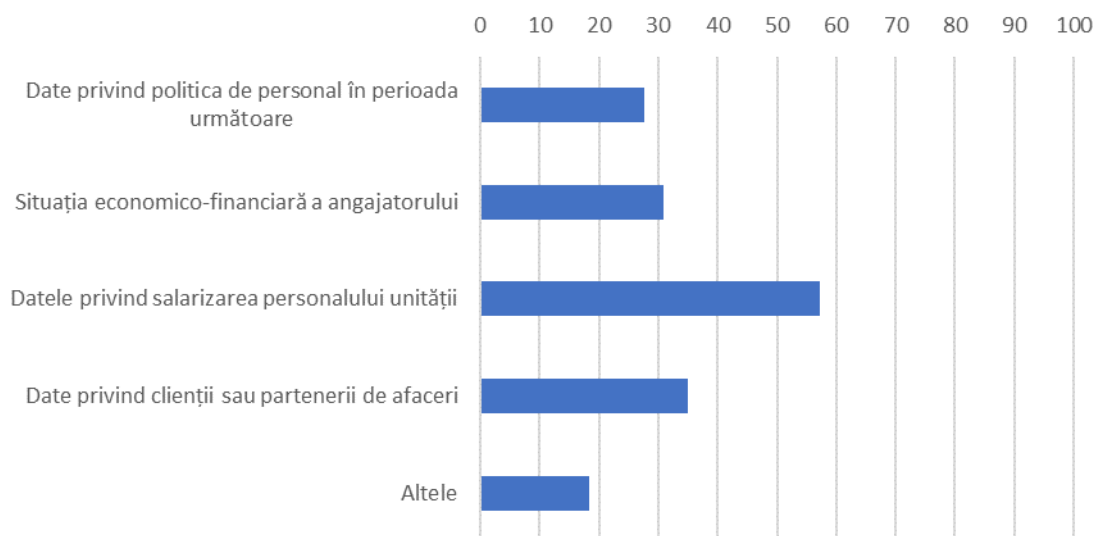
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:

- bilanțurile cu impact semnificativ asupra mediului
- categorii de informații impuse de lege
- date cu caracter formal la care au acces în desfășurarea activităților de serviciu
- date cu caracter personal
- date privind starea de sănătate a pacienților
- după bunul plac

i12. Angajatorul invocă existența confidențialității asupra informațiilor furnizate aproximativ cu următoarea frecvență:

	Frecvențe	Procente
1 De fiecare dată	76	50
2 La fiecare a doua informație furnizată	1	0.7
3 O dată la cinci informații	5	3.3
4 Mai rar de o dată la cinci informații	26	17.1
9 Alta frecvență	32	21.1
99 N/A	12	7.9
Total	152	100





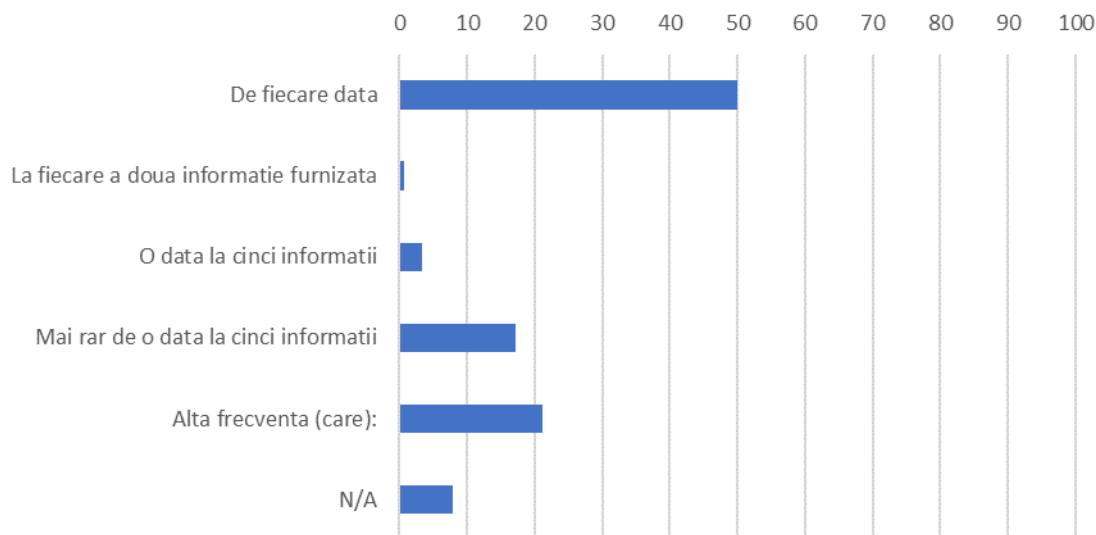
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Printre opțiunile menționate în categoria ”ALTELE” enumerăm:

- anual in perioada negocierii CCM
- atunci cand se impune
- dupa bunul plac

i13. Care este conținutul clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și reprezentanții salariaților, atunci când li se pun acestora din urmă la dispoziție informații:

- interdicția de a dezvalui, folosi, transfera, copia sau multiplica informații confidențiale
- cele prevazute in cadrul legii dialogului social
- cele prevazute in CCM
- confidentialitate privind salarizarea, date privind clientii si partenerii de afaceri
- confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor
- date referitoare la activitate, tranzactii, personal
- sa nu discute cu pers din afara unitatii despre ceea ce s-a discutat in sedintele CP

i14. Care este durata întinderii clauzelor de confidențialitate încheiate între angajator și reprezentanții salariaților, atunci când li se pun acestora din urmă la dispoziție informații:

- 1 an
- 2 ani dupa incetarea cim
- 5 ani de la data incetarii raporturilor de munca
- atat cat este nevoie si este prevazut in legislatie
- atat timp cat lucreaza in sistem
- conform CIM si CCM





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

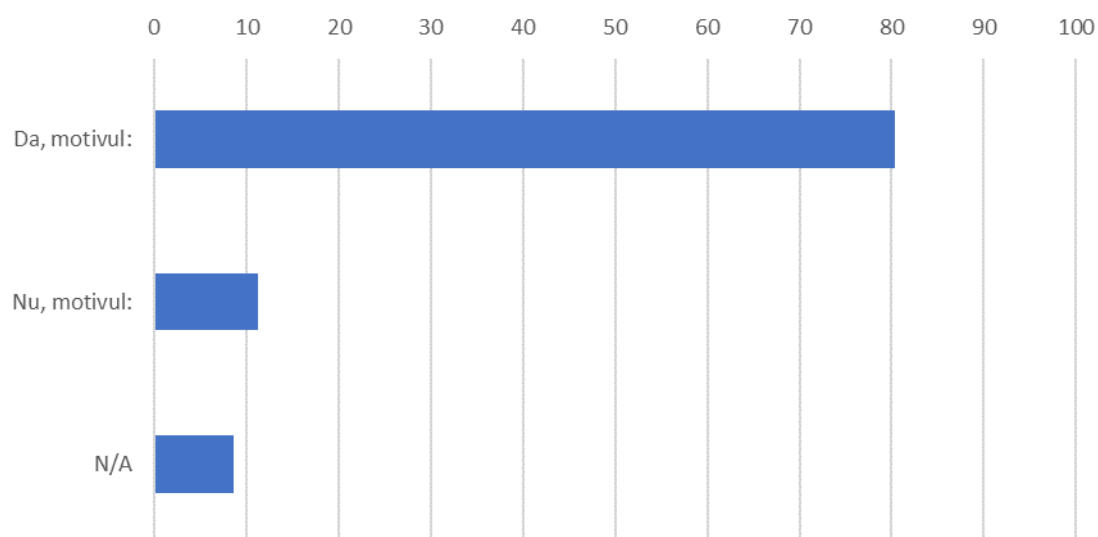
- durata este nelimitata
- în scris nu exista, dar e permanenta
- pe perioada negocierilor

i15. Care este modalitatea de identificare a informațiilor care au caracter confidențial încheiate între angajator și reprezentanții salariaților, atunci când li se pun acestora din urmă la dispoziție informații:

- actele normative in vigoare
- sunt identificate de catre angajator
- comisii mixte, consilii, sedinte
- informatiile sunt clasificate la nivelul managementului si al compartimentului specializat
- institutia are personal responsabil cu identificarea informatiilor cu caracter confidential
- intelegere tacita
- sunt stipulate prin fisa postului sau in CIM

i16. Cu ocazia informării și consultării, reprezentanții angajaților au posibilitatea de a fi asistați tehnic:

		Frecvențe	Procente
1	Da	122	80.3
2	Nu	17	11.2
99	N/A	13	8.6
	Total	152	100





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



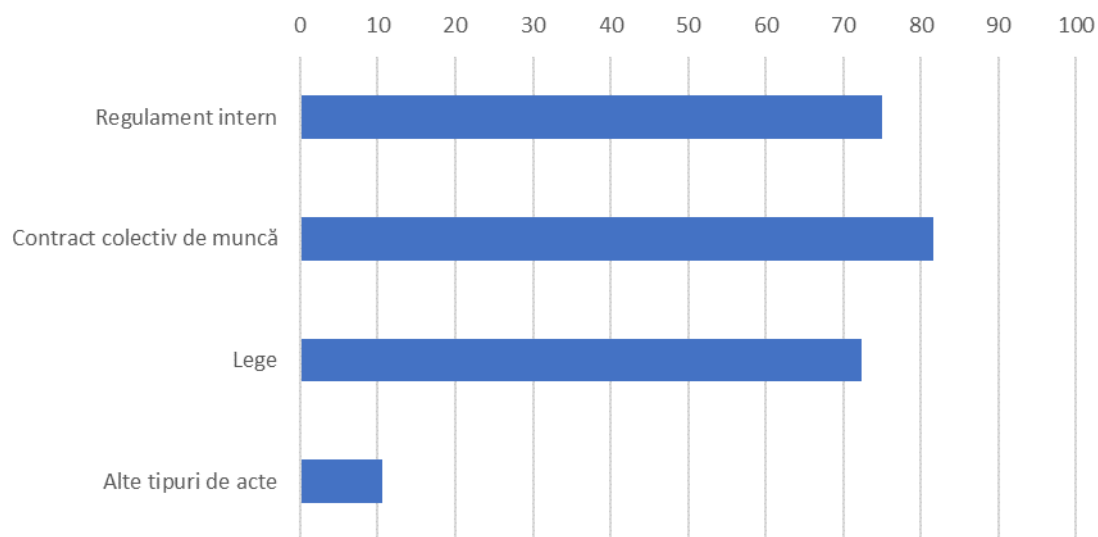
Instrumente Structurale
2014-2020

Printre opțiunile menționate în detalierea răspunsurilor afirmative enumerăm:

- reprezentant din partea organizației sindicale
- avocatul sindicatului
- conform propriei opțiuni
- cu ajutorul liderilor de sindicat sau managerul structurii ori responsabilul de domeniu
- de către comisie sindicală
- de comitetul sindical sau reprezentanții de grupe sindicale
- experții din cadrul organismelor sindicale superioare

i17. Care sunt actele juridice prin care se reglementează obligația angajatorului de informare și consultare a angajaților:

	Frecvențe	Procente
1 Regulament intern	114	75.0
2 Contract colectiv de muncă	124	81.6
3 Lege	110	72.4
9 Alte tipuri de acte	16	10.5



Printre opțiunile menționate în categoria "ALTELE" enumerăm:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

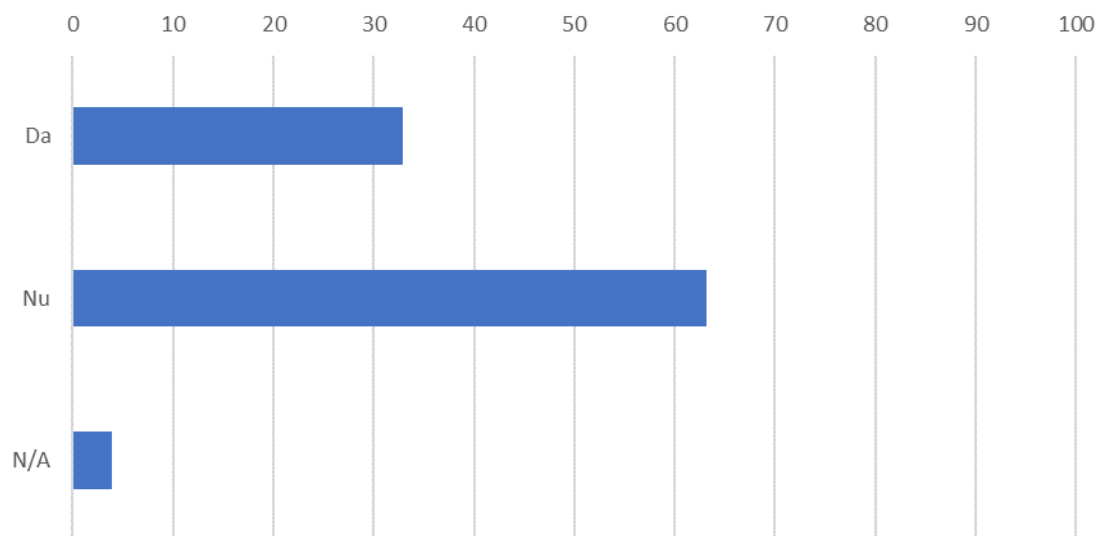


Instrumente Structurale
2014-2020

- acord / acord colectiv
- acord privind transparenta decizionala
- decizie internă / proceduri interne
- fisa postului
- ordine, dispozitii sau acte emise de organele superioare

i18. Există organisme de monitorizare și control a îndeplinirii obligațiilor de informare și consultare?

	Frecvențe	Procente
1 Da	50	32.9
2 No	96	63.2
9 N/A	6	3.9
Total	152	100



Printre opțiunile menționate în detalierea răspunsurilor afirmative enumerăm:

- 5 membri din administrație și 5 ai reprezentanților
- 8 angajați
- administrația națională a penitenciarelor, ministerul Justiției și instanța de contencios administrativ
- comisia de dialog social din ministerul Justiției
- comisia de negociere și urmărire CCM





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

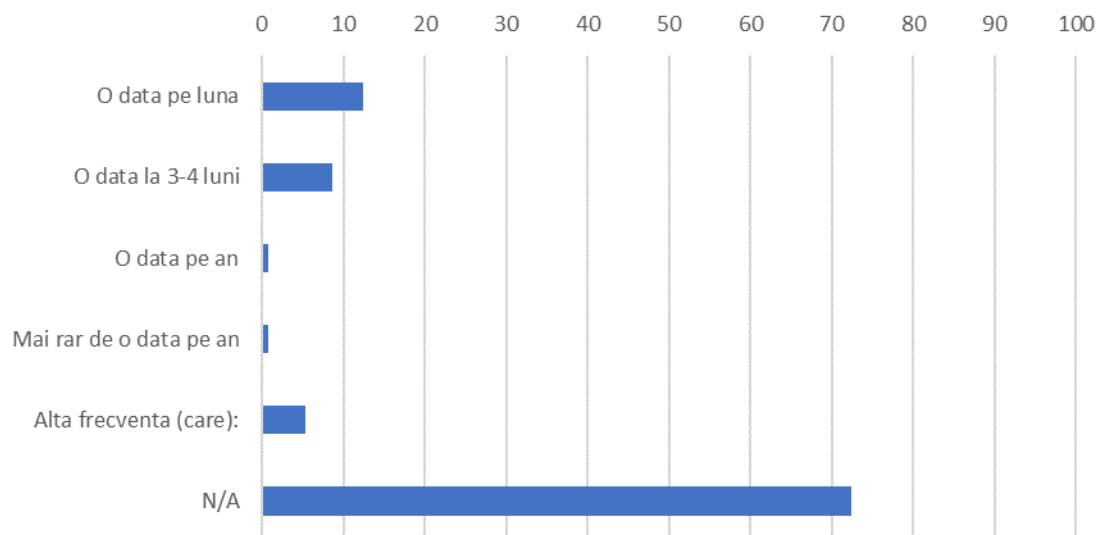


Instrumente Structurale
2014-2020

- comisia paritara
- comisia salariatilor si comisia administratiei de urmarire a derularii CCM in vigoare
- comisie comuna sindicat - conducere
- comisie de disciplina
- comisie mixta
- consiliul de administratie
- controlul intern managerial
- sefii de compartimente
- sindicatul

Dacă da, care este frecvența întâlnirilor?

	Frecvențe	Procente
1 O data pe luna	19	12.5
2 O data la 3-4 luni	13	8.6
3 O data pe an	1	0.7
4 Mai rar de o data pe an	1	0.7
9 Alta frecvența (care):	8	5.3
99 N/A	110	72.4
Total	152	100





Printre opțiunile menționate în categoria ”ALTELE” enumerăm:

- cand este necesar
- cu ocazia sesizarilor





UNIUNEA EUROPEANĂ



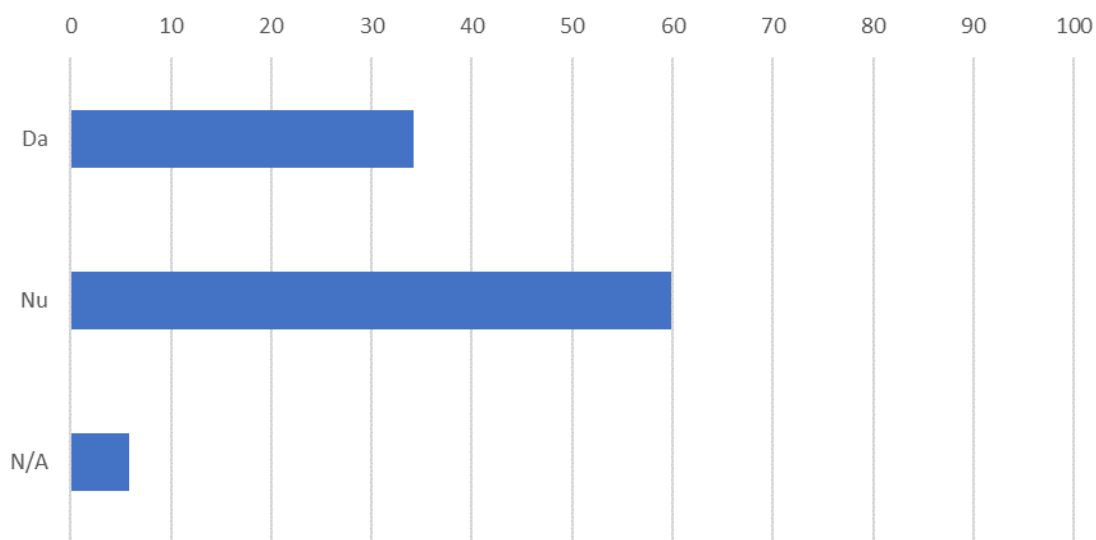
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

i19. Există organisme interne de soluționare a potențialelor conflicte generate de nerespectarea (inclusiv îndeplinirea necorespunzătoare) a obligației de informare și consultare a angajaților?

	Frecvențe	Procente
1 Da	52	34.2
2 Nu	91	59.9
9 N/A	9	5.9
Total	152	100



Dacă da, prin ce act juridic este reglementată constituirea lor?

- contract colectiv
- decizie sau dispoziție internă
- hotărâre judecătorească
- regulamentul de ordine internă
- statutul organizației

Dacă da, care este componența acestor organisme?

- 1-3 persoane





UNIUNEA EUROPEANĂ



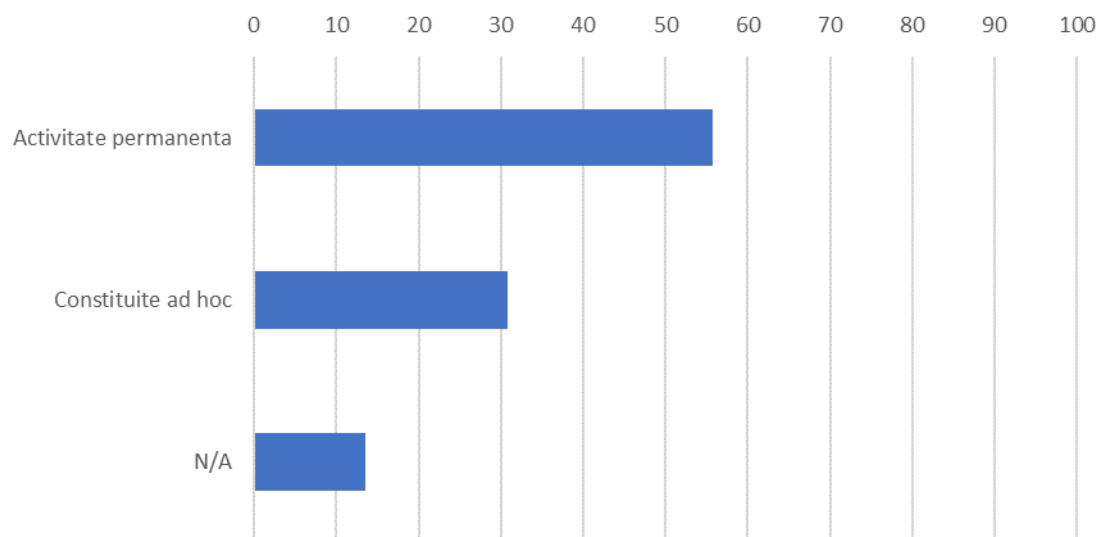
- 1/2 membri CA si 1/2 membri sindicat
- 2 reprezentanti ai sindicatelor si 2 persoane din partea angajatorului
- 3 persoane
- 9 membri CA si 5 membri CEAC
- conducerea bancii si conducerea federatiei sindicale
- mixta/paritara (sindicat si patronat)

Dacă da, care este competența acestor organisme?

- analizarea situatiei conflictuale si rezolvarea ei
- cercetare, intocmire proces verbal
- decizionala
- verificare si constatare

Dacă da, cum este activitatea acestor organisme?

	Frecvențe	Procente
1 Activitate permanenta	29	55.8
2 Constituite ad hoc	16	30.8
99 N/A	7	13.5
Total	52	100





UNIUNEA EUROPEANĂ



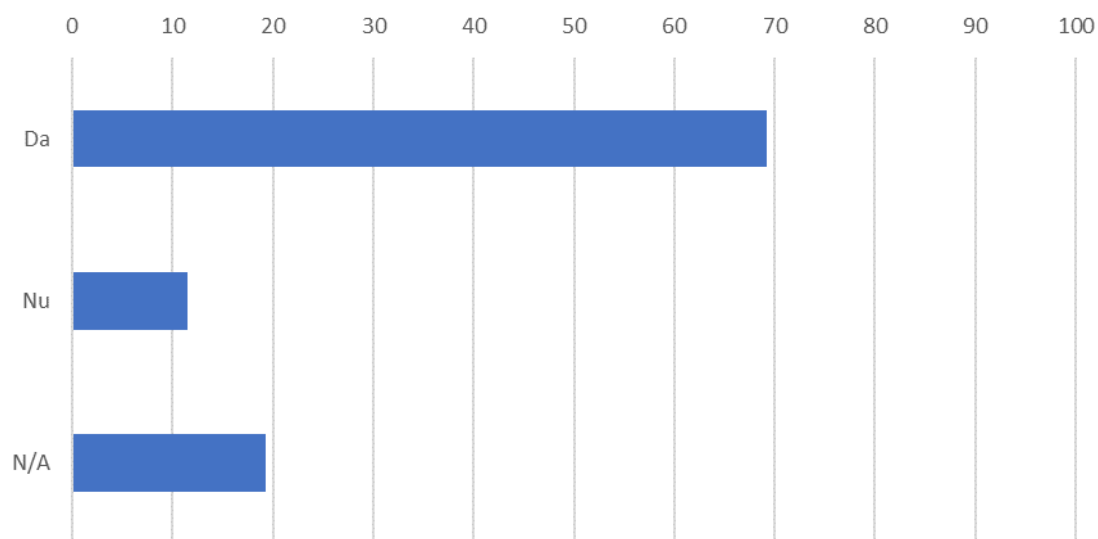
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Dacă da, există termene formale de soluționare?

	Frecvențe	Procente
1 Da	36	69.2
2 Nu	6	11.5
99 N/A	10	19.2
Total	52	100



Dacă da, care sunt acestea?

- 10 zile de la înregistrarea cererii
- 15 zile
- 15 zile de la apariția conflictului
- 30-45 zile
- 30 de zile de la sesizarea scrisă
- 90 zile de la sesizare
- conform CCM
- în funcție de natura conflictului
- max 1 luna
- stabilite de comun acord





UNIUNEA EUROPEANĂ



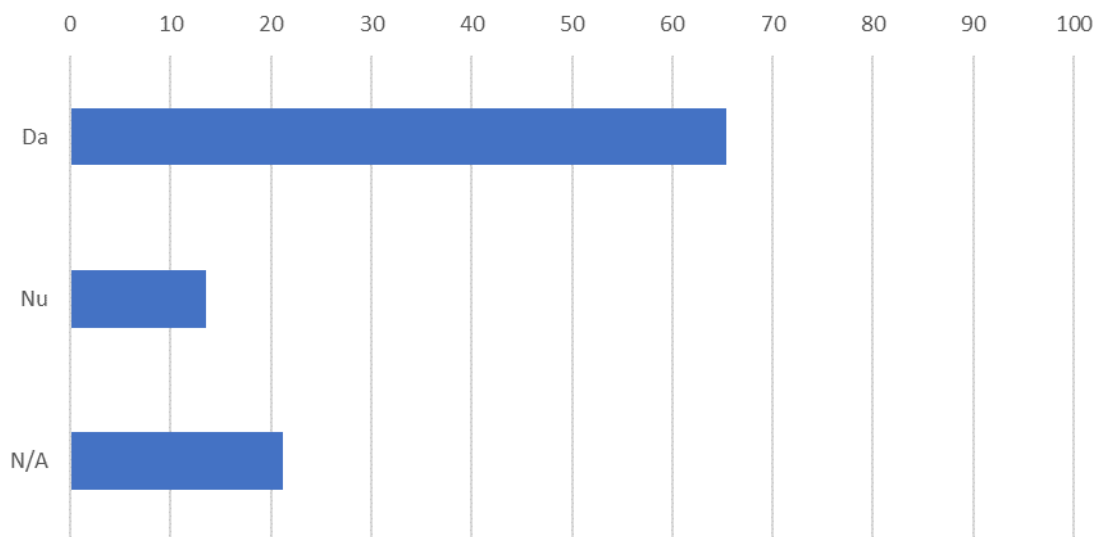
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Dacă da, există reguli de procedură în baza cărora își desfășoară activitatea?

	Frecvențe	Procente
1 Da	34	65.4
2 Nu	7	13.5
99 N/A	11	21.2
Total	52	100



Dacă da, care sunt acestea?

- CCM si legislatia in vigoare
- cele prevazute in regulamente
- legislatia in vigoare pentru institutii publice
- ordinul ministrului justitiei

Dacă da, care este natura juridică a procedurii?

	Frecvențe	Procente
1 Facultativa	5	9.6





UNIUNEA EUROPEANĂ

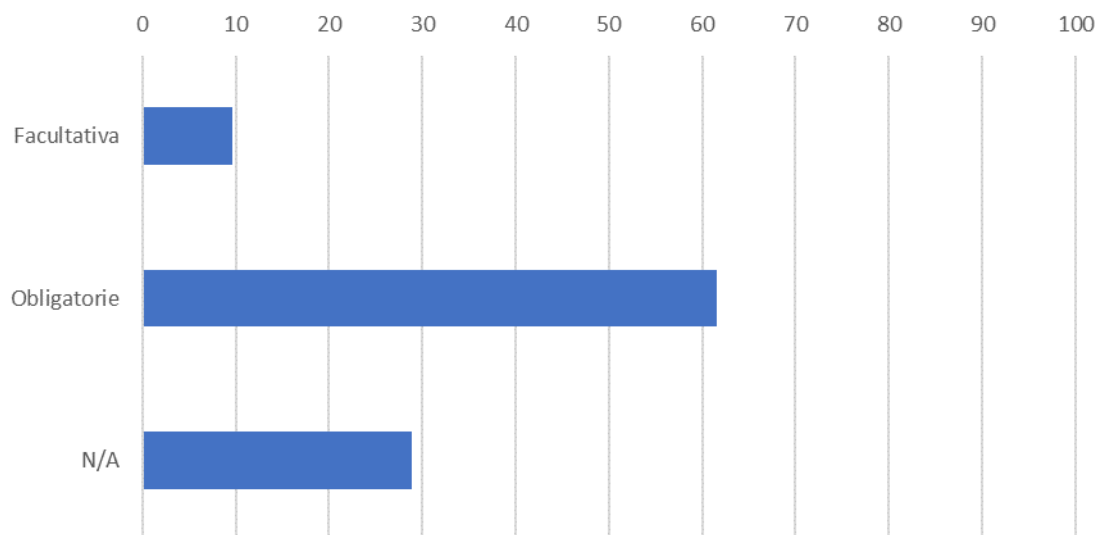


Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

2	Obligatorie	32	61.5
99	N/A	15	28.8
	Total	52	100



i20. Există un fond din care se suportă cheltuielile generate de organizarea procedurilor de informare și consultare?

	Frecvențe	Procente
1 Da	12	7.9
2 Nu	130	85.5
99 N/A	10	6.6
Total	152	100





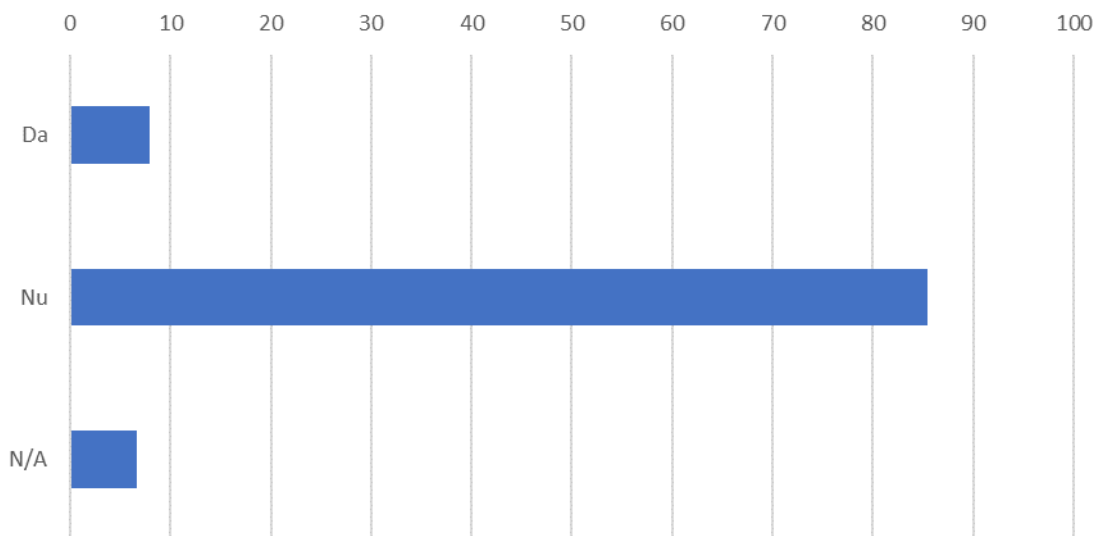
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă da, cine sunt contributorii la acest fond?

- administrația / patronatul / angajatorii / compania
- fonduri alocate de stat
- membrii de sindicat

Dacă da, care este cuantumul sumelor alocate fondului?

- cf. legii 62/2011
- în funcție de nevoi
- se stabilesc anual prin buget

i21. Care este gradul de receptare a propunerilor formulate de către reprezentanții angajaților:

	Frecvențe	Procente
1 Aproape toate propunerile (sunt acceptate)	47	30.9
2 Mai mult de jumătate din propuneri (sunt acceptate)	30	19.7
3 Aproximativ jumătate din propuneri (sunt acceptate)	32	21.1
4 Mai puțin de jumătate din propuneri (sunt acceptate)	26	17.1
5 Aproape nici o propunere (nu este acceptată)	10	6.6
99 N/A	7	4.6





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

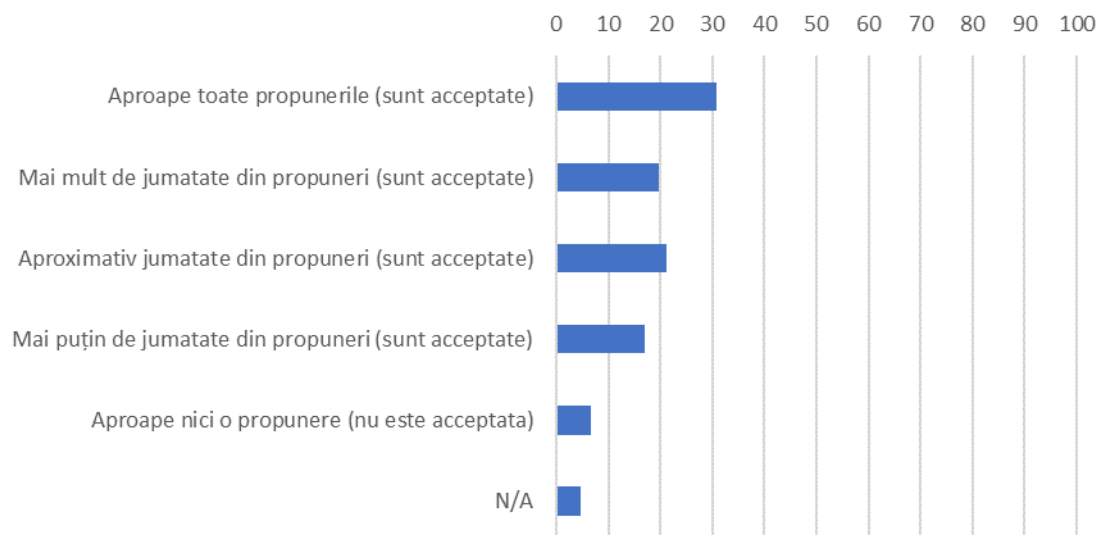


Instrumente Structurale
2014-2020

Total

152

100



i22. Rezultatele procedurii de informare și consultare sunt diseminate către salariați?

	Frecvențe	Procente
1 Da	114	75
2 Nu	28	18.4
99 N/A	10	6.6
Total	152	100





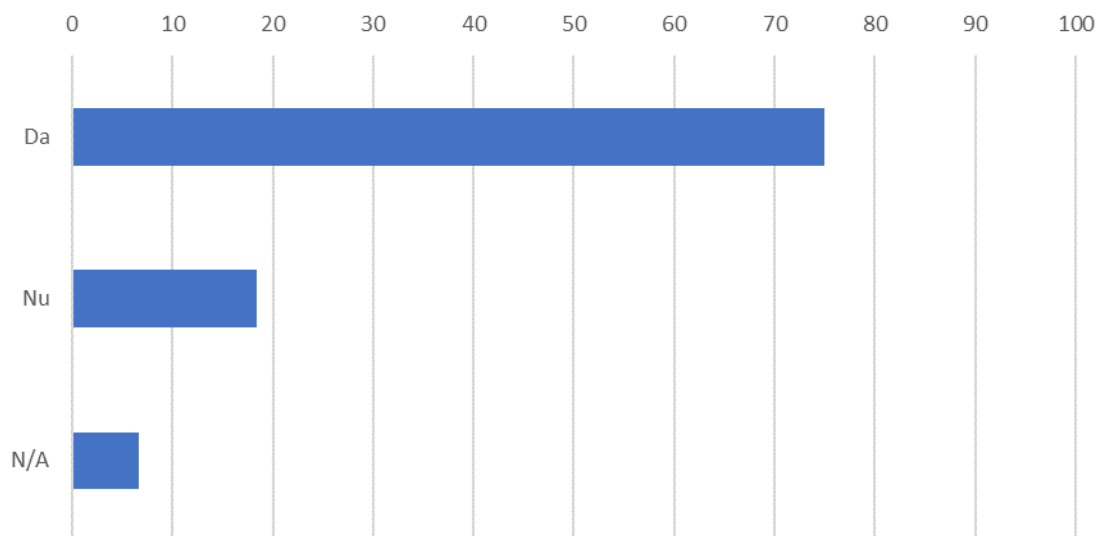
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



Dacă da, de către cine?

- angajator
- reprezentanti sindicali
- angajator si reprezentantul sindical
- biroul executiv
- conducatorii compartimentelor
- conducatorii locurilor de munca si liderii de grupa
- departamentul HR
- persoana abilitata cu informarea
- persoanele desemnate in acest scop
- liderii de sindicat
- sefii directi
- toti salariatii

Dacă da, cum?

- adunari cu salariatii
- email, telefonic, SMS, pagini de socializare
- avizier
- buletine de informare
- comunicare directa
- sedinte periodice
- prin comunicari scrise
- verbal, foarte rar in scris

i23. Considerați procedurile de informare și consultare ca fiind utile?





UNIUNEA EUROPEANĂ

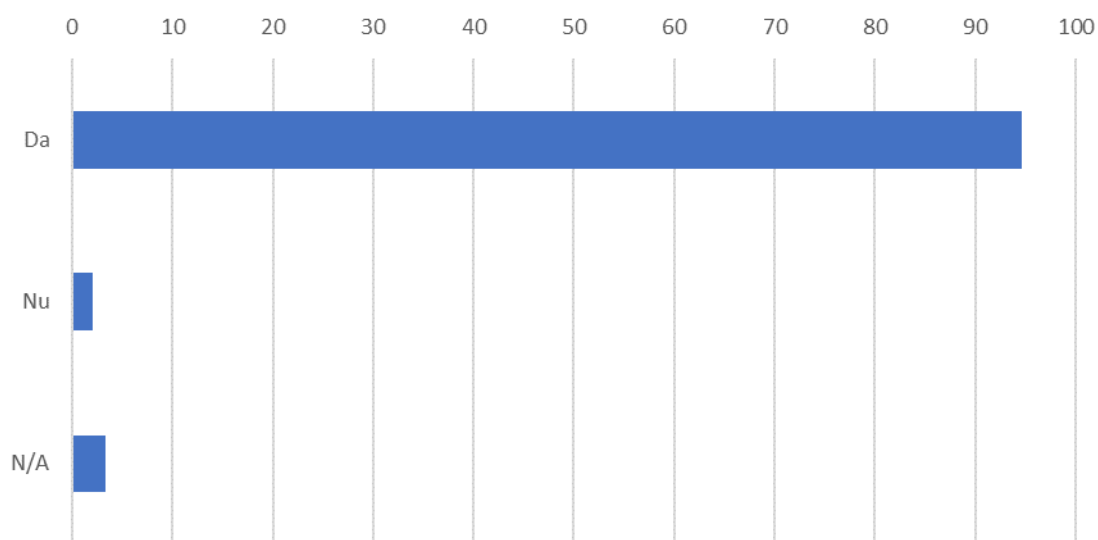


Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

		Frecvențe	Procente
1	Da	144	94.7
2	Nu	3	2
99	N/A	5	3.3
	Total	152	100



Dacă da, de ce?

- aigura buna functionare a activitatilor institutiei
- ajunge informatia corecta la membri
- ajuta la implementarea unor schimbari in organizatie
- ajuta la intelegerea problemelor
- angajatii sunt la curent cu evolutia firmei / cunoasterea problemelor
- asigura transparenta / inlatura suspiciunile
- asigura un climat de liniste sociala in unitate, permit sindicatului sa vina cu propuneri pentru rezolvarea unor probleme care pot influenta functionarea societatii
- creste increderea angajatului in organizatie, angajator si sindicat
- evita introducerea de prevederi care pot afecta negativ salariatii
- dialog permanent / inlaturare conflicte
- pentru implicarea salariatilor in procesul decizional
- pentru negocieri si pentru evaluarea aplicarii CCM





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Dacă da, descrieți un exemplu de succes într-o astfel de procedură.

- consultarea privind introducerea unui spor pentru salariați
- consultări anuale ocazionate de evaluarea personalului
- eliminarea nemulțumirilor în cazul recompenselor acordate
- asigurarea unor proceduri de lucru în acord cu angajații
- formarea echipelor pe ambulanță
- în anul 2014 s-a dorit concedierea colectivă a unui număr de 140 de salariați iar în urma consultării patronat-sindicat numărul s-a redus la 60
- modificări benefice în structura organigramei
- negocierea unor condiții și termene de execuție
- normarea muncii
- obținerea unor sporuri
- organizarea muncii într-o perioadă în care societatea nu avea activitate și mijloace de susținere a salariilor
- procedura privind monitorizarea absențelor
- procedura privind reducerea abandonului
- procedura transport sange
- procesul privind activitatea de formare
- programe anuale de investiții, formare profesională, îmbunătățirea condițiilor de muncă

Dacă nu, de ce?

- fără rezultate benefice pentru angajați pentru că propunerile sunt ignorate
- sunt de obicei unilaterale

Dacă nu, descrieți un exemplu de eșec într-o astfel de procedură.

- reorganizările succesive ale ANAF

i24. În situația în care nu au fost respectate prevederile legislației actuale privind informarea și consultarea salariaților ați folosit alte căi de acțiune?

	Frecvențe	Procente
1 Da	26	17.1
2 Nu	107	70.4
99 N/A	19	12.5
Total	152	100





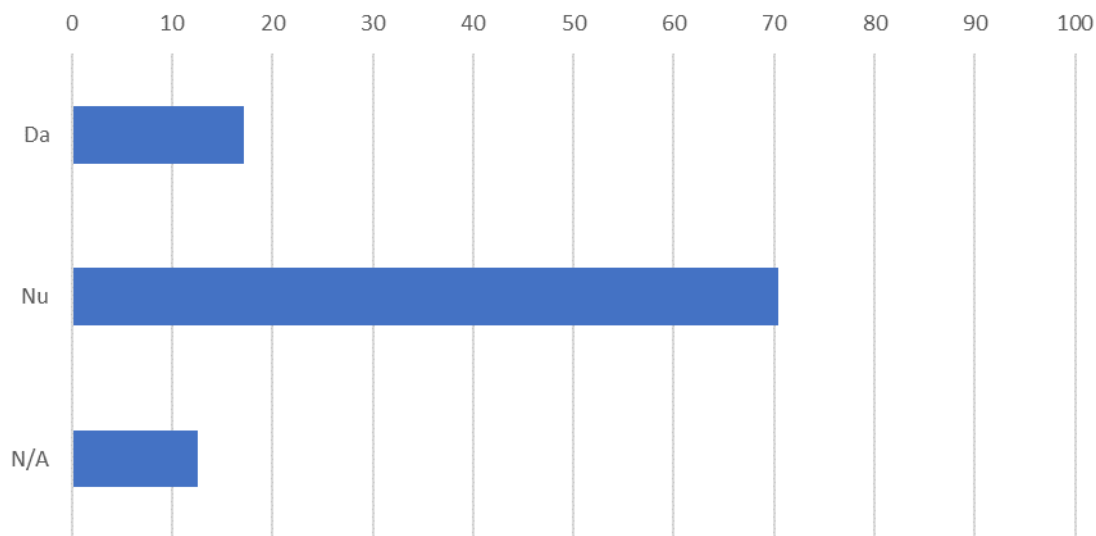
UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020



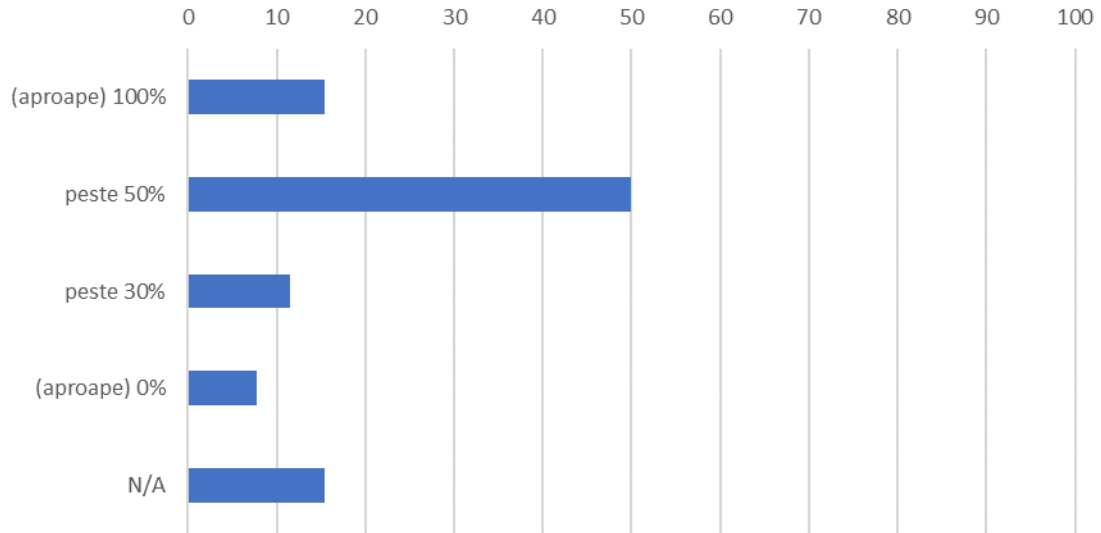
Dacă da, care au fost căile de acțiune pe care le-ați folosit?

- acționarea în instanța a angajatorului / contencios administrativ
- adrese către instituție, către autoritățile statului competente
- adrese către ITM
- convocarea federației la care suntem afiliați
- sesizare comisia paritară
- sesizare comisia tripartită
- proteste
- dialog

Dacă da, în ce proporție considerați că aceste căi de acțiune au fost eficiente?

	Frecvențe	Procente
1 (aproape) 100%	4	15.4
2 peste 50%	13	50.0
3 peste 30%	3	11.5
4 (aproape) 0%	2	7.7
99 N/A	4	15.4
Total	26	100







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: ETICA - Eficienta, transparenta si intimitatea in cariera din administratie,
cod MySMIS 109967/ cod SIPOCA 177

- ☒ Editorul materialului (respectiv beneficiarul proiectului): Blocul National Sindical
- ☒ Data publicării (lună și an): noiembrie 2018
- ☒ „Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020”;
- ☒ „Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”.

Material gratuit.

