



**ANCHETA PRIVIND IMPLEMENTAREA  
DIRECTIVIEI 2002/14 (P.D. 240/2006) PRIVIND  
INFORMAREA SI CONSULTAREA IN ROMANIA**

**MAI 2016**

## **Cuprins**

<b>Sumar</b>	<b>3</b>
<b>Situatia prezenta in Romania si evolutiile recente</b>	<b>6</b>
<b>Metodologie utilizata</b>	<b>14</b>
<b>Raspunsurile la chestionar</b>	<b>16</b>
<b>Concluziile raportului national din Romania</b>	<b>28</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>29</b>
<b>Anexa 1</b>	<b>30</b>

## Sumar

# Raportul de Tara Romania

### Sumar

CNSLR-FRATIA, prin IESS a realizat prezenta ancheta utilizand interviuri in care a fost folosit un chestionar structurat de maniera prin care sa verifice situatia privind procesul de informare si consultare, cu alte cuvinte, modul de punere in practica a Directivei 2002/14 in corelare cu Directiva 98/50 si Directiva 2009/38.

Persoanele participante la interviu au fost presedinti ai Organizatiilor Sindicale la nivel de companie si/sau alti lideri sindicali de la acelasi nivel. Nu au fost implicate la nivel de ramura sau la nivel national.

### Cadrul relatiilor industriale

Economia romaneasca a suferit greu in criza financiara din 2008 datorita guvernului care a transferat imediat costurile in seama salariatiilor prin declansarea unui program draconic de austeritate in anul 2010. A urmat un atac serios asupra legilor privind relatiile industriale desfasurat de acelasi guvern, care, a modificat prin asumarea raspunderii (politic) codul Muncii. Totodata, a fost adoptat Codul de Dialog Social legea 62/2011, act normative care face practic imposibila existent contractelor colective la nivel national. Cu toate ca ultimele date despre economia romaneasca arata ca "situatia macroeconomica este stabila, cu o inflatie si un deficit extern mic", si "Romania are una dintre cele mai mari rate de crestere europeana", situatia lucratorilor romani ramane inca dificila. Conform ultimului raport al Comisiei Europene "Saracia si nivelul de excludere sociala sunt aproape cele mai mari din Uniunea Europeana" si "transferurile sociale au un impact ridicat in reducerea saraciei, iar serviciile sociale sunt insuficiente". Dupa schimbarile legislative din 2011, dialogul social s-a degradat serios. Pe de alta parte, trebuie sa mentionam ca efectele crizei sunt vizibile in economia romaneasca, in principal in ce priveste companiile multinationale carwe sunt confruntate cu procese puternice de restructurare. La nivel de companie, efectele restructurarii se pot observa prin prisma diferitelor schimbari vizibile:

- ° Schimbarea proprietarilor (achizitii, fuziuni)
- ° Schimbari operatioanle (subcontractari, reorintarea activitatilor productive, relocari, inchiderea punctelor de lucru, si/sau magazine)
- ° Schimbari privind organizarea Muncii (noi atipice contracte de munca, schimarea timpului de lucru, rotirea pe posturile, externalizari).

Aceste transformari, impreuna cu noua legislatie adoptata in 2011 (noul Cod al Muncii si Codul de Dialog Social), au afectat puternic evolutia relatiilor industriale.

## **Informare si consultarea in practica**

Referitor la legea 467, care transpune in sistemul juridic romanesc Directiva 2002/14, consideram ca in practica situatia in sine este nesatisfacatoare din urmatoarele motive:

- Legislatia care este confuza fragmentata si in continua schimbare (afectand in sens negative salariatii). Aceasta creaza dificultati liderilor sindicali in urmarirea si valorizarea efectiva a drepturilor salariatilor si in construirea de instrumente utile prin care sa puna in aplicare aceste drepturi
- Transpunerea cu totul formala a Directivei Europene referitoare la informare si consultare. Legea 467/2006, chiar daca in proportie de 80% este un text copy-paste al traducerii textului in limba romana, sectiune de sanctiuni, exceptand 3 situatii foarte limitate, nu prevede nicio sanctiune evident pentru incalcarea legii. In aceasta directive, legislatia nu sustine in practica aplicarea Directivei
- Atitudinea general negativa a angajatorilor fata de procesul de informare si consultare sub pretextul unei legislatii insuficiente privind obligatii concrete. Se pare ca dorinta de a decide fara sa informeze pe nimeni este prioritara pentru ei, mai mult decat dorinta de a construi relatii industriale de o maniera pozitiva la locul de munca
- Consultarea este o etapa distinct, in multe cazuri ea este confundata cu informarea sau cu procesul de negociere colectiva. Trebuie sa accentuam faptul ca un proces de consultare corecta nu poate avea loc fara o buna informare. De asemenea, situatiile care reclama consultare sunt mai putin frecvente.

## **Reprezentarea salariatiilor**

In Romania nu exista traditie si nici suport legal pentru functionarea comitetelor de intreprindere. In schimb, aici este o traditie puternica a organizatiilor sindicale la nivel de companie. Acestea reprezinta veriga de baza a organizarii sindicale din Romania si asigura toate formele de reglementare a le salariatilor la acest nivel. Cu toate restrictiile existente in ceea ce priveste reprezentativitatea introduse prin Codul de Dialog Social – Legea 62/2011 – acestea (organizatiile sindicale din companie) pot asigura exercitarea efectiva a dreptului de informare si consultare la nivel de companie.

## **Organizarea informarii si consultarii**

Perceptia generala este ca sarcina privind gazduirea si asigurarea conditiilor privind informarea si consultarea este a companiei – in mod frecvent aceasta este situatia practica. De asemenea, este normal, ca reprezentantii companiei

sa propuna agenda si sa se puna de acord cu aceasta cu reprezentantii salariatiilor.

Confidentialitatea este inteleasa ca o practica normala pentru situatii speciale, dar si de multe ori in situatii in care angajatorii o invoca ca pretext pentru a ascunde informatii sensibile.

Consultarea este abordata mai serios decat informarea (cu toate ca informarea este o conditie preliminara pentru consultare), in principal pentru ca este mai usor de penalizat.

## **Companiile Multinationale**

Numarul companiilor multinationale a crescut semnificativ in Romania, in mod special dupa anul 2000. Acestea au ocupat majoritatea companiilor de utilitati publice, productie industriala (ciment, metal, constructii de masini, prelucrarea petrolului), dar si activitatile financiare si de brokeraj si afacerile din comert. Pana in prezent, nu au existat evenimente sociale sau economice care sa denote afectarea imaginii companiilor multinationale care activeaza in Romania. In general, companiile multinationale nu s-au remarcat prin a aduce o contributie la imbunatatirea conditiilor privind negocierile colective la nivel national, dar ele au incercat sa implementeze bune practici pentru relatiile intre partenerii sociali, iar informarea si consultarea ar putea fi un exemplu pozitiv.

## **Sanctiuni**

Teoretic, sunt sanctiuni in Legea nr. 467/2002 si in Legea 217/2005, dar cu toate ca aceste legi sunt in vigoare de mai mult de 10 ani, noi nu cunoastem nicio situatie concreta de penalizare efectiva a incalcarii acestor legi.

## Prezentarea situatiei Romaniei si evolutiile recente

Criza financiara internatioanala a afectat sever dezvoltarea economica si sociala din Romania.

Conform datelor Eurostat, produsul intern brut a scazut cu 7.9% in 2009 si 0.8% in 2010. Redresarea macroeconomica vine in 2011 cand produsul intern brut a crescut cu 1%, apoi cu 0.6% in 2012, 3% in 2013 si 0.7% in 2014. Exprimata in cheltuieli reale pe cap de locuitor, variatia procentuala intre 2008 si 2014 a fost de 14.3%. Cresterea economica a fost puternica in ultimii 3 ani, largindu-si treptat baza. ea s-a dezvoltat puternic din 2013, directiilke cresterii schimbandu-se gradual de la exportul net la cererea interna.

In cifre, situatia Romaniei descrisa in date caracteristice mediului de munca, publicate de Eurofound in noiembrie 2015, este data in urmatorul table:

Tab 1Key figures on working life in Romania

Tabelul 1 – Informatii cheie privind mediul de munca in Romania

		Anul
Gradul de acoperire al negocierilor colective in sectorul privat	78%	2013
Unitati (companii) care au un fel de reprezentare la locul de munca in %	52%	2013
Numarul si tipul de conflicet industrial intre 2008 si 2013, % din unitati	2%	2010-2013
Numarul total de accidente de munca la 1000 lucratori	0.5%	2012
Procente de acordare de program flexibil angajatilor	51%	2013

Sursa EUROFOUND Noiembrie 2015." Romania: working life country profile"

## Piata muncii

Rata somajului a crescut din 2008 cand a tins 5.8%. Dupa o mica scadere a nivelului de somaj in 2012 (6.8% fata de 7.2% in 2011), rata somajului a atins 7.3% in 2013, a revenit la 6.8% in 2014. In 2014, rata somajului a fost mai mare la barbati (7.3% decat la femei (6.1%), o diferenta inregistrata in perioada pre-criza si care a continuat dupa 2008. In orice caz, se pare ca, criza a afectat mai mult femeile, prin prisma ratei somajului care a crescut mai puternic la femei (de la 4.4% in 2008 la 6.1% in 2013) decat la barbati (de la 6.5% la 7.3% in 2014).

La sfarsitul anului 2014, numarul contractelor pe durata determinate a fost de 253515 (aproximativ 4%), din care 101643 (aproximativ 5%) contracte part-time pe durata determinate (conform datelor de la inspectia Muncii).

Somajul este mic si rata de angajare a crescut, dar este inca sub media europeana. Instructiunile pietei Muncii, incluzand Dialogul Social si serviciile de ocupare, nu functioneaza corespunzator. Agentia Nationala de Ocupare a Fortei de Munca trebuie sa ofere servicii adaptate si personalizate atat pentru cei in cautarea unui loc de munca cat si pentru angajatori. Accesul pe piata Muncii a grupurilor vulnerabile este limitat. Procentajul de tineri neangajati, necuprinsi intr-o forma de educatie sau instruire este aproape de media europeana iar capacitatea de a-i activa in mod adecvat ramane limitata. Abandonul scolar este ridicat, in special la romii si in mediul rural. Programele de remediere si preventie sunt limitate. Pregatirea profesionala este deficitara in ceea ce priveste calitatea, iar participarea la educatia adultilor este foarte scazuta.

*Sursa EUROFOUND Noiembrie 2015." Romania: working life country profile"*

## Relatiile industriale

Dialogul social in Romania a inceput efectiv dupa tranzitia tarii spre democratie inceputa in 1989. Miscarea sindicala a fost complet reformata si au aparut si s-au dezvoltat organizatiile patronale. Dupa 1989, privatizarea companiilor de stat, mii de lucratori s-au confruntat cu pericolul pierderii locului de munca, rezultand o situatie conflictuala tipica relatiilor industriale. Chiar daca s-au opus acestui proces, sindicatele nu au obstructionat sistemul de privatizare. Restructurarea si privatizarea au declansat un declin al numarului de membri sindicali. Odata ce perioada de tranzitie si dezindustrializare s-a apropiat de sfarsit, relatiile industriale au inceput sa fie mai mult orientate catre consens. Contractele colective erau premise la toate nivelele – national, sectorial si de companie. Sindicatele nationale si sectoriale aveau o capacitate mai mare de negociere decat capacitatea sindicatelor de companie care se confruntau deseori cu deficit de know-how si de resurse umane. Aceste circumstante au determinat situatia in care contractele colective nationale si la nivel de ramura erau decisive pentru negocierile salariale la nivel de companie. In 2011, legislatia privind dialogul social s-a schimbat rezultand o noua lege (62/2011) care a anulat negocierile colective la nivel national si a facut practic imposibile negocierile

la nivel sectorial. Negocierile colective la nivel de companie devin mai importante in acest context , dar sindicatele la nivel de companie se confrunta inca cu lipsa de expertiza adecvata si cu criteriile de reprezentativitate cu exigent ridicata impuse prin lege.

*Sursa EUROFOUND Noiembrie 2015.” Romania: working life country profile”*

## **Partenerii sociali**

Sindicatele, organizatiile patronale si institutiile publice joaca un rol important in administrarea relatiilor de angajare, conditiilor de munca si structurilor de relatii industrial. Ei sunt prezenti in organismele de administrare la toate nivelele care include European, national, sectorial, regional (provincial sau local) si companie.

## **Organizatiile sindicale**

La momentul actual, BNS, Cartel Afla, CNSLR Fratia, CSDR si Meridian, cele 5 confederatii nationale reprezentative isi publica documentele oficiale pe website-ul Ministerului Muncii. Impreuna, ei numara 1 432 266 membri din totalul de 4 449 100 angajati (octombrie 2014). Cifrele indica o rata de sindicalizare de aproximativ 30%, care este similar cu cifrele inainte de schimabarile legislatiei de dialog social din 2011. Evidentele ICTWSS estimeaza rata de sindicalizare de 32% in 2008, in timp ce estimarile ILO sunt de 32.2% in 2007; acum este estiamata in jur de 18%.



## **Pricipalele Confederatii si Federatii**

There are five national representative confederations in Romania: CNSLR Fratia, CNS Cartel Alfa, BNS, CNS Meridian and CSDR. The number of representative federations that submitted their documents to the Ministry of Labour in order to be acknowledged as representative is 89.

### **2. Organizatii patronale**

#### **Despre reprezentarea patronala**

Patronii pot in mod liber sa formeze sau sa adere la o oranzatie patronala. O oranzatie patronala poate fia filiata numai la o organizatie superioara din punct de vedere ierarhic.

Efectul acestei prevederi legale a fost disparitia unui numar de confederatii reprezentative. Pana in 2007, 12 organizatii patronale erau recunoscute ca reprezentative si erau acceptate in negocierile colective la nivel national. In 2008, a fost formata Alianța Confederațiilor Patronale din România, ACPR. ACPR a fost creata ca o oranzatie umbrella pentru alte 7 oranzatii patronale. (CNIPMMR, UGIR, ARACO, CoNPR, CPISC, CNPR and PNR).

In 2014, 8 organizatii patronale au fost recunoscute ca reprezentative:

- Confederatia Patronatul Român, PR;
- Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România, CNIPMMR;
- Uniunea Generala a Industriasilor din România, UGIR;
- Uniunea Generala a Industriasilor din România 1903, UGIR 1903;
- Consiliul National al Patronilor din România, CoNPR;
- Confederatia Patronala a Industriei, Serviciilor si Comertului, CPISC;
- Confederația Patronală 'Concordia';
- Confederatia Nationala a Patronatului Roman.

## **Organisme tripartite si bipartite si de concertare sociala**

Dialogul social este organizat la nivel natio9nal, teritorial si sectorial. In asteptarea reformei dialogului social la toate nivelele, consiliul economic si social -CES – organism tripartit pentru dialog social la nivel national, a fost modificat. Dupa schimbarile legislative din 2011 (prin aparitia legii 62/2011), guvernul a parasit CES-ul fiind inlocuit de reprezentantii societatii civile, lucru care, in opinia unora dintre actorii sociali, a transformat CES-ul dintr-o structura formata initial ca organism tripartit intr-o structura bipartita de dialog social. CES este un for consultativ care trebuie consultat

pentru toate proiectele de legi in aria sa de competenta (economie, taxe, munca, protectie sociala, sanatate, educatie, cercetare, cultura si venituri).

Legea 62/2011 a prevazut formarea unei noi structuri de dialog tripartit – Consiliul National Tripartit pentru Dialog Social – CNPDS, un organism tripartit consultativ format din reprezentantii organizatiilor patronale, reprezentantii organizatiilor sindicale, reprezentantii guvernului, ai bancii nationale si presedintele CES. CNTDS este un forum consultativ in care se stabileste salariul minim la nivel national, se analizeaza strategii guvernamentale si programe sau se solutioneaza prin dialog tripartit dispute de ordin economic si social. Cu diverse ocazii, sindicatele au acuzat guvernul ca nu se implica cu regularitate in activitatea CNTDS si nu pregateste in mod adecvat intalnirile tripartite, obstructionand astfel dialogul social.

La nivel local, comisiile de dialog social sunt organizate la nivel de prefectura. Participantii sunt reprezentantii administratiei locale, reprezentanti locali de la fiecare confederatie sindicala si patronala reprezentativa la nivel national, ca si orice alti actori relevanti a caror prezenta trebuie, insa agreata in prealabil.

La nivel sectorial, comitetele de dialog social tripartit sunt constituite la nivelul a 17 autoritati sau institutii cum sunt: Ministerul Muncii, Ministerul de Finante, Ministerul Sanatatii sau alte institutii de acelasi fel.

### **Autoritatile publice implicate in reglementarea locurilor de munca**

In Romania, autoritatile publice si institutiile active in zona relatiilor industriale sunt urmatoarele:

Consiul National Tripartit pentru Dialog Social (CNTDS) este un organism tripartit consultativ format din reprezentantii organizatiilor patronale, reprezentantii organizatiilor sindicale, reprezentantii guvernului, ai bancii nationale si presedintele CES.

Consiliul Economic si Social (CES) este o institutie nationala formata din reprezentantii societatii civile, reprezentantii sindicatelor reprezentative si a organizatiilor patronale reprezentative care trebuie consultate pentru orice schimbare legislativa cu implicatii in domeniul economic, social sau fiscal.

**Ministerul Muncii** este autoritatea publica responsabila pentru protectie sociala, ocupare/somaj, mobilitatea fortei de munca si dialog social (mai tarziu responsabilitatea dialogului social a fost transmisa catre Ministrul pentru dialog Social).

Ministerul Muncii este insarcinat cu elaborarea si aplicarea politicilor si strategiilor referitoare la incluziune sociala, protectie sociala, ocupare si piata muncii. O serie de institutii publice responsabile pentru conditiile de munca sunt coordonate de Ministerul Muncii (Inspectia Muncii, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, Casa Nationala de Pensii). Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca supravegheaza aplicarea strategiilor de ocupare si educare profesionala, precum si implementarea masurilor de protectie sociala in caz de somaj.

Inspectia Muncii supervizeaza si controleaza aplicarea de catre angajatori a legislatiei muncii, privind conditiile de munca, sanatate si securitate la locul de munca si alte prevederi legale.

Desi nu sunt instante specializate pe litigii de munca, litigiile/conflictele din acest domeniu pot fi initiate prin actiuni adresate instantelor existente, in cadrul acestora existand sectii specializate pentru aplicarea legislatiei muncii.

Pentru rezolvarea conflictelor dintre angajatori si salariati, noul Cod Civil a introdus si o prevedere prin care este obligatoriu sa treca printr-o procedura de mediere. Dupa completarea acestei sesiuni informative, partile pot decide daca apeleaza sau nu la mediere pentru un conflict sau prezinta cazul in fata Curtii.

**Ministerul Muncii** este autoritatea in domeniul securitatii si sanatatii in munca. Ei sunt de asemenea responsabili cu strategiile si politicile ca si cu monitorizarea legislatiei precum si cu verificarea modului in care este realizata prevenirea in domeniul securitatii si sanatatii la locul de munca.

**Ministerul Sanatatii** este autoritatea cheie in domeniul asistentei sanitare publice care elaboreaza si reglementari in domeniul protectiei sanatatii la locul de munca. Ministerul Sanatatii supravegheaza sanatatea lucratorilor si este responsabil in ceea ce priveste pregatirea profesionala in domeniul medicinei muncii.

Inspectia Muncii controleaza aplicarea prevederilor legale privind sanatatea si securitatea la locul de munca prin implementarea de programe ce privesc riscurile profesionale si, in acest sens, face investigatii si aplica sanctiuni atunci cand este cazul.

In fine, Institutul National de Cercetare privind munca si protectia sociala ofera suport stiintific si de cercetare pentru constituirea politicilor in domeniul sanatatii si securitatii la locul de munca.

*Sursa EUROFOUND Noiembrie 2015." Romania: working life country profile"*

## **Reprezentarea salariatilor la locul de munca**

La locul de munca, reprezentarea salariatilor este asigurata de organizatiile sindicale la nivelul companiilor. In Romania, nu exista comitete de intreprindere sau alte organisme care ar putea sa asigure reprezentarea salariatilor la acest nivel. Oricum, sindicatele pot fi formate in companii care au cel putin 15 salariati, lasand salariatii angajanti in companii mai mici practic fara posibilitatea niciunui fel de reprezentare legala. In companiile cu mai mult de 20 de salariati in care nu exista organizatie sindicala, lucatorii sunt reprezentati prin reprezentantii salariatilor.

In 2005 a fost introdusa legal constituirea Comitetelor de Intreprindere Europeana, dar legea este aplicabila numai companiilor cu intindere la nivel european.

*Sursa EUROFOUND Noiembrie 2015." Romania: working life country profile"*

### **Legislatia privind informarea si consultarea in Romania,**

Legislatia privind informarea si consultarea in Romania, consiste intr-un pachet de legi care reglemewnteaza mai mult sau mai putin, toate aspectele acestui process, respective defineste partenerii si beneficiarii, etape si succesiunea, procedure, particularitati, etc. Legile principale sunt:

- Lgea 467/2006 – privind informarea si consulatarea salariatilor;
- Legea 53/2003 – Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea 217/2005 privind constituirea, organizarea si functiuonarea Comitetelor de Intreprindere revizuita prin Legea 186/2011;
- Legea 62/2011 – Codul de Dialog Social;
- Legea 188/1999 privind statutul functionarilor publici.

**Transpunerea directivelor Comunitatii Europene privind informarea si consultare in legislatia romaneasca+**

Directiva EC	Legislatia romaneasca
Directiva 98/59/EC privind concedierile colective	Law 53/2003-Codul Muncii
Directiva 94/45/EC privind infiintarea Comitettelor Europene de Intreprindere	Law 217/2005 privind constituirea, organizarea si functionarea Comitetelor Europene de Intrepridere impreuna cu modificarile aduse prin Legea 186/2011
Directiva 2002/14/EC privind informarea si consultarea	Law 467/2006 privind informarea si consultarea salariatilor

## Metodologia utilizata

In general, reprezentarea salariatilor la nivel de companie, este sarcina organizatiilor sindicale din companii si in mod logic, reprezentantii acestor organizatii sunt cei mai implicati in procesul de informare si consultare.

:

CNSLR- FRATIA a implementat ancheta in cadrul proiectului INVOLVE folosind urmatoarea metodologie:

- There were a few preparatory restricted trade union meetings organized by OBES in Athens to fix the template of the questionnaire to be used; an English version was send in Romania and was translated in Romanian
- Interviews were carried out by an expert from the IESS side.
- The trade unions responsible aimed to be involved in survey received by mail general information about the Involve project
- The expert visited the trade union at their workplace. All interviews were face to face. In most cases participated more than one members of the Board of the trade union interviewed.
- The occasion of having the interview was used at the same time to diffuse information about the provisions of the legislation and for offering consultancy on specific problems they face.
- There are 11 interviews collected using the above methodology.
- Lists of the persons interviewed and companies, in which information and consultation practices were examined, are available in Annex at the end of the report.
- Au fost cateva reuniuni sindicale restranse organizate de o OBES in Atena pentru a fixa modelul chestionarului care va fi utilizat; o versiune in limba engleza a fost transmisa in Romania si tradusa in limba romana;
- Interviuurile au realizate de un expert din partea IESS;
- Reprezentantii sindicali vizati pentru a fi inclusi in ancheta au primit prin e-mail informatii generale despre proiectul INVOLVE;
- Expertul a vizitat sindicatele la locurile lor de munca. Toate interviurile au fost prin discutie directa, fata in fata, in cele mai multe cazuri participand mai mult decat un membru din organismele de conducere ale sindicatului interviuat;
- A fost folosita ocazia realizarii acestor interviuri pentru a difuza informatii privind prevederile legislative si uneori pentru a oferi consultanta pentru problemele cu care sindicatele respective se confruntau;
- Au fost realizate prin aceasta metoda 11 interviuri;
- Lista persoanelor interviuate si a companiilor si ce fel de practice priuvind consultarea au fost examinate reprezinta informatii care sunt disponibile in anexa de la sfarsitul raportului.

Cu toate ca numarul de interviuri a fost 11, imaginea generala este una caracteristica pentru societatile mari (mai mult de 500 de salariatii), pentru ca acopera un interval larg

de sectoare, si moduri de detinere a capitalului. Din cele 11 companii intervievate, 2 sunt din sectorul metalurgic, 1 din sectorul de prelucrare a metalului, 1 din industria petrochimica, 1 din industria sticlăriei, 1 din industria lemnului, 1 din industria cimentului, 1 din industria alimentara, 1 din distributia de energie si 2 din comert. Ancheta nu acopera intreprinderile mici si mijlocii.

In capitolul urmator va prezentam sumarul pentru fiecare intrebare.

## Sinteza si raspunsurile la chestionare

1. Există un acord scris între angajator si sindicat, stabilind detaliile practice de informare si consultare? Dacă da, ce contine?

**7 din cele 11 sindicate chestionate au răspuns că nu există nici un acord dedicat între conducerea companiei si sindicat privind informarea si consultarea, dar ca exista clauze în acordurile colective referitoare la acest subiect..**

**Doar in 2 cazuri- Carrefour si EON- exista un acord special în ceea ce priveste informarea si consultarea si int-o situatie- LUKOIL- există referire specială în agenda oficială a director general (sedinta periodice regulate cu sindicatele).**

**În termeni de cultura relatiilor industriale, se pare că în România prevederile existente în acordurile colective sunt suficiente pentru a îndeplini obligatia legală privind informarea si consultarea. Trebuie să spunem că, în conformitate cu legislatia românească, procesul de informare si consultare este unul obligatoriu - dar nu există nici instrumente obligatorii sau procedure concrete de urmat.**

2. Cu ce fel de situatii caracteristice modificărilor în ocuparea fortei de muncă, care necesită proceduri de informare si consultare s-a confruntat compania sau societatea (si când?)

***Sindicatele a făcut referire la o gamă largă de situatii, cum ar fi:***

- a. concedieri în masă***
- b. Crearea de sau închiderea unui departament sau punctul de lucru***
- c. Introducerea de noi tehnologii sau tehnologii în schimbare***
- d. contracte de muncă atipice (fixa contract de part-time termen sezonier, etc)***
- e. Transferul unei părți a personalului la o altă companie***
- f. Unificarea departamentelor***
- g. schimbare majoră în portofoliul de productie***
- h. Închiderea unor fabrici ateliere magazine***
- i. Inchiderea companiei***
- j. Schimbarea sistemului de plăți***

3. Care au fost principalele probleme cu care a trebuit să va confruntati?  
**Răspunsurile la această întrebare sunt patru categorii:**



- **7 răspunsuri menționate la problemele pe care le au în ceea ce companiile lor sunt în principal în cauză, vorbind concedierilor după închiderea uzinelor de lucru (fabrici de magazine)**
- **2 răspunsuri menționate la înghețarea salariilor**
- **1 răspuns spune că informația se face după luarea deciziilor**
- **1 răspuns menționat non temporar concediu plătit, din cauza reducerii cererii.**

4. Informarea a precedat luarea deciziei angajatorului sau angajatorul a anunțat doar o decizie deja stabilită? Ați fost chemați pentru informare și consultare?
  - **9 din 11 de oameni intervievați au răspuns pozitiv la ambele părți a întrebării**
  - **Într-un caz -TMK Artrom - a existat doar informații, dar nu consultare**
  - **Într-un singur caz - Metro- răspunsul a fost total negativ**
5. Din a cui inițiativă a avut loc informarea? Unde s-a desfășurat? Cine a participat din fiecare parte (angajat / angajator)? A existat o agendă și cine a pregătit-o?

**În toate situațiile, inițiativa a fost angajatorului, site-ul procesul se execută într-o sală de ședințe a companiei;**

**• În ceea ce privește reprezentarea în cadrul reuniunii:**

- **Angajatorul este, de obicei, reprezentat de directorul general, dar, în unele cazuri, de către Managerul financiar sau Managerul de Resurse Umane, sau un avocat al companiei și (în funcție de caz) de către responsabilul (manager) al departamentului sau punctului în cauză de lucru**
- **Angajații sunt reprezentați de o delegație stabilită de către sindicatele reprezentative (de obicei 3-6 persoane).**

**• Ordinea de zi este, de obicei, avansată de inițiator (angajator) și a convenită împreună cu sindicatele**

6. V-a informat în scris angajatorul dumneavoastră folosind informații analitice și documentate cu privire la modificările de mai sus-menționate referitoare la relațiile de muncă?
  - **În 10 din 11 de cazuri, angajatorul a oferit informații scrise: în 7 cazuri, informațiile livrate au inclus elemente analitice, în două cazuri, detaliile au fost transmise la solicitarea -EON specială**

si ARCELOR MITTAL- într-un singur caz a fost doar informatii generale, fără a Metro details- relevante

- Într-un caz -Luck ulei- nu a existat nici o informatie de suport

Ati cerut informatii analitice, din proprie initiativa, atunci când, de exemplu, au existat zvonuri că ar fi de restructurare sau de concedieri? Pe ce probleme ai cerut informatii?

**În toate cele 11 companii au existat solicitări de informatii după zvonuri cu privire la probabilitatea de închidere a punctelor de lucru asociate cu concedieri.**

7. Ati solicitat asistenta unui expert sau a unei terte părți (de exemplu, un economist, un avocat sau inginer)? Ce fel de asistentă ati primit?
  - **În 5 cazuri din 11, răspunsul a fost negativ, mai ales, pentru că intervievatii au declarat că au primit expertiza in interiorul sindicatelor**
  - **În alte 6 cazuri, a existat o cerere de expertiză pe probleme de economie si juridice, dar numai în două situatii - Carrefour si Arcelor Mittal - expertii au fost plătitii de companie.**
8. Ai avut vreo obiectie cu privire la procedura de informare a urmat? Ce proces juridic te-ai angaja (Inspectia Muncii, Ministerul Muncii, Curtea de justitie, etc.)?
  - **În 6 companii din cei 11 participanti la studiu, nu a existat nicio obiectie cu privire la procedura de informare utilizată.**
  - **Într-o societate -EON- exceptia a fost solutionată în urma unor discutii între syndicate si administratie**
  - **Într-o societate -Metro - sindicatul a avut obiectii, dar nu a folosit nici un alt instrument de presare**
  - **In trei companii- Carrefour, Arcelor Mittal si NIKMOB- sa înregistrat oficial un conflict de munca solutionate-intoate cazurile- prin procedura de mediere;**
  - **Deasemenea sindicatul din NIKMOB a înregistrat plângere la inspectia muncii.**
9. Au fost informatiile primite satisfăcătoare? Au făcut acestea referinta la situatia economică a societății, la evolutiile ocupării fortei de muncă si a posibilelor modificării în contractele de muncă sau de concedieri?
  - **În 6 cazuri, din 11, informatiile au fost ok**
  - **In 4 companii -EON, Carrefour, Arcelor Mittal si NIKMOB - procesul de informare a fost îmbunătătit si a devenit să fie**

satisfăcătoare, după solutionarea litigiului dintre administratie si a muncii.

- Într-una dintre societati -Metro- situatia rămâne în continuare rea procedura de informare fiind una numai formală.

10. Ati transmis informatiile pe care le-ati primit de la angajator salariatilor si cum ati realizat acest lucru?

**Toti cei 11 de sindicalisti intervievati au declarat că au transferat informatii au primit de la conducere catre angajati prin intermediul mai multor întâlniri directe cu lucrătorii si I Adunarea generală a sindicatului. De asemenea, ei au afisat informatii la avizier sau în locuri special dedicate. Sindicatele de la Carrefour au folosit rețeaua de e-mail. La Lukoil, în portalul web al companiei este o sectiune dedicată pentru sindicat.**

11. V- a dat angajatorul dumneavoastră informatii care, conform celor spuse de el, erau confidentiale,? Vi s-au explicat motivele de confidentialitate si cât timp ar dura caracterul confidential? Ati avut probleme?

- În 5 situatii din 11 - nu a fost cazul -Societatea nu a dat informatii confidentiale
- În celelalte 6 cazuri angajatorul a dat informatii confidentiale, dar acest lucru nu a generat nici o problemă.
- În două cazuri -NIKMOB si Metrolo- a fost raportat că societatea a folosit pretextul confidentialității, în scopul de a ascunde informatiile relevante.

12. În cazul incare angajatorul dumneavoastră v-a furnizat informatiile solicitate, cât de mult timp v-a trebuit să examinati datele furnizate, în scopul de a va forma si exprima părerile si opiniile dumneavoastră în timpul consultării?

**Toti respondentii au declarat că au avut suficient timp pentru a analiza informatiile si de a reactiona in consecinta; perioada necesară a fost diferită, în functie de complexitatea problemei, de la 2 ore până la câteva zile sau chiar o săptămână.**

13. Ati cerut în scris lămuriri cu privire la informatiile primite? V-a răspuns angajatorul în scris, astfel incat sa fiti pregatit pentru consultare?

- În 3 companii –Heidelberg ciment, Likoil si SA Bergenbier Ploiesti- sindicatul a răspuns că nu era necesar să se solicite detalii suplimentare, deoarece informatiile au fost satisfăcătoare de la început
- În alte 7 companii, syndicatele au declarat că au cerut lămuriri si le-au primit, chiar dacă, în câteva cazuri, au trebuit să repete cererea

• **Într-un caz -Metro -chiar după solicitarea de clarificare informațiile furnizate de companie au fost cu caracter general, fără detaliile necesare.**

14. În cazul în care a avut loc o consultare cine a participat de fiecare parte? Cine a stabilit agenda cu probleme care urmează să fie discutate?

**În toate cele 11 companii participante la acest sondaj am primit răspunsul ca un proces de consultare s-a derulat. De obicei, compania a oferit facilitățile pentru întâlnire și a inițiat procesul. Ordinea de zi a fost propusă de initiator și a fost negociată și convenită de către părți ambele.**

**La acest tip de întâlniri de la angajator a participat o echipă anume: Directorul general sau un reprezentant al acestuia, Director economic (sau responsabil) Managerul de resurse umane (sau responsabil), un consilier juridic și în funcție de specific- un consilier tehnic.**

**Salariatii au fost reprezentați de o delegație stabilită de sindicatele reprezentative (de obicei 3-6 persoane).**

15. Cât timp a durat consultarea? A existat un proces-verbal în scris semnat de angajator și angajați? Ați cerut ajutor unui expert sau a unei terțe părți?

- **In 10 cazuri din 11 a fost o întâlnire de o zi cu durata de la o oră și jumătate până la patru ore**
- **Într-un caz -VARD Tulcea - au existat mai multe întâlniri pe parcursul unei perioade de o săptămână**
- **În toate cazurile au existat minute pentru fiecare sesiune, semnate de ambele părți, cu excepția unui caz- Lukoil- unde minutele suntținute de către un responsabil special, dar nu sunt semnate.**

16. Ați cerut angajatorului răspunsuri justificate pentru opiniile pe care le-ați exprimat în timpul consultării? Au contat opiniile dumneavoastră? Ați primit răspunsurile?

**În toate cazurile sindicalistii au solicitat răspunsuri justificate la opiniile exprimate cu timpul consultării. Ei au primit răspunsurile solicitate, cu excepția unui caz - compania Metro- care a ignorat acest tip de cereri.**

17. Cu excepția procedurii de consultare, ați reușit să generați alte forme de presiune asupra angajatorului (presiune sindicală, aliați în comunitate, presiunea politică, Ministerul Muncii, Inspectoratul Muncii etc.)?

- **În 5 cazuri din 11 companii răspunsul a fost negativ - nu a fost necesar**
- **În 4 cazuri -Carrefour, Vard Tulcea, ulei Luca și EON- acolo s-a folosit numai presiunea sindicală**
- **În 2 cazuri - Arcelor Mittal și Metro - s-au înregistrat conflicte oficiale de muncă.**

18. Cum apreciați rezultatele informării și consultării? Au avut opiniile dumneavoastră, exprimate în timpul consultării, rezultatul de a contribui în influențarea sau modificarea deciziilor luate de angajator privind modificări în organizarea muncii sau contracte de muncă?

- **Doar în două cazuri din 11 rezultatul a fost apreciată ca fiind nesatisfăcătoare**
- **Celelalte 9 din 11 răspunsuri a estimat că informarea și consultarea a influențat deciziile cu privire la schimbările în organizarea muncii și a contractelor de muncă. Chiar dacă aceste rezultate nu au fost pe deplin satisfăcătoare pentru muncitori, ei încă mai sunt un semn pozitiv că informațiile și consultarea pot fi utilizate și să aibă rezultate concrete, în scopul de a îmbunătăți condițiile de lucru. Un alt lucru pozitiv este faptul că procesul de informare și consultare se referă la combaterea efectului de zvonuri periculoase**

19. Ați încheiat la un acord privind deciziile angajatorului în viitor?

- **Patru răspunsuri din 11 spun că acordul încheiat în timpul procesului de consultare a fost inclus în contractul colectiv de muncă.**
- **Într-un singur caz a existat un acord verbal (respectat) - Carrefour**
- **În trei cazuri- VARD Tulcea, EON și Lukoil- a existat un acord scris**
- **În alte trei cazuri, nu a existat nici un acord pentru viitoarele decizii NIKMOB. TMK Artrom și Metro.**

20. Ce sfaturi practice ar da sindicalistilor care se confruntă cu situații similare?

**Sfaturile oferite se referă la diferite aspecte referitoare la informare și consultare, de exemplu:**

- **Abordarea într-un mod serios a procesului de consultare și informare**
- **Organizarea unor puternice acțiuni sindicale**
- **Construirea unui sistem eficient de informare internă**
- **Utilizarea de experți, (economisti, juristi, specialiști în marketing)**
- **Coordonarea cu alte sindicate și structuri sindicale (federatii, organizații județene)**
- **Unitate și solidaritate**
- **Solicitarea permanentă de informații pentru orice aspect, chiar dacă aceasta nu pare a fi importantă**
- **Îmbunătățirea cunoștințelor în probleme juridice, fiscale și de marketing**
- **Consemnarea în minute scrise a discuțiilor din toate întâlnirile.**
- **Să fie cât mai transparent și corecti cu colegii lor**

21. Ce procese și mijloace au folosit reprezentanții lucrătorilor să informeze toți angajații cu privire la rezultatele informării și consultării?

**Din nou aici, toți respondenții au identificat discuțiile directe (în timpul întâlnirilor dedicate sau adunare generală a sindicatului) și afișarea**

**unui anunt ca cele mai potrivite modalități de informare a angajatilor cu privire la rezultatele informării si consultării. La Carrefour si Lukoil rețeaua de posta electronică a fost mentionata de asemenea.**

22. In cazul în care angajatorul nu v-a oferit informatiile pe care le-ati solicitat sau arefuzat procedura de informare si consultare a-ti procedat la demersuri juridice in instanta? Dacă da, care exact si ce a fost rezultatul? Au existat sanctiuni pentru angajator si, dacă da, care?

**Toti respondentii (11 din 11) au răspuns la această întrebare într-un mod negativ: nu a existat nici un refuz explicit din partea angajatorului.**

23. Considerati că aceste sanctiuni au fost eficiente, disuasive si proportionale cu gravitatea infractiunii referitoare la relatiile de munca? Au existat sanctiuni in toate situatiile?

**Nu a fost cazul**

24. În cazul în care societatea apartine unui grup multinational de societăți, în care există o CEI\* ati informat comitetul european de întreprindere? subiectul a fost discutat în cadrul CEI\*? A luat in discutie Comitetului restrâns CEI\* subiectul cu conducerea centrală a grupului într-o sedintă de informare si consultare pe baza unui raport al conducerii centrale? Ati fost chemat să participati la această întâlnire? V-ati informat angajatii cu privire la rezultatele intalnirii?

→ **Doar opt din cele 11 companii de participanti la acest studiu au luat CEI\*:**

- În cinci cazuri - a fost o discutie în ceea ce priveste problemele din diviziile românești IN cadrul ale Comitetului restrâns al CEI\*; în două cazuri, aceste dezbateri au fost considerate ca fiind formale (Metro si EON). Oricum, în ceea ce priveste decizia concretă, se consideră că singurul moment util pentru schimbarea deciziilor este în timpul procesului de consultare locală
- În două cazuri - respondenti au declarat că nu a existat nici o problemă efectivă care urmează să fie discutate în comisie CEI\* restrânsă

→ În 7 din cele 8 situatii, există unul sau mai multi reprezentanti din fabricile din România si în 5 cazuri, există un reprezentant român în cadrul comitetului restrâns CEI\* (Carrefour, Arcelor Mittal, EON, VARD Tulcea si Metro).

→ Într-o situatie BERGENBIER SA nu a fost decât la Ploiesti o tentativă(nereusita deocamdata) de a crea un CEI\*.

→ Într-un alt caz -LUKOIL- există o situatie diferită; în interiorul acestei companii multinationale există sindicat international, dar nu si CEI\*.

**\*CEI= comitet european de intreprindere**

25. In case the company belongs to a multinational grouping of companies, in which there is a EWC have you informed the EWC? Has the subject been discussed in the EWC? Has the EWC restricted Committee discuss the subject with the central management of the

grouping in a meeting of information and consultation based on a report of the central management? Have you been called to participate in this meeting? Have you informed employees about the results?

- **Only eight out of 11 companies participants of this survey have got EWC:**
  - **In five cases – it was a discussion concerning the problems from Romanian divisions inside of EWC restricted Committee; in two cases this debates was considered as formal (Metro and EON). Anyhow, concerning the concrete decision, it is considered that the only useful moment for changing decision is during local consultation process**
  - **In two cases – respondents said that there wasn't any effective problem to be discussed in EWC restricted committee**
- **In 7 out of 8 situations, there is one or more representatives form Romanian plants and in 5 cases there is a Romanian representative in the EWC restricted committee (Carrefour, Arcelor Mittal, EON, VARD Tulcea and Metro).**
- **In one case- Bergenbier SA Ploiesti- there was only a tentative to set up an EWC.**
- **In another case -LUK OIL- there is a different situation; inside this multinational company there is an international Trade union, but not EWC.**

26. Ce dificultăți sau obstacole ati întâmpinat datorită legislației, sistemului administrativ, sau sistemului juridic, în general?

**Aproape toti reprezentantii sindicatelor participante la acest studiu a considerat că noul cod al muncii si codul dialogului social, adoptată în România în anul 2011 sunt ostile pentru angajati si sunt obstacole reale pentru dezvoltarea dialogului social. Lipsa unor sanctiuni eficiente pentru angajator care încalcă minime de muncă este o altă dificultate importantă..**

27. Ce ati sugera altor sindicalisti care se confruntă cu probleme similare?

**Majoritatea răspunsurilor la această întrebare spun că este foarte important să fie bine organizate ca sindicatele si să aibă bune abilități de negociere; cooperarea între sindicate si solidaritatea sunt considerate de asemenea foarte importante.**

**Pentru reprezentantii sindicali recomandarile au fost a fost:**

- **seriozitate**
- **răbdare**
- **atenție**

- **tenacitate**
- **Bun prestigiu profesional**
- **implicare**
- **combativitate**



# Concluziile raportului privind Romania

Pe baza examinării răspunsurilor celor 11 interviuri vom încerca să realizăm o prezentare generală în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor din România.

## 1. Context

Chiar dacă ultimele cifre despre economia românească arată că "situația macroeconomică este stabilă, cu o inflație scăzută și deficite externe mici" \*\*\* și "România a avut una dintre cele mai mari creșteri în Uniunea Europeană" \*\*\* situația angajaților din România rămân încă proastă. Conform ultimului raport al Comisiei Europene o "Sărăcia și excluziunea socială se numără printre cele mai ridicate din Uniunea Europeană" și "Transferurile sociale au un impact limitat asupra reducerii sărăciei și furnizarea de servicii sociale este insuficientă". În urma modificărilor legislative din 2011, dialogul social a fost grav deteriorat. Din altă parte, trebuie să spunem că efectele crizei sunt vizibile în economia românească, în principal în ceea ce privește Companiile multinationale care se confruntă cu puternice restructurări. La nivel de companie efectele procesului de restructurare se manifestă prin mai multe schimbări efective:

- modificări de proprietate (achiziții și fuziuni)
- Schimbări operationale (subcontractare, activitate- reorientarea producției, relocarea, închiderea punctului de lucru și / sau fabrici)
- De lucru schimbări organizationale (nou-atipic contracte de muncă, disponibilizări, timp de schimbare, rotația locului de muncă, etc de lucru)

Aceste schimbări împreună cu noua legislație adoptată în 2011 (noul Cod al Muncii și Codul de Dialog social) au afectat puternic evoluția relațiilor industriale.

\*\*\* - [Http://www.worldbank.org/en/country/romania/overview](http://www.worldbank.org/en/country/romania/overview)

## 2. Informarea și consultarea în practică

În principal, vorbind despre zona angajatorilor, în România, cultura de informare și consultare este slabă. IT-ul este văzut cu mult mai mult ca "modă" Europei sociale decât ca o necesitate obiectivă. Cu toate acestea, chiar și în cazul în care nu există nici o practică de acorduri specifice care abordează această problemă, există dispoziții comune specifice cu privire la informarea și consultarea în contractele colective de muncă. Situația în sine este încă nesatisfăcătoare, iar acest lucru se datorează, din următoarele motive:

- Legislația, care este confuză, fragmentată și în continuă schimbare (care afectează în sens negativ angajații). Acest lucru face dificil pentru sindicaliști să urmărească și să pună în valoare efectivă a drepturilor lucrătorilor și să instituie instrument pentru exercitarea acestui drept.
- Transpunerea formală a directivelor CE referitoare la informare și consultare. Legea nr 467/2006, este chiar -în proporție de 80%- un copy-paste a traducerii în limba română a textului directivei. Secțiunea de sancțiuni, cu excepția a 3 aspecte foarte limitate, nu prevede practic sancțiuni pentru încălcarea prevederilor legii. În acest fel, legislația nu sprijină în practică aplicarea directivei.
- Atitudinea negativă generală- sub diferite prețuri- din partea angajatorului vis a vis de informare și consultare, și legislația insuficientă în ceea ce privește obligațiile concrete. Se pare că voința de a decide fără a informa pe cineva prevalează pentru ei (angajatorii) în raport cu construirea de relații industriale pozitive la locul de muncă.

Acest fapt este o realitate chiar dacă în urma rezultatelor studiului, se observă că, în majoritatea cazurilor deciziile au fost luate după ce informarea a avut loc. Au existat 2 cazuri, în cazul în care decizia a precedat informația; În plus, trebuie să spunem că sondajul nu a investigat companiile de mărime mică și mijlocie, unde situația este dramatică. În două cazuri, informația nu a fost substanțială.

• Consultarea este o etapă distinctă. În practică, deși, în multe cazuri, este confundată cu informarea sau cu procesul de negociere colectivă. Este foarte interesant faptul că toți cei intervievați au răspuns, această consultare a fost efectuată. În practică, obligația de consultare este mai vizibilă decât cea a informării și nerespectarea acestei obligații este în mod clar sancționată. Trebuie să subliniem că nu se poate efectua un proces de consultare în mod corespunzător, fără informații bune. De asemenea, situațiile care necesită consultare sunt mai puțin frecvente.

## Reprezentarea muncitorilor

În România nu există nici o tradiție și nici un suport legal pentru o bună funcționare consiliilor de lucru. În schimb, există o foarte puternică tradiție a sindicatelor la nivel de companie. Aceasta este caracteristica principală a organizării sindicatelor din România și asigură orice formă de reprezentare a lucrătorilor la acest nivel. Cu toate că restricțiile introduse pe reprezentativitatea prin codul dialogului social -Legea 62 al 2011- se poate asigura în mod eficient exercitarea dreptului la informare și consultare la nivel de companie.

Detaliile practice privind procesul de informare și consultare

În toate cazurile întâlnirile au loc în birourile companiei și ordinea de zi este avansată de către angajator și a convenită cu reprezentanții sindicatelor.

Informațiile primite sunt în cele mai multe cazuri în scris dar rareori analitice și documentate. 6 din 11 dintre respondenți la sondajul au evaluat informațiile primite ca fiind satisfăcătoare și alte 4 au apreciat că informațiile au fost îmbunătățite în timpul procesului și au devenit satisfăcătoare, după soluționarea litigiului dintre partenerii sociali. Timpul pentru a examina datele furnizate și pentru pregătire în vederea consultării consultării pare să fie suficient. Mai multe clarificări cu privire la informațiile primite au fost oferite după solicitări specifice.

Recurgerea la clauza de confidențialitate a fost utilizată în 6 cazuri iar în 2 situații pare să ofere un pretext pentru a omite informații, invocând că managementul a trebuit să-și păstreze aceste informații din motive de confidențialitate. Reacția a sindicatelor prin presiuni specifice a fost limitată. Numai în 3 situații s-au înregistrat conflicte oficiale de muncă și nici un caz acțiune în instanță.

Consultarea între reprezentantul(ii) (conducerii și sindicatul este, în general mai eficientă iar timpul necesar se situează în jurul valorii de 3 ore; numai într-un singur caz, au fost mai multe întâlniri timp de 5 săptămâni.

Cu o singură excepție, în marea majoritate a situațiilor examinate, la opiniile exprimate de sindicate s-au dat răspunsuri justificate și documentate.

Expertii utilizați de regulă sunt avocații și economiștii.

Transmiterea informațiilor către restul angajaților companiilor pare să fie un proces standard prin întâlniri directe și afisarea în locuri special amenajate, în interiorul locului de muncă.

De asemenea, este o obișnuință ca sindicatul de baza din companie să utilizeze o gamă largă de măsuri pentru a crea presiuni asupra conducerii (prin crearea de alianțe, abordarea societății), sau să întreprindă acțiuni sindicale, cum ar fi greve, amenințarea de greve.

Analiza rezultatelor cazurilor individuale raportate în sondaj arată că rezultatele procedurilor de informare și consultare influențează în mai mare măsură deciziile de management, atunci când există suficient timp pentru consultare, când există procese-verbale scrise, în care sindicatul a avut asistența unui avocat.

#### 5. Companiile Europene (Dimensiunea europeană)

Cu toate că comitetul european de întreprindere ar trebui să fie o practică, în toate companiile multinationale doar 8 din cele 11 companii intervievate aceste comitete reprezintă realitatea. O singură societate-NIKMOB- nu este o multinațională, într-o altă -Brgenbier- a existat o tentativă nereușită de a stabili un comitet european de întreprindere iar într-o altă companie - Lukoil - există o situație specială diferită. În această companie există un sindicat internațional (pare a fi ceva specific pentru companiile rusești)

Cu toate că CEE există deja de un număr de considerabil de ani - vorbind în principal, la nivelul Uniunii Europene în ansamblul său-, nu este o practică de coordonare a acțiunii la nivel național și european. Dacă discutăm această problemă de la nivel local la nivel național pare să fie considerată ca fiind un lucru formal, fără nici un efect real pentru locurile de muncă în cauză. Situația este mai dificilă atunci când nu există o reprezentare directă în comitetul european de întreprindere din țară.

#### 6. sancțiuni

Sanctiunile în cazul încălcării din Directiva 2002/14 - transpusă în legislația românească prin Legea nr 467/2006 - nu sunt "eficiente, disuasive și proporționale"; Motivele sunt:

- Situațiile care pot fi sancționate, potrivit legii, sunt rare și greu de dovedit.
- Quantumurile sancțiunilor sunt foarte mici -între 210 și 11000 Euro
- Nu este clar cine are dreptul să stabilească aceste sancțiuni
- Sistemul juridic durează prea mult timp pentru a judeca un caz și a emite hotărârea respectivă, ceea ce o face ineficientă.
- 

#### 7. Sfaturi pentru alți sindicaliști

Consiliere participanților la sondaj colegilor lor privind informarea și consultarea include:

- să fie organizati să asigure unitatea și solidaritatea
- Reprezentanții trebuie să fie persoane cu un prestigiu profesional bun care are o capacitate mare de a înțelege toate situațiile.
- Să fie foarte strict și disciplinați în ce privește procedura de păstrare de minute scrise acordând o atenție ridicată acestora.
- Să studieze legislația, să cunoască bine drepturile și procedura de informare și consultare, pentru a dezvolta în mod continuu abilitățile de negociere și consultare.
- Să utilizeze experți economici împreună cu avocați, să solicite în scris informații pentru documentare și să încheie procese verbale scrise.
- Să fie combativi folosind argumente documentate.
- Să fie fermi și tenace, să se așeze în jurul unei mese cu conducerea și să discute fără a face pași înapoi.
- Să fie transparente și să comunice ferm și permanent cu restul lucrătorilor.

## Concluzii

În România procesul de informare și consultare nu este în întregime bine înțeles, dar este destul de susținută în mod satisfăcător de către sistemul juridic. Nu toți reprezentanții lucrătorilor știu cum și cât de mult ar trebui să-și exercite dreptul de informare și consultare.

Pentru a putea avea efecte bune o îmbunătățire a legislației, în principal, în ceea ce privește reprezentarea lucrătorilor și clarificarea autorităților specifice de sancțiuni în caz de încălcare a Legii nr 467/2006 privind informarea și consultarea, este necesară.

Organizațiile sindicale ar trebui să dezvolte programe, în scopul de a sensibiliza, cunostintele și aptitudinile sindicalistilor în ceea ce privește dreptul la informare și consultare. Rezultatele acestui proiect vor fi utile, dar sunt necesare alte instrumente suplimentare - module de instruire și sesiuni, manuale dedicate, broșuri etc. - în scopul de a îmbunătăți cunostintele partenerilor sociali cu privire la procesul de informare și consultare.

Schimbarea legislației, stabilirea unui cadru prietenos pentru dialogul social, este de asemenea fundamentală în România, care are un efect pozitiv asupra procesului de informare și consultare.

## Bibliografy

- **Romania Overview** – World bank 7<sup>TH</sup> April 2016  
(<http://www.worldbank.org/en/country/romania/overview>)
- **Romania: Working life country profile** – Eurofound Published on: 25 November 2015  
(<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/romania/romania-working-life-country-profile>)
- Survey “**Assessing the level of awareness regarding legislation on information and consultation rights**” Athen 2013 – “FROM LAW TO PRACTICE-PRAXIS” PROJECT  
([http://www.obes.gr/praxis/css/material/survey\\_en.pdf](http://www.obes.gr/praxis/css/material/survey_en.pdf))
- “**Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transition**” –report EF/15/57/EN -2015 published by EUROFOUND
- **COLLECTIVE REDUNDANCIES (DIRECTIVE 98/59/EC)** - worker-participation.eu the gateway for worker participation issues in europe  
(<http://www.worker-participation.eu/eu-framework-for-i-c-p/information-and-consultation/collective-redundancies-directive-98-59-ec>)
- **Country Report Romania 2016**( COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT) Brussels, 26.2.2016  
([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016\\_romania\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_romania_en.pdf))
- **Directive 98/59/EC** on collective redundancies
- **Directive 94/45/EC** on the establishment of European Works Councils
- **Directive 2002/14/EC** on information and consultation
- **Low Nr. 467 / 12 December 2006** establishing a general framework for informing and consulting employees published in the Official Gazette . 1006 of 18 December 2006
- **Low Nr. 217/ 5 July 2005** on the establishment , organization and functioning of the European Works Council republished in the Official Gazette of Romania, Part I, no. 250 of 13 April 2007
- **Low Nr. 186 /24 October 2011** amending and supplementing Law no. 217/2005 on the establishment, organization and functioning of the European Works published in the Official Gazette of Romania, Part I, no. 763 of October 28, 2011
- Mihai Luiza - Corina “**Latest Developments In Romanian Legislation Regarding The Collective Dismissal In The Case Of An Insolvent Employer**” articol published journal of euro and competitiveness – Nr2(6)/2015

### List of the companies visited during survey

#### 1. **Carrefour Romania** is one on the biggest retailer operating in Romania:

- 28 supermarkets Carrefour
- 98 supermarkets Market
- 43 PROXI MARKETS Express
- 10 PROXI MARKETS Contact

Over 8500 employees

President of Trade Union Carrefour –Mr. **Vasile LEESCU**

<https://www.carrefour.ro/>

#### 2. **ArcelorMittal Galati**

About ArcelorMittal

ArcelorMittal is the world's leading integrated steel and mining company, with a presence in more than 60 countries. ArcelorMittal is the leader in all major global steel markets, including automotive, construction, household appliances and packaging, with leading Research & Development (R&D) and technology, as well as sizeable captive supplies of raw materials and outstanding distribution networks. Located in the South-East of Romania, ArcelorMittal Galati employs about 6,200 people and is the largest integrated steel plant in the country and leader in manufacturing metallurgical products, with a production capacity of 3 million tonnes of steel. Galati, known as the 'steelmakers' city' is situated on the banks of the River Danube. The Company has 6 operating facilities in Romania, which include Galati, Tulcea – a lime quarry, Iasi, Roman, Hunedoara and Romportmet –a captive port on the Danube.

Around 5800 employees

President of Trade Union "Siderurgistul ArcelorMittal Galati" - Mr **Gheorghe**

**BEZMAN**

Vicepresident – **Costica POPA**

### 3. TMK-ARTROM SA, in Slatina

TMK-ARTROM is a leading Romanian pipe manufacturer, located in southern Romania, in the town of Slatina. The plant produces seamless pipes for industrial applications, including for the mechanical engineering and automotive industry.

TMK-ARTROM has today an important share of the European market for industrial seamless pipes representing mechanical pipes, hydraulic cylinders, automotive and energetic pipes. More than 80% of the plant's output is intended for sales outside of Romania, mainly within other EU countries, the USA, and Canada. TMK-ARTROM is one of Europe's largest producers of industrial seamless pipes.

TMK-European Division was created inside TMK as a consolidate business unit, developed on the structure of TMK-ARTROM and consists by four companies:

- TMK-ARTROM SA, in Slatina, Romania (as TMK-European Division's General Management Unit);
- TMK-RESITA SA, in Resita, Romania;
- TMK-Italia s.r.l, in Lecco, Italy;
- TMK-Europe GmbH, in Dusseldorf, Germany.

Around 1000 employees in SLATINA plant

President of Trade Union "ARTROM" – Mr **Cristian GHEORGHE**.

### 4. VARD Tulcea SA

VARD is one of the major global designers and shipbuilders of offshore and specialized vessels. Headquartered in Norway and with approximately 10,000 employees, VARD operates ten strategically located shipbuilding facilities, including five in Norway, two in Romania, two in Brazil and one in Vietnam. Through its specialized subsidiaries, VARD develops power and automation systems, deck handling equipment, and vessel accommodation solutions, and provides design and engineering services to the global maritime industry.

Around 3000 employees in Tulcea plant

President of Trade Union "SL shipyards" – Mr **Doru Schiopu**

### 5. HeidelbergCement in Romania

HeidelbergCement România is a major building materials producer in Romania, operating three cement plants (Tasca near Bicaş, situated in the north-east of the country; Chiscădaga near Deva, located 400 km north-west of Bucharest; and Fieni, located within the vicinity of the capital Bucharest), 19 ready-mixed concrete plants, and 14 quarries and ballast pits.

Since 1998, the company's investments in environmental protection rose to over €41 million and are aimed at implementing the most advanced standards and technologies for the reduction of noise, dust, and emissions. All three cement plants have already significantly increased the proportion of alternative fuels for the seventh year in a row. In the Fieni plant, we have been generating electricity from kiln waste heat since July 2015. The facility has an average net output of 3.6 MW. Through these and other energy efficiency measures, the Fieni plant is able to reduce its external electricity procurement by one quarter

Around 1000 employees in Romania

President of Trade Union "Cement workers" Mr **Dorel OANCEA**

## 6. SAINT-GOBAIN GLASS ROMANIA SRL Calarasi

Saint-Gobain, the world leader in the habitat and construction markets, designs, manufactures and distributes building materials, providing innovative solutions to meet growing demand in emerging economies, for energy efficiency and for environmental protection.

Around 550 employees in Romania

President of Trade Union "Glass Calarasi" - Mr **Marian UDREA**

## 7. Bergenbier SA Ploiesti

Today Bergenbier S.A. is one of the top three brewers in Romania, having around 600 employees, a modern brewery in Ploiesti that brews more than 3 million hectolitres per year and a competitive national distribution chain.

600 employees  
President of Trade Union "Bergenbier" - Mr **Claudiu STOICA**

## 8. LUKOIL Ploiesti

LUKOIL is one of the world's biggest vertically integrated companies for production of crude oil & gas, and their refining into petroleum products and petrochemicals. The Company is a leader on Russian and international markets in its core business

Around 500 employees

President of Trade Union "Teleajen" - Mr Gheorghe PARASCHIVOIU

## 9. NIKMOB SA Nehoiu is a local producer of wood furniture having as main customer IKEA retailer

Around 400 employees

President of Trade Union "NIKMOB" - Mr **Gheorghe BOGZOIU**

<http://www.nikmob.ro/en>

## 10. E ON Romania

E.ON is an international privately-owned energy supplier which faces fundamental change: through implementing its new strategy, E.ON will in future be focussing entirely on renewables, energy networks and customer solutions, which are the building blocks of the new energy world. The conventional generation and energy trading businesses were combined into a distinct company, Uniper, as per 1st January, 2016.

Around 5000 employees

President of Trade Union "EON Gaz" - Mr **Eugen LUHA**



## 11. METRO ROMANIA

29 hypermarkets Cash & Carry

Around 4500 employees

President of Trade Union "METRO Romania" - Ms **Gina MOISE**

<https://www.metro.ro/>