Ce sunt informarea și consultarea salariaților?

Legea nr. 62/2011 a dialogului social oferă definiții ale informării și consultării în cadrul dialogului social.

Informarea este definită drept transmiterea de către angajator către reprezentanții angajaților/ înseamnă atât lideri sindicali, cât și reprezentanți aleși conform art. 221 din Codul muncii/, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoșțiintă de cauză.

Consultarea este definită drept schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților.

Legea nr. 62/2011 - art. 30 prevede: "În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, acordurilor colective de muncă, în condițiile legii"

Care este cadrul legal românesc în domeniul informării și consultării salariaților?

Elementele cadrului legal privind procedurile de informare și consultare se regăsesc in:
- Codul muncii ;
- Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajatilor;
- Legea 62/2011 a dialogului social.

Codul muncii - art. 39,lit.h - asigură dreptul general al salariaților la informare și consultare.
ANGAJATORUL are OBLIGAȚIA :
1. de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și asupra aspectelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă - art. 40,lit.a - ;
2. de a comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicării se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil - art. 40,lit.d - ;
3. de a se consulta cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora - art. 40,lit.e - ;

Când sunt angajatorii obligați să informeze și să consulte angajații?

Legea 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților introduce o OBLIGAȚIE GENERALĂ de a informa și consulta salariații. Conform acestei legi - art. 5 - angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților cu privire la:
- evoluția recentă și cea probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii ;
- situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă ;
- deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.

În plus, Cod muncii menționează o serie de situații particulare în care ANGAJATORII sunt OBLIGAȚII să consulte angajații :
- în caz de concedieri colective - art. 69-72 - ;
- în cazul transferului întreprinderii sau a altor părți ale acesteia - art. 174 - ;
- în cazul programării colective sau individuale a concediilor - art. 148 - ;
- în cazul elaborării masurilor de sănătate și securitate în muncă - art. 178 - ;
- în cazul elaborării planurilor de formare profesională - art. 195 - ;
- în pregătirea regulamentului intern - art. 242 - ;

În ceea ce privește concedierile colective, angajatorul are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:
- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați ;
- atenuarea consecințelor concedierilor prin recurgerea la măsuri sociale - spre exemplu, oferirea de sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

Informațiile pertinente privind concedierea sunt notificate în formă scrisă către reprezentanții salariaților pentru ca aceștia să poată formula propuneri în timp util, iar o copie a acestei notificări este remisă Inspectoratului Teritorial de Muncă.

În cazul TRANSFERULUI PROPRIETĂȚII asupra întreprinderii sau a unei părți a acesteia, vechiul și noul proprietar au, anterior transferului, OBLIGAȚIA de a informa și pe reprezentanții salariaților asupra implicațiilor juridice, economice și sociale ale transferului de proprietate asupra salariaților - art. 174 - ;
Din moment ce transferul întreprinderii sau al unor părți ale acestuia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților. - art. 173.3 -, informarea și consultarea angajaților în aceste cazuri trebuie să asigure un dialog care să permită identificarea unor soluții pentru păstrarea activității în cazul în care aceasta este amenințată de transferul planificat.

Conform art. 130 al Codului muncii, ÎN TIMPUL NEGOCIERILOR CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ, angajatorul sau organizația patronală au obligația de a-i informa pe reprezentanților angajaților asupra situației economico - financiare la zi și a situației ocupării forței de muncă.

Cum trebuie să se desfășoare procesul de informare și consultare?

Legea 467/2006 transpune textul Directivei 2002/14/CE,fără a prevedea proceduri specifice pentru punerea acestora in aplicare. Legea stabilește doar norme generale care trebuie respectate în procedeul de informare și consultare.

Astfel, legea la - art. 5 - stipulează că " Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea".

Potrivit aceluiași articol, consultarea are loc:
- într-un moment, într-un mod și cu un conținut adecvat, care să permită reprezentanților angajaților să examineze problema și să elaboreze un punct de vedere ;
- la un nivel de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților care corespunde subiectului discutat;
- pe baza informațiilor furnizate de angajator (ca parte a obligațiilor privitoare la informare) și a punctului de vedere formulat de reprezentanții angajaților ;
- în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului.

Per ansamblu, procedurile de informare și consultare trebuie definite în cadrul companiilor în vederea asigurării efectului util.

Cu alte cuvinte, informarea și consultarea salariaților TREBUIE SĂ SERVEASCĂ LA CEVA, SĂ FIE UTILE. Acest efect util poate îmbracă mai multe forme. Spre exemplu, consultarea poate rezulta în formularea unor alternative care sa permită păstrarea locurilor de muncă sau a instalațiilor de producție în cazurile de concedieri colective.

In practică, din păcate, consultările sunt de cele mai multe ori formale, dialogul social nefiind utilizat pentru elaborarea unor soluții eficiente.

Farm.pr.Ioan Antofie - Președinte fondator SNFR