



INFORMED
AND EXPERIENCED FOR
SUSTAINABLE AGRICULTURE



ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО

София 1606, ул. "Владайска" № 29, тел.: 02 952 15 40; 02 952 11 33
факс: 02 952 25 03, e-mail: fnszbg@gmail.com, website: www.fnsz.org

Orientări la nivel național / Recomandări pentru îmbunătățirea procesului de Informare & Consultare și implicare în agricultură



Februarie 2013
București, Romania

Cuprins

<i>Introducere.....</i>	<i>2</i>
<i>Conceptul de informare si consultare (I &C)- aspecte din legislația europeana.....</i>	<i>5</i>
<i>Locul procesului de I & C in legislatia nationala.....</i>	<i>10</i>
<i>Atitudini si comportamente in procesul I & C.....</i>	<i>14</i>
<i>Practica de implementare a procesului de I&C in Agricultura.....</i>	<i>18</i>
<i>Oportunitati necunoscute atat pentru angajati, cat si pentru angajatori in procesul de guvernare responsabila a intreprinderii prin procesul de I & C</i>	<i>23</i>
<i>Recomandari și concluzii.....</i>	<i>27</i>

Introducere

Instituirea procedurii de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderi porneste de la prevederile *Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor* care, la punctul 17, prevede că „*informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie să fie dezvoltate prin mecanisme adecvate, ținându-se cont de practicile în vigoare în diferitele state membre*” și de la constatarea că funcționarea pieței interne presupune un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni transfrontaliere, de absorbții și asocieri și, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor și grupurilor de întreprinderi.

Față de acestea, pentru asigurarea unei dezvoltări armonioase a activităților economice, trebuie ca organizațiile să informeze și să consulte lucrătorii afectați de deciziile lor, întrucât procedurile pentru informarea și consultarea lucrătorilor, prevăzute în legislația sau practica statelor membre, nu sunt întotdeauna adaptate la structura transnațională a entităților economice.

În ceea ce privește procesul de informare și consultare a partenerilor sociali din sectorul agricol în țara noastră, Federația AGROSTAR este de părere că acest proces este un subiect de mare importanță, în condițiile în care agricultura a avut și are în continuare un rol important în economia românească și în evoluția acesteia. Având nu doar tradiție, ci și un potențial enorm, considerăm că România ar putea deveni în următorii ani a treia putere agricolă a Europei, după Franța și Germania, în condițiile unei absorbții bune a fondurilor europene, stimularea antreprenoriatului în domeniu și ale unor investiții străine directe semnificative.

Implicarea partenerilor sociali reprezintă un factor principal al dezvoltării economice a acestei ramuri, prin implicare directă a acestora în elaborarea de politici agricole și de dezvoltare rurală la nivel național, în calitatea lor de membri a comisiilor de dialog social din cadrul MADR, dar și la nivel european, exprimându-și și susținând direct Comisia Europeană - DG Agricultură și Dezvoltare Rurală, politici agricole care să fie corelate cu cele de protecție socială și dezvoltare profesională în mediul rural, în contextul noii Politici Agricole Comune de după 2014.

Federația AGROSTAR, de-a lungul celor 21 de ani de existență, a reprezentat și apărat continuu interesele membrilor săi de sindicat din agricultură, dar și pe micii producători, fiind cea mai reprezentativă organizație sindicală din sectorul agricol românesc. În prezent, organizația noastră a ajuns să numere aproximativ 50.000 de membri, afiliați la peste 150 de sindicate ce provin din toate ramurile agriculturii din România, fiind un actor național important în sectorul agricol și în dezvoltarea comunităților rurale ale României, al cărui rol este acela de a contribui la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale fermierilor, de a reprezenta și promova interesele profesionale, sociale, economice și culturale și de a apăra toate drepturile fundamentale ale membrilor săi. În acest sens, acțiunile pe care le întreprindem au menirea de a veni atât în sprijinul fermierilor și micilor producători, cât și al salariaților acestui sector, membri de sindicat.

Totodată, la nivel național, organizația contribuie, prin intermediul comisiei de dialog social din cadrul Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale (MADR), la elaborarea de acte normative și aduce contribuții importante în activitatea Comitetului de Monitorizare a Programului Național de Dezvoltare Rurală (PNDR) din cadrul MADR. Totodată, Federația Agrostar participă ca partener reprezentativ în cadrul comisiei de dialog tripartit, la negocierea și semnarea Contractului colectiv de muncă, unic la nivelul ramurii agricultură, piscicultură și pescuit, și la nivel de grupuri de unități.

Având în vedere aspectele mai sus menționate, Federația Agrostar la propunerea Federației Sindicatelor Independente din Agricultură (**FNSZ/FITUA**) din Bulgaria, a acceptat să fie parteneră în cadrul proiectului “*Informații și experimentant pentru o agricultură sustenabilă - Întărirea capacității de informare și consultare a partenerilor sociali din sectorul agricol pentru participarea activă la viața profesională*” - VS/2012/003/0305, în cadrul căruia organizația bulgară este promotorul acestui proiect.

Proiectul este finanțat de către **Comisia Europeană**, prin Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune și care se desfășoară în parteneriat transnațional, cu următoarele organizații: European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (**EFFAT**) din Belgia, Fédération Générale Agroalimentaire FFDT (**FGA-CFDT**) din Franța, **Agro- Sindikat** din Republica

Macedonia, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (**IG BAU**) din Germania, Associazione Lavoratori Produttori Agroalimentari (**ALPA**) din Italia, **BAAP** și **Regional Council of Agricultural Cooperatives** din Bulgaria și Federația Agrostar. Totodată, proiectul se bucură de sprijinul **Reseau Projectives** din Belgia, care asigura expertiza la nivel de proiect.

Broșura de față, realizată în cadrul proiectului mai sus menționat, își propune să analizeze situația procesului de informare și consultare (I&C) a lucrătorilor din România, prin analiza stării sistemelor de I&C în sectorul agricol, având la bază și analiza răspunsurilor la chestionarele completate de către reprezentanții sindicatelor și managementului întreprinderilor din agricultură, pe tema I&C lucrătorilor din agricultura. Chestionarele au fost completate cu ocazia desfășurării la București a workshopului cu tema “*Informat și Experimentant pentru o Agricultură Sustenabilă*”, organizat de asemenea în cadrul proiectului sus menționat.

Totodată, materialul de față își propune să ofere părților interesate, mai ales partenerilor sociali, informații și abordări ale acestui proces de I&C din spațiul european și național, prin soluții inovatoare de comunicare a lucrătorilor și angajaților.

I. Conceptul de informare și consultare – aspecte din Legislația Europeană

Dreptul lucrătorilor la informare, consultare și participare a reprezentat o temă fundamentală în dezbaterile europene încă de la adoptarea primului program de acțiune socială de către Consiliu, în 1974. Carta socială subliniază dorința de promovare a participării angajaților, adoptându-se o serie de rezoluții prin care solicita ca lucrătorii să aibă dreptul de a se implica în luarea deciziilor în cadrul întreprinderii. Instituțiile europene sunt de părere că lucrătorii trebuie nu doar să aibă dreptul să fie informați și consultați, ci, totodată, să aibă dreptul de a participa la luarea deciziilor. Dreptul la informare, consultare și participare la luarea deciziilor ar trebui să se aplice atât pentru întreprinderile naționale, cât și pentru cele transnaționale, indiferent de statutul juridic al acestora. De asemenea, se consideră că lucrătorii ar trebui să se implice în luarea deciziilor, în cadrul întreprinderilor, cu privire la introducerea noilor tehnologii, modificări în organizarea muncii, producție și planificare economică.

Uniunea Europeană completează activitățile statelor membre în ceea ce privește drepturile lucrătorilor la informare și consultare prin măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre sau adoptând cerințe minime prin intermediul directivelor:

- ✓ Măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre. Aceasta urmează să se realizeze prin inițiative menite să îmbunătățească cunoștințele, să dezvolte schimburile de informații și de cele mai bune practici, să promoveze abordările novatoare și să evalueze experiențele, excluzându-se însă orice armonizare a legilor și reglementărilor din statele membre.

- ✓ Directive care stipulează cerințele minime pentru o implementare treptată. Aceste directive evită impunerea constrângerilor administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

Directiva 2002/14/CE privind *”Stabilirea a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană”*, urmărește consolidarea

dialogului social și promovarea încrederii reciproce în cadrul întreprinderilor, pentru a favoriza anticiparea riscului, pentru a face mai flexibilă organizarea muncii și pentru a facilita accesul lucrătorilor la formare în cadrul întreprinderii, menținând în același timp securitatea, pentru a-i conștientiza pe salariați cu privire la nevoile de adaptare, pentru a mări disponibilitatea salariaților de a iniția măsuri și acțiuni care le măresc capacitatea de reinserție profesională, de a promova implicarea salariaților în funcționarea și viitorul întreprinderii și pentru a-i mări competitivitatea.

Prin adoptarea acestei directive, Comunitatea Europeană dorește stabilirea unui cadru general care să reia principiile, definițiile și modalitățile de informare și consultare, pe care statele membre vor trebui să-l respecte și să-l adapteze realităților naționale, asigurându-se, partenerilor sociali un rol preponderent, permițându-le să definească în mod liber, de comun acord, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

In prezenta Directivă, termenii de informare și consultare sunt definiți astfel:

- "**informarea**" reprezintă transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul și să-l examineze;
- "**consultarea**" este schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între reprezentanții lucrătorilor și angajator.

Modalitățile de informare și consultare sunt stabilite de statele membre Uniunii Europene, în conformitate cu dispozițiilor și practicilor în vigoare, astfel:

Informarea acoperă:

- informarea privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii sau unității;
- informarea și consultarea cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii sau unității, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- informarea și consultarea cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale.
- informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător pentru a permite, în special, reprezentanților lucrătorilor să examineze în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

Consultarea are loc:

- într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzător;
- la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- pe baza informațiilor furnizate de și a avizului pe care reprezentanții lucrătorilor au dreptul să îl formuleze; astfel încât să permită reprezentanților lucrătorilor să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula;

Impactul directivei a variat considerabil între statele membre, reflectând diferențe în ceea ce privește natura și amploarea dispozițiilor existente privind informarea și consultarea. În unele țări, în special cele în care există demult timp și s-au consolidat sisteme de reprezentare la locul de muncă bazate pe comitete de întreprindere sau sindicate, directiva nu a necesitat modificări majore de natură instituțională sau de reglementare. În alte state membre, însă, directiva a determinat o amplă reformă legislativă – de exemplu, în Regatul Unit și în Irlanda,

țări în care exista tradiția relațiilor industriale bazate pe principiul voluntarismului, precum și în multe state membre mai noi.

Potrivit Studiului întreprinderilor europene (European Company Survey, ECS), realizat de Eurofound în 2009, la nivelul celor 27 de state membre UE, incidența și sfera de acțiune a organismelor de informare și consultare nu sunt suficient de cuprinzătoare în niciuna dintre țările europene. În patru țări din cele douăzeci și șapte, participante la studiu, peste două treimi din întreprinderi dispun de măsuri de reprezentare, în timp ce în trei țări această reprezentare este de mai puțin de 20%. În 10 țări, mai puțin de jumătate din angajați sunt reprezentați.

Guvernele și partenerii sociali au rar o atitudine activă în privința promovării informării și consultării. Când această promovare are loc, aceasta este realizată de către sindicate. Ambivalența sindicatelor în unele țări cu privire la organismele de informare și consultare reflectă însă teama că acestea ar putea submina rolul de reprezentare al sindicatelor.

Consultarea are loc mult mai rar decât furnizarea de informații. În general, doar un număr mic de întreprinderi recurg la ea. Atunci când are loc, consultarea vizează mai degrabă aspecte legate de muncă decât teme economice mai generale.

Eficacitatea informării și consultării depinde foarte mult de atitudinile și comportamentul conducerii. Au fost prezentate exemple în care conducerea furniza informații abia după luarea deciziilor și în care consultarea avea loc în cadrul unei singure reuniuni, fără a le permite angajaților un răspuns la care să se fi ajuns în urma unei analize.

În paralel cu rolul de principal vehicul al drepturilor legale ale angajaților în privința informării și consultării în unele țări, sindicatele tind să aibă o influență puternică în cadrul comitetelor de întreprinderi sau în cadrul unor organisme similare care sunt organismele de informare și consultare desemnate. Separarea oficială între negocierea colectivă la nivel de sindicat și informarea și consultarea putând fi eliminată prin recurgerea la negocierea colectivă a lucrătorilor.

Sprijinul partenerilor sociali pentru cadrele naționale de informare și consultare este răspândit, însă nu este universal. În unele state comunitare înregistrându-se o lipsă de interes în rândul angajatorilor sau sindicatelor în privința punerii în aplicare a procedurilor de informare și consultare.

Datele disparate disponibile împreună cu o lipsă a promovării informării și consultării de către partenerii sociali au condus la limitarea impactului directivei, ca factor determinant al răspândirii măsurilor, privind informarea și consultarea și al stabilirii de standarde clare pentru practicile de informare și consultare în Europa.

II. Procesul de informare și consultare în legislația națională

Odată cu aderarea la Uniunea Europeană, România a trebuit să transpună în legislația națională o serie de Directive Europene de interes major pentru cetățeni. În ce privește Informarea și Consultarea salariaților și lucrătorilor, legiuitorul european, prin Directiva 2002/14/CE a impus un cadru minim comun care ar trebui să se aplice tuturor companiilor din spațiul economic european, indiferent dacă sunt publice sau private și își desfășoară activitatea în vederea obținerii de profit sau nu. Statele membre pot alege să impună această procedură de informare și consultare la nivel de întreprinderi cu cel puțin 50 de salariați sau la nivel de diverse instituții cu cel puțin 20 de angajați.

Această procedură de informare se desfășoară cu factorul/factorii de decizie la nivel de management, în contextul unei definiții comune, și anume: " **Informarea** se face **într-un moment, într-un mod și cu un conținut** corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea (Articolul 3).

Astfel, transpunerea în legislația națională a *Directivei Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană* s-a realizat în anul 2006 prin: **Legea nr. 467 din 12.12.2006** privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, prin **Legea nr. 53 din 24.01.2003** care particularizează anumite domenii definite de cadrul general și, de asemenea, prin **Hotărâri ale Guvernului** care reglementează procedurile de informare și consultare a angajaților în domenii specifice.

Intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2007, legea 467/12.12.2006 se aplică întreprinderilor cu sediul în România, care au cel puțin 20 de angajați. Numărul de angajați luat în considerare la nivelul întreprinderii fiind cel existent la data începerii procedurilor de informare.

Drepturile salariatului. Dreptul la informare și consultare.

”După încheierea contractelor individuale de muncă angajatorul are și obligația de a comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității” (art. 40 alin.(2) lit. d) C. muncii republicat).

Astfel:

- au dreptul să fie informați salariații sau reprezentanții lor - sindicatele, ori în lipsa acestora, reprezentanții salariaților;
- informarea va fi periodică, adică la anumite intervale de timp, sau la momentul oportun, adică atunci când apar schimbări prevăzute sau neprevăzute în situația economică și financiară a întreprinderii;
- informarea trebuie să fie de o manieră clară, deci lipsită de orice echivoc;
- angajatorul va refuza divulgarea anumitor informații care îl pot prejudicia sau are posibilitatea de a solicita destinatarilor acestora să păstreze confidențialitatea lor.

Dincolo de acest drept, salariații au și un interes legitim de a cunoaște situația economică și financiară a unității în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoștință de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum și modul cum trebuie să acționeze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului.

Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Legea definește două proceduri:

- *informare* - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
- *consultare* - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților.

Informarea se face – după cum spune vag legea - într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

Consultarea are loc:

- 1) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;
- 2) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;
- 3) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;
- 4) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- 5) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă.

Referitor la modalitățile de informare, acestea pot fi:

- afișarea;
- notele interne scrise;
- editarea pe portalul societății;
- informarea cu prilejul unor reuniuni, negocieri, etc.

Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor, sau de a nu furniza informațiile relevante, ori de a nu iniția consultări, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Obligația de consultare presupune că angajatorul nu poate trece la luarea deciziei respective înainte de a fi primit răspuns din partea partenerilor sociali. Apreciem însă că, dacă s-a fixat o dată până la care se pot prezenta propunerile și contrapropunerile sindicatului sau ale reprezentanților salariaților, iar acestea nu au fost prezentate angajatorului în termenul convenit, procedura consultării este completă.

III. Atitudini și comportamente în procesul de informare și consultare

Dialogul social și participarea angajaților constituie componente fundamentale ale modelului social european, recunoscute în întregime prin Tratatul CE odată cu reforma de la Amsterdam. Partenerii sociali contribuie astfel în mod activ la conceperea politicii sociale europene, iar Comunitatea completează activitățile statelor membre în domenii privind informarea și consultarea lucrătorilor.

În raporturile de muncă, lucrătorii au un drept general la informare și consultare, care excede cu mult sfera simplei comunicări a clauzelor contractului încheiat, având o semnificație largă, acesta merge până la o adevărată conlucrare a părților în luarea deciziilor. El nu se mărginește, ca în dreptul comun, doar la momentul încheierii raportului juridic, ci continuă pe tot parcursul desfășurării acordului de muncă.

Atât la încheierea contractului de muncă, cât și pe parcursul executării sale, între angajator și salariat trebuie să se desfășoare, potrivit legii, un dialog permanent, care să le permită celor doi să ia cele mai corecte decizii în aplicarea principiului bune credințe, alin. (2) al art. 8 din Codul muncii prevede că "*pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective*

de muncă". Comunicarea dintre părțile contractului individual și colectiv de muncă realizându-se pe trei trepte:

- acord
- consultare
- informare

Astfel:

- obligația angajatorului de informarea presupune ca după transmiterea datelor respective către salariați, se poate trece la luarea deciziei fără a se aștepta un răspuns;

- obligația de consultare presupune ca angajatorul nu poate trece la luarea deciziei fără a aștepta mai întâi reacția salariaților. El va putea lua însă decizia chiar dacă aceasta nu este concordantă cu punctul de vedere al salariaților (organizați sau nu în sindicat);

- obligația de acord presupune negocierea fiecărei prevederi, salariații având dreptul de a se opune luării unei anumite decizii de către angajator.

Orice operațiune de dimensiuni majore și care generează un impact semnificativ, ar trebui să fie însoțită de o explicație și o justificare pentru părțile interesate. Înainte de luarea oricăror măsuri practice, indiferent de obiectivele, exigențele și constrângerile care au loc, acțiunile ar trebui să se facă după o informare și consultare a tuturor părților implicate.

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora în conformitate cu legislația și practica naționale:

a) să fie informați periodic sau la momentul oportun și de o manieră clară despre situația economică și financiară a întreprinderii în care sunt încadrați fiind înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale;

b) să fie consultați în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să afecteze substanțial interesele lucrătorilor și în special asupra celor care ar putea avea consecințe importante în privința angajării în întreprindere.

Potrivit studiului *”Impactul directivei privind informarea și consultarea asupra relațiilor industriale” realizat de Eurofound*, prin care s-a analizat transpunerea Directivei 2002/14/CE la nivelul angajaților a celor 27 de state europene reiese faptul că în toate țările există un puternic „efect al dimensiunii”, în întreprinderile mari probabilitatea să existe organisme de informare și consultare fiind mult mai mare, spre deosebire de locurile de muncă de mici dimensiuni unde se întâlnește o acută problemă a neaplicării drepturilor de informare și consultare.

În unele țări, procedurile de informare și consultare, sau înființarea de organisme dedicate informării și consultării sunt obligatorii, însă în majoritatea țărilor, drepturilor în materie de informare și consultare garantate de directivă depind de inițiativa angajaților sau a sindicatelor de a determina stabilirea măsurilor de informare și consultare. De asemenea, întâlnim în unele state comunitare, limitarea drepturilor la nivel de organizație sau de sector, în timp ce, în alte țări, contractele colective reprezintă instrumentul de reglementare dominant.

Modelele de stabilitate, creștere sau declin în privința înființării organismelor de informare și consultare sunt evidente. În șapte țări din cele douăzeci și șapte

analizate studiului, unde există o tradiție de lungă durată a consultării angajaților, au existat doar modificări minore. În alte opt țări, există dovezi cu privire la creșterea incidenței informării și consultării, însă punctul de pornire al acestei creșteri a fost scăzut, iar în celelalte 11 țări, incidența fie a scăzut, fie a crescut foarte puțin.

În urma studiului s-a constatat că 62% din reprezentanții intervievați considerau că exercită o influență puternică asupra deciziilor conducerii în privința aspectelor legate de reglementare, 54% în privința proceselor de lucru, 50% în privința planificării resurselor umane și doar 37% în privința modificărilor structurale. A existat o mare variație între țări. Doar un număr foarte mic de plângeri privind înființarea sau funcționarea organismelor de informare și consultare au fost transmise autorităților administrative sau judiciare. În puținele cazuri în care au fost impuse amenzi, valoarea monetară pare să fie scăzută.

Flexibilitatea directivei este reflectată în foarte mare măsură în legislația națională privind informarea și consultarea – prin faptul că procedurile de informare și consultare sunt dependente de inițiativele angajaților și prin faptul că permit o variație bazată pe acorduri. Astfel, pentru respectarea și conștientizarea în mai mare măsură a dispozițiilor Directivei 2002/14/CE, instituțiile europene au făcut apel la adresa partenerilor sociali pentru luarea unor „măsuri pozitive, proactive” în vederea influențării punerii în aplicare a acestora la nivel fiecărui stat membru.

IV. Practica de implementare a procesului de I&C în Agricultură

Din diferite analize a reieșit faptul că, în practică, consultările cu sindicatele sunt de multe ori efectuate doar cu scopul de a realiza o formalitate, fără a cauta cu adevărat soluții reale și eficiente prin intermediul dialogului social. Cu toate acestea, sindicatele și reprezentanții angajatorilor recunosc dreptul de a fi informat cu privire la legislația privind informarea și consultarea și informarea membrilor lor. În timp ce puțin peste jumătate din reprezentanții lucrătorilor cunosc existența acestui drept, ceva mai mulți angajatori au cunoștință de acest fapt. Această observație duce la o lipsă reală de informații cu privire la desfășurarea activității la nivel de întreprindere, în timp ce jumătate dintre angajatori par să aibă cunoștințe precise cu privire la procedura de informare și consultare.

Pentru o cât mai bună analiză a stării și a modului de implementare a procesului de I&C în România, s-a recurs la interviuarea partenerilor sociali (membri de sindicat, angajatori și angajați) implicați în activități agricole de la nivelul întregii țări. Astfel, prin această analiză se urmărește conturarea a unei imagini clare asupra felului în care a fost adoptată și înțeleasă Directiva 2002/14/CE.

La nivelul sectorului agricol, ca urmare a răspunsurilor date de partenerii locali ai Agrostar, privind practica de implementare a activității de I&C, aceștia sunt de părere că mulți dintre angajatori nu respectă dispozitivele legislației cu privire la I&C și sugerează chiar faptul că angajatorii nu vor să informeze lucrătorii cu privire la situația întreprinderii. Această atitudine se adaugă celei a statului roman care s-a arătat reticent în a promova relațiile sociale în întreprinderi, în trecutul recent.

Conform legislației în vigoare, angajatorul are obligația de a informa angajații cu privire la drepturile lor la informare și consultare și cu privire la alte drepturi ale muncii. Cu toate acestea, mulți angajatori nu respectă dispozițiile legislației cu privire la I&C lucrătorilor: nu se dorește ca aceștia să fie informați. Respectarea

principiului și dreptului la I&C este un angajament al Federației Agrostar care acționează la diferite niveluri în vederea atingerii acestui scop, făcând demersuri pentru ca reprezentanții angajaților să își joace pe deplin rolul lor. Apartenența la o organizație sindicală este de fapt o condiție esențială pentru ca drepturile să fie respectate: informarea se face acolo unde există sindicate, în timpul reuniunilor/întâlnirilor cu reprezentanții sindicatelor sau cu membrii de sindicat. Această realitate este cu atât mai puternică cu când reprezentanții sunt membrii aleși și organizați, mai ales atunci când vine vorba de combaterea unor subiecte complexe și dificile, cum ar fi Contractului Colectiv de Muncă.

Dar, în general, AGROSTAR admite o lipsă a eficienței în procedurile de I & C, care va continua având în vedere că angajatorii refuză (o parte semnificativă a acestora) să respecte legea. Mai mult decât atât, angajatorii nu sunt singurii care au o astfel de poziție negativă: România este supusă rapoartelor și comentariilor negative ale Comisiei Europene, în special, în ceea ce privește problemele drepturilor omului. Această atitudine a guvernului nu este una consecventă, în măsura în care, cel mai adesea, atunci când o lege vine de la Bruxelles, statul român are mai degrabă o tendință de a o respecta, mai ales ca există controale care se derulează mereu pentru a măsura nivelul de progres al reformelor.

În ceea ce privește opinia angajatorilor români cu privire la I&C, în cadrul organizațiilor în care își desfășoară activitatea, au avut loc interviuri în rândul a trei sectoare de activitate, cu un accent mai mare pe sectorul creșterii animalelor, fiind completate 7 chestionare, în organizații cu un număr de angajați cuprins între 44 și peste 300 de lucrători.

Răspunsurile angajatorilor au indicat faptul că se respectă dreptul la informare și consultare, în cadrul organizațiilor pe care le conduc. Din acest punct de vedere, se pare că există o normalitate în relațiile "angajator/angajat". La întrebarea dacă angajatorul a ales reprezentanții lucrătorilor, răspunsurile pot fi interpretate în două moduri:

- Fie angajatorul alege reprezentanții salariaților (care nu pare a fi cazul, având în vedere întrebările următoare) și această procedură pare curioasă.

- Fie angajatorul își rezervă dreptul de a accepta o persoană anume în calitate de reprezentant și, în acest caz ne punem întrebarea dacă acest lucru este legal și normal? Care sunt criteriile obiective de a refuza?

Al doilea răspuns pare să fie confirmat printr-o întrebare care se referă la nominalizarea candidaților. Toate răspunsurile converg într-o singură posibilitate: lucrătorii înșiși sunt cei care îi desemnează. În mod similar, salariații sunt cei care convoacă adunarea generală electivă, în cazul majorității răspunsurilor date.

În majoritatea întreprinderilor intervievate, procedura de I&C a fost declanșată, însă fără a fi dezvoltate motivele, cu excepția unui caz precis unde o întreprindere a procedat la concedieri colective sau a informat lucrătorii cu privire la evoluția salariilor și protecția socială. Desigur, chestionarul nu a interogat cu privire la motivele care stau la baza/originea declanșării procedurii de I&C. Lipsa unui răspuns, nu este un rezultat satisfăcător și poate duce la o interpretare eronată: Această procedură este atunci folosită ca un mijloc de comunicare, în care angajatul nu își poate exercita cu regularitate drepturile sale?

Cu toate acestea, următoarele răspunsuri indică faptul că există, de cele mai multe ori, un acord de procedură, care prevede o serie de subiecte pentru care procedura de informare și consultare să aibe loc. Aceasta pare să se refere la societățile mari.

În cadrul acestui chestionar, respondenții nu au dat detalii cu privire la conținutul acordurilor existente în întreprinderile lor, cu privire la acest aspect.

În ceea ce privește comunicarea cu privire la situația economică și financiară a întreprinderii, practicile întâlnite sunt diverse :

- În primul caz (întalnit în 4 răspunsuri date) comunicarea se face prin mijloace de comunicare electornice prin e-mail, prin scrisori de informare, prin întâlniri. Putem vorbi aici, de o informare informală;
- Într-un alt caz, directorul general este cel care face comunicarea, în cadrul reuniunilor comune.
- În fine, în ultimul caz, angajatorul comunică informațiile în cadrul unei adunari generale.

Răspunsurile formulate par a indica faptul ca nu există o procedură formală cu privire la informarea economică și financiară sau, dacă aceasta există, nu este respectată.

Ancheta nu poate afirma dacă Directiva 2002/14/EC a făcut obiectul unei informări în cadrul întreprinderilor, cu excepția unui răspuns negativ, majoritatea respondenților nu au formulat un punct de vedere. Ar trebui să tragem concluzia că absența unui răspuns dat poate fi tradusă ca o totală necunoaștere a legislației europene cu privire la acest aspect.

Mai mult decât atât, calitatea de membru sau nu a unei organizații nu înseamnă că problema dreptului la informare și consultare a lucrătorilor este tratată în același mod, în toate cazurile: notăm 4 răspunsuri (dar pentru 2 companii) unde această problemă este abordată în cadrul organismelor de organizare și 3 unde acest lucru nu este cazul.

Rolul statului are o importanță reală în ochii respondenților, deoarece marea majoritate a acestora sunt de acord că țara ar trebui să ia mai multe măsuri cu privire la procedurile și practicile în ce privește drepturile la informare și consultare. Acest răspuns este în concordanță cu faptul că tot aceeași majoritate recunoaște acest drept ca fiind un drept fundamental la nivelul UE.

În cadrul procesului de consultare a lucrătorilor privind procesul de I&C, au fost intervievați opt angajați din activități agricole diverse, precum: horticultură, pomicultură, vitucultură și creșterea păsărilor.

Răspunsurile angajaților sunt destul de greu de interpretat, deoarece aceștia au evitat să răspundă la întrebări sau să detalieze răspunsurile. Această lipsă de răspunsuri date, nepermițând măsurarea problemelelor ridicate în aplicarea procedurii de informare și consultare.

La nivel de întreprinderi, întrebările cu privire la I&C au fost discutate în moduri foarte diferite: 3 dintre acestea au tratat subiectul, 2 nu abordează întrebarea, iar altele 3 nu răspund deloc. Inșă, la nivel „sectorial” dificultățile sau problemele cu

privire la I & C sunt în principal abordate. În primul rând, existența unui dialog social sectorial (agricultura și dezvoltare rurală) permit abordarea acestor subiecte, precum și alte subiecte, precum fondurile europene sau noi programe operaționale. În al doilea rând, legislația în vigoare, în special cea din UE, impune angajatorilor să informeze și să consulte, în cazuri specifice: în acest sens, angajatorii par să îndeplinească obligațiile care le revin la nivel sectorial.

Formarea sindicală este prezentă pentru majoritatea responsabililor sindicali. Temele abordate sunt: lupta împotriva muncii ilegale, orele suplimentare și plata acestora, respectarea acordurilor colective de muncă, agricultura și dezvoltarea sa în Europa.

Prezența unei organizații sindicale este, fără îndoială, un avantaj în societate pentru ca drepturile salariaților să fie respectate: într-adevăr, respondenții au considerat că informațiile sunt date în timp util, sunt forme adecvate și examinate normal. Este de remarcat faptul că aceste acțiuni sunt efectuate atunci când sindicatului în cauză este reprezentativ, în caz contrar, acolo unde reprezentanții sunt aleși de către angajator, aceasta este o modalitate pentru ca aceasta din urmă să acționeze cum crede de cuviință. Pe de altă parte, există foarte puține informații cu privire la numărul societăților în care normele obișnuite de reprezentativitate există. Singurul răspuns obținut prin intermediul chestionarelor nu permite tragerea unor concluzii.

De asemenea, nu avem date referitoare la modalitățile de selecție a candidaților pentru alegerea reprezentanților. Aceasta este, fără îndoială, o problemă de analizat. Practică care constă, pentru angajator, în a desemna el însuși reprezentanții lucrătorilor, prezentă într-un caz. Pe de altă parte, unii angajatori nu iau nicio inițiativă pentru a facilita reprezentarea salariaților, pe motiv că aceștia nu doresc să "se amestece în problemele sindicatelor."

Cu toate acestea, reprezentanții sindicatelor care au răspuns la întrebările despre reprezentativitate sunt în marea lor majoritate de acord cu faptul că sindicatele sunt partenerii preferați pentru a avea un dialog cu angajatorul. Două răspunsuri au formulat o opinie contrară. Rolul sindicatelor este relativ bine înțeles, deoarece

majoritatea respondenților au afirmat ca ei trebuie să abordeze problemele legate de negocierea colectivă, incluziunea socială, integrarea pe piața forței de muncă, salariile, sănătatea și siguranța la locul de muncă, protecția socială. În cele din urmă, două roluri fiind delegate: acțiunile din cadrul companiei și acțiunile sectoriale.

Puține persoane dau o perspectivă asupra eficacității sau nu a procedurii de I & C. Fără îndoială, acest lucru este legat de lipsa de practica pe de o parte și, pe de altă parte, de lipsa de comunicare.

Rolul statului este considerat mult mai grav și acest lucru nu pare surprinzător atunci când ne referim la "contextul național" descris mai sus: dreptul la informare și consultare este considerat ca fiind un drept fundamental, la nivel național, dar și la nivel european. Dar, marea majoritate a respondenților evidențiază lipsa de interes real al instituțiilor guvernamentale pe această temă. Desigur, contextul actual politic este unul complex, abia ieșit dintr-o perioadă dificilă. Răspunsurile au fost date, probabil, ținând cont de această situație. Însă, ne punem întrebarea dacă viitorul, pe termen scurt, este mai favorabil.

V. Oportunități necunoscute atât pentru angajați, cât și pentru angajatori în procesul de guvernare responsabilă a întreprinderii prin procesul de informare și consultare

Organizațiile devin din ce în ce mai preocupate de necesitatea, dar și de beneficiile unei abordări responsabile față de modul în care își desfășoară activitățile și de modul în care sunt percepute pe piață. Performanța oricărei organizații, indiferent de forma acesteia (privată sau publică, economică sau non-profit), se află în strânsă legătură cu gradul de dezvoltare a comunităților în care activează și a mediului social în general. De asemenea, echitatea socială și politicile de bună guvernare

organizațională au devenit un aspect extrem de important, ce reflectă preocuparea actorilor sociali asupra bunului mers al organizațiilor prin măsuri de consiliere, deschiderea la cooperare și parteneriate, dialog social și schimb de experiență în aplicarea procesului de informare și consultare al lucrătorilor.

Uniunea Europeană susține îmbunătățirea procesului de informare și consultare propunând optimizarea consultării, implicării și participării angajaților în activitățile și inițiativele organizației, promovarea dialogului social, precum și responsabilitatea socială a întreprinderilor privind comunicarea internă.

Codul muncii prevede deja, foarte explicit, care sunt obligațiile angajatorului în acest sens și anume:

- Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- Să comunice 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 comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- Să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.

Însă, pentru o bună colaborare în cadrul organizației, cu precădere una din domeniul agricol, nu sunt suficiente cele câteva măsuri la care face referire Codul muncii, o bună comunicare internă oferă angajaților informații importante în legătură cu postul pe care îl ocupă, organizația în care lucrează, mediul extern sau informații despre alți colegi ai lor. Comunicarea poate contribui la motivarea angajaților, consolidarea încrederii, crearea unei identități comune, sau poate mări implicarea personală; ea oferă indivizilor un mod de a-și exprima sentimentele, de a împărtăși speranțele și ambițiile și de a celebra și rememora realizările. Informarea și consultarea angajaților constituie modul prin care indivizii și grupurile își înțeleg organizația, ce este și ce reprezintă ea.

Din ce în ce mai multe dovezi indică faptul că o comunicare internă eficientă contribuie la creșterea satisfacției angajaților la locul de muncă, a moralului acestora, a productivității, angajamentului, încrederii și învățării; îmbunătățește climatul comunicațional și relațiile cu stakeholderii și crește calitatea și profitul. Iată câteva exemple:

- Angajații care nu se implică în îndeplinirea obiectivelor organizației pot provoca pierderi foarte mari organizației, prin defecte de calitate, costuri de refacere și reparare, absenteismul de la locul de muncă și reducerea productivității,
- Îmbunătățirea informațiilor pe care le primesc angajații cu privire la organizație, propria muncă, în materie de calitate, oportunitate și adecvare, le poate îmbunătăți performanța individuală.
- Mai mult de 80% din angajații chestionați în SUA și Marea Britanie au declarat că, comunicarea internă le influențează decizia de a rămâne în cadrul unei organizații sau de a o părăsi.
- Satisfacția angajaților în ceea ce privește informare și consultarea lor în organizații este legată de angajamentul organizației față de aceștia, productivitate, performanță în cadrul funcției și satisfacția la locul de muncă.
- Organizațiile cu angajați implicați și dedicați sunt mai productive decât acele organizații în care angajații nu se implică.
- Un climat pozitiv de comunicare și o comunicare eficientă cu angajații consolidează identificarea angajaților cu organizațiile lor.

Pentru o mai bună comunicare în sectorul agricol este necesară alcătuirea unei strategii de informare și consultare (I&C), implicând toți actorii existenți. Aceasta va asigura o minimizare a nevoilor lucrătorilor din domeniul agricol și va intensifica colaborarea dintre instituțiile și organizațiile implicate în activitățile agricole. O strategie I&C ar asigura de asemenea, o comunicare și coordonare mai eficiente la nivelul organizațiilor. Asigurarea unui mecanism pentru identificarea și prioritizarea nevoilor de informații ale lucrătorilor agricoli ar fi un element esențial în îmbunătățirea sistemului I&C și construirea unei strategii I&C.

Astfel, pentru îmbunătățirea sistemelor de informare, consultare din agricultură sunt necesare următoarele priorități:

- ✓ să se promoveze acțiuni inovatoare pentru a gestiona participarea angajaților;
- ✓ asigurarea fluxului informațional prin transmiterea continuă către lucrătorii agricoli a informațiilor tehnice, economice, manageriale, legislative și de marketing prin activități de concepție, proiectare, editare, multiplicare;
- ✓ realizarea transferului de informații, a rezultatelor organizației prin organizarea unor întâlniri, dezbateri, mese rotunde;
- ✓ regândirea unor structuri organizatorice astfel încât toți lucrătorii să aibă acces la informații, la materiale, coduri de bune practici agricole, publicații, etc;
- ✓ acumularea și schimbul de informație în ceea ce privește obiectivele, aspirațiile organizației;
- ✓ o mai mare deschidere privind informarea și consultarea lucrătorilor din sectorul agricol;
- ✓ procesul de informare și consultare să fie simplu și clar, pe înțelesul tuturor.

O astfel de strategie de comunicare poate fi realizată numai prin intermediul unui proces managerial de tip participativ. Un management permisiv, încurajator care susține feedback-ul și participarea, care promovează relații de colaborare între palierele și departamentele organizației care are suficiente resurse pentru schimbarea mentalităților salariaților, schimbări absolut esențiale pentru construirea unei culturi organizaționale calitative.

De cele mai multe ori, cea mai importantă problemă pe care o întâmpină organizațiile este implicarea angajaților în munca lor. Implicarea/angajamentul înseamnă "folosirea la maximum a talentelor și a energiei oamenilor la locul de muncă". Deși a fost multă vreme o problemă, astăzi a devenit cu adevărat crucială din cauza unei piețe dinamice, a exacerbării problemelor legate de morală și

încredere cauzate de reducerea locurilor de muncă, a restructurării și a problemelor de guvernanță corporativă din ultimii ani.

VI. Recomandări și concluzii

După identificarea și analiza problemelor cheie, a provocărilor și soluțiilor optime pentru îmbunătățirea procesului de informare și consultare din sectorul agricol, putem spune că este nevoie de luarea unor măsuri pozitive, proactive din partea partenerilor sociali, în vederea influențării punerii în aplicare la nivel național a proceselor de I&C.

Atunci când responsabilii politici și legislatorii din UE vor revizui Directiva 2002/14/CE privind informarea și consultarea, includerea drepturilor și facilităților mai extinse ale reprezentanților angajaților, abia atunci ar putea promova proceduri de informare și consultare mai solide, în special în statele membre în care cadrele legale de informare și consultare sunt relativ recente.

Pentru început, trebuie remarcat faptul că prevederile Legii nr. 467/2006 sunt aplicabile doar întreprinderilor cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați. Iar definiția dată întreprinderii mai mult ne încurcă decât să ne ajute. Astfel, nu înțelegem ce a vrut legiuitorul să spună prin „entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ“, expresie pe care nu o mai regăsim în altă parte și nu o putem asimila cu nimic.

Introducerea criteriului de mărime face ca lucrurile să se complice. În timp ce Codul muncii prevede în mod generic obligația de informare și consultare, noua lege vine și spune că este nevoie de „un cadru de stabilire a cerințelor minime ale dreptului de informare și consultare a angajaților“ doar dacă întreprinderea are cel puțin 20 de angajați. Cu alte cuvinte, întreprinderile care au mai puțin de 20 de angajați își pot vedea de treabă liniștite și își pot trimite angajații „la plimbare“ atunci când aceștia solicită să fie „consultați“. Există însă trei situații speciale în

care obligațiile de informare și consultare se mențin indiferent de numărul de angajați.

Acestea sunt:

- Concedierile colective;
- Transferul întreprinderii;
- Constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

În ceea ce privește consultarea, definită prin lege ca fiind „schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții salariaților“. Din punctul de vedere al rezultatului, consultarea nu trebuie să se finalizeze într-un acord între patronat și angajați. Acest lucru nu este exprimat expres nicăieri, în schimb se face referire la faptul că, în situația în care propunerile angajaților nu sunt luate în considerare, angajatorul este obligat să-și motiveze decizia. Mai departe, dacă angajații consideră nefondate argumentele aduse de către angajator, pot contesta deciziile acestuia în instanță. De fapt, angajatorul poate refuza informarea și consultarea salariaților, dacă apreciază că acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele.

Dificultățile identificate în rândul partenerilor sociali implicați în procesul de I&C, privind eficiența funcționării sistemului, sunt următoarele:

- realizarea dialogului social la nivel regional și local între reprezentanții sindicatelor și autoritățile locale și naționale, prin abordarea problemelor întâlnite;
- cooptarea reprezentanților fermierilor în activități de informare și formare;
- consultări privind Planul Național de Dezvoltare Rurală, prin comisii de lucru;
- inițierea unui act normativ privind combaterea muncii la negru și punerea în legalitate a lucrătorilor sezonieri pentru Persoane Fizice, Întreprinderi Individuale și Întreprinderi Familiale;

- eficientizarea și gestionarea relațiilor cu instituțiile statului, prin armonizarea legislației naționale cu cea a UE;
- asigurarea imunității sindicale; facilitări din partea statului pentru încurajarea asocierii.

De asemenea, datorită numărului și varietății mari a actelor legislative din domeniu, se simte nevoia de mai multă transparență în identificarea acestora. Astfel, în discuțiile avute s-a considerat necesară existența unui Ghid cu privire la normele care reglementează I&C, destinat lucrătorilor din sectorul agricol, Ministerul Agriculturii, fermierilor și tuturor utilizatorilor interesați.

Conținutul materialului reflectă opiniile autorului, iar Comisia Europeană nu este responsabilă de folosirea informațiilor prezentate în acest material



**Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură, Alimentație,
Tutun, Domenii și Servicii Conexe AGROSTAR**

Web site: www.federatia-agrostar.ro

Adresă e-mail: contact@federatia-agrostar.ro

Adrese:

Sediul social

Piața. Cpt. Walter Mărăcineanu 1-3, etaj. 4, Cam. 320-321, sector.1, București + 010155
Romania

Tel/fax. +40213111514; tel.+40213134041

Departamentul Educare & Formare

StradaTheodor Sperantia, nr. 123, et.1, ap. 1.1, sector 3, București - 030933, România

Telefon: + 4 021.311.16.86 Tel./fax: + 4 021.313.23.33



*Broșură realizată în cadrul proiectului european
VS/2012/003/0305, finanțat de către Comisia Europeană,
DG Ocuparea Forței de muncă, Afaceri Sociale și Incluziune*



**INFORMED
AND EXPERIENCED FOR
SUSTAINABLE AGRICULTURE**



ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО

София 1606, ул. "Владайска" № 29, тел.: 02 952 15 40; 02 952 11 33
факс: 02 952 25 03, e-mail: fnszbg@gmail.com, website: www.fnsz.org

National Guidelines/Recommendations for improving the Information & Consultation and involvement process in Agriculture



**February 2013
Bucharest, Romania**

Content

<i>Introduction.....</i>	<i>2</i>
<i>Concept of Information and consultation and employee involvement process – main aspects of the European legislation.....</i>	<i>5</i>
<i>The place of the process of I&C in the national legislation</i>	<i>11</i>
<i>The attitude and behaviour stereotypes in the process of I & C.....</i>	<i>15</i>
<i>The practice of implementation of the process in Agriculture</i>	<i>19</i>
<i>Unknown opportunities for both employees and employers in the process of responsible governing the enterprise trough the process of I & C</i>	<i>25</i>
<i>Conclusions and recommendations with practical implication</i>	<i>29</i>

Introduction

The establishment of the procedure of informing and consulting employees in undertakings is based on the point 17 of the *Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers* and provides, inter alia, that” *information, consultation and participation for workers must be developed along appropriate lines, taking account of the practices in force in different Member States*” and that the functioning of the internal market involves a process of concentrations of undertakings, cross-border mergers, takeovers, joint ventures and, consequently, a transnationalization of undertakings and groups of undertakings.

To these, in order to ensure a harmonious development of economic activities, the organizations must inform and consult employees affected by their decisions, because the procedures for informing and consulting employees foreseen in the legislation or in the practice of the Member States are often not adapted to the transnational structure economic entities.

Regarding this process of information and consultation of the social partners in agriculture sector in Romania, Agrostar Federation believes that this process is a very important subject, considering that agriculture has played and is still playing an important role in the Romanian economy and in its evolution. With a long tradition behind, but also with an enormous potential, Romania could become in the next years the third European agricultural power, after France and Germany, under the following conditions: a good absorption of the European funds, the promotion of entrepreneurship in this field of activity, significant direct foreign investments and, last but not least, substantial and constant governmental support if provided.

The involvement of the social partners represents a major factor of economic development of this sector, through direct involvement in the development of agricultural and rural development policies at national level, as members of the committee for social dialogue within the Ministry of Agriculture and Rural Development, but also at European level, by expressing and supporting directly agricultural policies at the European Commission – Directorate General for Agriculture and Rural Development, agricultural policies that are correlated to

policies for social protection and professional development in rural areas, in the context of the new Common Agricultural Policy that is to unfold after 2014.

Agrostar Federation, along its 21 years of existence, represented and defended constantly the interests in agriculture of the trade union members and the interests of small producers as well, being the most representative trade union in the Romanian agricultural sector. Our organization has currently reached about 50,000 members affiliated to over 150 trade unions which belong to all of the branches of the Romanian agriculture, being an important national player in the agricultural sector and in the development of rural communities in Romania, of whose role is to contribute to the improvement of the living and working conditions of the farmers, to represent and promote the professional, social, economic and cultural interests and to defend all the fundamental rights of its members. In this respect, the actions we take are meant to support the farmers and the small producers, as well as the employees of this sector who are members of the trade union.

Also, at national level, the organization contributes, through the Social Dialogue Committee within the Ministry of Agriculture and Rural Development (MADR) to the elaboration of regulations and brings important contributions to the activity of the Committee for Monitoring the National Program for Rural Development (PNDR) within MADR. At the same time, the Agrostar Federation participates as a representative partner within the commission for tripartite dialogue at the negotiation and signing of the collective employment agreement, exclusive at the level of the branch in agriculture, fish breeding and fishing trade and at the level of unit groups.

Considering the above mentioned, Agrostar, following the proposal of Federation of the Independent Trade Unions in Agriculture (**FNSZ/FITUA**) from Bulgaria, accepted to be partner within the project *“Informed and Experienced for Sustainable Agriculture” - Enhancing the information and consultation capacity of the social partners in sector of Agriculture for active participation in working life for sustainable Agriculture - VS/2012/003/0305*, the Bulgarian organization **FNSZ/FITUA** being the project promoter.

The project is financed by the **European Commission**, through **Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion** and it is implemented in transnational partnership with the following organizations: European Federation of

Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (**EFFAT**) from Belgium, Fédération Générale Agroalimentaire FFDT (**FGA-CFD**) from France, **Agro- Sindikat** from Macedonia, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (**IG BAU**) from Germany, Associazione Lavoratori Produttori Agroalimentari (**ALPA**) from Italy, **BAAP** and **Regional Council of Agricultural Cooperatives** from Bulgaria and Agrostar Federation. Also, the project is implemented with the support of **Réseau Projectives** from Belgium, which ensures the expertise within in the project.

This National Guidelines/Recommendations, elaborated as a brochure within the above mentioned project, aims to analyze the information and consultation (I&C) process of workers and employees in Romania, by analyzing the state of the systems of I&C in agriculture, based also on the analyses of responses to questionnaires filled in by representatives of trade unions and of enterprises management in agriculture, on the theme of I&C of workers in agriculture. The questionnaires were filled in by the participants on the occasion of the workshop *“Informed and experienced for sustainable agriculture”*, organized in Bucharest, in October 2012, within this project.

Also, this brochure aims to offer to the stakeholders, especially the social partners, information and approaches of I&C process in European and national spaces, through innovative communication solutions for workers and employees.

I. Concept of information and consultation and employee involvement process – main aspect of the European legislation

The Workers' right to information, consultation and participation was a fundamental theme in European debate since the first social action program adopted by the Council in 1974. The Social Charter emphasizes the desire to promote employee participation, adopting a series of resolutions which require workers to have the right to be involved in decision making within enterprises. European institutions believe that workers should not only have the right to be informed and consulted, but also have the right to participate in decision making process.

The right to information, consultation and participation in decision making process should be applied to both national and transnational enterprises, regardless of their legal status. It is also considered that workers should be involved in making decisions process in enterprises, regarding the introduction of new technologies, changes in work organization, production and economic planning.

European Union complete the Member States' activities in terms of workers' rights to information and consultation through measures designed to encourage the cooperation between Member States or adopting minimum requirements through Directives:

- ✓ Measures designed to encourage the cooperation between member States.

This is to be achieved through initiatives aimed at improving knowledge, developing exchanges of information and best practices promoting innovative approaches and evaluating experiences, but excluding any harmonization of the laws and regulations of the Members States.

- ✓ Directives stipulating minimum requirements for a gradual implementation. Such Directives avoid imposing administrative, financial and legal

constraints, which would hold back the creation and development of Small and Medium Enterprises.

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002, “*Establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community*” aims to strengthen social dialogue and promote mutual trust within undertakings, in order to improve risk anticipation, for making work organization more flexible and to facilitate for employees the access to training within enterprise, while maintaining security, in order to make the employees aware of the adaptation needs, to increase employees' availability to undertake measures and activities that will increase their employability, to promote employees involvement in the operation and future of the enterprise and increase its competitiveness.

By adopting this Directive, the European Community wishes to establish a general framework, that takes the principles, definitions and arrangements for information and consultation, which Member States will have to respect and adapt to their national realities, ensuring for social partners a leading role by allowing them to define freely, in common arrangement, ways for informing and consulting workers and employees.

In this Directive, the terms of informing and consulting are defined as follows:

- "**Information**" means transmission of data by the employer to the employees' representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it;
- "**Consultation**" means the exchange of views and establishment of dialogue between the employees' representatives and the employer.

The practical arrangements for information and consultation are set by the European Union Member States, in accordance with the provisions and practices in force, thus:

Information and consultation shall cover:

- Information on the recent and probable development of the undertaking's or the establishment's activities and economic situation;
- Information and consultation on the situation, structure and probable development of employment within the undertaking or establishment and on any anticipatory measures envisaged, in particular where there is a threat to employment;
- Information and consultation on decisions likely to lead to substantial changes in work organization or in contractual relations;
- Information shall be given at such time, in such fashion and with such content as are appropriate to enable, in particular, employees' representatives to conduct an adequate study and, where necessary, prepare for consultation;

Consultation shall take place:

- while ensuring that the timing, method and content thereof are appropriate;
- at the relevant level of management and representation, depending on the subject under discussion;
- on the basis of information supplied by the employer and of the opinion which the employees' representatives are entitled to formulate;
- in such a way as to enable employees' representatives to meet the employer and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might formulate;
- with a view to reaching an agreement on decisions within the scope of the employer's powers;

The impact of the Directive varied considerably between Member States, reflecting differences in the nature and the extent of the existing rules on information and consultation. In some countries, especially those where already exist from time ago, have strengthened systems of representation at the workplace based on works councils or trade unions, the Directive did not required major institutional changes or regulatory. In other Member States, however, it determined a broad legislative

reform - for example, in the UK and Ireland, countries where there exist a tradition of industrial relations based on the principle of voluntarism - and in many other newer Member States.

According to European Company Survey ECS, elaborated by the Eurofound in 2009, in the 27 EU Member States, the incidence and the scope of information and consultation bodies are not sufficiently comprehensive in any of the European countries. In four of the twenty-seven countries participating in the study, over two thirds of enterprises have measures of representation, while in three countries this representation is less than 20%. In 10 countries, less than half of the employees are represented.

The governments and the social partners have a pro-active behaviour in promoting the information and consultation. When this promotion takes place, this is done by the trade unions. The ambivalence of the trade unions in some countries, regarding the information and consultation bodies, reflects the fear that they could undermine the role of union representation.

The consultation takes place more rarely than providing the information. In general, only a small number of companies use it. When it does take place, the consultation concerns work issues rather than aspects on economic themes.

Information and consultation effectiveness depends heavily on the attitudes and behaviour of the management. There were presented examples in which the management/ leadership provided information after the decisions were taken and the consultation took place in a single meeting, without allowing the staff to receive an answer that they have reached after an analysis.

In parallel with the main role as a vehicle of the legal rights on informing and consulting employees in some countries, trade unions tend to have a strong influence in the committees in enterprises or similar organizations that are information and consultation bodies designed. The formal separation between collective bargaining at trade union level and the information and consultation can be eliminated by the use of collective bargaining for workers.

The social partners' support for the information and consultation frameworks is spread, but it is not universal. In some Member State there is a lack of interest among employers or trade unions in terms of applying the information and consultation procedures.

The disparate available data together with a lack of promotion the information and consultation by the social partners have led to limiting the impact of the Directive, as a determinant factor of spreading the measures on information and consultation and of establishing clear standards for information and consultation practices in Europe.

II. The place of the process of I&C in the national legislation

With the accession to the European Union, Romania had to transpose into national law a series of European Directives of major interest to its citizens. As regards the information and consultation of employees and workers, the European legislator, through the Directive 2002/14/EC, imposed a minimum common framework that should be applied to all companies in the European economic space, whether public or private and working in for profit or not. Member States may choose to impose this procedure for information and consultation at enterprises level with at least 50 employees and at various institutions with at least 20 employees.

This procedure is carried out by the decision maker/s at management level in the context of a common definition, namely: “Information shall be given at such **time**, in **such fashion** and with **such content** as are appropriate to enable, in particular, employees' representatives to conduct an adequate study and, where necessary, prepare for consultation (Article 3).

Thus, the transposition into the national law of the *Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community* was made in 2006 by the **Law no. 467 of 12.12.2006** establishing a general framework for informing and consulting employees, by **Law no. 53 of 24.01.2003** (updated) which customizes certain areas defined in the framework and also by the **Government Decisions** that regulate the procedures for informing and consulting employees in specific areas.

Entered into force on 1st of January 2007, the law no. 467 of 12.12.2006 is applied on enterprises based in Romania that have at least 20 employees. The number of employees taken into consideration at enterprise level is the one on the date of starting the information proceedings.

Employees' rights. The right to information and consultation

”After the conclusion of the individual labour contract, the employer has the obligation to regularly communicate the economic and financial situation of the unit (Article 40. (2). d) Labour Code republished).

Thus:

- have the right to be informed the employees or their representatives – trade unions, or in their absence, employee representatives;
- the information will be made periodically, meaning to certain time intervals or at the right time, meaning when expected or unexpected changes occur in economic and financial situation of the enterprise;
- information must be done in a clear manner so without any ambiguity;
- the employer will refuse to disclose certain information that may prejudice or has the option to require to their recipients to maintain their confidentiality.

Beyond this right, the employees have a legitimate interest in knowing the economic and financial situation of the unit in which they are working, so they can appreciate, knowingly, the stability of employment, prospects for achieving their rights and also how to act to protect their common interests with those of the employer.

The employers have the obligation to inform and consult employees' representatives, according to the legislation laws in force, concerning:

- a) the recent and probable development of the undertaking's or the establishment's activities and economic situation;
- b) the situation, structure and probable development of employment within the undertaking or establishment and on any anticipatory measures envisaged, in particular where there is a threat to employment;
- c) the decisions likely to lead to substantial changes in work organization or in contractual relations; or labour relations, including those covered by specific Romanian legislation on information and consultation procedures in case of collective redundancies and protection of workers' rights, in case of enterprise transfer.

The law defines two procedures:

- ***Information*** - transmission by the employer to the employees' representatives of data in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it;
- ***Consultation*** - means the exchange of views and establishment of dialogue between the employees' representatives and the employer.

The information is done - according to the law - at such time, in such fashion and with such content as are appropriate to enable, in particular, employees' representatives to conduct an adequate study and, where necessary, prepare for consultation.

The consultation shall take place:

- 1) in such fashion and with such content as are appropriate to enable, in particular, employees' representatives to conduct an adequate study and to formulate a point of view;
- 2) at the relevant level of management and representation, depending on the subject under discussion;
- 3) on the basis of information supplied by the employer and of the opinion which the employees' representatives are entitled to formulate;
- 4) in such a way as to enable employees' representatives to meet the employer and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might formulate;
- 5) with a view to reaching an agreement on decisions within the scope of the employer's powers;

Regarding the ways of informing, these can be:

- Display;
- Internal notes written;
- Publishing on the enterprise's portal;
- Informing with the occasion of certain meetings, negotiations, etc.

The employer is not obliged to communicate information or to undertake consultation if they are likely to seriously harm the functioning of the undertaking or to harm their interests. The decision to not communicate this information or to not undertake consultations must be motivated to employees' representatives.

In the situation in which the employees' representatives do not consider justified the employer's decision to invoke confidentiality, or to not provide relevant information, or to not initiate consultations, they may contact the competent common law courts.

The obligation of consultation requires that the employer cannot pass on taking the respective decision before receiving response from the social partners.

But, we consider that if it is set a date by which it could be submitted proposals and counter-proposals of the trade union or employees' representatives and these have not been submitted to the employer within the agreed date, the consultation procedure is complete.

III. Attitude and behaviour stereotypes in the process of information and communication

Social dialogue and employee participation are fundamental components of the European social model, fully recognized by the European Commission with the reform Treaty of Amsterdam. Thus, the social partners actively contribute to the design of the European social policy, and the Community completes the activities of the Member States in areas of information and consultation.

In labour relations, workers have a general right to information and consultation, which exceeds far beyond the simply communication of the concluded contract, having a broad meaning, it goes to a real cooperation of the parties in making decisions. It is not limited, as in common law, just at the moment of ending the legal relationship, but continues throughout unfolding the employment agreement.

Both in concluding the employment contract and during its execution, between employer and employee must take place, according to the law, a dialogue, enabling the two of them to make the correct decisions under the principle of good faith, paragraph (2) of Art. 8 of the Labour Code provide that "*for the purposes of good labour relations, participants in labour relations, shall inform and consult each other under the law and collective agreements*". The communication between the parties of the individual and collective agreement is accomplished on three levels:

- Agreement
- Consultation
- Information

Thus:

- Employer's obligation to inform implies that after transmitted the data to employees, can proceed to decision without waiting for an answer;
- The obligation of consultation implies that the employer cannot proceed to decision without waiting first for the workers' response. But, he may take the decision even if it is not in concordance with employees' points of views of (organized or not in trade union);
- The agreement obligation implies the negotiation of each, the employees having the right to oppose against taking a certain decision by the employer;

Any major scale operation that generates a significant impact should be accompanied by an explanation and a justification for stakeholders. Before taking any practical measures, regardless the objectives, requirements and constraints that occur, the actions should be taken after an information and consultation of all stakeholders.

In order to ensure the effective exercise of the right of workers to information and consultation within enterprises, the parties undertake to adopt or encourage measures enabling workers or their representatives in accordance with national law and practice:

a) to be informed regularly or at the appropriate time and in a comprehensible way about the economic and financial situation of the undertaking where they are employed, being understood that the disclosure of certain information which may prejudice the undertaking may be refused or may be required that they be confidential;

b) be consulted in due time on proposed decisions which are likely to substantially affect the interests of workers, especially those that could have significant effects on employment in the enterprise.

According to the study "*The impact of information and consultation Directive on industrial relations*" elaborated by Eurofound, which analyzes the transposition of the Directive 2002/14/EC at employees level of the 27 European countries, shows that in all countries there is a strong "effect of size", in large enterprises the probability to have information and consultation bodies is much higher, unlike the small working places which face an acute problem of non-implementation of the information and consultation rights.

In some countries, information and consultation procedures or the establishment of bodies dedicated to information and consultation are mandatory, but in most countries, the rights of information and consultation guaranteed by the Directive depend on the initiative of employees or trade unions to determine the establishment of the information and consultation. Also, in some Member States, is a limit of the rights at organization or sector level, while in other countries, collective bargaining is the dominant regulatory instruments.

The models of stability, the growth or decline in establishing information and consultation bodies are evident. In seven of the twenty-seven countries analyzed in the study, where there is a long tradition of consultation with employees, there were only minor changes. In eight other countries, there is a evidence of increased incidence of information and consultation, but the starting point of this growth was low, and the other 11 countries, the incidence is decreased or increased very slightly.

Following the study, it is found that 62% of the representatives interviewed considered that they have a strong influence on management decisions on regulatory issues, 54% on working processes, 50% on human resources planning and only 37% in terms of structural changes. There was a wide variation between countries. Only a very small number of complaints about the establishment and operation of information and consultation bodies were sent to administrative or judicial authorities. In the few cases in which fines were imposed, the monetary value seems to be low.

The Directive flexibility is heavily reflected in national legislation on information and consultation - in that the procedures for informing and consulting are dependent on employees' initiatives and allow a variation based on agreements. Thus, for the compliance and for a greater awareness of the provisions of the Directive 2002/14/EC, the European institutions have appealed to the social partners for taking "positive steps, pro-active" to influence its implementation in each Member State.

IV. The practice of implementation of the I&C process in Agriculture

Different analyzes have showed that, in practice, the consultation with trade unions are often performed with the aim of achieving a formality, without really looking for a real and effective solutions through a social dialogue. However, trade unions and representatives of employers recognize the right to be informed of legislation on information and consultation and informing their members. While just a little over half of workers' representatives are aware of this right, few many employers are aware of this fact. This observation leads to a real lack of information on enterprise level activity, while half of employers seem to have precise knowledge on information and consultation procedure.

For a better analysis of the state and implementation of I&C process in Romania were interviewed through questionnaires social actors (trade unions members, employers and employees) involved in agricultural activities throughout the country. Thus, the analysis made sought to outline a clear imagine on how Directive 2002/14/EC was adopted and understood.

At agricultural level, as a result of the responses given by the local partners of Agrostar Federation, regarding the practice for implementing the activity/process of I&C, it has shown that they believe that many employers do not comply with legislation on I&C and even suggested that employers do not want to inform workers about the situation of the enterprise. This attitude is added to the ones of the Romanian state which shown reluctant in the recent past to promote social relations in enterprises.

According to the legislation in force, the employer has the obligation to inform the workers and employees on their right to information and consultation and on other labour rights. Nevertheless, many employers do not respect the legislative

provisions on I&C in enterprises: they do not want employees and workers to be informed. The compliance of the principles and rights of I&C is a commitment of Agrostar Federation that acts at different levels in order to achieve this goal by making requests for employees' representatives to fully play their role. Affiliation to a trade union is actually a prerequisite so the rights to be respected: the information takes place where there is a trade union, during the meetings with trade unions or union members. This reality is even more powerful when representatives are elected and organized members, especially when it comes to combat complex and difficult issues, such as the bargaining of collective agreement.

But, in general, our organization admits a lack of efficiency of I & C procedures that will continue, giving the fact that the employers refuse (a substantial part of them) to follow and respect the law. Moreover, employers are not the only ones that have such a negative position: Romania is subject of negative reports and comments from the European Commission, in particular with regard to human rights issues. This attitude of the government is not a consequent one, having in view that most often, when a law comes from Brussels, Romania has a rather tendency to follow it, especially that there are always taking place checks aim to measure the progress level of reforms.

Regarding the opinion of Romanian employers on I&C, within their organizations, were interviewed representative from three sectors, with a greater number of livestock branch who completed seven questionnaires in companies with a number of employees between 44 and over 300 workers.

The answers of the employers' representatives have shown that the right to information and consultation is respected within their companies. From this point of view, apparently there is normality in what concern the relations between employee and employer. To the question if the employer has chosen the employees' representatives, the answers can be interpreted in two ways:

- Whether the employer choose the employees' representatives (which seems not to be the case given the next questions) and this procedure seems to be curious;
- Or the employer reserves the right to accept a certain person as representative and in this case appears the question if this is legal and normal. Which are the objective criteria to refuse?

The second answer seems to be confirmed by a question which refers to appointing the candidates. All the answers lead to a single possibility: the employees themselves are the ones who appoint them. In the same way, the employees are the ones who convene the elective General Assembly, according to the majority of the answers given.

In most of the interviewed enterprises, the I&C procedure was approached by without developing the reasons, except a single precise case when an enterprise had proceeded to collective layoffs or had informed employees on the evolution of salaries and social protection. Of course, the questionnaire haven't asked on the reasons based on which were started I&C procedures. The lack of an answer is not a satisfactory result and may lead to a wrong interpretation. Thus, this procedure was used as way of communication in which the employee cannot benefit with regularity his rights?

However, the following answers indicate the fact that often there is a procedure agreement, that provides a series of topics for which the information and consultation procedure to take place. This seems to be the case of large enterprises.

Within the questionnaires, the respondents have not given details regarding the contents of the existing agreements in their enterprises on this respect.

Regarding the communication on the financial and economic situation of enterprises, the practices met are diverse:

- in first case (met in 4 answers given) the communication is done using electronic communication tool – e-mails –, informing letters, meetings. We can say that this is the case of an informal information;
- in other case, the general manager is the one who makes the communication, within joint meetings;

- the last case, the employer communicate the information within a general assembly.

The responses given seem to indicate that there is no formal procedure on economic and financial information, or, if it exists, this is not respected.

The survey cannot affirm whether the Directive 2002/14/EC was subject of a informing within enterprises; except for a negative answer, most of the respondents haven't formulated a point of view. We should draw the conclusion that the lack of an answer given can be interpreted as a total unknown of the European legislation on this respect.

Moreover, the quality of member or not of a trade union doesn't mean that the issue on information and consultation the workers and employees is treated in the same way in all the cases: it is noted 4 responses (but for 2 companies) where this issue is approached within organization bodies and 3 responses where this is not the case.

The role of the state has a real importance for the respondent, as most of them agreed that the country must take more measures on procedures and practices regarding the right to information and consultation. This response is in concordance with the fact that the same majority recognized this right as being a fundamental European right.

Within the consultation process of employees regarding the I&C process were interviewed 8 employees from different agriculture branches: horticulture, fruit growing, viticulture and poultry.

The answers given by the employees are hard to be interpreted, as they have avoided to answer to questions or to detail/develop the answers. This lack of the answers does not allow measuring the issues raised in applying information and consultation procedure.

At enterprise level, the questions on I&C were approached in different manners: 3 of them approached the subject, 2 do not approached it and other 3 didn't answered at all. But, at "sector" level the problems or difficulties regarding I&C are mainly approached. First of all, the existence of a social dialog at sector level (agriculture

and rural development) allows the approach of this subject and of others as well, such as European funds or new national Operational Programmes.

Second of all, the legislation in force, especially European legislation, imposes the employer to inform and consult in specific cases; in this respect, the employers seem to fulfil their obligations at sector level.

Trade union training is present for most of the trade union representatives. The topic approached interested for them are: the fight against undeclared/illegal work, overtime at work and the payments for it, respecting the collective labour agreement, agriculture and its development in Europe.

The presence of a trade union is without doubt an advantage in the company for the employees' rights to be respected: indeed, the respondents have considered that the information were given in due time, are adequate forms and normal examine.

Should be remarked that these actions are taken when the trade union is represented, otherwise in the cases where the representatives are chosen by the employer, this is the way for the last one to act as he feels like. On the other hand, there are few information on the number of companies where the customary rules of representation do exist. The only response received does not allow to draw some conclusions.

Also, there were not received data on ways for selecting the candidates for election of the representatives. This is a real problem to analyze, without doubts

The practice of appointing the representatives by the employer is present in one case. On the other hand, some employers do not take any initiative to facilitate the representation of employees on the grounds that they do not want to "interferer in of trade unions' affairs"

However, trade union representatives who answered questions about representativeness are mostly in agreement with the fact that trade unions are the prefer partners to have a dialogue with the employer. Two answers have made a contrary view. Role of unions is relatively well understood, as most respondents said that they need to address the issues of collective bargaining, social inclusion, integration into the labour market, salaries, health and safety at work, social

protection. Finally, two roles are delegated: the actions of the company and actions at sector level.

Few people give a perspective on the effectiveness or not of the I & C procedure. Undoubtedly, this is linked, on the one hand and to the lack of practice and, on the other hand, the lack of communication.

The role of the country is considered more serious and this does not seem surprising when we refer to "national context" described above: the right to information and consultation is regarded as a fundamental right at national and European level. But the vast majority of respondents highlighted the lack of real interest of the governmental institutions in this subject. Of course, the current policy is complex, just emerged from a difficult period. Answers were given, perhaps, given this situation. But we wonder if in the near future will be more favourable.

V. Unknown opportunities for both employees and employers in the process of responsible governing the enterprise through the process of I & C

Organizations are becoming increasingly concerned with the need and the benefits of a responsible approach to the way in which they operate and the way they are perceived in the market. The performance of any organization, regardless of its form (private or public, economic or non-profit) is closely related to the degree of development of the communities where it operates and the social environment in general. Also, social justice and good organizational governance have become an extremely important fact that reflect the concern of the social actors regarding the good development of organizations through proper measures of counselling, openness to cooperation and partnership, social dialogue and exchange of experience in the application of the information and consultation of workers process

European Union supports the improvement of the information and consultation process, proposing optimisation of the consultation, participation and involvement of the employees in organizations' initiatives, promotion of the social dialog and also social responsibility of enterprises regarding the internal communication.

The Labour Code already provides very explicit, which are the employer's obligations in this respect, namely:

- To inform employees on working conditions and on issues related to employment relationships;
- To communicate regularly the employees on the economic and financial situation of the unit, except for the sensitive or secret information which disclosed, would be likely to prejudice the work unit. The communication frequency is determined by negotiation of the collective agreement applicable;
- To consult with the trade union or, where appropriate, with representatives of employees, on decisions likely to substantially affect their rights and interests.

But, for a good collaboration within the organization, especially in agriculture sector, the few measures referred by the Labour Code are not sufficient, a good internal communication provides employees with important information about the position they occupy, about the organization for which they work, the external environment or other information about their colleagues. The communication can help motivate employees, build trust, create a common identity, or increase personal involvement, it gives individuals a way to express feelings, share hopes and ambitions and to celebrate and remember their achievements. Informing and consulting the employees is the way in which individuals and groups understand their organization, what it is and what it stands for.

Increasingly more evidences indicate that an effective internal communication helps to increase employee satisfaction at the workplace, their morale, productivity, commitment, confidence and learning; improves the communication climate and relationships with the stakeholders and increases the quality and profit. Here are some examples:

- The employees who are not involved in fulfilling the organization's objectives can cause high losses in organization/company, through quality defects, costs for restoration and repairs, absenteeism from work and reduced productivity;
- The improvement of information that employees receive about their organizations/companies, their work, in terms of quality, opportunity and adequacy, can improve individual performance;
- More than 80% of employees questioned in United States of America and United Kingdom said that internal communication influence their decision to remain in an organization/company or to leave it.
- Employee satisfaction regarding information and consultation in companies is related to the company's commitment to them, productivity, performance and satisfaction at the work;

- The companies with involved and committed employees are more productive than those companies where employees are not involved;
- A positive communication climate and an effective communication with the workers and employees strengthen the identification of employees with their organizations.

For a better communication in agricultural sector it is necessary to develop a strategy for information and consultation (I & C), involving all existing actors. This will ensure the minimization of needs of agricultural workers and increase collaboration between institutions and organizations involved in agricultural activities. A strategy on I & C would also provide a more effective communication and coordination in companies/organizations. Providing a mechanism to identify and prioritize information needs of agricultural workers and employees would be an essential element in improving the I & C system and building a strategy on I & C.

Thus, for improving the information and consultation systems in agriculture are necessary the following priorities:

- ✓ To promote innovative actions in order to manage employees' participation;
- ✓ To ensure a information flow by providing to agricultural workers and employees continuous information on technical, economic, managerial, legal and marketing, through design activities, editing, copying, etc;
- ✓ The transfer of information, results and performance of the companies to be made by organizing meetings, debates and roundtables;
- ✓ Rethinking organizational structures so that all workers to have access to information, materials, codes of good agricultural practices, publications, etc;

- ✓ Gathering and exchange information regarding the objectives and aspirations of the companies/organization;
- ✓ Greater openness on information and consultation of workers in the agricultural sector;
- ✓ The information and consultation process to be simple and clearly understandable for all workers and employees.

Such a communication strategy can only be achieved through a process of participatory management, a permissive management, encouraging feedback and supporting participation that promotes collaboration between departments and levels of company/organization.

Often, the most important issue that a company is facing is the involvement of employees in their work. Involvement / engagement mean "full use of the talents and energy of people at work." Although it has been for a long time a problem, today it has become really crucial because a dynamic market, exacerbation of moral issues and confidence caused by job cuts, restructuring and corporate governance issues in recent years.

VI. Recommendations and conclusions

After identifying and analyzing key issues, challenges and best solutions for improving information and consultation in agricultural sector, we can say that there is a need for taking positive and proactive measures by the social partners in order to influence the real implementation at national level of the I & C processes.

When EU policy makers and legislators will review Directive 2002/14/EC on information and consultation rights, including rights and facilities more extensive for employees' representatives, only then they could promote information and consultation procedures more robust, especially in the member states where the legal frameworks for informing and consulting are relatively recent.

For starters, it should be noted that the provisions of Law no. 467/2006 are applicable only to companies based in Romania that have at least 20 employees. And the definition of an enterprise is more confusing us than to helping us. Thus, we do not understand what the legislature meant by "public or private entity engaged in an economic activity with or without profit", an expression that can't be found elsewhere and cannot be assimilated with anything.

The introduction of the size criteria makes things complicated. While the Labour Code provides generally the obligation to information and consultation, the new law comes and says that it is needed for "a framework for setting minimum requirements for the right to information and consultation of employees" if the company has at least 20 employees. In other words, companies with fewer than 20 employees can nicely mind their own business and can send their employees "for a walk" when they require a consultation. There are three specific cases where information and consultation are maintained regardless the number of employees

These are:

- Collective layoffs;
- Transfer of the company;

- Establishment of a European Work of Council or a procedure for informing and consulting in undertakings at Community-scale and Community-scale groups of undertakings.

Regarding the consultation, defined by the law as "an exchange of views and establishment of a dialogue between employer and employees' representatives". In terms of results, consultations should not be finalized in an agreement between employers and employees. This aspect is not expressed explicitly anywhere, instead is referring to the fact that if the proposals of employees are not taken into consideration, the employer is obliged to give reasons for his decision. Further, if the employees considered as unfounded the arguments made by the employer, may appeal the decisions in the court of law. In fact, the employer may refuse informing and consulting employees, if it considers that they are likely to seriously harm the functioning of the undertaking or to harm their interests.

The difficulties, identified by social partners involved in I & C regarding the efficiency of the system, are the following:

- Having a social dialogue at local and regional level between trade union representatives and local and national authorities by addressing the problems encountered;
- Co-opting representatives of farmers in information and training activities;
- Consultation on the National Plan for Rural Development, through working committees;
- Initiating a regulation regarding the fighting against illegal (black) employment and commissioning legally seasonal workers: authorized person, Individual Enterprises and Family Enterprises;
- Good and efficient management of the relations with the public institutions and harmonizing the national legislation with EU's legislation, taking into account the specificity ;
- Ensuring the trade union immunity;
- Facilities ensured by the state;

Also, due to the large number and variety of legislative acts in the field, there is a need for more transparency in their identification. Thus, during the discussions had

it was considered necessary to have a guide on the rules governing the I & C, for workers in the agricultural sector, Ministry of Agriculture and Rural Development, farmers and all interested users.

The content of this brochure reflects the author's views and the European Commission is not liable for any use that may be made of the information contained therein



**National Federation of Labour Union for Agriculture, Food, Tobacco
and Related Areas and Services AGROSTAR**

Web site: www.federatia-agrostar.ro

Adresa e-mail: contact@federatia-agrostar.ro

Address:

Headquarter

1-3 Walter Maracineanu Square, rooms 320-321, 4th floor, 1st district Bucharest – 010155,
Romania

Phone/fax: + 4 021 311 15 14; phone: +40213134041

Education & Training Department

123, Theodor Sperantia street, ap. 1.1, 1st floor, 3rd district, Bucharest - 030933, Romania

Phone: + 4 021.311.16.86

Phone/fax: + 4 021.313.23.33



Brochure developed under the European Project
VS/2012/003/0305 financed by the **European
Commission, DG Employment, Social Affairs
and Inclusion**