



Orientări ETF în cazul restructurării transnaționale a întreprinderilor

Introducere

Restructurarea întreprinderilor a evoluat semnificativ din anii '90. În primul rând, nu mai este o reacție excepțională la probleme financiare semnificative sau la crize de piață. Restructurarea a devenit astăzi o practică de afaceri obișnuită în toate sectoarele și în toate țările, utilizată de întreprinderi pentru a se adapta la condițiile de piață în continuă evoluție, la progresele tehnologice și la concurența tot mai acerbă. În al doilea rând, restructurările au devenit, de asemenea, mai complexe și mai multifacetate. Acestea pot implica mai multe țări și pot lua diverse forme (de la relocalizare, fuziuni și achiziții, externalizare, delocalizare, divizări până la asocieri în participație¹), care au cerințe și implicații juridice diferite². În al treilea rând, ritmul schimbărilor din mediul de afaceri actual s-a accelerat. Există adesea mai puțin timp pentru analize aprofundate, planificare, ceea ce face procesul mai haotic și mai dificil de urmărit.

Reprezentanții lucrătorilor și sindicatele au dreptul fundamental la informare și consultare atunci când restructurările implică concedieri colective, transferuri de întreprinderi sau modificări semnificative ale condițiilor de muncă. Rolul lor este de a acționa ca intermediari cheie pentru a proteja drepturile lucrătorilor, a negocia rezultate mai bune și a oferi sprijin în timpul tranzițiilor dificile. Implicarea lor contribuie la asigurarea faptului că procesul este mai echilibrat și mai echitabil pentru angajați. Cu toate acestea, având în vedere că restructurările devin din ce în ce mai frecvente, mai complexe și mai rapide, a devenit și mai dificil pentru acestea să anticipeze și să contracareze strategiile anumitor întreprinderi concepute pentru a instiga lucrătorii, amplasamentele și țările unele împotriva altora, ducând uneori la dumping social.

În calitate de Federație Europeană a Sindicatelor, ETF este ferm convinsă că problemele transnaționale precum restructurările necesită soluții transnaționale și că numai o coordonare transfrontalieră puternică poate echilibra asimetria frecventă a puterii dintre conducere și reprezentanții lucrătorilor. Prin urmare, aceste orientări vizează să ofere claritate în ceea ce privește procesul, instrumentele disponibile și implicarea ETF.

¹ Fuziunea înseamnă că două întreprinderi se unesc pentru a forma o singură entitate. Achiziția/preluarea are loc atunci când o întreprindere este integrată în cadrul unei alte entități juridice existente. Externalizarea este atunci când o activitate este externalizată către o altă întreprindere. În cazul unei relocări, activitatea rămâne în cadrul întreprinderii, dar este mutată într-un alt loc. Prin delocalizare, activitatea rămâne, de asemenea, în cadrul companiei, dar este mutată în afara granițelor UE. Divizare înseamnă că o activitate este transferată într-o nouă întreprindere autonomă. Asocierile în participație sunt noi entități comerciale create și controlate de două sau mai multe întreprinderi.

² Pentru o abordare sindicală recomandată în confruntarea cu 10 tipuri diferite de restructurare transnațională, consultați Ghidul privind restructurarea transnațională (Transnational Restructuring Navigator), care a fost elaborat de wmp consult și Syndex Europe în strânsă colaborare cu federațiile sindicale europene, inclusiv ETF, precum și ETUC și ETUI, <https://restructuring-navigator.eu/ro>.

Cum să anticipați și să reacționați la restructurări?

Reprezentanții lucrătorilor și sindicatele nu ar trebui să aștepte ca restructurările să aibă loc. Dimpotrivă, sindicatele trebuie să anticipateze pe cât posibil restructurările pentru a fi implicate în proces cât mai devreme posibil. Numai prin anticiparea schimbărilor, reprezentanții lucrătorilor și sindicatele pot influența deciziile întreprinderilor, spre deosebire de simpla minimizare a impactului social al restructurării. În acest scop, există două instrumente importante:

1. **Comitetele europene de întreprindere (EWC)³ și comitetele de întreprindere din întreprinderile aflate sub incidența statutului societății europene (Societas Europaea – SE WC)** sunt primele și, deocamdată, singurele organisme la nivel european care reprezintă în mod formal interesele lucrătorilor la nivel de întreprindere, permițând informarea și consultarea factorilor de decizie la nivel înalt. Acestea oferă, de asemenea, o oportunitate excelentă pentru reprezentanții lucrătorilor și ai sindicatelor din întreaga Europă de a se întâlni în mod regulat, de a face schimb de informații (inclusiv în afara reuniunilor anuale și pe teme care nu sunt acoperite de acordul privind comitetul european de întreprindere) și de a raporta reprezentanților naționali ai lucrătorilor. Astfel, acestea pot acționa și ca un sistem de avertizare timpurie. Prin urmare, este foarte important să le înțelegem funcționarea și să le utilizăm întregul potențial⁴.

Într-adevăr, practica a demonstrat că elaborarea de strategii sindicale europene în jurul comitetelor europene de întreprindere poate avea succes, în special atunci când reprezentanții lucrătorilor pot avansa contrapropuneri concrete bazate pe dialogul social la nivelul întreprinderilor transnaționale sau pe extinderea rezultatelor obținute prin dialogul social la nivel național. Prin urmare, dialogul poate fi posibil cu conducerea și pot fi luate măsuri anticipative constructive concrete⁵.

Cu toate acestea, comitetele europene de întreprindere au și ele limitele lor, de exemplu atunci când:

- conducerea obstrucționează activitatea EWC/SE WC prin încălcarea dreptului acestora la informare și consultare în timp util;
- prezența sindicală este slabă și/sau nu există voința de a (re)acționa;
- acestea nu includ toate țările vizate de restructurare;
- este necesară negocierea sau acțiunea industrială.

2. **Rețele transfrontaliere de întreprinderi ale reprezentanților sindicali** pot fi create suplimentar, ori de câte ori este necesar, pentru a se asigura că toate sindicatele (inclusiv cele care nu sunt reprezentate la EWC/SE WC sau atunci când nu există EWC/SE WC) sunt informate cu privire la ceea ce se întâmplă în întreprindere. Rețelele de întreprinderi contribuie la schimbul de informații disponibile la toate nivelurile, permițând astfel o mai bună înțelegere a situației și a strategiei de management. În plus, acestea pot ajuta la elaborarea

³ Pentru mai multe informații privind comitetele europene de întreprindere, consultați Orientările politice ale ETF privind coordonarea comitetelor europene de întreprindere, actualizate în 2024.

⁴ Pentru mai multe orientări, consultați ETUI, Manual pentru reprezentanții lucrătorilor europeni „Cum să vă pregătiți pentru schimbarea întreprinderii”.

⁵ Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Restructurarea întreprinderilor multinaționale: abordarea impactului crizei printr-o coordonare sindicală transnațională mai puternică, 2011.

unei strategii sindicale comune, pentru a fi pregătite să reacționeze rapid la următorii pași și să se asigure că restructurarea este gestionată într-un mod responsabil din punct de vedere social.

Rețelele EWC/SE WC și de întreprinderi sunt complementare și ar trebui să colaboreze în vederea susținerii reciproce. Legătura dintre cele două se bazează pe legături strânse cu sindicatele naționale și cu ETF. Coordonatorul EWC are, de asemenea, un rol important⁶.

Crearea unui nou comitet european de întreprindere poate dura până la trei ani, până când acesta poate deveni operațional. Prin urmare, în cazul în care nu există un comitet european de întreprindere la momentul unei probabile restructurări, înființarea unei rețele de întreprinderi este cea mai bună opțiune pentru a permite o reacție rapidă.

Coordonarea ETF

Restructurarea este unul dintre cele mai complexe domenii pentru o bună coordonare a ETF, în principal deoarece:

- Se bazează pe comunicarea promptă și clară între diferitele părți (afiliați ETF, comitete europene de întreprindere, coordonatorul EWC, secretariatul ETF);
- Structurile naționale și europene de reprezentare a lucrătorilor pot avea drepturi și proceduri diferite de informare și consultare, ceea ce poate duce la posibile conflicte în ceea ce privește termenele;
- Membrii EWC ezită să împărtășească informații care au fost clasificate drept confidențiale de către conducere;
- În multe situații, structurile naționale și europene nu își cunosc reciproc competențele, drepturile și procesele și, prin urmare, nu pot utiliza în cel mai bun mod setul lor cumulat de drepturi.

Prin urmare, capacitatea efectivă de coordonare a ETF va depinde în mare măsură de **comunicarea transparentă și la timp** din partea tuturor, precum și de o evaluare aprofundată a situației.

O rețea de companie poate fi creată în diferite setări:

1. Când?

Momentul este esențial, astfel încât informațiile trebuie împărtășite cât mai curând posibil.

• Înainte de anunț

Rețeaua de întreprindere poate fi creată de îndată ce EWC/SE WC sau un sindicat alertează cu privire la o situație critică care necesită o acțiune sindicală și industrială (de exemplu, un plan de reducere a locurilor de muncă, un risc de insolvență a întreprinderii, zvonuri privind un plan de restructurare).

➔ În orice caz, informațiile trebuie mai întâi verificate și confirmate.

➔ O rețea sindicală globală ar fi putut fi deja înființată sub umbrela ITF. Prin urmare, trebuie verificat mai întâi dacă această rețea există deja și, dacă este cazul, trebuie coordonată cu ITF.

⁶ Pentru mai multe informații privind rolul coordonatorului EWC, consultați Orientările politice ale ETF privind coordonarea comitetelor europene de întreprindere.

➔ O reuniune poate fi organizată de îndată ce există suficiente informații relevante pentru a evalua situația.

- **Cel târziu după anunțul făcut de conducere**

Atunci când o multinațională anunță măsuri de restructurare care afectează mai mult de o țară, ETF va convoca o reuniune de coordonare de îndată ce dispune de informații cu privire la restructurare.

2. De către cine?

- La inițiativa Secretariatului ETF (de exemplu, în cazul unei fuziuni)
- La cererea unei (unor) organizații sindicale afiliate.

3. Cum?

Reuniunea va reuni:

- **Reprezentanți sindicali** din principalele țări europene: sediul central și țările în care compania este prezentă;
- **Responsabilii sindicali naționali însărcinați cu politica întreprinderii/EWC** care vor fi în măsură să colecteze și să transmită informațiile reprezentanților lucrătorilor întreprinderii din țara lor (delegat sindical central, președintele comitetului de întreprindere de grup/central...), precum și responsabilului (responsabilii) sectorului în cadrul organizației lor sindicale.
Sindicatul național poate decide, de la caz la caz, să fie reprezentat în cadrul rețelei de un alt responsabil decât cel însărcinat cu politica întreprinderii/EWC
➔ În orice caz, persoana care participă la reuniune trebuie să aibă un mandat clar și să fie capabilă să ia decizii în numele organizației sale!
- **Reprezentanți EWC** (dacă există un comitet european de întreprindere): a priori, numai membri de sindicat (sau, dacă discuțiile au sens, toți delegații comitetului european de întreprindere, indiferent de apartenența lor sindicală – atât timp cât nu sunt membri ai echipei de conducere din țara lor de origine);
- **Coordonator EWC** (dacă există);
- **Experți EWC** (dacă există);
- **Reprezentanții angajaților la nivelul consiliului de administrație** (dacă există);
- **Secretariatul ETF** (responsabilul cu politica privind comitetele europene de întreprindere și politica de întreprindere, responsabilul cu politica din sectorul în cauză, dacă este cazul, și eventual secretarul general al ETF).

Toți participanții ar trebui să dețină un mandat clar din partea organizației sindicale pe care o reprezintă, în numele căreia să se exprime și să ia deciziile necesare.

Obiectivul **reuniunii de coordonare** va fi:

- Ajungerea la o înțelegere comună a procesului, a naturii restructurării și a posibilelor consecințe;
- Asigurarea faptului că toate sindicatele cu membri în cadrul întreprinderii, inclusiv cele care nu sunt prezente în EWC/SE WC, dispun de același nivel de informații, asigurând astfel o monitorizare adecvată la nivel național;
- Asigurarea existenței unei voințe politice de a lucra împreună;
- Asigurarea unui răspuns sindical rapid și coordonat (prin convenirea asupra unei strategii/unui plan de acțiune);

- Dacă este necesar, sprijinirea EWC/SE WC.

Având în vedere urgența obișnuită a situației și necesitatea de a reacționa rapid, reuniunile vor fi, în general, online. În funcție de bugetul disponibil, ETF va asigura servicii de interpretare în timpul reuniunii.

Printre acțiunile posibile din cadrul strategiei se numără:

- Acțiuni de solidaritate cu lucrătorii
- Campanii (presă, rețele de socializare)
- Declarații comune
- Scrisori către conducere
- Întâlniri cu conducerea
- Negocierea unui acord-cadru european
- Activitatea de advocacy la nivel european (de exemplu, întâlniri cu Comisia Europeană, cu deputați în Parlamentul European)
- ...

În urma reuniunii de coordonare, ETF va distribui tuturor afiliațiilor săi un rezumat al tuturor informațiilor și acțiunilor decise. Dacă se consideră util, ETF ar putea crea un canal de comunicare care să permită un schimb rapid de informații (de exemplu, prin intermediul unui grup WhatsApp).

Sindicatul afiliat la ETF, precum și comitetul european de întreprindere, în cazul în care există unul (de exemplu, coordonatorul EWC, expertul ETF, membrii sindicalizați ai EWC, comitetul restrâns) vor trebui să informeze cu promptitudine ETF cu privire la toate evoluțiile legate de proiectul de restructurare, progresele înregistrate în procesul de informare și consultare, precum și cu privire la poziția lor referitoare la măsurile propuse.

Dacă este necesar, ETF ar putea convoca reuniuni de monitorizare.