

## 2.4. Aliantele sindicatelor – demersuri

### 2.4.0. Introducere la aliantele sindicatelor

CEI-urile trebuie sa reflecte mereu scopurile si obiectivele sindicatelor care se organizeaza in interiorul unei companii.

CEI-urile trebuie sa fie privite ca instrumente pentru UNI Europa si afiliatii ei pentru a apara si a promova interesele angajatilor. Trebuie sa se asigure ca membrii sindicatelor sa beneficieze cu adevarat de prevederile legale europene si ca conducerea companiilor nu impiedica reprezentarea legitima a sindicatelor.

Din acest motiv, dezvoltarea aliantelor dintre syndicate devine un element fundamental in munca noastra in vederea crearii unor CEI-uri puternice.

#### 2.4.a. Scopul aliantei sindicatelor

Orice CEI sau OSN (Organ Special de Negociere) ar trebui sa fie incadrat intr-o alianta stabila si clar definita a sindicatelor europene care privesc o anumita companie. Alianta ar trebui sa lege membrii CEI/OSN, coordonatorii acestora, reprezentantii si afiliatii (ce reprezinta syndicatele in mod oficial).

Scopul aliantei sindicatelor este:

- sa asigure sprijin maxim la CEI/OSN;
  - sa asigure o abordare sindicala comuna fata de compania interesata;
  - sa culeaga informatii pentru a obtine o vedere de ansamblu despre acea societate;
- 
- sa asigure un echilibru intre interesele nationale si afiliati, pentru a permite o abordare cu adevarat europeana/internationala, creand o baza stabila pentru activitatile sindicatelor transnationale (precum ar fi campanii sau negocieri pentru un cadru de acord global);
  - sa dezvolte CEI ca un instrument care sa imputerniceasca membrii din tarile cu implicare redusa sau slaba in syndicate pentru a cere si a beneficia de aceleasi drepturi ca si colegii din tarile cu syndicate mai puternice;
  - sa discute si sa introduca strategii care sa mareasca rata sindicalizarii in societate, si in CEI;
  - sa protejeze si sa promoveze interesele angajatilor in companiile multinationale active in Europa.

Alianta poate fi extinsa dincolo de Europa pentru a deveni o alianta sindicala internationala. Sectoarele din UNI Europa ar trebui sa initieze si sa coordoneze aliantele syndicale din companiile de competenta lor, luand decizii legate de structura, de scopul si de regulile posibile de procedura, asigurand ca acest proces este transparent.

### **Cooperarea cu alte Federatii Europene ale Sindicatelor**

Daca diferite Federatii Europene ale Sindicatelor care sunt membre ETUC (Confederatia Europeana a Sindicatelor) se organizeaza la nivelul aceleiasi societati, UNI Europa va coopera cu aceste Federatii intr-o maniera deschisa si constructiva, in interesul si in beneficiul angajatilor vizati.

Alianta Sindicatelor (AS) poate fi infiintata:

- 1) Inainte de inceperea procedurii de infiintare al CEI sau desemnarea OSN, chiar si in cazul de Societas Europea;
- 2) In cadrul unui CEI deja existent.

Primul caz este mai fericit sub aspectul eficientei, dar cazul al doilea este mai frecvent datorita simplului fapt ca strategia Aliantei Sindicatelor este rezultatul unor experiente facute de UNI in cadrul CEI-urilor.

#### **1) Platforma si construirea aliantei**

Este esentiala pregatirea unui proiect de Acord CEI, astfel incat negocierile sa aiba loc pe textul NOSTRU si nu pe cel care aproape sigur ni le-ar putea propune compania. Un asemenea proiect va trebui sa fie consultat de catre OSN inainte de inceperea negocierilor si va fi adus la prima sesiune a OSN-ului.

Este esential sa se profite de numeroasele noastre contacte in diferite tari si sindicate care sunt interesate de stabilirea unui OSN, astfel incat sa se asigure cea mai mare promptitudine la proceduri si sa impiedicam ca, la nivelul conducerii centrale, sa fie numiti membrii OSN care nu sunt reprezentanti ai sindicatelor. Acestia trebuie sa fie cu adevarat reprezentanti ai angajatilor (a se vedea si 2.5.0.).

## **2.4.c. Informatii financiare si geografice**

### **A se vedea 2.2.c. Contabilitatea societatii: folosirea manualului**

Este fundamental sa colectam informatii legate de distributia geografica si parghiile financiare (lantul de comanda pe participatii) pentru a intelege cine conduce cu adevarat un grup si unde se poate negocia, adica la nivelul potrivit de proprietate.

### **A se vedea 5.3. Anexa cu Glosar despre Contabilitatea societatii, in special B,C,D.1**

## **2.4.d. Cum sa relationam cu alti membri**

### **Cum sa relationam cu alti membri**

Trebuie sa intelegem "comunicarea interculturala"

Instrumente de comunicare: web, retea sociala

### **Reteaua europeana a reprezentantilor lucraiorilor**

In cadrul Consiliului European al Muncii trebuie folosite amploarea si potentialul de a include membrii comitetului, precum si reprezentantii nationali ai lucraiorilor, intr-o retea de comunicare. Aceasta retea va fi coordonata de catre grupul de conducere al Consiliului European al Muncii si va fi sustinuta de sindicat. In acest fel, Consiliul European de Intreprindere poate contribui atat la cooperarea mai buna si la intelegerea interculturala la nivel intern, cat si la nivel national; in acelasi timp poate contribui la imbunatatirea comunicarii dintre angajati, in special pentru cei din tarile in care reprezentarea lucraiorilor la nivel national, si deci oportunitatile de a schimba informatii intre unii si altii, nu exista.

Diferentele culturale dintre oameni si grupuri sunt plasmuite de-a lungul istoriei pe un fond legat de clasa sociala, varsta, educatie, gen si experienta personala. Valorile personale nu sunt statice si nici nu sunt definite exclusiv de nationalitate.

Cresterea competentei interculturale ar trebui sa vizeze doua aspecte ale CEI-uri:

- In primul rand, sa ajungi sa cunosti intelegerea de sine a oamenilor ca reprezentanti ai angajatilor, si in acest fel sa capeti o viziune mai ampla asupra diferitelor sisteme de reprezentare a intereselor din tarile membre CEI;
- In al doilea rand, sa inveti despre diferentele din comportamentul social si interactiunile dintre oameni in general, care sunt influentate de traditii culturale dezvoltate de-a lungul istoriei, si cum acestea pot interfera cu munca unita in cadrul CEI.

### **Bariere lingvistice si confruntari interculturale**

Diferentele de limba si cultura joaca un rol important in dezvoltarea comunicarii dintre reprezentantii lucraiorilor si pe linia cu conducerea; ele nu trebuie subestimate.

Aceasta provocare va fi infruntata si rezolvata, precum si altele corelate ce apar in acest context.

## **Probleme lingvistice**

Aceste situatii au insotit Consiliul European de Intreprindere inca de la bun inceput. Este clar ca dezvoltarea unor bune relatii reciproce este avantajata daca se poate comunica intr-o limba comuna.

Aceasta limba comuna poate fi numai engleza, dupa cum ne este dat de inteles pana acum. Deci nu exista o alta optiune decat sa acceptam faptul ca oricine ar dori sa-si aduca o contributie concreta la Consiliul European de Intreprindere pentru o buna bucata de vreme, ar trebui sa stie sa vorbeasca limba engleza sau cel putin sa invete aceasta limba. Engleza nu este numai limba globala a managementului, ci ea ofera si multe beneficii imediate. De exemplu, este destul de usor sa ajungi la un grad inalt de stapanire a acestei limbi, care sa-ti permita sa te faci inteles (fara greseli), intr-o perioada de timp relativ rapida. Prin urmare, membrii CEI au posibilitatea sa converseze in afara reuniunilor despre chestiuni privitoare la viata de toate zilele, in special despre viata la servici.

In mod normal, capacitatea lingvistica a membrilor CEI tinde a fi insuficienta pentru a intelege probleme complexe, fara sa mai mentionam reprezentarea unor asemenea probleme complexe. De aceea este indispensabil sa se foloseasca interpreti si traducatori pentru traducerea documentelor importante. De aceea, interpretii si documentele traduse trebuie puse la dispozitia oricarui membru CEI care le solicita. Acest lucru trebuie sa fie stipulat in acord in termeni clari. De asemenea, oricine a reusit sa gaseasca un interpret de incredere, ar trebui – pe cat posibil – sa-l foloseasca la orice reuniune; aceasta va imbunatati intelegerea reciproca si mai mult.

Pentru a dezvolta o comunicare efectiva in cadrul unui grup ce lucreaza la nivel intercultural, este important ca oamenii sa reflecteze asupra propriilor valori culturale, sa fie in masura sa le examineze indeaproape din cand in cand si sa se sincronizeze pe gandirea altora, iar in acelasi timp sa le sporeasca capacitatea de “ a se vedea pe sine asa cum altii te vad pe tine”.