

2.5. Iniintarea unui Organ Special de Negociere (OSN). Demersuri.

2.5.0. Introducere la crearea unui OSN

Crearea unui Organ Special de Negociere (OSN)

Cercetarea academica precum si experienta practica a evidentiat ca munca intr-o clima de coordonare sindicala este cu adevarat strategica chiar de la inceput pentru crearea unui OSN, dar si in munca desfasurata dupa aceea de CEI, odata stabilit. Aceasta cu atat mai mult cu cat Directiva prevede ca raspunderea de a prevedea un OSN apartine conducerii centrale (a se vedea articolele 4-5).

ATENTIE!

Conducerea centrala "anti-sindicat" va incerca probabil sa creeze un OSN anticipand UNI si sindicatele nationale vizate si numind membrii OSN dintre persoanele care nu sunt neaparat reprezentative pentru angajatii locali, ci sunt "in buzunarul" angajatorului, in vederea iscarii unei atitudini anti-sindicale si a orientarii negocierilor in favoarea sa. Un asemenea risc poate fi prevenit anticipand conducerea, si anume construind imediat o AS care sa fie suficient de puternica incat sa gaseasca si sa aleaga majoritatea membrilor OSN din randul adevaratilor reprezentanti ai sindicatelor. In acelasi timp, este de preferat sa se colecteze informatii oportune pentru deschiderea procedurii, facandu-se apel in primul rand la surse de incredere, pe cat posibil prin intermediul membrilor AS "in devenire", inainte de a se adresa conducerii centrale in mod direct, asa cum arata indicatiile din Directiva.

... prin urmare:

OSN ca prim rezultat a noii AS (a se vedea si 2.4.a):

- **Un OSN (Organ Special de Negociere) sindicalizat si de coeziune** ar trebui sa fie rezultatul unei munci de pregatire, facute la timp, pentru iniintarea unei AS, adica a unei aliante transnationale de sindicate din tari reprezentate si grupuri transnationale. Chiar daca initiativa de a iniinta un CEI vine de la grupul conducerii, atunci cand sindicatele din tarile interesate sunt deja intr-o retea, ele sunt in masura sa aiba un rol de hegemonie in compozitia OSN.
- Fiti mereu in masura sa contactati pe o **majoritate structurala coerenta de sindicate in cadrul OSN** (si apoi in CEI).
- Pregatiti un proiect de acord CEI efectiv si de impact, care sa fie tinta actiunilor; stabiliti o negociere pe textul NOSTRU si nu pe cel care aproape sigur ar putea fi propus de companie. Textul trebuie sa fie gata si sa fi intrunit aprobarea OSN inainte de inceperea negocierilor si trebuie prezentat pe masa negocierilor deja la prima reuniune.
- Munciti in vederea unui echilibru optimal pentru un OSN agil si bine reprezentat, in spiritul Directivei 2009/38. Aceasta in sensul de a se evita includerea acelor tari unde, din cauza unui numar mic de angajati, s-ar putea verifica absentia de reprezentanti sindicali OSN, sau includerea cuiva care nu este in mod real un reprezentant al lucratorilor. Trebuie sa ne fie limpede faptul ca o majoritate sindicala de coeziune la nivel de OSN este esentiala.

Rolul expertului UNI este in principiu bazat pe doi pilastri:

- a) Capacitatea de a construi aliante transnationale datorita acestei retele;

- b) Cunoasterea Directivei si a transpozitiilor ei nationale, alaturi de capacitatea de a le aplica in mod eficient si de atentie pe care trebuie s-o avem pentru a evita sa fim implicati in negocieri care tind spre standarde mai joase.

2.5.a. Raspunderile UNI Europa si ale afiliatilor

Raspunderile UNI Europa si ale afiliatilor

Decizia de a incepe demersurile pentru infiintarea unui CEI si stabilirea etapelor necesare ar trebui sa fie preluate de sectorul UNI Europa, in cooperare stransa cu afiliatii vizati si in contextul respectarii cerintelor legislatiei europene, dar si sa se bazeze pe principiile descrise in aceste linii directoare.

Este de datoria afiliatilor vizati sa informeze forta de munca dintr-o companie si sa monitorizeze alegerile CEI si OSN din tara lor.

Atunci cand o initiativa de a infiinta un OSN provine de la un afiliat UNI Europa sau de la forta de munca din interiorul societatii si este sprijinita de afiliatii UNI Europa, este esential ca afiliatii sa contacteze si sa se consulte cu UNI Europa inainte de inceperea procedurii.

Responsabilul sectorului/sectoarelor UNI Europa ii va contacta atunci pe toti afiliatii din tara respectiva. Aceasta regula se aplica si daca initiativa de a infiinta un OSN vine din partea conducerii.

Etape inspre infiintarea unui OSN

Inainte de a infiinta un OSN, sectorul aferent din UNI Europa (in functie de acord si capacitate) convoaca o reuniune de coordonare sindicala cu toti membrii potentiali ai aliantei sindicale ce se doreste.

Scopul unei asemenea reuniuni de coordonare sindicala este:

- Sa le dea posibilitatea diferitilor actori sa se intalneasca si sa comunice unul cu altul;
- Sa maximizeze reprezentarea sindicatului in OSN (inclusiv prin sprijinirea afiliatilor inspre coordonarea alegerilor membrilor OSN);
- Sa stranga informatiile disponibile;
- Sa ajunga la un acord asupra pozitiilor comune si a demersurilor de facut;
- Sa identifice acolo unde ar putea exista interese nationale conflictuale si sa gaseasca solutii pentru ca sa treaca peste obstacol pentru indeplinirea procesului.

Desemnarea coordonatorilor OSN/CEI

Coordonatorul poate fi un membru al UNI Europa sau un reprezentant oficial al sindicatului unui afiliat UNI Europa, avand un mandat UNI Europa.

Raspunderea pentru desemnarea unui coordonator OSN/CEI este a UNI Europa. Aceasta va asigura atat transparenta procesului de nominalizare, precum si posibilitatea de a putea accepta o persoana nominalizata de catre CEI.

Afiiliatii vor fi inclusi in acest proces, ei fiind cei mai importanti actori in activitatile cotidiene ale OSN/CEI.

Rolul afiliatilor este acela de a asigura ca persoana coordonatoare selectionata sa aiba profilul si resursele necesare, precum si sa informeze UNI Europa daca el/ea nu mai este in masura sa continue acest rol.

In aceasta situatie, afiliatii pot propune o alta persoana care sa preia acest rol.

Orice coordonator propus trebuie informat in legatura cu ce se asteapta de la el in acest rol.

Vezi nota de la anexa 2 AT.

2.5.b. Informatii catre partenerii sociali europeni privind infiintarea unui OSN

Informatii catre partenerii sociali europeni privind infiintarea unui OSN (prin procedura descrisa in Directiva CEI 2009)

Articolul 5.2.c al Directivei europene 2009/38/EG despre CEI stipuleaza ca "Conducerea centrala, conducerea locala si organizatiile de competenta europeana ale lucratorilor si angajatilor vor trebui sa fie informatate in legatura cu compozitia Organului Special de Negociere si cu inceperea negocierilor."

Confederatia Europeana a Sindicatelor (ETUC) si organizatia angajatorilor BusinessEurope au fost de acord sa puna ambele la dispozitie cate o adresa de e-mail pentru a asigura transmiterea eficienta a informatiilor de la companii catre organizatiile de parteneri sociali europeni. ETUC si BusinessEurope sunt raspunzatori pentru difuzarea informatiilor pe care le primesc in acest fel, catre organizatiile de parteneri sociali din sectorul aferent. ETUC are urmatoarea adresa de e-mail in acest scop: **ewc @etuc.org**

ETUC este raspunzator de trimiterea informatiilor pe care le primeste catre UNI Europa si catre alte Federatii de Sindicate Europene. UNI Europa a creat un cont de e-mail : **ewc @uniglobalunion.org** in acest scop. Se afla in raspunderea UNI Europa sa se asigure efectuarea contactelor necesare cu reprezentantii companiilor interesate (cu lucratorii, precum si cu conducerea).

UNI Europa urmeaza procedurile propuse de ETUC in *Reguli de Procedura Interna – Informarea partenerilor sociali europeni despre inceputul negocierilor CEI*.

Afiliatii UNI Europa vor monitoriza in tarile lor daca cerinta de a informa ETUC si BusinessEurope este respectata de catre companii. Ca un element de siguranta in plus, afiliatii vor informa UNI Europa cand se aduce la cunostinta lor pentru prima oara despre infiintarea unui OSN.

Raspuns negativ din partea conducerii companiilor la o cerere OSN

In cazul unui raspuns clar negativ la o cerere din partea fortei de munca de a infiinta un OSN, afiliatii vor informa sectoarele aferente ale UNI Europa, astfel incat sa se poata ajunge de comun acord la o decizie in legatura cu o actiune coordonata fata de companie. Afiliatii vor informa UNI Europa daca conducerea companiei este de acord sa inceapa procedura pentru infiintarea unui OSN, dar eventual incearca sa evite sau chiar sa excluda implicarea sindicatului.

Masuri adecvate vor fi luate si se vor coordona intre UNI Europa si afiliatii ei.

2.5.c. Tendinta grupului

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

Este fundamental sa intelegem trendul grupului, in primul rand in materie de crestere/declin, performanta economica pe numeroase segmente (geografice si/sau de afaceri) a Grupului.

Studiul acestei evolutii ne permite sa evaluam deciziile strategice ale intreprinderii, in domeniile:

- a) achizitiilor, dezvoltarii/abandonarii sectoarelor strategice de activitate;
- b) schimbari la nivelul companiei si/sau integrare financiara.

A se vedea 5.3. Anexa cu Glosar despre contabilitatea societatii

in special E

2.5.d. Importanta competentei interculturale pentru CEI-uri

Importanta competentei interculturale pentru CEI-uri

Comunicarea efectiva este un element fundamental pentru un CEI de succes. Aceasta nu se intampla in mod automat intr-o companie multinationala unde persoanele vin de la niste traditii si culturi diferite. Intr-un context multicultural, asa cum este CEI, problemele de comunicare sunt datorate nu numai barierei lingvistice, ci si faptului ca participantii nu au impartasit aceleasi valori, scopuri si semnificatie a muncii CEI.

2.5.1. Sfaturi in legatura cu pregatirea unei intalniri internationale cu interpretariat lista de *control*

Sfaturi in legatura cu pregatirea unei intalniri internationale cu interpretariat

Alegeti intotdeauna metoda de interpretariat potrivita pentru evenimentul in program.

Nu oricine care vorbeste o limba straina poate fi si un bun interpret.

Fiti atenti atunci cand conducerea va ofera un angajat care vorbeste limbi straine ca o metoda de eficienta de cost, oferita in alternativa la punerea la dispozitie a unui interpret profesional.

Puneti la dispozitia interpretilor cat mai multe informatii preliminare posibile despre eveniment.

Srijiniti interpretii in munca lor. Asigurati-va ca ei sa primeasca copii ale documentelor la care se face referire, inainte de conferinta.

Asigurati-va ca interpretii sa fie familiarizati cu limbajul specific de sindicat, cu termenii specializati CEI precum si cu caracteristicile de limbaj si dictione UE.

Daca este posibil, evitati expresii necunoscute celor care nu sunt familiarizati cu universul sindicatelor.

Ganditi-va la ascultatorii dvs. cand vorbiti despre interpretariat. Multi dintre noi au un accent, vorbesc in dialect sau vorbesc foarte repede.