

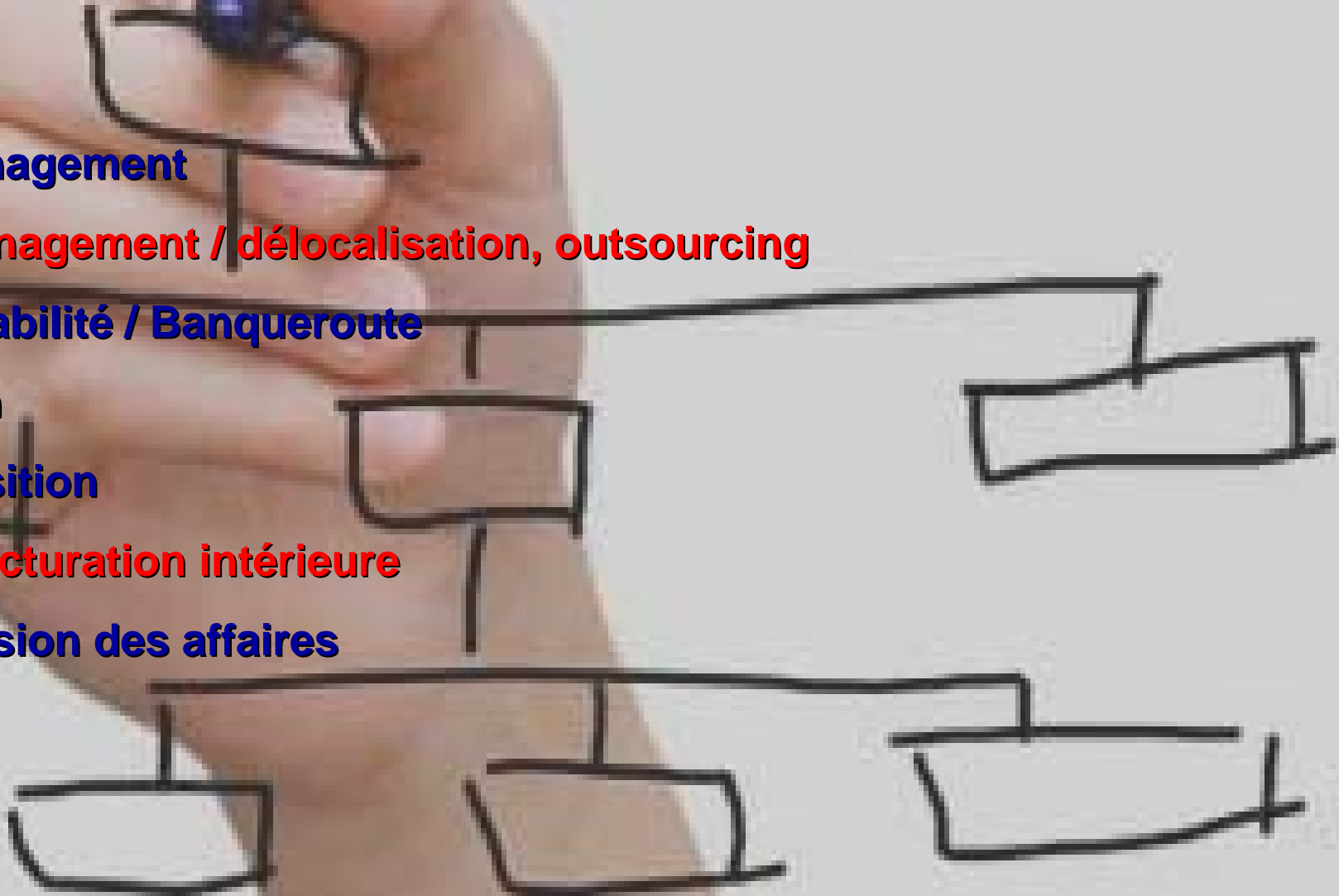
Проект : VS/2010/0527

“CARTE DE ROUTE” DE LA RESTRUCTURATION DANS LE SECTEUR DES MÉTAUX.

Gestion de la restructuration par l'implication active des partenaires sociaux, diffusion de bonnes pratiques, partage d'expérience et d'innovation.

Types de restructuration

- Déménagement
- Déménagement / délocalisation, outsourcing
- Insolvabilité / Banqueroute
- Fusion
- Acquisition
- Restructuration intérieure
- Expansion des affaires



LES DEUX FACES DE LA RESTRUCTURATION

En général, nous sommes plus susceptibles de percevoir la restructuration en tant qu'un processus visant à guérir, réorganiser et faire les affaires plus souples et adaptives aux nouvelles conditions de l'économie globale.

- COMPÉTITIVITÉ
- FLEXIBILITÉ
- RECHERCHE DE NOUVEAUX MARCHÉS
- INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES
- CRÉATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL CRÉATIVES
- ÉDIFICATION DE CULTURE D'ENTREPRISE
- INTRODUCTION DE FORMES FLEXIBLES D'EMPLOI
- INVESTISSEMENTS DANS LES RESSOURCES HUMAINES

Au cours des dernières années nous sommes témoins de nombre de cas et d'exemples de mauvaise gestion de ce processus, ce qui a amené à beaucoup de conséquences négatives pour toutes les parties concernées - travailleurs, organisations syndicales/ représentants des travailleurs et des employés dans les entreprises et les compagnies, au sens large.

- RÉDUCTION DES COÛTS POUR LES TRAVAILLEURS
- PLUS GROS PROFITS POUR L'EMPLOYEUR
- UTILISATION DE MAIN D'ŒUVRE PAS CHÈRE
- UTILISATION DE TRAVAIL D'ENFANTS
- IGNORER LA SÉCURITÉ AU LIEU DE TRAVAIL
- MILIEU DE TRAVAIL MALSAIN ET STRÉSSANT
- RELATIONS DE TRAVAIL NON RÉGLEMENTÉES
- DÉPLACEMENT CONTINUEL DU PERSONNEL

Dans sa lumière négative, la mauvaise gestion et l'incompréhension du processus de restructuration, celui-ci a mené à encore un phénomène de l'économie qui se globalise – le travail incertain, et est allé encore plus loin – il a amené à un grand nombre de travailleurs qui tombent/sont éliminés du marché de travail pour une longue période de temps - ce qu'on appelle les chômeurs de longue durée.

PHASES CLÉ DE LA RESTRUCTURATION DE L'ÉCONOMIE (DANS LES NOUVEAUX PAYS MEMBRES DE L'UE)

Première période 1990-1999

Le changement- transition vers l'économie de marché qui a affecté l'ensemble du système politique, économique et social existant. Cela a conduit à d'importantes réformes économiques (privatisation, restructuration), suivies par un changement fondamental de l'économie et des structures de l'emploi. La longue période de changements économiques, politiques et socio-culturels, ainsi que les effets durables sur le marché de travail et le bien-être des travailleurs (perte d'emploi, perte des sources des revenus)- a amené à la perception négative de la restructuration.

Deuxième période 2000-2007

Le défi – L'économie est en croissance.

- Des années de préparatifs pour l'adhésion à l'UE.
- Des activités de transposition des acquis du droit communautaire, (surtout dans le domaine de la création de capacité de gestion et de fonctionnalité du marché de travail;) cela a amené à l'ouverture de nouveaux emplois et à l'amélioration de la perception concernant la restructuration économique.

Troisième période 2008-2010

Crise économique- Le sentiment de précarité de l'emploi et des revenus revient, l'attitude négative envers le processus de restructuration revient aussi - (dans les années de crise financière (économique)– la restructuration est devenue synonyme de perte de l'emploi.)



LA RESTRUCTURATION DE L'INDUSTRIE DES MÉTAUX DANS LE CONTEXTE NATIONAL DE 6 PAYS (4 NOUVEAUX PAYS MEMBRES DE L'UE et 2 PAYS CANDIDATS)

Contexte national – la Bulgarie

Ce qui est caractéristique pour le secteur des métaux et, surtout pour la branche de la métallurgie, où la propriété est à 100% privée, c'est que dans la plupart des cas les nouveaux propriétaires acquièrent par la voie de la privatisation des entreprises entières, ensemble avec leurs unités de service.

Ainsi, à la fin des années 90, ont commencé les processus d'outsourcing par l'intermédiaire de la création de filiales, et aussi, par le transfert ou la location d'actifs et d'activités à des tiers.

En même temps on développe un processus continu de modernisation de l'équipement technologique qui est lié aux aspirations des entreprises au développement de leur compétitivité, ainsi qu'à la réponse aux exigences écologiques accompagnant le processus de l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne.

Contexte national – la Bulgarie

Bien sûr, ce processus dynamique a eu sa réflexion sur l'emploi, les conditions de travail et les revenus de la plupart des travailleurs et des employés. Malheureusement, le prix social de la transition a été extrêmement élevé!

- Des licenciements collectifs, dans la plupart des cas sans payer des compensations;
- Escalade des violations se rapportant au non-respect des lois de travail, diminution et/ou non paiement de salaires, détérioration des conditions de travail;
- Fermeture d'entreprises entières et de fabrications individuelles, ainsi que la formation de chômage durable dans des régions entières, le processus de migration vers les plus grandes villes et l'étranger commence;

“..... L'évaluation insuffisante de la situation a amené à un effet négatif sur la stabilité du système de la Sécurité sociale, le développement du marché de travail, l'image démographique dans le pays et le niveau de vie.

Les processus de développement de l'économie du marché, le flux d'investissements étrangers, le renouvellement technologique, l'harmonisation de la législation de travail et de la législation écologique avec les directives et les standards européens en relation avec l'adhésion à l'UE n'ont pas pu effacer le sentiment du travailleur ordinaire qu'il est trompé, humilié et que son travail est mal payé.”

Contexte national – la Roumanie

Pendant les deux dernières décennies, la Roumanie est passée par une phase de restructuration, sur le fond de la décomposition de grands sites industriels, le renvoi d'un grand nombre de travailleurs, l'élimination de la recherche de produits roumains qui ne répondent plus à la philosophie de la nouvelle étape du développement économique.

La transition économique signifie un changement de l'ensemble du système de valeurs où le prix le plus élevé est payé par ceux qui travaillent dans le domaine de l'industrie manufacturière et l'industrie extractive – les travailleurs des mines, de la métallurgie, de l'énergétique.

“.....La vision des phénomènes est pour l'arrivée d'un nouveau système de valeurs où les revenus top sont pour les courtiers financiers, agents immobiliers, assureurs et, en partie, pour le secteur des services. »

Contexte national – la Hongrie

La Hongrie est tombée en une profonde récession au cours des premières années de la transition du système de l'État socialiste vers l'introduction des mécanismes de l'économie de marché. Pendant cette période transitoire de récession entre 1990 et 1994, l'Hongrie a perdu presque un million d'emplois – l'équivalent de presque une quatrième de tous les emplois.

En pratique, en Hongrie, au cours de cette période, on ne mène pas une discussion publique ou un forum du dialogue social portant sur la solution du problème des changements structurelles et comment le pays peut se préparer pour ces changements. Jusqu'à un certain point, le manque d'un pronostic et d'une planification adéquats des changements économiques trouve ses racines dans l'idéologie économique du changement du régime. Essentiellement, la politique économique au cours des années 90 se base sur la croyance en la toute-puissance du marché, y compris pour l'élimination progressive de la fonction de l'État en tant qu'agent du développement économique. Les principales forces motrices pour la sortie de cette situation s'avèrent la restructuration intensive dans les secteurs de fabrication, y compris la privatisation rapide et prévoyante, ainsi que le flux d'investissements étrangers directs.

Contexte national – la Hongrie

La Hongrie a rejoint l'UE au mois de mai 2004, et le pays devait transposer l'ensemble des règlements de l'UE. Ce fait a de nouveau influencé le contexte juridique de la restructuration de l'entreprise. La législation concernant les procédures d'information et de consultations, les licenciements collectifs et le transfert d'entreprises, sont en conformité avec les directives respectives de l'UE. Le rôle des syndicats dans les négociations collectives est gardé et on crée des conseils de travailleurs.

“.....Les entreprises utilisent une gamme très étroite de mesures anti-crise : afin d'économiser des coûts- diminution des coûts (y compris le salaire) et licenciements. De même, les entreprises ne parviennent pas à anticiper la crise et de planifier des mesures anti-crise adéquates et quelque type que soit de stratégie pour la gestion de la restructuration. De point de vue de la restructuration – les conseils de travailleurs et les syndicats n'ont pas de droits d'information et de consultations par rapport aux questions économiques concernant les intérêts des travailleurs”

Contexte national – la Pologne

Au début des années 90, quand la privatisation est la principale force motrice des processus de restructuration, la gestion de la restructuration s'identifie par des licenciements collectifs – l'outil prédominant pour se débrouiller avec les conséquences sociales c'est la présentation d'un paquet de compensations à ceux qui ont perdu leur travail. Les Polonais commencent à percevoir la restructuration non seulement comme le signe de "maladie" d'une entreprise, mais aussi comme la manifestation de son développement et progrès. En résultat de cela, les outils nationaux et régionaux utilisés pour atténuer le négativisme provoqué par le processus de restructuration au niveau national, niveau du secteur ou niveau de l'entreprise se développent et s'enrichissent. ***“.....Il y a toujours besoin d'une meilleure reconnaissance et d'un meilleur dialogue entre les différentes parties intéressées dans le processus de restructuration: l'administration publique, les représentants des employeurs et des employés, les pouvoirs régionaux, les ONG qui sont actives sur le marché de travail et les consultants extérieurs. Actuellement ce pluri-dialogue et les initiatives conjointes sont extrêmement rares”***

Contexte nationale - la Macédoine

Les processus de restructuration en Macédoine sont liés à des licenciements collectifs. Beaucoup de gens perdent leur travail.

“..... Des entreprises d'État, pour une certaine période de temps, sont sous l'égide de différents ministres qui sont théoriquement bien préparés, menés par des instructions provenant de tiers, mais sans un jour de travail pratique dans les entreprises.”

Étapes de la restructuration des entreprises dans le secteur métallurgique en Macédoine dans la période 1990-2000:

Première étape – transition de propriété de l'État vers la propriété privé

Deuxième étape - fragmentation des entreprises.

Troisième étape – privatisation et souvent destruction des entreprises.

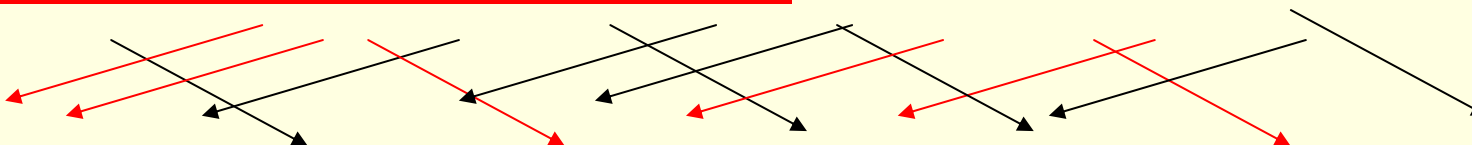
En résultat - les conséquences sociales sont énormes. Les dimensions sociales de la restructuration ne sont pas prises en considération. Il y a des centaines de cas sans aucune information sur les travailleurs et quelque transparence que soit pour l'avenir de l'entreprise. Au cours de l'année passée (2010) sous la pression des syndicats, les employeurs ont entrepris des mesures orientées vers l'amélioration des conditions de travail et la modernisation des entreprises, amélioration du microclimat, introduction de mesures pour la prévention d'accidents de travail et de protection du travail, etc.

INFLUENCE DE LA CRISE FINANCIÈRE SUR LE PROCESSUS DE RESTRUCTURATION

Au cours des dernières années la restructuration représente une caractéristique permanente de l'économie et, d'habitude, elle apparaît dans tous les pays de l'UE comme faisant partie du processus de la globalisation et en tant que conséquence directe de la crise (financière) économique actuelle

65% restructuration intérieure

15% banqueroute

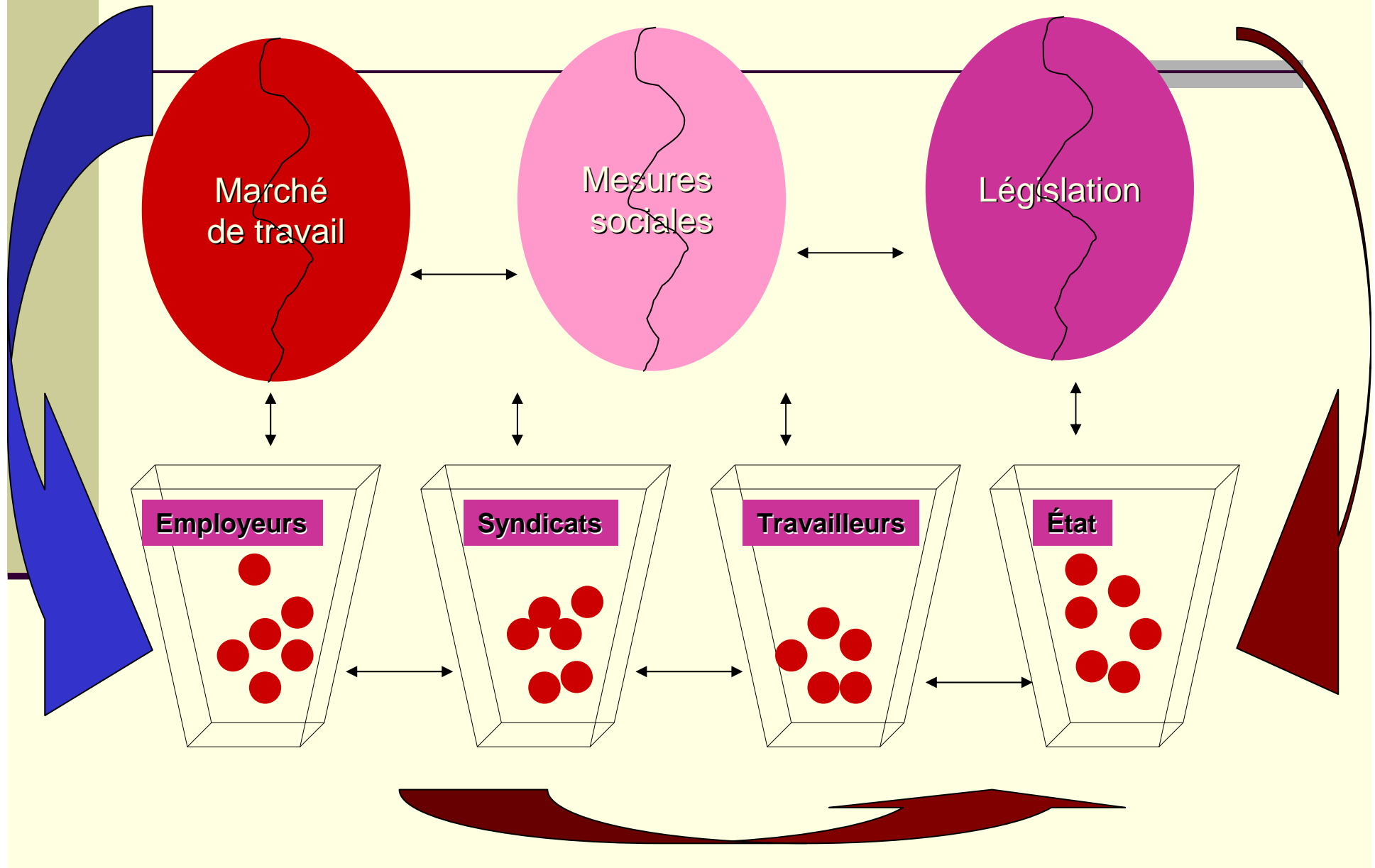


100% de perte d'emplois

Selon un rapport de la Commission européenne sur les effets de la restructuration – pour une période de 5 ans - 2002-2007 – les processus de restructuration dans différents secteurs ont influencé plus de

3 millions d'emplois en Europe.

100% de perte d'emplois



RESTRUCTURATION



Les employeurs sont au centre du processus de restructuration – les attentes sont qu'ils puissent entreprendre de telles agissements et qu'ils soient préparés d'utiliser de tels outils qui puissent réaliser la restructuration de manière qui soit économiquement efficace et socialement responsable.

Il y a au moins quatre pas importants dans la gestion de la restructuration :

1. Édification d'un consensus interne se basant sur une justification claire et la présentation du besoin de changement par l'intermédiaire d'information épuisante au début et aussi par des consultations avec des travailleurs et des employés/ représentants des travailleurs et des employés et les syndicats en ce qui concerne les mesures à venir.
2. Utilisation de toutes les variantes possibles avant la planification de renvois (introduction progressive des mesures prévues études de solutions alternatives, réduction de l'intensité de travail et réduction du temps de travail);
3. Remise de soutien personnel aux employés dont les renvois ne peuvent pas être évités, (formation et nouvelle qualification, nouvelle nomination, de l'aide lors de la recherche de travail, des consultations, etc.);
4. Attirer dans le processus des acteurs externes (autorités régionales, universités, centres d'études)

Les représentants des travailleurs et des employés / les syndicats sont des partenaires importants pour la gestion de la restructuration

Leur pleine participation doit faire plus cadencé le processus d'adaptation au changement et à la restructuration et elle a son importance au cours de l'ensemble du processus. La capacité des partenaires sociaux d'intervenir à tous les niveaux par l'intermédiaire du dialogue social et des négociations collectives, les place dans une situation particulière par rapport à la coordination des agissements visant le développement des outils sociaux pour la prévoyance et la gestion de la restructuration. Leur rôle consiste en cela de créer un monitoring stratégique de longue durée et de «cartographeur» sans cesse les emplois, les besoins des entreprises de travailleurs ayant des capacités spécifiques pour le secteur ou pour la région.

- Conception et mise en œuvre de plans d'emploi à long terme;
- Conception et mise en œuvre de mesures visant des employés individuels;
- Conception et mise en œuvre de mesures visant la promotion de la mobilité interne et externe.

Les représentants des travailleurs et des employés / les syndicats

Les représentants des travailleurs et des employés/ les syndicats jouent un rôle décisif dans quatre pas principaux de la restructuration par l'édification de consensus et la préservation de la paix sociale dans l'entreprise aux niveaux régional et national, en étudiant toutes les variantes possibles avant le renvoi de travailleurs –

Concrètement cela signifie que les représentants des travailleurs et des employés/ les syndicats, doivent :

- Tenir incessamment des consultations avec le management et fournir une information vraie et opportune à tous les travailleurs et employés
- Se mettre d'accord sur des procédures spécifiques pour faire face à des situations concrètes de la restructuration;
- Participer activement aux discussions avec la direction portant sur les alternatives possibles dans le cas de licenciements;
- Échanger de l'expérience et des idées par l'intermédiaire de travail en réseau avec les syndicats locaux et internationaux et avec des représentants des conseils de travailleurs.

LES TRAVAILLEURS

- **Maintenir un contact plus étroit avec leurs représentants à tous les niveaux** – des groupes d'information et de consultation, des syndicats, des conseils de travailleurs européens.
- Exercer leur droit d'enseignement et de formation
- Participer à toutes les initiatives organisées par les organes régionaux visant la promotion de l'emploi
- Chercher de l'information sur la stratégie de l'entreprise et le développement du marché de travail; de l'information sur le développement de l'entreprise et des plans de restructuration
- Étudier les agissements possibles pour éviter leur licenciement: être actifs lors du développement de plans individuels pour la recherche de travail; être ouverts envers la mobilité dans les cadres de/ entre entreprises, -demander de la formation, formation pour se présenter comme candidat pour un emploi, orientation professionnelle et formation spécifique en conformité avec les offres d'emploi, etc.;

L'État – Les Autorités régionales

Les représentants des autorités régionales jouent un rôle important dans la coordination du travail des parties intéressées et la promotion du développement régional et de la transformation économique et sociale.

- création d'observatoires régionales pour observer les changements économiques, l'emploi et les capacités de la main d'œuvre, recueil de données sur des restructurations prévues au niveau national et de secteur, établissement de relations régulières de travail avec des agences de développement, les syndicats, le management des entreprises dans la région.
- Création d'un plan opérationnel pour l'emploi et promotion du développement régional.
- Porter du soutien aux employés congédiés par des mesures de formation (création de portails d'orientation professionnelle et de formation, création de carte des besoins d'emplois dans la région. Une économie sociale bien développée (de l'aide pour les petites et moyennes entreprises de la région, encouragement pour la création d'entreprises sociales, de coopération d'employés.

L'État – Les autorités nationales

Les autorités nationales ont un rôle clé dans la prévoyance des changements et dans la gestion de la restructuration. Elles façonnent la législation applicable et gèrent d'importantes ressources financières qui puissent être distribuées pour la réalisation de mesures économiques et sociales vitales dans le processus de restructuration. Elles peuvent maintenir une base de données pour les licenciements au niveau national, régional et de secteur, élaborer un monitoring des conséquences de la restructuration de branches et dans des régions, proposer des variantes possibles avant les renvois visant à raviver des régions qui puissent être affectées fortement par la restructuration, surveiller les plans sociaux, activer les services de l'emploi, appliquer des paquets sociaux adéquats pour les travailleurs congédiés.

Les gouvernements nationaux des pays membres de l'UE ont entrepris des mesures visant à atténuer le prix humain de la crise, en se focalisant sur quatre types principaux de priorités :

1. des mesures orientées vers le maintien des emplois existants
2. des mesures pour la garantie d'une intégration rapide (répétée) sur le marché de travail
3. des mesures de soutien aux groupes les plus vulnérables de la population
4. des mesures pour la consolidation de la protection sociale et d'investissements dans l'infrastructure sociale et de santé
5. attirer un plus grand nombre d'acteurs pour l'édification de l'économie sociale



**• DES ACTIVITÉS POURSUIVIES APRÈS LA
RESTRUCTURATION**

**• Évaluation du processus et surveillance continue de la
situation des travailleurs congédiés**

Fédération syndicale "Metalicy"

***Confédération des syndicats indépendants en
Bulgarie (CSIB)***

Bulgarie, Sofia 1000, 1, pl. "Makedoniya"

www.metalicy-bg.com

metalicy@netbg.com