

Проект : VS/2010/0527

“MAPA DE CARRETERA ” DE LA REESTRUCTURACIÓN EN EL SECTOR DE LOS METALES. Gestión de la reestructuración, por medio de la inclusión activa de los socios sociales, difusión de buenas prácticas, intercambio de experiencias y de innovaciones.

Tipos de reestructuración

- Desplazamiento
- Mudanza / declocalización, outsourcing
- Insolvencia / Bancarrota
- Fusión
- Adquisición
- Reestructuración interior
- Expansión de los negocios



LAS DOS CARAS DE LA REESTRUCTURACIÓN

En general, somos más propensos a percibir la reestructuración como un proceso que tiene como objetivo de curar, reorganizar y hacer el negocio más flexible y adaptable a las nuevas condiciones de la economía global.

- COMPETITIVIDAD
- FLEXIBILIDAD
- BÚSQUEDA DE NUEVOS MERCADOS
- INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS
- CREACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO CREATIVO
- CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA CORPORATIVA
- INTRODUCCIÓN DE FORMAS FLEXIBLES DE EMPLEO
- INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS

En los últimos años hemos sido testigos de muchos casos y ejemplos de mala gestión de este proceso, lo que dio lugar a consecuencias muy negativas para todos los interesados - - trabajadores, sindicatos/ representantes de los trabajadores y de los empleados en las empresas y compañías, en su conjunto.

- REDUCCIÓN DE LOS COSTOS PARA LOS TRABAJADORES
- MAYORES BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR
- UTILIZACIÓN DE MANO DE OBRA BARATA
- UTILIZACIÓN DE TRABAJO INFANTIL
- DESCUIDO DE LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO
- ENTORNO DE TRABAJO INSALUBRE Y ESTRESANTE
- RELACIONES LABORALES NO REGULADAS
- ROTACIÓN DEL PERSONAL

En su perspectiva negativa, la mala gestión y la incomprensión del proceso de reestructuración, él condujo a otro fenómeno de la economía global – el trabajo precario y llegó incluso más lejos – condujo a un gran número de trabajadores que caen/ son eliminados del mercado de trabajo para un gran período de tiempo – los llamados parados de larga duración.

ETAPAS CLAVES DE LA REESTRUCTURACIÓN DE LA ECONOMÍA (EN LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE)

Primer período 1990-1999

El cambio – transición a la economía de mercado y cambio que afectó en su conjunto el sistema político, económico y social existente. Esto dio lugar a importantes reformas económicas (privatización, reestructuración), seguidos por un cambio fundamental de la economía y de las estructuras de empleo. El largo período de cambios económicos, políticos y socio-culturales, así como los efectos permanentes sobre el mercado de trabajo y el bienestar de los trabajadores (pérdida de empleo, pérdida de fuentes de ingresos)- condujo a la percepción negativa de la reestructuración.

Segundo período 2000-2007

El desafío – La economía está creciendo.

- Años de preparación para la adhesión a la UE.
- Actividades para la transposición del acervo jurídico comunitario (especialmente en la esfera de la creación de capacidad de gestión y de funcionalidad en el mercado de trabajo;) esto condujo a la apertura de nuevos empleos y a la mejoría de la percepción de la reestructuración económica.

Tercer período 2008-2010

La crisis económica-

Vuelva el sentimiento de la incertidumbre del empleo y de los ingresos, vuelva también la actitud negativa al proceso de reestructuración -(en los años de crisis financiera (económica) – la reestructuración se ha convertido en sinónimo de pérdida del empleo.)



REESTRUCTURACIÓN EN LA INDUSTRIA DE LOS METALES EN EL CONTEXTO NACIONAL DE 6 PAÍSES (4 MIEMBROS NUEVOS DE LA UE y 2 CANDIDATOS A LA ADHESIÓN)

Contexto nacional - Bulgaria

Lo que es típico para el sector de los metales, y sobre todo para la industria metalúrgica, donde la propiedad es 100% privada, es que, en la mayoría de los casos los nuevos propietarios adquieren, a través de la privatización, todas las empresas junto con las unidades de apoyo.

De este modo, a los finales de los 90, los procesos de outsourcing, por la creación de filiales, y también por medio de la transferencia o el arrendamiento de activos y actividades a terceros, empezaron.

Al mismo tiempo se desarrolla un proceso continuo de modernización de los equipos tecnológicos, lo que es relacionado con el deseo de las empresas a desarrollar su competitividad y cumplir con los requisitos ambientales que acompañan el proceso de adhesión de Bulgaria a la UE.

Contexto nacional – Bulgaria

Naturalmente, este proceso dinámico influyó gravemente sobre el empleo, las condiciones de trabajo y los ingresos de la mayoría de los trabajadores y de los empleados. Desafortunadamente, el costo social de la transición fue extremadamente alto!

- Despidos colectivos, en la mayoría de los casos sin pago de indemnización;
- escalada de las violaciones relacionadas con el incumplimiento de las leyes laborales, reducción y/o falta de pago de salarios, deterioro de las condiciones de trabajo;
- Cierre de empresas enteras o de fabricaciones individuales, así como la formación de desempleo de larga duración en regiones enteras, se inició el proceso de migración hacia las grandes ciudades y en el extranjero;

“.....La evaluación insuficiente de la situación condujo a un efecto negativo sobre la estabilidad del sistema de la Seguridad social, el desarrollo del mercado de trabajo, la imagen demográfica en el país y el nivel de vida. Los procesos de desarrollo de la economía de mercado, el flujo de las inversiones extranjeras, la innovación tecnológica, la armonización de las legislaciones de trabajo y de ecología con las directivas y los estándares de la UE no pudieron borrar el sentimiento del trabajador ordinario que es engañado, humillado y que su trabajo está mal pagado.”

Contexto nacional - Rumania

En las últimas dos décadas, Rumania pasó por la etapa de la reestructuración, al fondo del colapso de los grandes centros industriales, el despido de un gran número de trabajadores, la eliminación de la búsqueda de productos rumanos que no responden más a la filosofía de la nueva etapa del desarrollo económico.

La transición económica significa un cambio completo del sistema de valores donde el costo más alto es pagado por los trabajadores en las minas, la metalurgia, la energética.

“.....La visión de los acontecimientos presenta la llegada de un nuevo sistema de valores donde los mayores ingresos son para los corredores financieros, los agentes inmobiliarios, los aseguradores y en parte, para el sector de los servicios. “

Contexto nacional - Hungría

Hungría cayó en una profunda recesión en los primeros años de la transición del sistema del Estado socialista en el país a la introducción de los mecanismos de la economía de mercado. Durante este período transitorio de recesión entre 1990 y 1994, Hungría perdió casi un millón de empleos – lo que es igual a casi una cuarta parte de todos los empleos..

En práctica, en Hungría, en este período, no se lleva a cabo un debate público o un foro de diálogo social para resolver el problema de los cambios estructurales y la forma de preparar el país para ellos. La falta de una adecuada planificación y previsión de los cambios económicos, en cierta medida tiene sus raíces en la ideología económica del cambio de régimen. En su esencia, la política económica de los años 90 se basa en la fe en la omnipotencia del mercado, incluyendo en la eliminación gradual de la función del Estado como de agente del desarrollo económico. Las principales fuerzas motrices de esta situación son la reestructuración intensa en sectores manufactureros, incluyendo la rápida y clarividente privatización, así como el flujo de inversiones extranjeras directas.

Contexto nacional - Hungría

La adhesión de Hungría a la UE es en el mes de mayo 2004 y el país debía transponer el conjunto de los reglamentos de la UE. Esto afectó principalmente al contexto legal de la reestructuración de la empresa. La legislación sobre los procedimientos de información y consultaciones, los despidos colectivos y la transferencia de empresas están de acuerdo con las directivas respectivas de la UE.

El papel de los sindicatos en las negociaciones colectivas es conservado y se creen consejos de trabajadores.

***“.....Las empresas utilizan un rango muy estrecho de medidas anti-crisis : afín de economizar gastos- reducción de los gastos (incluso el salario) y despidos. Además las empresas fallan en anticipar la crisis y en planificar medidas anti-crisis adecuadas, así como cualquier tipo de estrategia para la gestión de la reestructuración. De punto de vista de la reestructuración - los consejos de trabajadores y los sindicatos no tienen derechos en cuanto a información y consultaciones sobre los asuntos económicos relacionados con los intereses de los trabajadores.*”**

Contexto nacional – Polonia

Al inicio de los años 90, cuando la privatización es la principal fuerza motriz para los procesos de la reestructuración, la gestión de la reestructuración se identifica por despidos colectivos – el principal medio para superar las consecuencias sociales es la presentación de paquete de compensaciones para los que han perdido su empleo. Los polacos empiecen a percibir la reestructuración no sólo como el signo de “la enfermedad” de una empresa, pero también como la manifestación de su desarrollo y progreso. Como resultado de eso, los instrumentos nacionales y regionales utilizados para atenuar el negativismo del proceso de reestructuración al nivel del sector, nacional o de la empresa, se desarrollan y enriquecen. “..... ***Todavía existe la necesidad de un mejor reconocimiento y de un mejor diálogo entre los diferentes interesados en el proceso de reestructuración: administración pública, representantes de los empresarios y de los empleados, autoridades regionales, organizaciones no gubernamentales, activas en el mercado de trabajo, consultores externos. En la actualidad, el diálogo multilateral y las iniciativas conjuntas son extremadamente raros.***”

Contexto nacional - Macedonia

Los procesos de la reestructuración en Macedonia son ligados a despidos colectivos. Mucha gente pierde su empleo.

“..... Por un cierto período de tiempo, empresas estatales son bajo el paraguas de diferentes ministros, bien preparados en teoría, llevados por instrucciones ajenas, pero sin un día de trabajo práctico en las empresas”

Etapas de reestructuración de las empresas en el sector de metalurgia en Macedonia en el período 1990-2000:

Primer etapa – transición de la propiedad estatal a la propiedad privada

Segunda etapa - fragmentación de las empresas.

Tercer etapa – privatización y, a menudo, destrucción de las empresas.

Como resultado- las consecuencias sociales son enormes. Las dimensiones sociales de la reestructuración no han sido tomadas en consideración. Hay cientos de casos de reestructuración, sin ninguna información sobre los trabajadores y ninguna transparencia sobre el futuro de la empresa.

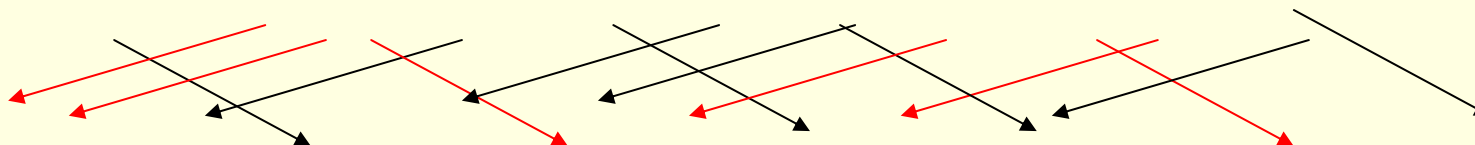
Durante el año pasado (2010) bajo la presión de los sindicatos, los empresarios han tomado medidas específicas para mejorar las condiciones de trabajo y la modernización de las empresas, mejorar el microclima, introducir medidas para la prevención de accidentes de trabajo y protección del trabajo, etc.

INFLUENCIA DE LA CRISIS FINANCIERA SOBRE EL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN

Durante los últimos años la reestructuración representa una característica permanente de la economía, y por lo general, ocurre en todos los países de la UE como parte del proceso de globalización y como consecuencia inmediata de la actual crisis (financiera) económica.

65% de reestructuración interna

15% de bancarrota

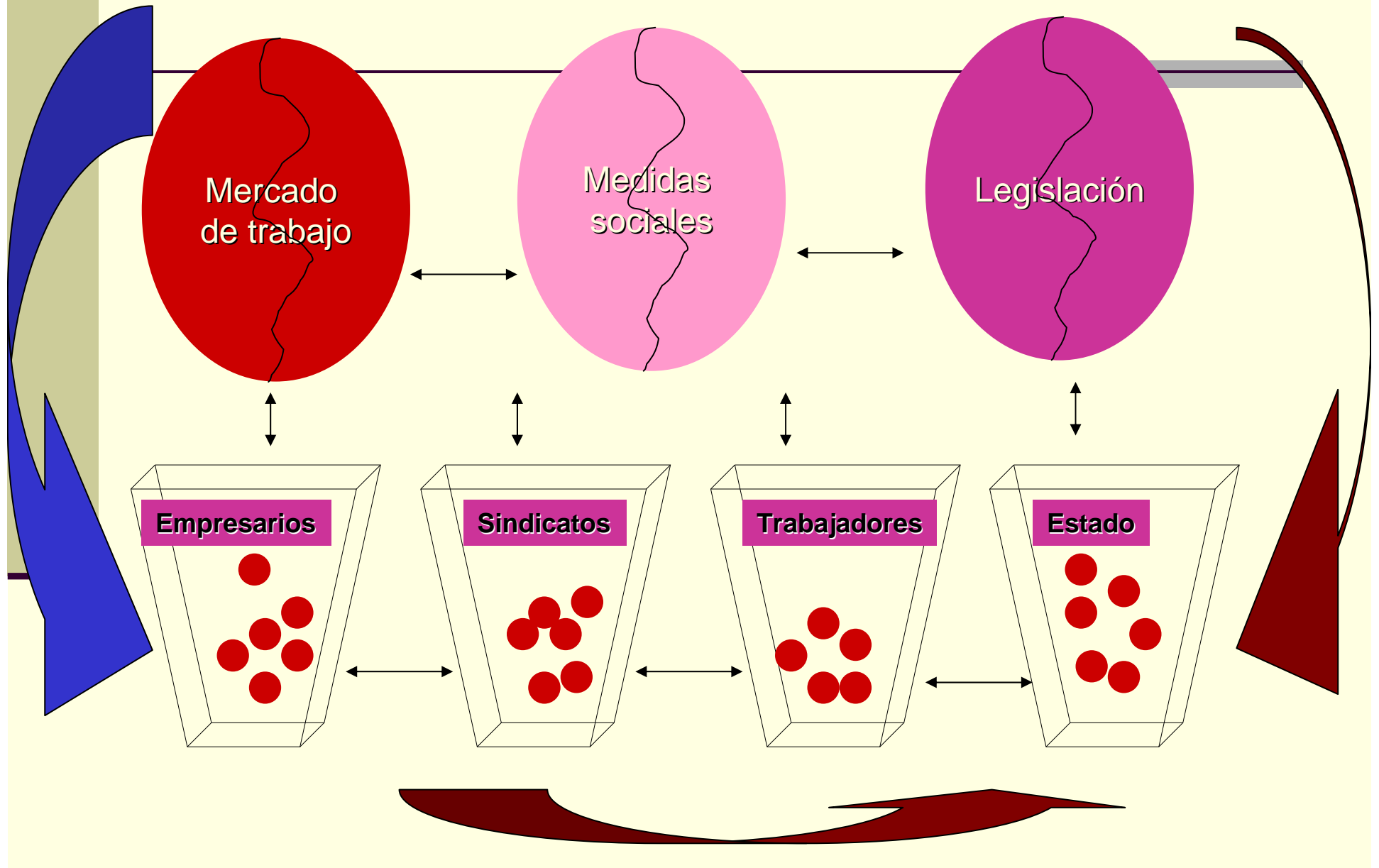


100% de pérdida de empleos

Según un informe de la Comisión europea en relación con los efectos de la reestructuración – para un período de 5 años - 2002-2007 – los procesos de reestructuración en diferentes sectores han influido sobre más de

3 millones de empleos en Europa.

100% de pérdida de empleos



REESTRUCTURACIÓN



Los empresarios están en el centro del proceso de reestructuración – las expectativas son que ellos puedan tomar tal medidas y ser preparados para utilizar tal instrumentos con los cuales puedan llevar a cabo la reestructuración de una forma económicamente eficiente y socialmente responsable.

Hay por lo menos cuatro pasos importantes en la gestión de la reestructuración :

1. Construir un consenso interno sobre la base de una justificación clara de negocio y la presentación de la necesidad de cambio, así como por amplia información en una etapa temprana y por medio de consultaciones con trabajadores y empleados/ representantes de los trabajadores y los empleados y los sindicatos, sobre las próximas medidas.
2. Utilización de todas las variantes posibles antes la planificación de despidos (introducción progresiva de las medidas planificadas
estudios de soluciones alternativas, reducción de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo);
3. Proporcionar apoyo personal a los empleados cuyos despidos no se pueden evitar (formación y reciclaje, nueva nominación, asistencia al buscar empleo, consultaciones, etc.);
4. Participación en el proceso de actores externos (autoridades regionales, universidades, centros de estudios)

Los representantes de los trabajadores y de los empleados / los sindicatos son socios importantes para la gestión de la reestructuración.

Su plena participación deberá conducir a un proceso más suave de adaptación al cambio y a la reestructuración y es importante durante el conjunto del proceso. La capacidad de los socios sociales a intervenir en todos los niveles por medio del diálogo social y de las negociaciones colectivas, les pone en una situación particular en cuanto a la coordinación de las actividades de desarrollo de instrumentos sociales de previsión y de gestión de la reestructuración.

Su papel consiste en la creación de un monitoring estratégico de largo plazo y en la "cartografía" continua de los empleos, las necesidades de las empresas de trabajadores con competencias específicas para el sector o la región.

- Concepción e implementación de planes de empleo a largo plazo;
- Concepción e implementación de medidas orientadas hacia empleados individuales;;
- Concepción e implementación de medidas de promoción de la movilidad interna y externa.

Rrepresentantes de los trabajadores y de los empleados / los sindicatos

Los representantes de los trabajadores y de los empleados tienen un papel decisivo en cuatro pasos principales de la reestructuración

por medio de la construcción de consenso y el mantenimiento de la paz social en la empresa, a los niveles regional y nacional estudiando todas las variantes posibles antes el despido de trabajadores –

En concreto, esto significa que los representantes de los trabajadores y de los empleados / los sindicatos, deberán :

- Llevar a cabo consultaciones permanentes con la administración y proporcionar información precisa y oportuna a todos los trabajadores y empleados
- Ponerse de acuerdo sobre los procedimientos específicos para superar situaciones específicas de reestructuración;
- Participar plenamente en las discusiones con la administración sobre las posibles alternativas en caso de despido;
- Intercambiar experiencia e ideas por medio de redes con los sindicatos locales e internacionales y con representantes de los consejos de trabajadores.

LOS TRABAJADORES

- Mantener un contacto más estrecho con sus representantes en todos los niveles – grupos para información y consultación, sindicatos, consejos de trabajadores europeos.
- Ejercer su derecho a estudios y formación
- Participar en todas las iniciativas, organizadas por las autoridades regionales para la promoción del empleo
- Buscar información para la estrategia de la empresa y el desarrollo del mercado de trabajo; información para el desarrollo de la empresa y planes de reestructuración
- Estudiar las actividades posibles para evitar su despido: ser activos al elaborar planes individuales para la búsqueda de empleo; ser abiertos a la movilidad en el marco de / entre empresas, - solicitar formación, formación para ser candidato a un empleo, orientación profesional y formación específica de conformidad con las ofertas de empleo, etc.;

El Estado – Autoridades regionales

Los representantes de las autoridades regionales tienen un papel importante en la coordinación del trabajo de las partes interesadas y en la promoción del desarrollo regional y de la transformación económica y social.

-creación de observatorios regionales para observar los cambios económicos, el empleo y las competencias de la mano de obra, recogida de datos para reestructuraciones planificadas en el nivel regional y de sector, establecimiento de relaciones corrientes de trabajo con agencias de desarrollo, sindicatos, la administración de las empresas en la región.

- Creación de plan de trabajo para el empleo y promoción del desarrollo regional.

– Apoyo a los empleados despedidos por medio de medidas de formación (creación de portales para formación y estudios profesionales, creación de mapa de las necesidades de empleos en la región.

- Una economía social bien desarrollada (asistencias para las PYME en la región, promoción de la creación de empresas sociales, cooperaciones de empleados.

El Estado – Las Autoridades nacionales

Las autoridades nacionales tienen un papel clave en la previsión de los cambios y en la gestión de la reestructuración.

Ellos forman la legislación aplicable y administran importantes recursos financieros que pueden ser distribuidos para la realización de medidas económicas y sociales vitales en el proceso de la reestructuración.

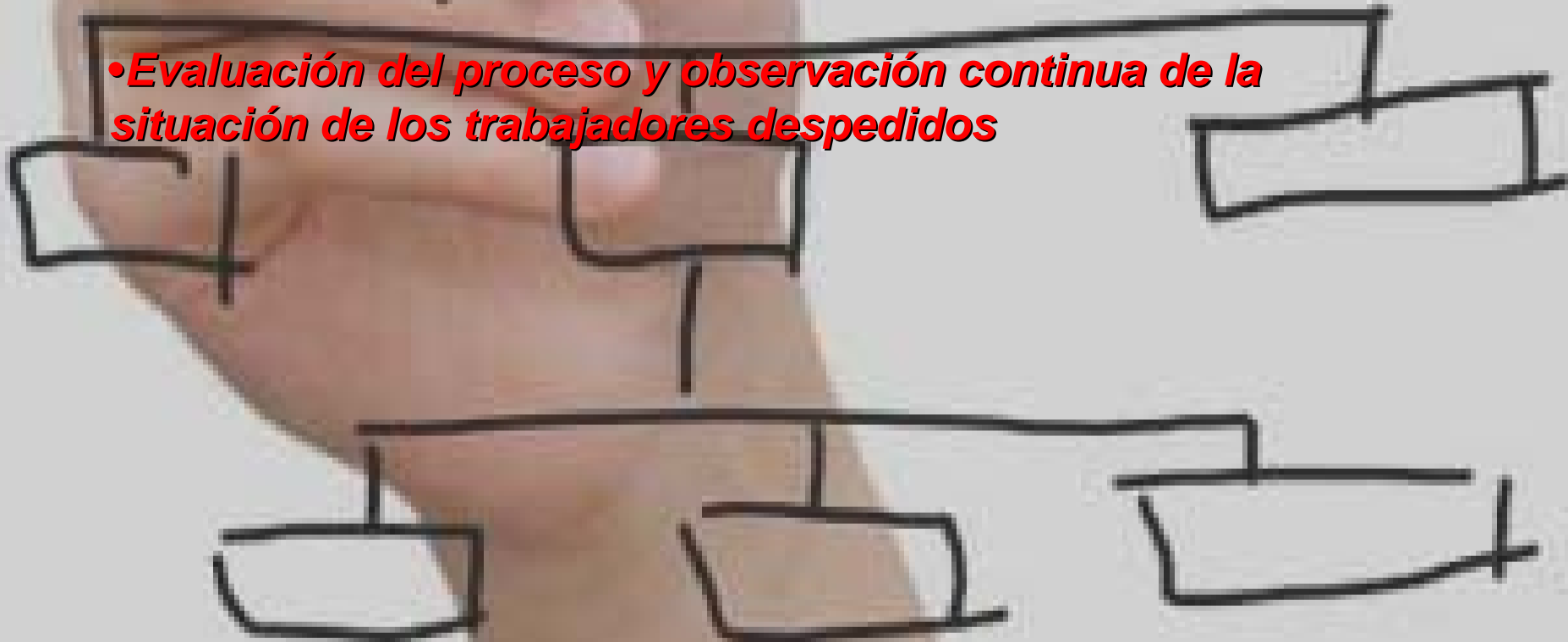
Elas pueden mantener una base de datos para despidos en el nivel nacional, regional y de sector, elaborar monitoring de las consecuencias de la reestructuración en industrias y regiones, proponer variantes posibles antes los despidos afín de promocionar la reanimación de regiones que pueden ser fuertemente afectadas por la reestructuración, observar los planes sociales, activar los servicios del empleo, aplicar paquetes sociales para los trabajadores despedidos.

Los gobiernos nacionales de los estados miembros de la UE han tomado medidas para atenuar el costo humano de la crisis, enfocándose sobre cuatro tipos principales de prioridades:

1. Medidas orientadas al mantenimiento de los empleos existentes
2. medidas para la garantía de una integración rápida (reiterada) al mercado de trabajo
3. Medidas para el apoyo a los grupos más vulnerables de la población
4. medidas para consolidar la protección social e inversiones en la infraestructura social y de salud.
5. 5. atraer un número más grande de actores para la edificación de la economía social

• OPERACIONES CONTINUAS DESPUÉS DE LA REESTRUCTURACIÓN

• Evaluación del proceso y observación continua de la situación de los trabajadores despedidos



Federación de Sindicatos “Metalicy”

***Confederación de los Sindicatos independientes en
Bulgaria***

Bulgaria, Sofía 1000, pl. “Makedoniya” № 1

www.metalicy-bg.com

metalicy@netbg.com