

Infopoint jest wspieranym przez Komisję Europejską projektem SDA mającym na celu świadczenie partnerom społecznym nieodpłatnej pomocy dotyczącej linii budżetowej 04030303. Konwencja VS/2007/0588 -



PaRI PARTICIPATION & RIGHTS LETTER

PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI I KONSULTACJI W EUROPIE

WZMOCNIENIE EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH W OKRESIE KRYZYSU



Kryzys rynków finansowych, zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych, silnie teraz zaatakował gospodarkę realną. Prognozy gospodarcze pogarszają się z dnia na dzień i z tygodnia na tydzień. Wpływ kryzysu na europejski rynek pracy przyjmuje oblicze dramatyczne. Podjęte do tej pory działania na rzecz wsparcia gospodarki nie wydają się wystarczające i – w każdym razie – nie istnieje na obecnym etapie żaden mechanizm makroekonomiczny obowiązujący na szczeblu europejskim. Polityka rynku pracy mogłaby ograniczyć konsekwencje obciążające pracowników, ale również i w tym przypadku brakuje ambitnych przedsięwzięć na poziomie ogólnoeuropejskim. Można by na przykład wziąć pod uwagę skoordynowane stanowisko przewidujące, w razie potrzeby, 24 miesięczny zasiłek dla bezrobotnych, nie licząc zapewnienia miejsca pracy lub szkoleń dla wszystkich młodych ludzi, którzy latem ukończą szkołę. Kryzys stawia ogromne wyzwania przed światem polityki i przedsiębiorczości, ale i również przed organizacjami związków zawodowych. Absolutnie nie wolno zachowywać się tak, jak gdyby nic się nie stało. Dotyczy to także praw uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwach, z Europejskimi Radami Zakładowymi włącznie.

We wszystkich przypadkach, w których prawa uczestnictwa pracowników są wykonywane w sposób silny i skuteczny, odnotowano ich pozytywny wpływ na strategię przedsiębiorstw. Silne formy reprezentacji pracowników przyczyniły się do wdrożenia przez przedsiębiorstwa strategii stabilnych i długoterminowych, zamiast inwestowania w strategię krótkoterminowe, skoncentrowane na zyskach dla akcjonariuszy. Pozwoliło to nie tylko na utrzymanie zatrudnienia, ale również na stworzenie nowych miejsc pracy. Poza tym, zapobiegło zwolnieniom, czy nawet zamknięciom zakładów pracy w takiej sytuacji kryzysowej jak obecna. Właśnie w okresach kryzysowych muszą ulec wzmocnieniu prawa uczestnictwa pracowników, aby móc zapobiec obciążeniu ich kosztami będącymi skutkiem błędnej polityki i czasem wręcz skandalicznej pogoni za zyskiem krótkoterminowym.

W tym wydaniu

ZNOWELIZOWANA DYREKTYWA ERZ: PO 14 LATACH DAWNO	
OCZEKIWANA ZMIANA STAŁA SIĘ RZECZYWISTOŚCIĄ	3
INFORMACJE Z EKZZ	5
WIADOMOŚCI ZE ŚWIATA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH	6
WIADOMOŚCI ZE EFZ	7

NAJNOWSZE WYDARZENIA	11
NADCHODZĄCE WYDARZENIA	12
WIADOMOŚCI Z SDA - INFOPOINT	13
PUBLIKACJE	14

Przekształcenie Dyrektywy o ERZ nastąpiło z opóźnieniem, lecz być może i we właściwym momencie. Nie był to proces łatwy, ale na koniec również i pracodawcy nie mogli dalej opierać się oczywistym ulepszeniom. W ciągu ostatnich lat Europejskie Rady Zakładowe rozwinęły się w licznych przedsiębiorstwach, wychodząc poza ramy ściśle prawne. Rozsądne i doświadczone kierownictwo przedsiębiorstwa jest zainteresowane stawieniem czoła trudnościom gospodarczym razem z pracownikami, a nie w kolizji z nimi. Niewątpliwie wiązaliśmy większe nadzieje z przekształceniem Dyrektywy o ERZ. Biorąc jednak pod uwagę aktualną sytuację polityczną, kompromis między Parlamentem Europejskim i Radą Ministrów ds. zatrudnienia i spraw socjalnych, osiągnięty w grudniu 2008, oznacza wielki krok do przodu, nie mówiąc już o dalszym opóźnianiu tegoż przekształcenia. Wystarczy tutaj podkreślić trzy główne elementy. Istotnemu uściśleniu uległa definicja „informowania” i „konsultowania”. W przyszłości pracodawcy będą zmuszeni do natychmiastowego przekazywania kompletnej informacji tak, aby Europejskie Rady Zakładowe mogły szczegółowo ocenić skutki planowanych zamierzeń. Konsultowanie się z ERZ musi mieć miejsce przed podjęciem decyzji przez centralne dyrekcje przedsiębiorstw. Członkowie Europejskich Rad Zakładowych otrzymują prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia. Poza tym przekształcona dyrektywa uznaje rolę związków zawodowych.

W przyszłości Europejskie Rady Zakładowe będą miały większe pole manewru. Mimo że Państwa członkowskie są zobowiązane do transpozycji przepisów dyrektywy do prawa krajowego dopiero w 2011 r., nowe możliwości wynikające z przekształconej dyrektywy mogłyby już teraz zostać wykorzystane na szczeblu przedsiębiorstw w celu znalezienia rozwiązań odnoszących się do obecnego kryzysu. Jeżeli dyrekcje przedsiębiorstw byłyby zainteresowane możliwymi do realizacji rozwiązaniami i jeżeli pragnie się zapobiec utracie miejsc pracy, żadna z tychże dyrekcji nie może nie wywiązać się z obowiązku pełnego konsultowania i informowania. Konieczny jest udział organizacji związkowych w rokowaniach, w wielu przypadkach nie do uniknięcia. Pozwoli to nie tylko na uzyskanie lub odzyskanie zaufania, gdy jest to konieczne, ale zapobiegnie przeciwstawianiu sobie pracowników, konkurujących wzajemnie z racji dzielących ich granic państwowych. Będzie też można zapobiec protekcyjnym oraz wesprzeć chęć przeprowadzenia zmian pod warunkiem, że ciężar kryzysu nie będzie spoczywał wyłącznie na barkach pracowników. Dlatego już teraz potrzebujemy silnych rad zakładowych krajowych i europejskich, a nie dopiero począwszy od 2011 roku! Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) zredaguje wspólnie z Europejskimi Federacjami Związkowymi i ich członkami komentarz na temat nowo przekształconej dyrektywy, który powinien zostać definitywnie przyjęty przez Komisję w maju. Będziemy uważnie śledzić procesy transpozycji przepisów dyrektywy do prawa krajowego, żeby nie dopuścić do tego, aby pojedyncze Państwa członkowskie - tam, gdzie na to by im pozwolono - pozbawiły znaczenia jednej lub kilku istotnych poprawek już uzgodnionych. Państwa członkowskie nie powinny czekać do 2011 r. W ich gestii leży jak najszybsza transpozycja nowej dyrektywy. Istnieje poza tym pole manewru pozwalające na dodatkowe ulepszenie i wzmocnienie praw ERZ na szczeblu krajowym, domagając się na przykład stosowania sankcji skutecznych, zniechęcających i proporcjonalnych. Jeżeli Państwa członkowskie poważnie traktują zasadę, zgodnie z którą ludzie pracy nie mają ponosić kosztów kryzysu, to niech to udowodnią, wykorzystując ewentualność jak najszybszej transpozycji nowej dyrektywy o ERZ. Organizacje związkowe z pewnością nie będą przeciwstawiły się inicjatywom idącym w takim kierunku. Jednakże i organizacje związkowe muszą udzielić poparcia Europejskim Radom Zakładowym w wypełnianiu trudnych zadań oczekujących je w przyszłości. Oznacza to przygotowanie szkoleń i wsparcia technicznego, nie mówiąc już o skutecznej koordynacji na szczeblu europejskim. Na koniec, chociaż nie jest to mniej ważne, należy podkreślić konieczność zapewnienia istotnego wzrostu liczby przedsiębiorstw posiadających ERZ.

Reiner Hoffmann
Zastępca Sekretarza Generalnego
Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych

ZNOWELIZOWANA DYREKTYWA ERZ: PO 14 LATACH DAWNO OCZEKIWANA ZMIANA STAŁA SIĘ RZECZYWISTOŚCIĄ

Dyrektywa Rady 94/45/WE z 22 września 1994r w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, już w chwili przyjęcia zawierała w artykule 15, narzucone sobie zobowiązanie do wprowadzenia zmian w 3



lata po jej transpozycji do prawodawstw krajowych państw członkowskich UE: nowelizacja powinna być wejść w życie już z dniem 22 września 1999. W kwietniu 1999 ważna konferencja zorganizowana przez partnerów społecznych przy wsparciu Komisji Europejskiej stanowiła dla blisko 650 praktyków możliwość sporządzenia bilansu doświadczeń nabytych podczas wdrażania

dyrektywy w zakresie „praktyki i rozwoju”. Mimo to, w roku tym nie podjęto działań legislacyjnych, jak podkreśliła EKZZ już pod koniec 1999, z powodu szeregu kwestii związanych ze stosowaniem przepisów, jakie pojawiły się w pierwszych latach implementacji dyrektywy, a które wymagały uwagi ze strony instytucji: właściwy czas informowania, jakość i kompletność przekazywanej informacji, wyłączenie przedstawicieli Europejskich Federacji Związkowych (EFZ) ze Specjalnego Zespołu Negocjującego (SZN), zbyt wysoki próg, brak sankcji... W kwietniu 2000 Komisja Europejska opublikowała raport z wdrożenia dyrektywy, w którym pomimo ogólnie pozytywnej oceny jakości środków wdrażających w poszczególnych państwach członkowskich, Komisja dostrzegła szereg zagadnień, wymagających monitorowania (zwłaszcza w zakresie postanowień paragrafu 2.2.2 komunikatu, o którym mowa). W międzyczasie rosnące znaczenie Europejskich Rad Zakładowych zmusiło inne instytucje do wypowiedzenia się w tej sprawie: Parlament Europejski w swojej rezolucji z 2001 r., podniósł między innymi takie kwestie jak trudność prowadzenia konstruktywnego dialogu przy tylko jednym spotkaniu ERZ w roku, brak precyzyjnej definicji informacji i konsultacji, zbyt długi i zniechęcający okres negocjacji, potrzeba bardziej prominentnej roli Europejskich Federacji Związkowych (EFZ) i większej liczby szkoleń dla członków ERZ. Nieco później, również Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny został wezwany do wypowiedzenia się na temat doświadczeń ERZ w swojej opinii rozpoznawczej z 2003, analizując faktyczny rozwój procedur negocjacyjnych umów, funkcjonowanie ERZ oraz wpływ, jaki ich przykład może wywrzeć na rosnącą europejską świadomość potrzeby dialogu społecznego. W tym właśnie kontekście, w grudniu 2003 EKZZ wprowadziła w życie swoją rezolucję odzwierciedlającą strategię EKZZ wobec nowelizacji dyrektywy w sprawie Europejskich Rad Zakładowych; zaraz potem, EKZZ skierowała memorandum związkowe do Irlandzkiej Prezydencji Unii Europejskiej przypominając, że nowelizacja dyrektywy ERZ była już w tym momencie spóźniona o 3 lata. Dopiero w kwietniu 2004, prawie pięć lat po terminie wyznaczonym w dyrektywie, Komisja zgodnie z art. 138 Traktatu Wspólnoty Europejskiej rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie ewentualnej nowelizacji dyrektywy, prosząc partnerów społecznych o wyrażenie swojej opinii i przedstawienie zaleceń odnośnie

możliwości nowelizacji dyrektywy ERZ, zgodnie z procesem dialogu społecznego. Wobec szczegółowej listy proponowanych zmian ulepszenia dyrektywy, przedstawionej przez EKZZ, UNICE (obecnie BusinessEurope) silnie sprzeciwiała się nowelizacji. Stwierdziła w swojej opinii, że dialog społeczny powinien być prowadzony na poziomie przedsiębiorstwa. Wobec tak diametralnie różnych stanowisk, z pomocą w konfrontacji przyszedł zainteresowanym stronom cykl wspólnych seminariów; rezultatem tych seminariów był wspólny dokument dotyczący działania europejskich rad zakładowych i jego efektów. Dopiero w marcu 2005 Komisja otworzyła tak zwaną „pierwszą fazę drugiego etapu” konsultacji w sprawie Europejskich Rad Zakładowych. Faktycznie było to tylko otwarcie zadeklarowane, a w każdym bądź razie dość niekonwencjonalne, ponieważ sprawa konsultacji znalazła miejsce tylko w krótkim akapicie bardziej obszernego komunikatu pt. „Restrukturyzacja i zatrudnienie” koncentrującego się na zgoła innym temacie, gdzie głównym akcentem były dobre praktyki, a nie potrzeba nowelizacji dyrektywy. W kolejnych dwóch latach pojawiły się reakcje nie tylko EKZZ i kilku europejskich rad zakładowych, ale również Parlamentu Europejskiego - w roku 2006 i roku 2007 – a także EKES: oba organy UE wezwały Komisję do przyspieszenia działań na rzecz formalnej nowelizacji dyrektywy. Dopiero w listopadzie 2007 Komisja ponownie podjęła poważne kroki w tym kierunku, łącznie ze zmianą swojego programu legislacyjnego i programu prac na rok 2008. Wznowienie drugiego etapu konsultacji – a raczej uruchomienie właściwego etapu tych konsultacji – nastąpiło wraz z ogłoszeniem w lutym 2008 nowego komunikatu WE, w którym wskazano elementy, które należy zmienić, oraz poproszono EKZZ i BusinessEurope o przedstawienie swoich odpowiedzi i pomysłów. Co ważniejsze, partnerzy społeczni zostali poproszeni o wypowiedzenie się, czy będą skłonni do podjęcia negocjacji. Po wielu latach negowania potrzeby nowelizacji dyrektywy, BusinessEurope przyjęła zaproszenie do negocjacji w liście skierowanym do Komisarza Špidla; pomimo ogólnej gotowości do negocjacji, również EKZZ skierowała pismo do Komisarza, w którym odrzuciła negocjacje i zwróciła się do Komisji Europejskiej jako ustawodawcy z żądaniem kontynuowania nowelizacji biorąc pod uwagę, że BusinessEurope nie okazywała prawdziwego zaangażowania w dyskusji na podstawowe tematy przedstawione przez EKZZ. Podczas konferencji na temat ERZ w czerwcu 2008, przed ponad 300 jej uczestnikami, członkami ERZ, ekspertami ERZ, twórcami polityki, związkami zawodowymi, przedstawicielami instytucji UE, Komisarz Špidla zapowiedział na początek lipca 2008 ukazanie się oficjalnej wersji projektu. Faktycznie, 2 lipca, Komisja ogłosiła projekt znowelizowanej dyrektywy zgodnie z art. 137 Traktatu WE. Fakt, że była to nowelizacja pozwolił na ograniczenie liczby poprawek w czasie procedury współdecydowania. W każdym bądź razie EKZZ uznała treść projektu za niewystarczającą i zbyt skromną. Ponieważ proponowany przez Komisję tekst dyrektywy okazał się dość kontrowersyjny, francuski przewodniczący Rady ds. zatrudnienia, polityki społecznej, zdrowia i spraw konsumenckich (EPSSCO), Xavier Bertrand, zachęcił partnerów społecznych do przekazania wspólnych zaleceń w zakresie kluczowych zagadnień projektu nowelizowanej dyrektywy, aby umożliwić Radzie przyjęcie politycznego porozumienia w terminie do grudnia 2008. Sierpniowe wspólne zalecenia, podobnie jak zalecenia przedstawione w październiku 2008r. w sprawie „porozumień z artykułu 13”, stanowiły ważny krok dla Parlamentu w procesie dyskusji i modyfikacji raportu, który toczył się od września do listopada 2008. Na początku grudnia miał miejsce przełom w rozmowach trójstronnych między Komisją Europejską, Parlamentem Europejskim i Radą Ministrów. Przełom ten doprowadził do kompromisu, który EKZZ też ostatecznie uznała za możliwy do zaakceptowania. Rada Ministrów przyjęła nową dyrektywę o europejskich radach zakładowych 17 grudnia 2008 w Brukseli. Dzień wcześniej, podczas sesji plenarnej, Parlament Europejski przyjął nowelizację dyrektywy szeroką większością głosów. Bardziej schematyczne omówienie procesu nowelizacji znajdują Państwo na stronie ETU. Bardziej szczegółowy opis procesu znajdują Państwo w poprzednich wydaniach PaRL na stronie SDA.

INFORMACJE Z EKZZ

STATUT EUROPEJSKIEJ SPÓŁKI PRYWATNEJ MUSI RESPEKTOWAĆ PRAWO UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW

Aby zagwarantować pracownikom prawo do informacji i konsultacji przy tworzeniu statutu europejskiej spółki prywatnej (Societas Privata Europaea, SPE), EKZZ wezwała europejskich twórców polityki do uzupełnienia statutu oddzielną dyrektywą dotyczącą praw uczestnictwa pracowników – podobnie jak w przypadku spółki europejskiej (Societas Europaea, SE) i spółdzielni europejskiej (European Cooperative Society). Zamysłem tej inicjatywy jest utworzenie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na poziomie europejskim, co ma ułatwić tworzenie i działalność małych i średnich przedsiębiorstw (SME) na wspólnym rynku. Komisja Europejska opublikowała projekt rozporządzenia Rady w sprawie statutu europejskiej spółki prywatnej (Societas Privata Europaea, SPE) w dniu 25 czerwca 2008. W październiku 2008 EKZZ z zadowoleniem przyjęła inicjatywę, ale jednocześnie podkreśliła, że zwiększanie elastyczności przepisów dla małych i średnich przedsiębiorstw nie może odbywać się ze szkodą dla pracowniczych praw uczestnictwa w zarządzie spółki: prawo do informacji i konsultacji jest prawem podstawowym, chronionym przepisami UE. Pozytywne elementy raportu dotyczą stworzenia centralnego europejskiego rejestru i świadectwa wypłacalności lub wymogu minimalnego kapitału założycielskiego. Jednak nadal gra toczy się o takie zagadnienia, jak ponadgraniczny wymóg tworzenia ESP, negocjacje w sprawie praw uczestnictwa w przypadku tworzenia europejskiej spółki prywatnej od podstaw, uzgodnienia w przypadku przenoszenia siedziby. Projekt Komisji, w swej obecnej postaci jest zachętą dla biznesu, między innymi i dla większych przedsiębiorstw, do powoływania „przedsiębiorstw działających na zasadzie skrzynki pocztowej” w celu obejścia najbardziej ochronnych przepisów krajowych dotyczących praw uczestnictwa. Projekt Komisji jest obecnie rozpatrywany przez Parlament Europejski. Tym razem PE pełni tylko rolę doradczą w tej sprawie i Rada musi podjąć decyzję jednogłośnie. Mimo to, z następną sesją plenarną PE zaplanowaną na 9 marca, łączone są nadzieje, że Parlament Europejski poprze postulaty EKZZ w sprawie przestrzegania praw uczestnictwa i przekaże silny sygnał polityczny w tym zakresie państwom członkowskim, które będą musiały podjąć decyzję. Więcej na stronie EKZZ. Patrz również: Uchwała przyjęta przez Komitet Wykonawczy EKZZ w Brukseli w dniach 15–16 października 2008.

EUROPEJSKA KONFERENCJA EKZZ-ETUI PT. „UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW I ICH PRZEDSTAWICIELI KLUCZEM DO DOBREJ OCENY RYZYKA MIEJSCA PRACY”

Ocena ryzyka miejsca pracy jest zbyt często uważana po prostu za ćwiczenie w zaznaczaniu odpowiednich okienek („tick-box exercise”), które zleca się zewnętrznym konsultantom, i które zwykle nie prowadzi do rozwoju dialogu społecznego mającego na celu poprawę warunków pracy. Wbrew opiniom, podejście uwzględniające uczestnictwo pracowników jest de facto bardziej skuteczne niż urzędnicza ocena ryzyka według podręcznika. Konferencja, która odbyła się w styczniu 2009 r. koncentrowała się na konsekwentnym uczestnictwie pracowników i przedstawicieli pracowników we wszystkich etapach oceny ryzyka jako metodzie zapewnienia właściwego rozpatrzenia wszystkich ryzyk i ułatwienie sporządzenia realnego planu przeciwdziałania. Odbyły się również tematyczne warsztaty dotyczące specyficznych elementów oceny ryzyka w miejscu pracy: doświadczenia związków zawodowych z różnych krajów dotyczące ryzyka psycho-społecznego i zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego; jak można wykorzystać wdrożenie rozporządzenia REACH do dalszego rozwoju skutecznego zapobiegania, jak informować o procesach produkcyjnych i wzorach narzędzi pracy. Podczas końcowych rozmów okrągłego stołu z przedstawicielami partnerów społecznych na szczeblu europejskim i instytucji UE podkreślono, że pracownicy, którzy mają najmniejszy wpływ na swoje warunki pracy, są najbardziej narażeni na liczne ryzyka.

Ocena ryzyka z udziałem pracowników może pomóc w odwróceniu tej tendencji i dopuścić do głosu tych, którzy obecnie głosu nie mają, a którzy mogą informować o zmianach zachodzących w warunkach pracy na podstawie własnej wiedzy o tym, jakie one są naprawdę. Dalsze informacje [na stronie ETUI](#) dotyczącej konferencji. Więcej poniżej:

Santé et travail

Czasopismo dla Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Francja)

FOR

Szkoleniowy ośrodek związkowy dla przedstawicieli służb BHP, Mediolan (Włochy)

SIRS

Witryna informacyjna dla przedstawicieli służb BHP, Bolonia (Włochy)

Sportello 626

Witryna informacyjna dla przedstawicieli służb BHP prowadzona przez Włoską Konfederację Związków Zawodowych CISL (Włochy)

Por experiencia

Hiszpański biuletyn dla przedstawicieli służb BHP (Hiszpania)

Hazards Magazine

Czasopismo o bezpieczeństwie i higienie pracy (GB)

Risks Newsletter Biuletyn TUC (GB)

Safety Reps Homepage Strona na przedstawicieli służb BHP, HSE (GB)

Health and Safety Reps Toolbox Public and Commercial Services Union - PCS

(Związek Zawodowy Służb Publicznych i Komercyjnych) (GB)

Worksafe Reps: strona dla przedstawicieli służb BHP

Nowozelandzka Rada Związków Zawodowych

Osoba do kontaktów: Laurent Vogel

WIADOMOSCI ZE ŚWIATA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

EUROPEJSKIE I WIELONARODOWE ORGANIZACJE ŁĄCZĄ SIŁY NA RZECZ PROMOCJI BEZPIECZNYCH I ZDROWYCH MIEJSC PRACY.

Dziewięć paneuropejskich i międzynarodowych organizacji, w tym EKZZ i BusinessEurope, wyraziło chęć nawiązania do pierwszej grupy oficjalnych partnerów Kampanii na rzecz zdrowego środowiska pracy. Zorganizowana przez Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), kampania skupia się na ocenie ryzyka w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy i stawia sobie za cel zmniejszenie liczby wypadków w miejscu pracy oraz zachorowań związanych ze środowiskiem pracy. Poprawa w tej dziedzinie jest palącą potrzebą. Aby posłużyć się przykładem: ocenia się, że co trzy i pół minuty ktoś umiera w Europie z powodów związanych z pracą. John Monks, Sekretarz Generalny EKZZ: „Prawdziwą ocenę ryzyka przeprowadza się z udziałem pracowników i ich przedstawicieli”. Dalsze informacje [na stronie OSHA](#): Film o ocenie ryzyka. Kontakt z: Birgit Müller – prasa międzynarodowa +34 94 479 35 52; Marta Urrutia – prasa hiszpańska +34 94 479 57 46; Brenda O'Brien – Biuro Łącznikowe w Brukseli +32 2 401 68 59

FINANCIAL PARTICIPATION – WHAT'S THE SITUATION IN THE EU MEMBER STATES?



Różnice między poszczególnymi krajami Europy w dystrybucji i znaczeniu uczestnictwa finansowego pracowników są znaczne. Analizy pokazują przykłady i przypadki dobrych praktyk w zakresie uczestnictwa finansowego we wszystkich krajach Europy, nawet w przypadku różnic między politycznymi i ekonomicznymi uwarunkowaniami – od mocnych podstaw prawnych na rzecz aktywnej promocji uczestnictwa finansowego (jak we Francji i Zjednoczonym Królestwie) z jednej strony, do nikłego uznania dla takich praktyk na poziomie przedsiębiorstwa przez partnerów społecznych, z drugiej.

Z tego powodu, do [strony ETUI](#) dodano nową sekcję, poświęconą specjalnie temu tematowi. Dla każdego [kraj](#) dostępne są informacje zawierające artykuł wprowadzający, podstawowe dane, podstawy prawne, stanowiska krajowych związków zawodowych i przydatne linki. Ponadto artykuły wprowadzające podejmują temat [podobieństw, różnic i panujących trendów](#). Informacje – zebrane przez WMP consult dla www.worker-participation.eu – zawierają słownik pojęć i tabelę przeglądowną.

Linki:

- [Uczestnictwo finansowe w UE – artykuły wprowadzające](#)
- [Raporty poszczególnych państw o uczestnictwie finansowym](#)
- Narzędzie on-line: [Porównaj stosunki pracy w poszczególnych państwach](#)

THE RECAST DIRECTIVE MEETS EWC PRACTITIONERS IN ITALY

Dzięki zorganizowanej 12 lutego przez [SindNova](#) i [CISL](#) konferencji, wywiązała się interesująca debata pomiędzy ekspertami europejskimi a przedstawicielami włoskich związków zawodowych. Wspomniane strony przedstawiły wyniki procesu wprowadzania zmian do [dyrektywy 94/45/WE](#) w sprawie ustanowienia Europejskich Rad Zakładowych. Claudio Stanzani, dyrektor SindNova, prowadził dyskusję koncentrując się na trudach procesu, który doprowadził do wprowadzenia zmian. Po przyjęciu [dyrektywy 94/45/WE](#), ERZ zaczęły odgrywać główną rolę w stosunkach związkowych i przemysłowych, co pozwoliło im osiągnąć szereg podstawowych celów w zakresie ponadgranicznego koordynowania przestrzegania praw pracowniczych w całej Europie. Stanzani zwrócił szczególną uwagę na proces transpozycji dyrektywy 94/45/WE we Włoszech, koncentrując się na włoskim porozumieniu międzykonfederacyjnym, które zostało niedawno ratyfikowane ustawą z listopada 1996. Mając w pamięci doświadczenia tych negocjacji, życzył sprawnego odnowienia krajowych porozumień w celu ułatwienia procesu transpozycji również i tej nowej dyrektywy. Marco Cilento, dyrektor naukowy SindNova, podkreślił znaczenie partnerów społecznych w procesie rewizji dyrektywy. Europejski ekspert SDA, podkreśliła różnice pomiędzy dwiema wersjami dyrektywy o ERZ. Emanuela Di Filippo, przedstawicielka CISL, kładła nacisk na powierzoną ERZ odpowiedzialność i odnowienie stosunków pomiędzy Europejskimi Radami Zakładowymi i krajowymi związkami zawodowymi. Włoscy przedstawiciele związków zawodowych i koordynatorzy ERZ skupili się na dotychczasowych osiągnięciach włoskich ERZ. Według nich, z punktu widzenia włoskich doświadczeń, nowa dyrektywa będzie innowacyjna tylko częściowo. Zarówno eksperci jak i przedstawiciele związków zawodowych zgodzili się w kwestii znaczenia, jakie ma zapewnienie szkoleń przedstawicielom pracowników i uznanie roli związków. Dalsze informacje na ten temat można uzyskać kontaktując się z [Michel Cirioni](#), SindNova.

WIADOMOŚCI Z EUROPEJSKICH FEDERACJI ZWIĄZKOWYCH



UNI-EUROPA - UNION NETWORK INTERNATIONAL

GLOBALNE POROZUMIENIE ELANDERS W SPRAWIE PRAW PRACOWNICZYCH W WIELONARODOWYCH KORPORACJACH

Podpisane 28 stycznia 2008 przez UNI Global Union oraz szwedzki koncern poligraficzny i wydawnictwo Elanders porozumienie obejmujące filie firmy na całym świecie, gwarantuje pracownikom międzynarodowe standardy pracy i prawo do zrzeszania się, wyznaczając nowy standard warunków pracy i praw związkowych w przemyśle drukarskim i wydawniczym. Wydarzenie to miało miejsce w głównym biurze Elanders w Gothenburgu, w obecności członków europejskich rad zakładowych i delegacji ogólnie

Europejskiej centrali związkowej UNI Graphical, w skład której weszli przedstawiciele Grafiska, niemieckiego związku Verdi, amerykańskiego związku Teamasters GCC, polskiej Solidarności, brazylijskiego Fetigesp, związku Zjednoczonego Królestwa Unite. Spółka podpisała również porozumienie w sprawie utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej. Porozumienie było wynikiem skoordynowanego działania zrzeszonych w UNI związków - Grafiska, innych członków UNI reprezentujących pracowników Elanders na świecie oraz UNI Graphical, która zorganizowała cykl spotkań i konsultacji pomiędzy spółką a związkami, aby upewnić się, że respektowane są podstawowe prawa pracownicze. Zważywszy obecność w jedenastu krajach, na czterech kontynentach, porozumienie to stwarza solidne podstawy organizacyjne dla międzynarodowych spółek infomedialnych i poligraficznych na całym świecie. Porozumienie jest również pierwszym przypadkiem, w którym spółka i związek zawodowy stworzyły silne powiązania między ERZ a jej globalną związkową grupą koordynacyjną. Dalsze informacje można uzyskać kontaktując się z [Ivonne Jackelen](#).



ETUF: TLC EUROPEJSKA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH BRANŻY TEKSTYLNEJ, ODZIEŻOWEJ I SKÓRZANEJ

FUZJA PAXAR – AVERY DENISSON: INTEGRACJA FORÓW

Na początku 2005 r. uwaga EIF-TLC skoncentrowana była na PAXAR, w związku ze złożoną przez Teksif (turecki zrzeszony związek zawodowy) skargą, w której zarzucano, że spółka Paxar Turcja rozpoczęła bezlitosną kampanię antyzwiązkową. Aby zażegnać ten konflikt i zakończyć go ostatecznie podpisaniem układu zbiorowego na początku roku 2007, konieczne było wielokrotne interweniowanie zainteresowanych stron. Analiza amerykańskiej wielonarodowej spółki ujawniła również, że europejska spółka podrzędna miała powołać europejską radę zakładową. Jednak 22 marca 2007, Paxar – USA, producent i dostawca szerokiej gamy etykiet i urządzeń do etykietowania, podpisał porozumienie o fuzji z inną amerykańską grupą: Avery Dennison (AD). W związku z tym w listopadzie 2008 zorganizowano szkolenie, podczas którego skoncentrowano się na analizie „porozumienia” AD, a w szczególności na sposobie jego funkcjonowania oraz na przyszłej integracji przedstawicieli Paxar z „europejskim forum” AD.

SIEĆ KOORDYNUJĄCA KOORDYNATORÓW ERZ EIF-TLC: NOWE SZKOLENIE W LUTYM 2009

Trzecie szkolenie ERZ sieci koordynatorów oddziału EIF-TCL odbędzie się w Centro Studi CISL we Florencji. Zorganizowane wspólnie z Instytutem Związkowym ETUI-REHS, seminarium to będzie miało na celu, po pierwsze wymianę doświadczeń z innymi sektorami (EMF, EFFAT i inne), po drugie zweryfikowanie działalności sieci EIF-TCL, jej mocnych i słabych stron oraz stojące przed nią wyzwania. Na koniec, podczas seminarium podjęte zostaną zagadnienia dobrej praktyki w zakresie (negocjacji) spraw ERZ. Celem jest wzmocnienie i optymalizacja działania sieci.



EFT – EUROPEJSKA FEDERACJA TRANSPORTU

ZMIANA NA STANOWISKU PRZEWODNICZĄCEGO ERZ W DEUTSCHE POST WORLD NET

Nowe wieści z Forum Europejskich Rad Zakładowych (ang. EWCF) Deutsche Post World Net w jego drugiej kadencji. W grudniu 2008r., przewodniczącym ERZ został nowo wybrany Elmar Kallfelz z Niemiec, aby poprowadzić składające się z dwunastu członków Prezydium podczas inauguracyjnego spotkania drugiej kadencji EWCF, które odbywało się w Bonn. Dzięki porozumieniu uzupełniającemu, pięć nowych podkomitetów będzie wspierać Połączony Komitet Sterujący Forum DPWN, monitorując różne obszary biznesowe grupy. Od prywatyzacji w 1996 r., Deutsche Post rozrosła się, poprzez liczne przejęcia (m.in. DHL, Exel, Danzas), do jednej z największych światowych korporacji zatrudniającej obecnie prawie 500.000 pracowników.

Wymiar Forum Europejskich Rad Zakładowych jest równie złożony. Kiedy powstawało w 2003 roku, opracowano dla niego specjalną strukturę: 54 wybranych przedstawicieli pracowników istniejącego Forum Europejskich Rad Zakładowych (ang. EWCF) i 27 członków Europejskiego Forum Kadry Kierowniczej (ang. EMF) skupiono pod parasolem Forum Deutsche Post World Net (Forum DPWN). Nadzwyczajna komisja składająca się z 6 przedstawicieli pracowników i kierownictwa spotyka się około sześciu razy do roku i przeprowadzane są z nią konsultacje dodatkowo do konsultacji na sesjach plenarnych. Strona pracowników ma swoje własne Prezydium z sześcioma członkami zwyczajnymi i sześcioma członkami zastępującymi. Prawdziwie europejska natura instytucji przejawia się w rozdysponowaniu tych dwunastu miejsc między dwanaście krajów. Ustanowienie tego Prezydium było często poprzedzone kosztownym procesem wyborczym w poszczególnych krajach. Dzięki wezwaniu do wyborów centralnych i aktywnemu wsparciu poprzedniego Prezydium, możliwe było wydelegowanie demokratycznie wybranych przedstawicieli pracowników z 29 europejskich krajów objętych porozumieniem. W grudniu 2008 r., podczas pierwszego spotkania plenarnego EWCF wybrało Elmara Kallfelza na stanowisko nowego przewodniczącego przytłaczającą większością głosów. Jednym z pierwszych działań, jakie podjął po objęciu funkcji było wyrażenie głębokiej wdzięczności ustępującej ze stanowiska przewodniczącej Margrit Wendt, za wykonaną pracę. Przez swoje niestrudzone oddanie sprawom pracowników grupy, Margrit Wendt działała na rzecz integracji pracowników, a za główny cel postawiła sobie poprawę warunków pracy i zniesienie nierówności. Przedstawiciele pracowników wyrazili swoją wdzięczność za jej pracę długimi owacjami na stojąco i życzyli jej oraz innym ustępującym ze stanowisk wszystkiego najlepszego na przyszłość. Wraz z rosnącymi rozmiarami koncernu w pierwszej kadencji, zwiększała się też złożoność i liczba ponadnarodowych spraw związanych z kwestią informacji i konsultacji. W przyszłości prace Grupy Koordynującej powinny skupić się na zagadnieniu tworzenia podgrup na poziomie działów przedsiębiorstwa. To, czy konkretną sprawą powinna zająć się Grupa czy Podgrupa Koordynująca, jest kwestią, w której decyzja powinna zostać podjęta wspólnie z kierownictwem spółki. Poprawa sposobu prowadzenia konsultacji i zapewnienie minimum standardów w czasie kryzysu, to szeroko zakrojone zadania, jakie czekają nowo wybrane Prezydium w nadchodzących miesiącach, ze szczególnym uwzględnieniem zmian strukturalnych w koncernie i zwiększenia outsourcingu i offshoringu na przykład w dziedzinie technologii informacji. Przedstawiciele pracowników oczekują jeszcze wcześniejszego angażowania w projekty ponadnarodowe oraz przestrzegania standardów socjalnych w wypadku restrukturyzacji i przenoszenia działalności. Dalsze informacje można uzyskać kontaktując się z [Hellmutem Gohde](#).



EFM- EUROPEJSKA FEDERACJA METALOWCÓW

PROJEKT EFM GMEECCO II SFINALIZOWANY W DRAMATYCZNYCH OKOLICZNOŚCIACH

EFM sfinalizowała projekt współpracy pracowników General Motors Europe (GMEECCO II) w styczniu 2009. Dwunastomiesięczny projekt współfinansowany przez Komisję Europejską został wdrożony wspólnie z Europejskim Forum Pracowniczym General Motors (ang. EEF - ERZ w GME) w dramatycznych okolicznościach. Jednym z początkowo zakładanych celów projektu było osiągnięcie wewnętrznej zgody w sprawie planowanego procesu wyboru miejsca dla platformy następnej generacji „global gamma” (Corsa, Meriva, Tigra, itd.) w celu zmniejszenia wewnętrznej konkurencji pomiędzy branżami pod uwagę lokalizacjami w Hiszpanii i Niemczech oraz fabryką w Polsce (FSO Warszawa). Drugi cel projektu dotyczył zagrożonej przyszłości produkcji silników, skrzyń biegów i komponentów w Europie (GM Powertrain) i obejmował dyskusje na temat możliwych metod reakcji na to zagrożenie (patrz też [ParL newsletter lipiec 2008](#)). Od wczesnej jesieni ramowy plan projektu zmienił się jednak dramatycznie, w miarę jak obserwowaliśmy postępowanie kryzysu finansowego i ekonomicznego oraz zmagania spółki matki General Motors w Detroit o przetrwanie, których wynik nie jest jeszcze przesądzony.

W odpowiedzi na załamanie zaplanowano nowe projekty i zadania. Od momentu, gdy na jesieni 2008 r. nieprzewidziany spadek popytu i sprzedaży samochodów zaczął się uwidaczniać w postaci spadku zatrudnienia w Europie (zwolnienia pracowników czasowych, czasowe zamykanie fabryk wraz z umowami o redukcji czasu pracy, itp.), dokonano zmiany założeń projektu angażując w to wszystkie zakłady produkcyjne GME w Europie razem ze związkami zawodowymi oraz opracowano strategię reagowania na wymóg ze strony kierownictwa zaoszczędzenia ponad 750mln USD na kosztach strukturalnych na działalność na rynku europejskim. Strategia mówienia „jednym głosem” stosowana była przez EEF z dużym powodzeniem w czasie tego trudnego okresu, również w przypadku oświadczenia o braku zgody przedstawicieli europejskich pracowników na przymusowe ograniczenia liczby etatów, czy też częściowe zamknięcia zakładów produkcyjnych. Zapewnienie zachowania etatów było warunkiem wstępnym prowadzenia rozmów na temat oszczędności i sposobie ich wprowadzania. Wynik GMEECO II do obecnej chwili można uznać za pomyślny, ale dopiero okaże się, czy GM ma przed sobą przyszłość w USA oraz jak będzie kształtować się ta przyszłość w Europie. Dostęp do dalszych informacji, wraz z 12 minutowym wideo z GMEECO II, zawierającym oceny z pierwszej ręki reprezentacji pracowników GME, można uzyskać za pośrednictwem linku. Codziennie aktualizowane wiadomości z EEF i od pracowników zakładów GME można uzyskać pod. Kontakt w EFM: Tony Murphy, Dyrektor ds. Polityki Spółki.



EFFAT – EUROPEJSKA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO, ROLNICTWA I TURYSTYKI

KRAFT

Kraft przejął sektor ciastek Danone. Zawarto umowę dotyczącą włączenia tego działu do ERZ Kraft. W Hiszpanii odbyło się specjalne spotkanie poświęcone rozwiązaniu pewnych niejasności związanych z rozdysponowaniem stanowisk. Koordynator ERZ Kraft, Micha Heilmann, reprezentował EFFAT na spotkaniu, podczas którego udało się rozwiązać kolejno wszystkie problemy.

ERZ AUTOGRILL I POMOC EKSPERTA EFFAT W ODNOWIENIU UMOWY ERZ

ERZ firmy Autogrill zebrała się w dniach 28 i 29 października 2008 w Brukseli. Przedstawiciele pracowników zwrócili się do EFFAT z prośbą o wyznaczenie eksperta EFFAT, który zająłby się koordynacją ich pracy, rozwijaniem dalszej działalności ERZ i pomógłby w odnowieniu porozumienia ERZ, które wygasło z dniem 31.12.2008.

PODSTAWOWE PRAWA W PRACY I MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ: CLUB MÉDITERRANÉE ROZSZERZA ZASIĘG GEOGRAFICZNY SWOJEGO POROZUMIENIA O ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Na spotkaniu, które odbyło się 10 października 2008 w Paryżu, osiągnięto porozumienie pomiędzy EFFAT, IUF i zarządem głównym ClubMed o rozszerzeniu zasięgu geograficznego porozumienia dotyczącego przestrzegania podstawowych praw pracowników Club Méditerranée na cały świat oraz rozszerzeniu zasięgu geograficznego porozumienia dotyczącego mobilności zawodowej pracowników na Europę, Afrykę, Bliski Wschód.

HILTON: FUZJE, KRYZYS, RESTRUKTURYZACJA I PRAWA PRACOWNICZE W EUROPIE

Od czasu ponownego połączenia Korporacji Hilton Hotels i Hilton International na początku roku 2006, które pociągnęło za sobą sprzedaż klubów wellness, hoteli Scandic i hoteli Hilton w całej Europie, a zakończyło się przejęciem Hiltona przez Blackstone - amerykański fundusz typu private equity - na jesieni 2007, nie odbyło się żadne spotkanie ERZ, pomimo powtarzających się prośb członków ERZ. EFFAT i IUF są w trakcie omawiania z zarządem Hiltona warunków reaktywacji ERZ Hilton i rewizji umowy ERZ.

EFFAT and IUF are actually in discussion with Hilton management about the re-activation of the Hilton EWC and the revision of the EWC agreement.

PROJEKTY EFFAT FINANSOWANE PRZEZ UE

Projekt 03, dotyczący konferencji Koordynatorów ERZ EFFAT, został wznowiony z ostatecznym terminem wyznaczonym na wrzesień. Poruszane tematy dotyczą aktualnych narzędzi szkoleniowych i narzędzi pracy europejskich rad zakładowych, kwestii prawnych dotyczących ERZ, nowelizacji dyrektywy, finansowania i sposobu, w jaki ERZ może odegrywać rolę w negocjowaniu porozumień europejskich, wspólnych stanowisk, itd.

NAJNOWSZE WYDARZENIA

SDA/ETUC (ARS/EKZZ) – PRZEKSZTAŁCONA DYREKTYWA O ERZ: CZY LEPSZE PRAWO DO INFORMACJI I KONSULTACJI DLA EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH?

Bruksela, 23 i 24 marca 2009 r.



ARS (Agencja Rozwoju Społecznego) i EKZZ (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) dziękują związkowcom, ekspertom i operatorom za udział w pierwszej (po przekształceniu dyrektywy) konferencji ERZ. Konferencja została zorganizowana w ramach projektu europejskiego mającego na celu "Empowering EWCs" („Wzmocnienie ERZ”), współfinansowanego przez Komisję Europejską, a realizowanego przez ARS we współpracy z EKZZ. Podczas konferencji przeanalizowano przekształconą dyrektywę o ERZ, zwracając uwagę na jej

mocne i słabe strony pod względem legislacyjnym oraz jej praktyczny wpływ na funkcjonowanie ERZ. Proces przekształcenia dyrektywy o ERZ został poddany analizie w wystąpieniach liderów politycznych (członków instytucji europejskich: Komisarz UE Spidla, Cyril Cosme reprezentujący Prezydencję francuską w ubiegłym semestrze, eurodeputowany Jan Cremers z PSE, który odegrał aktywną rolę w postulowaniu zmian na rzecz ERZ i Wolfgang Grief, sprawozdawca przekształconej dyrektywy w ECOSOC) oraz przedstawicieli parterów społecznych (Reinera Hoffmanna reprezentującego EKZZ i Jørgena Rønnesta z organizacji BusinessEurope). Druga sesja została poświęcona bardziej technicznej analizie przekształconej dyrektywy, przeprowadzonej przez czynnych zawodowo prawników i działaczy instytucjonalnych, którzy podkreślili jej osiągnięcia oraz niedociągnięcia. Po końcowych wystąpieniach Evelyn Pichot z Komisji Europejskiej (prawo pracy) i Profesora Filipa Dorssemont z Katolickiego Uniwersytetu w Leuven zabrali głos przedstawiciele pracowników i pracodawców.

W mającej potem miejsce debacie starano się ocenić skutki, które przekształcona dyrektywa będzie wywierać na praktyczne funkcjonowanie ERZ. Działacze ERZ – członkowie, delegaci, koordynatorzy, związkowcy – zwrócili uwagę na zróżnicowane sytuacje prawne, stanowiące tło porozumień w sprawie ERZ po wejściu w życie przekształconej dyrektywy oraz przyjęcie zasad jej transpozycji w poszczególnych Krajach członkowskich. Debata skoncentrowała się również na wysiłkach umożliwiających przekazanie rządów krajowym poprawnych i przejrzystych przesłanek w delikatnej fazie transpozycji dyrektywy, mającej nastąpić w ciągu najbliższych dwóch lat. Pod koniec pierwszego dnia obrad koordynatorzy ERZ i przedstawiciele kadr (HR) opisali sytuacje w swoich przedsiębiorstwach; przeanalizowano też szczegółowo praktyczne zmiany, które potencjalnie mogłyby wystąpić w wyniku przekształcenia dyrektywy. Drugi dzień obrad został poświęcony tematyce konieczności wzmocnienia roli ERZ, stanowiących organy przedstawicielskie pracowników w kontekście kryzysu gospodarczego. Vera Glassner z Europejskiego Instytutu ETUI zwróciła uwagę w swoim wprowadzeniu na fakt, że kryzys stanowi główną przyczynę planowanych lub już rozpoczętych procesów restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw, analizując wpływ tego zjawiska na zatrudnienie w Europie. Sekretarze Generalni Europejskich Federacji Związkowych wyrazili swoje poparcie dla ERZ w obecnej tak delikatnej chwili. Kolejne dodatkowe tematy, takie jak szkolenia i pomoc zewnętrzna dla ERZ, ze szczególnym uwzględnieniem restrukturyzacji przedsiębiorstw, były przedmiotem dyskusji, w której wzięli udział członkowie ERZ. Wkrótce już będzie dostępne szczegółowe sprawozdanie z konferencji. Kompletna dokumentacja zostanie przesłana uczestnikom konferencji, a także będzie mogła zostać pobrana z [portalu SDA](#) ze strony poświęconej [konferencji](#).

SEMINARIUM ERZ: “ZRÓŻNICOWANE FORMY POMOCY EKSPERTÓW ZEWNĘTRZNYCH I ZWIĄZKOWYCH DLA EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH”

Pod koniec stycznia 2009 r. odbyło się w Brukseli jednodniowe seminarium, zorganizowane przez SDA (ARS) we współpracy z ETUC (EKZZ), w ramach projektu mającego na celu wzmocnienie roli ERZ. Jego celem była ocena doświadczeń ERZ w oparciu o wkład ekspertów zewnętrznych i związkowych w takich szczególnych przypadkach, jak restrukturyzacje, outsourcing, rozumienie mechanizmów rozwoju finansowego oraz analiza etapu powoływania ERZ. Jeden z podstawowych celów seminarium polegał na uściśleniu zakresu pomocy zewnętrznej koniecznej dla ERZ oraz sposobu przyszłego usprawnienia tego ważnego narzędzia, np. poprzez stworzenie sieci kompetentnych ekspertów europejskich, do których będzie można się zwracać w trudnych przypadkach, mogących występować w przedsiębiorstwach. Wkrótce będzie dostępne szczegółowe sprawozdanie z seminarium w portalu internetowym [SDA](#), z której będzie można pobrać materiały szkoleniowe przedstawione podczas seminarium.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

TRZECIA KONFERENCJA W SPRAWIE USŁUG W BRANŻY TEKSTYLÓW

Paryż, maj - czerwiec 2009

Wielkość i znaczenie ekonomiczne branży bielizniarskiej w Europie stale rośnie (obrót o wartości ponad 7 miliardów euro, dziesiątki tysięcy stanowisk pracy). Branża usług tekstylnych, za wyjątkiem kilku krajów, jest szczególnie rozdrobniona. Chociaż zdominowana przez małą grupę wielonarodowych korporacji, będących w fazie restrukturyzacji, jest nadal dochodowym źródłem dla dużych spółek (średnio ponad 10%, w porównaniu do 6 - 8% w przemyśle tekstylnym i odzieżowym ogółem). Charakteryzuje się niskim poziomem uzwiązkowienia i złymi warunkami pracy. Kilka ponadnarodowych grup, które podlegają przepisom dyrektywy, w dalszym ciągu nie posiada ERZ. Konferencja, która ma się odbyć w Paryżu, ma na celu zestawienie informacji na temat różnorodnych działań i rozwoju sytuacji w tej branży oraz pobudzenie konkretnych działań na rzecz ERZ, koordynowanych przez związki zawodowe. Dalsze informacje można uzyskać pisząc na adres fse.thc@skynet.be



MOŻLIWOŚCI FINANSOWANIA Z FUNDUSZY KE W ROKU 2009 W RAMACH LINII BUDŻETOWEJ 04.03.03.03



Zaproszenie do składania wniosków VP/2009/003 w ramach pozycji budżetowej 04.03.03.03 „Informacja, konsultacja i uczestnictwo przedstawicieli w przedsiębiorstwach”, zostało opublikowane przez Komisję Europejską w piątek 23 stycznia 2009. Tekst tego zaproszenia wraz z zaproszeniami na rok 2009 dotyczącymi pozycji budżetowej 04030301 (stosunki pracy i dialog społeczny) i 04030302 (wskaźniki informacyjne i szkoleniowe dla organizacji pracowniczych) można znaleźć wchodząc na dedykowaną stronę internetową.

W związku z niewykorzystaniem tej pozycji budżetowej w roku 2008, środki przeznaczone na linię budżetową 04030303 zmniejszono do 7,3 milionów euro na rok 2009 (w roku 2008 na tę linię budżetową przeznaczono 8,1 milionów euro). Ostateczny termin składania wniosków został wyznaczony na 16 kwietnia 2009 dla przedsięwzięć rozpoczynających się nie wcześniej niż 16 czerwca 2009, i na 7 września 2009 dla przedsięwzięć rozpoczynających się nie wcześniej niż 7 listopada 2009 i nie później niż 22 grudnia 2009. Priorytety i cele projektów międzynarodowej współpracy złożonych w ramach pozycji budżetowych na rok 2009 dotyczą również dwóch nowych elementów dodanych w poprzednim roku:

- Promowanie działań umacniających zaangażowanie partnerów społecznych w zakresie ich ERZ;

- Promowanie działań mających na celu zaznajomienie reprezentowanych stron na poziomie przedsiębiorstwa z międzynarodowymi porozumieniami przedsiębiorstwa; jak również następujący cel, który został ponownie podjęty ze względu na trudną sytuację ekonomiczną w Europie i przewidywaną dużą liczbę procesów restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach:

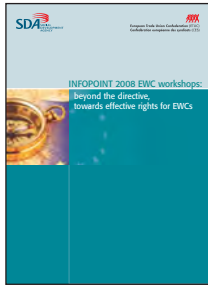
- promowanie innowacyjnych działań związanych z zarządzaniem, informacją, konsultacją i uczestnictwem, z myślą o wsparciu w przypadku przewidywanych zmian gospodarczych, zapobieganiu i rozwiązywaniu sporów w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw, fuzji, przejęć i przenoszenia działalności przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Tak jak we wcześniejszych latach, prowadzony przez SDA projekt „INFOPOINT” oferuje bezpłatną pomoc w przygotowywaniu i rozpoczynaniu projektów składanych w ramach tej linii budżetowej. Promotorom radzimy przygotować dossier z odpowiednim wyprzedzeniem, aby mogli złożyć swoje wnioski w pierwszym terminie - 16 kwietnia 2009.

Aby zwrócić się o wyżej wspomnianą pomoc należy skontaktować się z ekspertami INFOPOINT za pośrednictwem adresu e-mail SDA.

Można też ściągnąć Vademecum (przewodnik) o tym, jak rozpocząć projekt, który jest dostępny na stronie internetowej SDA.

PUBLIKACJE



WARSZTATY ERZ INFOPOINT 2008: POZA DYREKTYWA, W KIERUNKU SKUTECZNYCH PRAW DLA ERZ

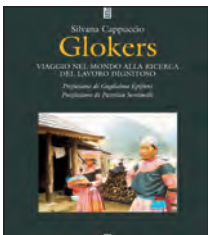
Agencja Rozwoju Społecznego (ang. SDA) poświęciła się szkoleniu praktyków ERZ od momentu jej powstania w 2004 roku. Niedawno opublikowany raport ma na celu rozpowszechnianie materiałów i wyników trójtematycznego warsztatu ERZ: „Orzecznictwo sądowe w zakresie prawa pracowników do informacji i konsultacji” i „Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności członków ERZ”. Warsztaty były okazją dla pracowników naukowych, członków związków zawodowych i praktyków do spotkania się i omówienia „palących problemów” dotyczących funkcjonowania ERZ w przeddzień nowelizacji dyrektywy o ERZ. Materiały są dostępne on-line na stronie SDA, w dziale [Publikacje](#).



STATUT SPÓŁKI EUROPEJSKIEJ

Nowe podejście do Corporate Governance

Statut Spółki Europejskiej (SSE) jest jednym z najważniejszych dokumentów prawnych przyjętych do tej pory przez Unię Europejską. Ma na celu uregulowanie, na zasadzie dobrowolności, wewnętrznych funkcji przedsiębiorstwa działającego w jednym czasie w więcej niż dwóch krajach Unii Europejskiej. Opublikowana przez Petera Langa książka przedstawia wyczerpującą analizę historii, struktury, podstaw prawnych i potencjalnego wpływu SSE, śledząc jego ewolucję przez około 30 lat oraz możliwości ujednoczenia różnych modeli corporate governance istniejących w Europejskiej Strefie Ekonomicznej. W książce autor zgłębia implikacje SSE dla uczestnictwa pracowników na różnych szczeblach spółki europejskiej, przytaczając przypadki z Grecji, Słowenii i Zjednoczonego Królestwa.



“GLOKERS –LUDZIE, MIEJSCA, POJĘCIE ZGLOBALIZOWANEJ SIŁY ROBOCZEJ”

autorstwa Silvany Cappuccio

Szukanie przyzwoitej pracy na całym świecie. Książka jest pamiętnikiem z podróży przez pięć kontynentów, reportażem pełnym informacji, wywiadów, historii ludzi, którzy żyją i pracują w warunkach gospodarki trzeciego tysiąclecia, kobiet i mężczyzn stawiających czoło wyzwaniom i trudnościom, jakie przynosi globalizacja, która nie przejawia żadnych cech neoliberalizmu.

DOSSIER EKZZ DOTYCZĄCE KRYZYSU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO

Celem tego dossier dotyczącego kryzysu ekonomicznego jest przedstawienie w ogólnym zarysie działań, postulatów i rozstrzygnięć Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w obliczu pogłębiającej się światowej recesji, która lada chwila może przeistoczyć się w światowy kryzys.

EIZZ. NOWY START

Nowa nazwa, nowe logo, nowy wizerunek Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych ETUI.

Europejski Instytut Związków Zawodowych jest międzynarodowym stowarzyszeniem typu non-profit prowadzącym badania i szkolenia na temat najważniejszych europejskich uregulowań prawnych dotyczących pracy i zatrudnienia. Posiada kadre składającą się z około 60 członków różnych narodowości i otrzymuje wsparcie finansowe ze Wspólnoty Europejskiej. Europejski Instytut Związków zawodowych na rzecz Badań Naukowych, Szkoleń, Zdrowia i Bezpieczeństwa (ang. ETUI-REHS), zmienił swoje oblicze 20 lutego 2009, stając się po prostu Europejskim Instytutem Związków Zawodowych (ang. ETUI). Zmiana nazwy pociąga za sobą zmianę oprawy graficznej, która odznacza się teraz dwiema cechami: prostotą i nowoczesnością. Z nową tożsamością graficzną ETUI będzie działać na rzecz dalszego wzmocnienia wymiany informacji i dyskusji między partnerami oraz poszerzenia zasięgu oddziaływania pracy badaczy i szkoleniowców. Strony internetowe można zaktualizować ściągnąjąc nowe logo [ETUI](#) ze strony. Więcej o nowej szacie graficznej: [Tristan Macdonald](#), Tel.: +32 (2) 224 05 62.

AUTORZY ARTYKUŁÓW:

Sara Autieri, Marco Cilento, Michela Cirioni, Reiner Hoffmann, Alex Martin, Antonello Membrini, Marina Monaco, Claudio Stanzani, Christian Weis.

Dyrektor Zarządzający: Claudio Stanzani