

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



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI I KONSULTACJI W EUROPIE

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA PRZEDSIĘBIORSTW: OŻYWIĆ RYNKOWĄ GOSPODARKĘ SPOŁECZNĄ



Po zakończeniu w lutym br. Wielostronnego Forum Europejskiego poświęconego Odpowiedzialności Społecznej Przedsiębiorstw zostało podjętych wiele inicjatyw na poziomie europejskim przez różne instytucje i zainteresowane strony w celu udzielenia odpowiedzi na następujące istotne pytania: jak wyglądałaby sytuacja, gdyby w planach strategicznych przedsiębiorstw integracja zagadnień społecznych i ochrona środowiska zawsze stanowiły nieodłączną część “doboru metod prowadzenia działalności”? Czy gdyby przedsiębiorstwa zawsze uważały zrównoważony rozwój za sprawę priorytetową i zawsze prowadziły swoją działalność, mając na uwadze rozwój gospodarczy oraz konkurencyjność przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony

środowiska i promocji praw społecznych, możliwe by było uniknięcie skutków kryzysu? Wydaje się, że zwrócenie większej uwagi na wartości społeczne i środowiskowe jest powszechnie uważane za kluczowy środek służący ożywieniu gospodarczemu i zapobiegający kolejnym konsekwencjom tzw. „kapitalizmu kasynowego”. Poza tym “poczynania odpowiedzialne z punktu widzenia społecznego i ochrony środowiska” mogą rzeczywiście okazać się korzystne dla wszystkich zainteresowanych stron. Jeśli chodzi o interesy przedsiębiorstw, firm i instytucji finansowych to muszą one odzyskać zaufanie, które zostało utracone w wyniku zbyt ograniczonej przejrzystości i niezdolności do akceptacji długoterminowych perspektyw. W rezultacie całe społeczeństwo z pewnością wyciągnęłoby korzyści z rzeczywistych działań zmierzających ku odbudowie otoczenia społeczno-gospodarczego bardziej sprawiedliwego, bardziej odpowiedzialnego i charakteryzującego się wzrastającym zaufaniem.

W tym wydaniu

WIADOMOSCI Z SE	2
WIADOMOSCI Z Ekzz	3
WIADOMOSCI ZE EFZ	4
WIADOMOSCI Z SDA INFOPOINT	9

OSTATNIE WYDARZENIA	9
NAJBLIŻSE WYDARZENIA	11
PUBLIKACJE I LINKI	12

Pełna integracja odpowiedzialności społecznej i środowiskowej we wszystkich działaniach przedsiębiorstw stanowi dzisiaj obowiązek niezbędny w kontekście ekonomicznym i w zakresie zatrudnienia aktualnego, ale - co ważniejsze - zatrudnienia w przyszłości. Sytuacja ekonomiczna zapowiada bowiem na przyszłe lata wyzwania jeszcze trudniejsze niż obecne, wynikające nie tylko z kryzysu, ale również ze zmian strukturalnych, demograficznych i technologicznych. Stwarza to absolutną konieczność wyprzedzenia i pokierowania tymi zmianami tak, aby w miarę możliwości zredukować do minimum koszty społeczne. Ewolucja ta stanowi założenie służące radykalizacji i aktualizacji zasad odpowiedzialności społecznej. Oczywiście postępowanie według wzorców odpowiedzialności społecznej wymaga konfrontacji zasadniczej i opartej na zaangażowaniu oraz współpracy między przedsiębiorstwami i zainteresowanymi stronami w ramach procesu gwarantującego podjęcie działań przejrzystych, możliwych do sprawdzenia i odpowiedzialnych. Odnośnie tego, zdaniem EKZZ, główny nacisk w zakresie odpowiedzialności społecznej należy położyć na jakość stosunków przemysłowych w poszczególnych przedsiębiorstwach. Propagowanie prężnych struktur, zajmujących się informowaniem, konsultowaniem i partycypacją, przede wszystkim w obrębie Europejskich Rad Zakładowych, ma zasadnicze znaczenie i to nie tylko w odniesieniu do przestrzegania podstawowych praw pracowników. Realizowany poprzez procedury konsultacyjne dialog społeczny jest w stanie zrodzić w okresie zmian odpowiedzialne rozwiązania na wysokim poziomie, zrównoważone i innowacyjne. EKZZ i Europejskie Federacje Związkowe uczestniczą w debacie europejskiej i są gotowe do udzielenia wsparcia działaniom mającym na celu popularyzowanie partycypacji pracowników w przedsięwzięciach noszących znamiona autentycznej i konkretnej odpowiedzialności społecznej. Jako wydawcy tego „newsletter” (biuletynu elektronicznego) zobowiązujemy się do śledzenia bieżącej debaty i obserwowania najbardziej innowacyjnych poczynań rozwojowych, które zostaną podjęte przez przedsiębiorstwa, pracowników, partnerów społecznych, społeczeństwo obywatelskie i instytucje publiczne, sprawiając, że zrównoważony rozwój stanie się głównym tematem, którego Europa nie może dłużej ignorować.

Claudio Stanzani
Dyrektor Agencji Rozwoju Społecznego



INFORMACJE O SPÓŁKACH EUROPEJSKICH (SE)

DANE UAKTUALNIONE

Zgodnie z tekstem opublikowanym w ostatnim Newsletter PARL w ostatnich latach Spółka Europejska (SE) przeszła fazę rozwojową, stając się atrakcyjną alternatywą dla przedsiębiorstw zamierzających zorganizować swój biznes w Europie. Tendencję tę wydają się potwierdzać ostatnie informacje opublikowane w Banku danych spółek europejskich - SE Factsheet Database, prowadzonym przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI). Do 20 lipca 2009 r. założono ok. 40 SE w 19 krajach, głównie w Republice Czeskiej, Niemczech, Holandii, Francji i na Słowacji. Mimo że większość tych SE nie posiada pracowników i/lub nie prowadzi działalności (por. ostatni biuletyn PARL), istnienie przynajmniej 94 SE „normalnych” świadczy o tym, że SE nie jest już tylko zagadnieniem wirtualnym, lecz stanowi rzeczywistość oferującą nowe możliwości partycypacji pracowników, chociaż nie należy zapominać o nowych zagrożeniach. Poza tym około dwudziestu innych przedsiębiorstw ma zamiar przekształcić swój status prawny w SE. Wśród nich jest firma BP, która ostatnio ogłosiła swój zamiar przekształcenia się w SE.

Dodatkowe linki:

- FAQ (często zadawane pytania) w sprawie Spółki Europejskiej, dostępne w języku angielskim, francuskim i niemieckim
- Biuletyn ETUI na temat Spółek Europejskich wraz z podstawowymi danymi zarejestrowanych SE

WIADOMOŚCI Z EKZZ

ZALECENIA EKZZ DLA PREZYDENCJI SZWEDZKIEJ

W swoim memorandum EKZZ postuluje, aby obecna Prezydencja podjęła istotne wyzwania stojące przed UE. Pierwsze i najważniejsze z nich polega na przeprowadzeniu Europy przez kryzys finansowy, gospodarczy i społeczny, zachowując istniejące miejsca pracy, tworząc warunki sprzyjające powstawaniu liczniejszych i lepszych miejsc pracy oraz opracowując ramy regulacyjne rynków finansowych. Drugie ważne wyzwanie polega na zapewnieniu pozytywnego wyniku referendum irlandzkiego i sprawnego przejścia z Traktatu Nicejskiego na Traktat Lizboński. Trzecie wyzwanie odnosi się do agendy dotyczącej zmian klimatycznych, będących celem Konferencji w Kopenhadze. Nadszedł moment zainwestowania przez Europę w przedsięwzięcia zapewniające liczniejsze i lepsze miejsca pracy, wspieranie innowacji, badań, rozwoju i zatrudnienia w kluczowych sektorach, inwestycje w nowe zielone i zrównoważone technologie, upowszechnienie usług publicznych wysokiej jakości i umożliwienie pracownikom zdobywania kwalifikacji koniecznych w gospodarce przyszłościowej, charakteryzującej się zastosowaniem technologii niskoemisyjnych poprzez upowszechnianie zielonych technologii i tworzenie miejsc pracy wymagających lepszego przygotowania zawodowego. EKZZ ubolewa nad faktem, że „wymiar społeczny” Europy nie wydaje się być tematem priorytetowym dla Prezydencji szwedzkiej. Aby odzyskać poparcie pracowników dla struktur europejskich, konieczne jest natychmiastowe potwierdzenie pierwszeństwa praw podstawowych nad regułami jednolitego rynku. EKZZ oczekuje, że Prezydencja szwedzka skoryguje decyzje Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (ETS), które uznały swobodny przepływ osób za ważniejszy niż wspieranie układów zbiorowych. EKZZ apeluje do Prezydencji o załączenie do traktatów protokołu dotyczącego postępu społecznego. Jeżeli tak się nie stanie, nastąpi intensyfikacja nacisków na organizacje związkowe, aby wystąpiły przeciw wyłącznemu skupianiu się na centralizacji jednolitego rynku, a to z pewnością stwoży dodatkowe trudności w stawianiu czoła aktualnemu kryzysowi. Coraz powszechniejsze staje się odczucie, że wytyczną dla tych wszystkich zagadnień stanowi liberalizm; z drugiej strony EKZZ żywi nadzieję, iż może liczyć na wsparcie będące w stanie skorygować takie wrażenie. Memorandum związkowe do Prezydencji szwedzkiej Unii Europejskiej jest dostępne na [stronie internetowej EKZZ](#). Dodatkowe informacje na temat Prezydencji szwedzkiej są dostępne na [stronie internetowej](#).

WZMOCNIENIE PONADNARODOWEJ KOORDYNACJI ZWIĄZKOWEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH WIELONARODOWYCH PRZEŻYWAJĄCYCH KRYZYS LUB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W FAZIE RESTRUKTURYZACJI

Nowy projekt pod nazwą „Restrukturyzacja przedsiębiorstw ponadnarodowych: stawić czoła skutkom kryzysu poprzez silną ponadnarodową koordynację związkową” został niedawno zaakceptowany przez Komisję Europejską w ramach linii budżetowej 03. Projekt ten pozwoli EKZZ i Europejskim Federacjom związkowym zidentyfikować przedsiębiorstwa, które w wyniku kryzysu muszą zostać poddane restrukturyzacji, aby móc posłużyć wsparciem przedstawicielom pracowników i Europejskim Radom Zakładowym oraz wzmocnić ponadnarodową współpracę związków zawodowych. Aktualny kryzys wywiera silny wpływ na europejskie rynki pracy. Bezrobocie wzrasta i sytuacja dotycząca zatrudnienia w najbliższych miesiącach wydaje się niezwykle trudna. W wyniku aktualnego spadku produkcji przynajmniej 20% europejskiej siły roboczej znajduje się w stanie bezpośredniego zagrożenia. Niezaprzeczalną konsekwencją obecnego kryzysu gospodarczego będzie przyspieszenie rytmu procesów restrukturyzacyjnych, co stanowi ogromne wyzwanie dla przedstawicieli pracowników, przede wszystkim w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Poza tym, z powodu dużego wzajemnego uzależnienia gospodarek, sektory istotne zostaną dotknięte w sposób istotny w ramach kontekstu, w którym i inne czynniki, takie jak np. zmiany klimatyczne, zaczęły wywierać wpływ na decyzje strategiczne przedsiębiorstw. Wszystkie sektory gospodarcze musiały pogodzić się, często w niezwykle trudnych warunkach, z różnymi działaniami restrukturyzacyjnymi: reorganizacje produkcyjne, delokalizacja, fuzje, nabycia, zlecenie na zewnątrz niektórych zadań, zwolnienia indywidualne i zbiorowe itd. Wpływ tego na zatrudnienie i na warunki pracy będzie istotny i stanie się trudnym wyzwaniem dla przedstawicieli pracowników, Europejskich Rad Zakładowych i organizacji związkowych. W praktyce projekt przewiduje sfinansowanie 32 spotkań koordynacyjnych na poziomie przedsiębiorstw w celu wzmocnienia ponadnarodowej koordynacji związkowej w przypadkach restrukturyzacji przedsiębiorstw. Projekt obejmuje okres od 20 czerwca 2009 r. do 19 czerwca 2010 r. Dodatkowe informacje uaktualniane na bieżąco odnośnie zebrań koordynacyjnych będą dostępne na [stronie internetowej SDA](#) i PaRL.

WIADOMOŚCI Z EUROPEJSKICH FEDERACJI ZWIĄZKOWYCH



EFFAT – EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW BRANŻY SPOŻYWCZEJ, ROLNICTWA I TURYSTYKI

ZAWIEDZENI PRACOWNICY COCA-COLI WALCZĄ W NIEMCZECH PRZECIWKO “ZWOLNIENIOM BEZ ZAPOWIEDZI”

Coca-Cola zamierza kontynuować redukcję miejsc pracy mimo porozumienia z niemieckim związkiem zawodowym NGG, według którego nie miało być zwolnień do końca 2009 r. Spółka CCEAG, zajmująca się rozlewaniem Coca-Coli w Niemczech, potwierdza gotowość zaoferowania alternatywnych miejsc pracy, ale mogą one być zlokalizowane w odległości aż do 120 km od miejsca zamieszkania pracowników. Zdaniem prawników związkowych “chodzi tu o zwolnienia bez zapowiedzi, mające na celu zmuszenie pracowników do odejścia, mimo pozostającego w mocy porozumienia”. Konsekwencje społeczne tego wymuszonego bezrobocia pracowników, którzy od dziesiątków lat pracowali w Coca-Coli, mogą okazać się bardzo poważnym problemem na terenach, które zostały już silnie dotknięte kryzysem, a szczególnie dotyczy to pracowników powyżej czterdziestki, dla których w praktyce niemożliwe będzie znalezienie nowego miejsca pracy. W sobotę 9 maja około tysiąca demonstrantów manifestowało w Berlinie w pobliżu Bramy Brandenburskiej, udając się w kierunku CCEAG. Do pracowników Coca-Coli dołączyli koledzy ze związku NGG, przy jednoczesnym manifestowaniu solidarności przez delegacje pracowników z innych przedsiębiorstw, których miejsca pracy również są zagrożone. Przekazany został dyrekcji jednoznaczny wspólny komunikat, żądający respektowania podjętych zobowiązań i przypominający, że decyzja w sprawie zamknięcia zakładów produkcyjnych w Kaiserslautern i w Münster stanowi nagłą zmianę frontu i tym samym jest nie do przyjęcia. Przewodniczący Generalnej Rady Zakładowej i członek Grupy Koordynacyjnej Coca-Coli w federacji EFFAT - Johan Botella stwierdził: “Reprezentujemy tutaj również wszystkie inne zakłady zagrożone likwidacją miejsc pracy. Jesteśmy gotowi do podjęcia trudnych pertraktacji w przyszłym roku, mających na celu zabezpieczenie miejsc pracy i zamierzamy przekazać dyrekcji nasze zdecydowane oznajmienie: przygotujcie się do walki, gdyż my będziemy zjednoczeni i solidarni!” Podobne stanowisko pracowników Coca-Coli w innych krajach europejskich może oznaczać trudne lato dla przedsiębiorstwa, dopóki nie potraktuje ono poważnie swojej odpowiedzialności społecznej. Dodatkowe informacje są dostępne [na stronie EFFAT](#).



FEM - EUROPEJSKA FEDERACJA METALOWCÓW

PONADNARODOWA KOORDYNACJA ZWIĄZKOWA NA RZECZ STAWIENIA CZOŁA PROBLEMOM RESTRUKTURYZACJI: SPOTKANIE W BRUKSELI PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW FIRMY BOSCH W CELU USTALENIA WSPÓLNEJ STRATEGII I WYPOWIADANIA SIĘ JEDNYM WSPÓLNYM GŁOSEM

Pracownicy Wydziału Urządzeń Hamowania Grupy Robert Bosch z całej Europy są bardzo zaniepokojeni co do przyszłości swoich miejsc pracy. Wydział przechodzi głęboką restrukturyzację. Liczne są już zwolnienia i zamknięcia zakładów produkcyjnych. W czerwcu zostało zorganizowane spotkanie koordynacji związkowej w siedzibie FEM w ramach szerokiego programu zatytułowanego „Restrukturyzacja przedsiębiorstw wielonarodowych: zaradzenie skutkom kryzysu poprzez silną ponadnarodową koordynację związkową”. Przedstawiciele pracowników z różnych zakładów Bosch w Europie (Francja, Hiszpania, Włochy, Portugalia i Niemcy) i koordynatorzy z FEM i z IG Metal wraz z Przewodniczącym Europejskiej Rady Zakładowej Bosch spotkawszy się, wyrazili swój sprzeciw wobec jakiegokolwiek redukcji miejsc pracy lub usiłowań ze strony dyrekcji centralnej przedsiębiorstwa zmierzających do przeciwstawienia sobie poszczególnych zakładów z uwagi na wynagrodzenia i warunki pracy. Na razie dyrekcja wydziału jeszcze nie udzieliła jasnych i jednoznacznych wyjaśnień na temat procesu restrukturyzacyjnego, ani nie przedstawiła długoterminowych planów strategicznych lub konkretnych propozycji. Wręcz odwrotnie, na podstawie niepełnych, opóźnionych i niekompletnych informacji – tak na poziomie europejskim, jak i krajowym - dla pracowników stało się jasne, że przedsiębiorstwo stosuje tzw. „strategię salami” (tj. ustępstw krok po kroku), nie przewidując w nich miejsca na konsultacje z pracownikami, długoterminowe wspólne planowanie czy poszukiwanie rozwiązań, których koszty społeczne byłyby

mniej bolesne. Przedstawiciele pracowników firmy Bosch raz już spotkali się w styczniu 2009 r. Zastanawiano się wtedy na możliwością stworzenia jakiejś wewnętrznej struktury komunikacyjnej, przyspieszającej wymianę informacji między poszczególnymi zakładami, a więc wstępnie warunku skutecznej solidarności na poziomie europejskim. W styczniu też doszło do porozumienia w sprawie wspólnej i jednomyślnej deklaracji zawierającej kilka konkretnych postulatów zaadresowanych do dyrekcji przedsiębiorstwa.

Mimo tego do czerwca sytuacja jeszcze nie uległa zmianie: przedstawiciele pracowników stwierdzili poza tym, że działalność informacyjna w zakładach, alokacja produkcji i możliwy rozwój sytuacji były niezadawalające i że dyrekcja przedsiębiorstwa wcale nie miała zamiaru podać szczegółów dotyczących przyszłych strategii. Z tego powodu podczas spotkania w czerwcu wspólna deklaracja styczniowa została uzupełniona jeszcze licznymi i dokładniejszymi postulatami. Zgodnie z treścią deklaracji przedstawiciele związków zawodowych i pracowników firmy Bosch żądają na poziomie lokalnym i globalnym długoterminowej polityki inwestycyjnej, która umożliwi ochronę setek miejsc pracy. Żądają poza tym położenia kresu oczywiście gwałceniu wszystkich praw do informowania i konsultowania przysługujących pracownikom europejskim na różnych poziomach, umożliwiając im uczestniczenie w dyskusjach i przygotowaniach projektów przyszłościowych dotyczących Wydziału CB (urządzenia do hamowania), które mają zostać wprowadzone. Oznacza to, że dyrekcja musi przekazywać informacje na bieżąco lub z odpowiednim wyprzedzeniem względem momentu podjęcia i realizacji decyzji, aby umożliwić pracownikom przedstawienie ich stanowiska; poza tym informowanie to musi obejmować istotny okres przyszłościowy – nie mniej niż 24-36 miesięcy, musi być też cały czas uaktualniane i musi dotyczyć i poziomu krajowego, i poziomu europejskiego. W razie nieprzestrzegania tych żądań i dalszego przekazywania informacji niekompletnych i niedokładnych, pracownicy firmy Bosch i przedstawiciele związków zawodowych ustalili podjęcie wspólnych działań zmierzających do publicznego ujawnienia szczegółów dotyczących stanu relacji przemysłowych w przedsiębiorstwie. Przewiduje się również ogólną mobilizację pracowników firmy Bosch w całej Europie, jak to już miało miejsce 16 lutego. W rezultacie tego spotkania pracownicy uzyskali od dyrekcji centralnej bardziej wyraźne zobowiązanie co do bieżącego informowania, włącznie z szeroko zakrojoną oceną perspektyw z przynajmniej 24-miesięcznym wyprzedzeniem (w kontekście ruchomych ram czasowych). Umożliwi to pracownikom i przedstawicielom związkowym przewidywanie ewentualnych zmian sytuacji i tym samym przygotowanie działań zaradczych. Dodatkowe informacje są dostępne [na stronie internetowej FEM poświęconej sprawie Bosch](#).

THALES PODPISUJE POROZUMIENIE IDEA



Grupa Thales podpisała 11 czerwca 2009 w Paryżu porozumienie europejskie. Przy wsparciu byłego Przewodniczącego Komisji Europejskiej Jacques'a Delors'a porozumienie zostało podpisane w oparciu o tzw. dobre praktyki zidentyfikowane w ramach grupy i dotyczy 56.000 pracowników tejże grupy Thales w 11 krajach Europy. Celem porozumienia jest doskonalenie przygotowania zawodowego pracowników poprzez skuteczne wyprzedzenie (IDEA) z podkreśleniem również wagi kształcenia ustawicznego. Na podstawie tego porozumienia każdy z pracowników będzie mógł „wziąć w swoje ręce swoją przyszłość zawodową”. Jest to pierwsze podpisane przez Thales porozumienie

ponadnarodowe dotyczące zasobów ludzkich - porozumienie istotnie innowacyjne, gdyż obejmujące szeroką tematykę i oferujące konkretne elementy interwencyjne wraz z wspólnie kontynuowanym przez obie strony (pracodawcę/organizację związkowe i rady zakładowe) tzw. „follow-up” (tj. sprawdzanie zdobytej wiedzy).

Zdaniem Yves Barou - szefa zasobów ludzkich w Thales europejskie porozumienie IDEA "stanowi pierwsze doświadczenie, które odniosło wielki sukces. Podczas negocjacji europejska delegacja związkowa pod przywództwem FEM okazała wysoki stopień dyspozycyjności i odpowiedzialności w odniesieniu do realizacji europejskiej negocjowanej polityki społecznej". Bart Samyn – Wicesekretarz Generalny FEM dodał również: "Porozumienie stanowi kamień

milowy w strukturze Europie Socjalnej dzięki swojej bogatej i szczegółowej treści". Porozumienie europejskie przedstawia w sposób oczywisty wagę roli, którą mogą odgrywać przedstawiciele pracowników w przyszłym zarządzaniu zamierzeń dotyczących zatrudnienia". Tekst porozumienia IDEA jest dostępny [na stronie internetowej FEM](#).

POPARCIE AKCJI PROTESTACYJNEJ AEES (ALCOA)

Członkowie związku zawodowego OS Kovo zatrudnieni w zakładach AEES w Stříbro (Republika Czeska) muszą stawić czoła nagłej i niespodziewanej decyzji dyrekcji dotyczącej zamknięcia zakładu i przeniesienia produkcji do Rumunii z powodu przejęcia biznesu Alcoa przez Platinum Equity (PE): 613 pracowników straci miejsca pracy do końca września, natomiast pozostałych 120 w końcu roku, mimo wcześniejszych zapewnień słownych Europejskiej Rady Zakładowej Alcoa twierdzących, że nie przewiduje się żadnego zamknięcia zakładów. Świadczy to niezaprzeczalnie o nagannej postawie PE oraz głównego koncernu Alcoa. Związek zawodowy OS Kovo zażądał wstrzymania decyzji dopóki nie dojdzie do rozpoczęcia stosownej procedury konsultacyjnej ad interim z radą zakładową (w skład której wejść mieli pracownicy zakładu AEES, będący członkami ERZ Alcoa). Procedura informowania i konsultowania jest podobno zgodna z zasadami porozumienia ERZ Alcoa, które zdaniem dyrekcji będą przestrzegane aż do ustanowienia ERZ PE. Z powyższych powodów i biorąc pod uwagę postulaty pracowników, Komitet Związkowy OS KOVO postanowił zorganizować wiec protestacyjny przed siedzibą AEES Czech Platinum Equity w dniu 1 czerwca 2009 r. Dodatkowe informacje są dostępne [na stronie internetowej FEM](#).



ETF - EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW TRANSPORTU

POROZUMIENIE MIĘDZY ERZ BRITISH AIRWAYS I DYREKCJĄ BA W SPRAWIE CAŁOKSZTAŁTU ZASAD ZAPEWNIAJĄCYCH INFORMOWANIE I KONSULTOWANIE DOTYCZĄCE REORGANIZACJI PRZEDSIĘBIORSTWA NA SZCZEBLU KRAJOWYM

Europejska Rada Zakładowa British Airways podpisała 30 czerwca br. podczas walnego zebrania całokształt zasad zapewniających informowanie i konsultowanie ERZ odnośnie środków podejmowanych na szczeblu krajowym w sprawie reorganizacji. Komitet o zmniejszonym składzie ERZ będzie mógł uczestniczyć, ogrywając rolę konsultacyjną, w lokalnych spotkaniach z personelem z różnych krajów, w których mają miejsce procesy restrukturyzacyjne w celu łagodzenia skutków zwolnień. Sytuacja w Wielkiej Brytanii jest jednak bardzo trudna i w rzeczywistości wydaje się raczej mało prawdopodobne, aby dyrekcja BA była w stanie zagwarantować porozumienie umożliwiające niedopuszczenie do zlikwidowania 4000 miejsc pracy oraz redukcji płac i wynagrodzeń dodatkowych dla personelu pokładowego liczącego ok. 14.000 osób. Dodatkowe informacje są dostępne [na stronie ETF](#); można też skontaktować się z [koordynatorem ERZ ETF](#).



EFBWW - EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU DRZEWNEGO

PROMOCJA MULTIPROJECT COORDINATORS GROUP (MCG)

Federacja EFBWW stworzyła sieć koordynatorów krajowych ERZ zwaną Multiproject Coordinators Group (Wieloprojektowy Zespół Koordynatorów). Zespół ten zbiera się dwa razy w roku w celu koordynowania działalności ERZ, zapewniając odpowiednią wymianę informacji. Przygotowanie i analiza działalności MCG zostały opracowane przez komitet sterujący ERZ EFBWW. Dodatkowe informacje można uzyskać kontaktując się z [Sekretariatem EFBWW](#).

SIEĆ ECMIN – EUROPEAN CONSTRUCTION MIGRANT INFORMATION NET

Podczas gdy rynek finansów, dóbr, a nawet usług w UE coraz bardziej się integruje, mobilność pracowników nadal może być przykładem wyjątku od tej reguły. Jednym z głównych powodów tego stanu rzeczy jest brak dokładnych i zwięzłych informacji o specyficznych

warunkach pracy w poszczególnych branżach w Krajach członkowskich, a do tego w języku zrozumiałym dla wszystkich zainteresowanych. EFBWW koordynuje projekt finansowany przez Komisję Europejską, którego głównym celem jest przygotowanie dokładnych i zwięzłych informacji dla potencjalnych pracowników migracyjnych w UE z uwzględnieniem specyficznych dla określonej branży warunków pracy w poszczególnych krajach przyjmujących („know before you go” - „dowiedz się przed wyjazdem”) oraz informacji odnośnie kontaktu ze związkami zawodowymi. Strona internetowa w języku angielskim i polskim jest dostępna od czerwca 2009 r. i zawiera informacje na temat 15 krajów europejskich. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie ECMIN. Adresy kontaktowe i informacje są również dostępne w języku angielskim i polskim.

900 STRAJKUJĄCYCH PRACOWNIKÓW ZWOLNIONO W LINDSEY

Francuski koncern energetyczny Total zwolnił 900 pracowników w rafinerii Total w Lincolnshire po „dzikim strajku”, mającym miejsce w zeszłym tygodniu. Zdaniem pracowników zostało pogwałcone porozumienie, według którego nie miało być redukcji miejsc pracy. Już w styczniu rafineria Lindsey była widownią ostrych zmagani związków zawodowych spowodowanych domniemanym pogwałceniem umów zbiorowych: miano bowiem uciec się do zatrudnienia pracowników oddelegowanych. EFBWW, FEM i EMCEF przedstawiły wspólne oświadczenie wyrażające poparcie dla walczących pracowników. Trzy federacje zażądały od koncernu Total postępowania społecznie odpowiedzialnego i spotkania się z wszystkimi trzema partnerami, zwracając się jednocześnie do ACAS (Służba Doradztwa, Pojednania i Arbitrażu) z wnioskiem o rozstrzygnięcie sporu. W deklaracji federacje postulują poza tym, aby politycy na poziomie krajowym i unijnym podjęli środki zaradcze przeciw dysproporcji między prawami podstawowymi pracowników i swobodą rynku wewnętrznego, wynikającej ze spraw ostatnio rozpatrywanych przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości, przystępując do zrewidowania ustawodawstwa unijnego, które będzie zapewniało równorzędne traktowanie pracowników krajowych i zagranicznych. Wspólna deklaracja jest dostępna na stronie EFBWW.



UNI- EUROPA



NOWE POROZUMIENIE ERZ AXA: UKIERUNKOWANIE NA PONADNARODOWE STOSUNKI PRZEMYSŁOWE

“Nowelizacja porozumienia Axa wykorzystuje doskonale wzorce swojej ERZ” stwierdził Dyrektor UNI Finance Oliver Roethig podczas uroczystego składania podpisów. “Nowe normy i szerszy zasięg porozumienia umacniają pozycję Axa jako europejskiego lidera w zakresie stosunków przemysłowych. Porozumienie stanowi wzorzec dla innych przedsiębiorstw europejskich, ale również dla dialogu społecznego przedsiębiorstw wielonarodowych w innych regionach świata”. Porozumienie oparte jest na nowelizacji dyrektywy o ERZ z 2009 r.: nowe elementy oparte na

zasadach dialogu społecznego i prawa pracy. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej ERZ Axa lub na stronie internetowej UniEuropa.

Tekst nowego porozumienia ERZ, podpisany 29 czerwca 2009 r., jest również dostępny w sieci internetowej w języku angielskim i francuskim.



ETUF: TCL EUROPEJSKA FEDERACJA PRZEMYSŁU ODZIEŻOWEGO I SKÓRZANEGO

DBA (DIM BRANDED APPAREL): WSTĘPNE POROZUMIENIE W SPRAWIE OPRACOWANIA WSPÓLNYCH ZALECEŃ DOTYCZĄCYCH ZARZĄDZANIA PRZENOSZENIEM PRACOWNIKÓW

Po ogłoszeniu nowych zwolnień w maju 2008 r. ERZ DBA wystąpiła z wnioskiem powołania specjalnej grupy roboczej umożliwiającej sprawniejsze przewidywanie i zarządzanie

przenoszeniem pracowników (grupa robocza wyraźnie przewidziana w porozumieniu z 1996 r.). W lipcu 2008 r. zorganizowano wspólne szkolenie umożliwiające wymianę wielu dobrych praktyk dotyczących planowanego zarządzania miejscami pracy i kwalifikacjami w poszczególnych sektorach, jak również innych istotnych obszarów działania. W końcu 2008 roku grupa robocza została rzeczywiście powołana i rozesłano anonimowy kwestionariusz do kierownictwa zasobów ludzkich i przedstawicieli pracowników (członków ERZ) we wszystkich zakładach europejskich (siedem zakładów w Europie). Analiza odpowiedzi dostarczyła obu stronom interesujących informacji. Grupa robocza 4 marca 2009 r. wręczyła ERZ pierwsze dziesięć zaleceń mających na celu usprawnienie przewidywań dotyczących ewolucji organizacji pracy w DBA i wymagań w zakresie doskonalenia zawodowego i szkoleń. Zalecenia zostały przyjęte przez ERZ, a następnie przekazane kierownictwu zasobów ludzkich z żądaniem ich wprowadzenia razem z planem działań interwencyjnych. Ogólna ocena powinna nastąpić na jesieni.



EMCEF – EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW GÓRNICZWA, PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO I ENERGETYCZNEGO

WŁOCHY – DEKLARACJA ERZ ENI W SPRAWIE STRAJKU OGÓLNOKRAJOWEGO

Przewidziane ustawą doroczne spotkanie Europejskiej Rady Zakładowej ENI z dyrekcją przedsiębiorstwa odbyło się w Lizbonie w końcu czerwca. ERZ przyjęła do wiadomości zaniepokojenie wyrażone przez delegatów i przez przedstawicieli włoskich związkowców odnośnie sytuacji sektora chemicznego w kraju. Konieczne jest zaangażowanie ze strony ENI na rzecz bardziej skutecznej strategii zrównoważonego rozwoju we wszystkich sektorach. ERZ ENI wyraziła swoje wsparcie i solidarność dla wszystkich pracowników włoskich w przekonaniu, że mobilizacja ta doprowadzi do ewolucji ułatwiającej sytuację przedsiębiorstw we Włoszech i w innych krajach. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej, lub kontaktując się z Sekretariatem EMCEF.



EPSU – EMCEF

POROZUMIENIE ERZ GDF-SUEZ

W dniu 7 kwietnia 2009 Specjalny Zespół Negocjacyjny (SZN) ERZ grupy GdF i Instytucja Europejska Dialogu Społecznego grupy Suez osiągnęły kompromis z dyrekcją w sprawie treści nowego porozumienia ERZ, podpisując w maju jego wersję definitywną przy udziale odnośnych organizacji związkowych i komitetów pracowniczych. "Dzięki aktywnemu wkładowi negocjatorów porozumienie odzwierciedla pozytywne doświadczenia ERZ obu koncernów" uważa Wicesekretarz Generalny EPSU - Jan Willem Goudriaan, który uczestniczył w SZN w charakterze eksperta. Dodał jeszcze, że "porozumienie rozpoczyna nową erę, stanowiąc kamień milowy w zakresie prawa do informowania i konsultowania oraz narzędzi, którymi dysponuje ERZ". Zdaniem Petera Kerckhofs'a – koordynatora ERZ EMCEF "utworzone w ten sposób nowe wielonarodowe przedsiębiorstwo energetyczne jest już postrzegane jako punkt odniesienia p rzed wszystkim dlatego, że odzwierciedla niektóre bieżące zmiany wprowadzone do dyrektywy o ERZ. Zasługują na podkreślenie przede wszystkim tematy uznane za ponadnarodowe (tj. tematy dotyczące spółki zależnej nie posiadającej siedziby we Francji, która ponosi skutki decyzji podjętych przez spółkę dominującą, lub będące bezpośrednią konsekwencją jednego ze strategicznych posunięć Grupy), dotyczące przedmiotu działalności przedsiębiorstw oraz trybu konsultowania ERZ." Porozumienie przewiduje ustalenia w dziedzinie szkoleń dla członków ERZ, którym zostaje przyznane prawo do szkoleń przez 5 dni rocznie. Szkolenia mogą być prowadzone przez Europejskie Federacje Związkowe (EMCEF i EPSU) i przez ich odnośne oddziały. Poza tym członkowie ERZ będą mogli korzystać na koszt przedsiębiorstwa z kursów językowych. Doświadczenia i umiejętności nabyte podczas sprawowania mandatu przez członków ERZ mogą liczyć się przy awansie zawodowym. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej EMCEF, która zawiera szczegółowy opis innowacyjnych treści porozumienia i linki do tekstu w kilku językach, lub w kontaktując się z biurem sekretarza politycznego ERZ EMCEF. Dodatkowe informacje są dostępne na stronie internetowej EPSU, wraz z innymi odnośnymi linkami, albo kontaktując się z sekretariatem EPSU



SEMINARIUM ARS NA TEMAT „OPRACOWYWANIE PROJEKTÓW W RAMACH LINII 03”

Bruksela, dnia 14 października 2009 r

14 października odbędzie się w Brukseli seminarium poświęcone opracowywaniu projektów. Seminarium jest przede wszystkim przeznaczone dla koordynatorów związkowych wchodzących w skład ERZ, którzy zamierzają opracowywać projekty dla swoich ERZ i dla związkowych ośrodków szkoleniowych, którym prezentacje projektów zostają zlecone przez ERZ. Seminarium, prowadzone w języku francuskim, angielskim i niemieckim, przygotowuje uczestników do działalności związanej z prezentacją projektów przedstawianych Komisji. ARS będzie w stanie zwrócić 20 uczestnikom koszty podróży i zakwaterowania. Zainteresowani mogą skontaktować się z ARS pocztą internetową sda-asbl@etuc.org do 30 września 2009 r.

PROJEKT ETF NA TEMAT „OCENY MOŻLIWOŚCI USTANOWIENIA ORGANU ZAJMUJĄCEGO SIĘ INFORMOWANIEM I KONSULTOWANIEM W KÜHNE & NAGEL”

ETF będzie prowadziła od listopada 2009 r. do października 2010 r finansowany przez UE projekt poświęcony „Ocenie możliwości ustanowienia jednostki zajmującej się informowaniem pracowników i konsultowaniem się z nimi w Kühne & Nagel”. Celem projektu jest zorganizowanie spotkania wszystkich przedstawicieli związków zawodowych i pracowników z wszystkich Krajów członkowskich UE, w których Kühne & Nagel prowadzi działalność oraz powołanie w przedsiębiorstwie Europejskiej Rady Zakładowej. Projekt udostępni przedstawicielom związków zawodowych i pracowników narzędzia szkoleniowe oraz informacje konieczne do: 1) negocjowania porozumienia w sprawie ERZ; 2) przyszłego funkcjonowania ERZ. W fazie realizacji projektu ETF będzie ściśle współpracować ze związkiem Ver.Di i z niemiecką ERZ K&N. Pierwsze kroki zmierzające do powołania ERZ w przedsiębiorstwie posiadającym siedzibę w Szwajcarii miały miejsce w 1996 r. Potem doszło do czterech spraw sądowych, które do tej pory uniemożliwiały powołanie ERZ K&N. Ten stan rzeczy dobiegnie końca w połowie 2011 r. wraz z wejściem w życie przekształconej Dyrektywy o ERZ. Główne prace projektu przewidują dwa seminaria. W ramach projektu po raz pierwszy dojdzie do wymiany informacji pomiędzy przybyłymi z różnych zakładów na terenie UE pracownikami przedsiębiorstwa, umożliwiając im w ten sposób stworzenie sieci łączącej związkowców zatrudnionych w Kühne & Nagel. Niezależnie od projektu stanie się możliwa ocena sytuacji i rozpoczęcie procedury mającej na celu powołanie ERZ K&N po wejściu w życie przekształconej dyrektywy o ERZ. Dodatkowe informacje zostaną wkrótce opublikowane na stronie internetowej ETF specjalnie poświęconej projektowi, która pojawi się w sieci w listopadzie 2009. www.etf-europe.org

OSTATNIE WYDARZENIA



MIĘDZYNARODOWY KONGRES DGB NA TEMAT KAPITALIZMU: ALTERNATYWY DLA RADYKALIZMU RYNKOWEGO

“Dalej tak postępować” nie można – ekonomia i społeczeństwo wymagają istotnych zmian. Z tym stwierdzeniem zgodziło się jednogłośnie przeszło 500 uczestników z całego świata, którzy zebrali się w połowie maja w Berlinie z okazji Międzynarodowego Kongresu na temat kapitalizmu, zorganizowanego przez Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych (DGB). Kongres został zainaugurowany przez eksperta znającego gruntownie mechanizmy ekonomii finansowej opartej na zysku, byłego bankiera inwestycyjnego – Sony’ego Kapoor’a, dyrektora wykonawczego think tanku Re-Define, który krytycznie analizuje rynek finansowy i obecnie jest jednym z największych oponentów tego systemu. “Przez lata tłumaczyliśmy wszystkim, co zwalczamy” – zadeklarował. “Obecnie musimy wytłumaczyć, jaki chcemy system finansowy i jaki rodzaj kapitalizmu”. Kapoor nie pozostawił żadnych wątpliwości co do oczekiwanego charakteru przyszłego rynku finansowego: z pewnością będzie to musiał być rynek o wiele bardziej uregulowany.

W ciągu dwóch dni obrad przedstawiciele związków zawodowych i eksperci z całego świata dogłębnie przedyskutowali przyczyny kryzysu i możliwości interwencji na poziomie socjalnym i związkowym. Co do jednego punktu opinie były jednogłośne: „Dalej tak postępować” nie można. Wydawałoby się poza tym, że kryzys pozostawia pewien krótki okres czasu na rozpoczęcie podstawowych reform. Im bardziej opóźni się inwersja tendencji, tym gorsze będą konsekwencje wyjaśnił przewodniczący DGB Michael Sommer – zwolennik głębokich i systematycznych przekształceń, stanowiących tzw. trzecią drogę alternatywną prowadzącą do neoliberalizmu. „Żądamy gospodarki rynkowej kontrolowanej politycznie i zaangażowanej społecznie” stwierdził Sommer. Ona będzie warunkować demokrację poszczególnych Państw i ekonomię. „Zmieniamy nasz sposób myślenia i nie ustąpimy, dopóki nie nastąpi rzeczywista zmiana toru”. www.kapitalismuskongress.de

LARGE – PORADNIK W SPRAWIE PRACY, PRAW I ODPOWIEDZIALNOŚCI: KONFERENCJA NA TEMAT „ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ PRZEDSIĘBIORSTW, GOD- ZIWEJ PRACY I PRAW CZŁOWIEKA”

Wiedeń, 1-2 września 2009

Austriacki Instytut Praw Człowieka im. Ludwiga Boltzmana (BIM), duński Instytut Praw Człowieka (DIHR) i Ośrodek Badań Etyki Globalnej Uniwersytetu w Birmingham są w trakcie realizacji finansowanego przez EU PROGRESS projektu poświęconego odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (CSR). Celem projektu jest opracowanie analizy roli instrumentów CSR, zajmując się przede wszystkim ich efektywnym wpływem na zakorzenienie praw ludzkich i podstawowych norm pracy w praktykach stosowanych przez przedsiębiorstwa. W ramach prac badawczych niedawno odbyła się w Wiedniu dwudniowa konferencja, w której uczestniczyły organizacje zajmujące się opracowywaniem instrumentów CSR, przedsiębiorstwa, przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego, naukowcy i operatorzy sektora. Konferencja zakładała podwójny cel: z jednej strony propagowanie bezpośredniego doświadczenia i wymiany dobrych praktyk między instytucjami, które instrumenty te opracowują, np. dotyczących realizacji, wdrażania i metod monitorowania odnośnych instrumentów. Z drugiej strony konferencja była okazją do zapoznania się i przedyskutowania z międzynarodowymi ekspertami i zainteresowanymi przedsiębiorstwami problemami, z którymi aktualnie się one zmagają. Na zakończenie projektu zostanie opracowany dokładny poradnik na temat europejskich i międzynarodowych instrumentów CSR, który scharakteryzuje instrumenty te oraz doświadczenia praktyczne przedsiębiorstw i innych stron zainteresowanych korzystaniem z nich poprzez różne rodzaje konsultacji. Poradnik LARGE (skrót określenia „Labour-Rights-Responsibilities-Guide”, czyli „Poradnik w sprawie pracy, praw i odpowiedzialności”) będzie dostępny na stronie internetowej projektu (www.large.eu), która równocześnie będzie stanowiła stałą platformę wymiany, poczynając od wiosny 2010 r. Dodatkowe informacje można uzyskać kontaktując się z [Sylvią Hoellrigl](#) lub z [Barbarą Linder](#).



The research network on worker participation in the European Company (SE)

KONFERENCJA POŚWIĘCONA “MONITORINGOWI I STRATEGII PRZEDSIĘBIORSTW: SPÓŁKA EUROPEJSKA (SE) W OKRESIE KRYZYSU”

Wiedeń, 21-22 września 2009

Wiedeńska Izba Pracy, fundacja Hans Böckler Foundation i Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) zorganizowały dwudniowe seminarium, w którym wzięli udział naukowcy, eksperci, doradcy prawni, pracownicy naukowcy z sieci SEEurope, operatorzy sektora i przedstawiciele prasy związkowej z całej Europy. Głównym zadaniem konferencji było wzmocnienie oraz propagowanie wymiany doświadczeń i opinii między pracownikami i delegatami związkowymi, ze szczególnym zwróceniem uwagi na wypowiedzi członków komitetów nadzorujących i rad zakładowych SE powołanych stosunkowo niedawno. Delegaci przedsiębiorstw podkreślili pewne elementy charakterystyczne oraz trudności dotyczące SE, w których pracują. Jeden z najbardziej istotnych punktów dotyczył konieczności wzmocnienia mentalności partycypacyjnej pracowników,

stanowiącej element silnie zintegrowany w systemach stosunków przemysłowych w niektórych Krajach członkowskich, ale nie we wszystkich. Odnośnie tego, należy stwierdzić, że wymiar ponadnarodowy, charakteryzujący większość przedsiębiorstw europejskich, stawia po raz kolejny przed pracownikami europejskimi wyzwania coraz częściej wymagające rozwinięcia mentalności partycypacyjnej. Stawienia czoła temu wyzwaniu integracyjnemu oznacza zrozumienie, że SE udostępniają możliwości, które muszą być znane i zrozumiałe nie tylko dla przedstawicieli związków zawodowych i pracowników, ale dla całej siły roboczej przedsiębiorstw. Zdaniem Reinera Hoffmana właśnie w okresie kryzysu niezwykle pilne jest skoordynowanie zróżnicowanych kontekstów partycypacyjnych pracowników i popularyzowanie współpracy, stanowiącej krok do przodu w „europeizacji” tychże pracowników. Dodatkowe informacje można uzyskać kontaktując się z Etui: nkluge@etui.org - mstollt@etui.org

NAJBLIŻSZE WYDARZENIA

KONFERENCJA EKZZ NA TEMAT ZMIAN KLIMATYCZNYCH, NOWEJ POLITYKI PRZEMYSŁOWEJ I WYJŚCIA Z KRYZYSU

Tempo zmian klimatycznych, niedostateczna ilość pożywienia i wody oraz wzrost kosztów energii spowodują konflikty ponadgraniczne i masowe migracje. Z tego powodu Europa musi zintensyfikować swoje plany ożywienia gospodarczego w ramach realizacji polityki przemysłowej skoncentrowanej na rozwoju czystych technologii, mających na celu oparcie naszej gospodarki na niskoemisyjnych źródłach energii. Zorganizowana przez EKZZ konferencja, która odbędzie się w Londynie 5 i 6 października 2009 r., stanie się platformą dyskusji na temat wkładu organizacji związkowych w realizację polityki przemysłowej, mając na uwadze międzynarodową konferencję poświęconą zmianom klimatycznym i zaplanowaną na grudzień 2009 r. w Kopenhadze. W tym kontekście EKZZ, we współpracy z FEM i EMCEF, prowadzi badania dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju w polityce przemysłowej na poziomie krajowym i europejskim oraz wpływu organizacji związkowych na planowanie i realizację tejże polityki. Wstępny program konferencji jest dostępny [na stronie internetowej EKZZ](#). Dodatkowe informacje na temat konferencji można uzyskać kontaktując się z panią [Hélène Cipriano](#).

KONFERENCJA “CSR: CZY PRZY UDZIALE PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW PONADNARODOWYCH?”

Frankfurt nad Menem, 4-5 listopada 2009

Konferencję organizuje fundacja Hans Böckler Foundation we współpracy z Europejskim Instytutem Związków Zawodowych (ETUI) i niemiecką konfederacją związkową DGB. Staje się coraz bardziej oczywiste, że przedstawiciele pracowników muszą odgrywać coraz większą rolę w zakresie tematyki dotyczącej odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (CSR). Celem konferencji jest więc dyskusja i debata na temat tego, czy CSR może i musi odgrywać rolę w działalności organów przedstawicielskich pracowników. Przedstawiciele Europejskich Rad Zakładowych i komitetów pracowniczych w przedsiębiorstwach ponadnarodowych podzielą się swoimi doświadczeniami odnośnie sposobu uczestniczenia w określonej tematyce dotyczącej CSR, włącznie z oceną zagrożeń i korzyści. Konferencja jest przeznaczona dla członków Europejskich Rad Zakładowych i komitetów pracowniczych oraz przedstawicieli krajowych i europejskich organizacji związkowych, jak również przedstawicieli świata przemysłu, polityki i wyższych uczelni. Wstępny program konferencji i formularz zgłoszeniowy są dostępne [na stronie internetowej ISE-ETUI](#).

PUBLIKACJE I LINKI

PODRĘCZNIK NA TEMAT ERZ

Austriacka Konfederacja Związków Zawodowych (ÖGB) opublikowała pierwszy podręcznik w języku niemieckim poświęcony opracowaniu dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych (ERZ). Tekst przedstawia szczegółowo nowości dotyczące statusu prawnego. Wolfgang Greif, Dyrektor Europejskiego Oddziału Związków zawodowych pracowników branży prywatnej, przedstawia podstawy prawne i polityczne ERZ, proponuje tzw. checklist w sprawie porozumień czekających na udoskonalenie w łonie ERZ i dostarcza wiele sugestii dotyczących ustanawiania i kierowania europejskimi organami przedstawicielskimi pracowników (Wiedeń 2009, ÖGB-Verlag, 320 s. 28,50 Euro). www.oegbverlag.at

Raport Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI)

WPŁYW PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA BHP PERSPEKTYWA EUROPEJSKA

María Menéndez, Joan Benach, Laurent Vogel (koordynatorzy)

Czy obecność działaczy związkowych w miejscach pracy powoduje skuteczną poprawę ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy? Aby odpowiedzieć na to pytanie, trzej pracownicy nauki dokonali przeglądu badań przeprowadzonych w Europie na ten temat. Z konkluzji wynika, że fakt posiadania organu przedstawicielskiego zapewnia większe przestrzeganie przepisów, mniejszy wskaźnik wypadków i mniejszą liczbę problemów sanitarnych związanych z pracą. Dane badań, przeprowadzonych w ramach projektu europejskiego EPSARE, zostały ostatnio przedstawione w ww. raporcie ISE-ETUI. Dokument rozpoczyna się przedstawieniem warunków, w których pracują przedstawiciele bhp w Unii Europejskiej, następnie dokonuje analizy uwarunkowania i czynników skutecznego przedstawicielstwa, po czym kończy się próbą identyfikacji wyzwań i potrzeb kluczowych dla organizacji związkowych, przedstawicieli bhp, badaczy naukowych polityków i instytucji publicznych (ETUI 2009, 32 str., 20 Euro). <http://hesa.etui.org>

FILM KRÓTKOMETRAŻOWY FEM: MITAL WYGRYWA, PRACOWNICY PRZEGRYWAJĄ

Krótkometrażowy film FEM, którego oryginalny tytuł brzmi: "Mittal's Gain, Workers' Pain", został zaprezentowany podczas trzeciej edycji Międzynarodowego Festiwalu Filmów Krótkometrażowych w Genewie, poświęconego tematowi pracy. Festiwal proponuje filmy organizacji związkowych dotyczące i na temat tychże organizacji oraz pracowników. Film krótkometrażowy FEM należy do serii filmów dokumentujących spory o pracę, prowadzone przez Europejską Federację Metalowców, w celu podkreślenia trudnej sytuacji branży metalurgicznej i metalowej oraz uwidocznienia faktu, że pracownicy zjednoczeni są silniejsi. FEM wykorzystuje ten film do pracy z oddziałami i z członkami komitetów pracowniczych w zamierzeniu wzmocnienia ich ducha i ukazania, że walka nie dotyczy jednego zakładu, ale wszystkich pracowników ArcelorMittal.

EFFAT: ZATRUDNIENIE W TURYSTYCE SOCJALNEJ

Dostępne jest definitywne sprawozdanie z badań naukowych na temat "Zatrudnienia w turystyce socjalnej w Europie", przeprowadzonych przez zespół badawczy Wolnego Uniwersytetu w Brukseli (ULB) na zlecenie EFFAT i BITS (Międzynarodowe Biuro Turystyki Socjalnej) i przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Pierwsze wyniki badań zostały przedstawione podczas konferencji EFFAT- BITS, która odbyła się 24-25 listopada 2008 r w Blankenberge (Belgia). Sprawozdanie to, materiały z konferencji w Blankenberge i Komunikat prasowy z listopada 2008 są dostępne na stronie internetowej EFFAT.

.....

AUTORZY TEXSTÓW:

Amelie Annet, Marco Cilento, Natalie Gluck, Reiner Hoffmann, Alex Martin,
Antonello Membrini, Marina Monaco, Claudio Stanzani.

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY: Claudio Stanzani