



Effective and
well-functioning EWCs
in post – Covid era

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE I PAKIET NARZĘDZI

szkoleniowych związanych z
pandemią COVID-19 dla członków
ERZ w przemyśle metalowym

Autorka: Barbara Surdykowska, ISP,
Polska, przy współpracy Petera
Fečíka, RUZ/NUE, Słowacja



Co-funded by
the European Union

TREŚĆ

ERZ - podstawowe informacje	1
Słowniczek przydatnych terminów.....	2
ERZ - procedury.....	5
Ustanowienie ERZ	
Tryb pracy ERZ	
Prawo do informacji i konsultacji	
ERZ i restrukturyzacja.....	15
Wyzwania dla ERZ spowodowane pandemią COVID-19	23
Wyzwania dla ERZ o charakterze ogólnym	26
Sprawiedliwa transformacja i zmiany klimatu	
Sztuczna inteligencja w miejscu pracy	
ERZ i równość szans	
Wnioski.....	36
Załącznik 1: Stanowisko EKZZ i BusinessEurope z pierwszego etapu konsultacji.....	36



ERZ - PODSTAWOWE INFORMACJE

Podstawowym celem jest ustanowienie europejskiego organu reprezentacji pracowników na potrzeby informowania i konsultowania kwestii o charakterze ponadnarodowym.

Inną istotną regułą, która powinna określać funkcjonowanie ERZ jest zasada skuteczności wprowadzona przez przekształconą dyrektywę: ERZ musi być w stanie odgrywać swoją rolę w taki sposób, aby proces informowania i konsultacji był znaczący i stanowił część procesu decyzyjnego (uznana rola przedstawicieli pracowników w przewidywaniu i towarzyszeniu zmianom w ich przedsiębiorstwach).

Należy także podkreślić, to Porozumienie nie ma wpływu na prawa krajowych organów reprezentacji pracowników i samych pracowników. W istocie zarówno organy te zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym odgrywają ważną rolę i żaden z nich nie powinien działać kosztem drugiego. Przeciwnie, bliskie powiązania i współpraca na tych dwóch poziomach przynosić obopólne korzyści.

Pojęcie spraw o charakterze ponadnarodowym

Uznaje się, że kwestie mają charakter ponadnarodowy, jeżeli dotyczą grupy jako całości lub co najmniej dwóch zakładów grupy zlokalizowanych w dwóch różnych państwach członkowskich. Jest to podstawowa definicja podana w treści Dyrektywy o ERZ.

Przynajmniej ta podstawowa definicja powinna zostać włączona do porozumienia. Żadne zmiany w jej brzmieniu, które mogłyby ją osłabić, nie powinny być akceptowane. Na przykład, termin „dotyczyć” nie może zostać zastąpiony terminem „wpływać”, ponieważ ta niewielka zmiana zawęziłaby zakres kompetencji ERZ.

Preambuła Dyrektywy o ERZ (nr 12 i 16) zawiera bardziej szczegółowe wyjaśnienie, jak należy rozumieć pojęcie transnarodowości.



Wyjaśnia ona, że liczy się nie tylko liczba państw członkowskich. Sprawy należy również uznać za ponadnarodowe, gdy:

- wykraczają poza kompetencje lokalnego/krajowego kierownictwa;
- mają potencjalny wpływ transgraniczny (przedstawiciele pracowników muszą mieć możliwość oceny, czy proponowany środek ma taki potencjalny wpływ);
- wiążą się z przenoszeniem działalności między państwami członkowskimi.

Elementy te powinny być w jak największym stopniu uwzględnione w porozumieniu. Co najmniej niedopuszczalne jest włączenie postanowienia stanowiącego coś przeciwnego.

SŁOWNICZEK PRZYDATNYCH TERMINÓW

Umowy na mocy art. 13

Umowa na mocy art. 13 (także: umowy zawarte przed ustanowieniem dyrektywy, umowy dobrowolne) - umowy ustanawiające ERZ podpisane na podstawie art. 13 dyrektywy 94/45/WE. Artykuł ten umożliwiał przedstawicielom pracowników i kierownictwu zawieranie umów przed 22.09.1996 r. (wejście w życie dyrektywy), które byłyby zwolnione z wymogów dyrektywy. Takie umowy zachowują swój status również w przypadku renegotjacji po 22/09/1996.

Współdecydowanie (Mitbestimmung)

Współdecydowanie (Mitbestimmung) - najszersza forma udziału pracowników w procesach decyzyjnych kierownictwa. Współdecydowanie wykracza poza konsultacje, definiowane jako wyrażanie opinii na temat decyzji podejmowanych przez kierownictwo i obejmuje aktywne zaangażowanie w podejmowanie decyzji korporacyjnych poprzez negocjacje z kierownictwem, ustawowy obowiązek osiągnięcia konsensusu między kierownictwem a zinstytucjonalizowaną reprezentacją pracowników (np. radą zakładową). Wiele związków zawodowych powstrzymuje się od współdecydowania ze względu na fakt, że podejmowanie decyzji i zarządzanie firmą nie jest celem związków zawodowych, a także ze względu na rozszerzone obowiązki wobec pracowników, które wiążą się ze współdecydowaniem.



Spółeczna odpowiedzialność biznesu

Spółeczna odpowiedzialność biznesu - Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR, zwana także sumieniem korporacyjnym, obywatelstwem korporacyjnym lub odpowiedzialnym biznesem) jest formą samoregulacji korporacyjnej zintegrowanej z modelem biznesowym. Polityka CSR funkcjonuje jako mechanizm samoregulacji, w ramach którego firma monitoruje i zapewnia aktywną zgodność z duchem prawa, standardami etycznymi oraz normami krajowymi lub międzynarodowymi. W niektórych modelach wdrażanie CSR przez firmę wykracza poza zgodność i angażuje się w „działania, które wydają się wspierać pewne dobro społeczne, wykraczające poza interesy firmy i wymagane przez prawo”. CSR ma na celu przyjęcie odpowiedzialności za działania korporacyjne i zachęcanie do wywierania pozytywnego wpływu na środowisko i interesariuszy, w tym konsumentów, pracowników, inwestorów, społeczności i innych.

Spotkanie podsumowujące

Spotkanie podsumowujące - spotkanie, zwykle tylko w gronie przedstawicieli pracowników (tj. bez obecności przedstawicieli kierownictwa), podczas którego członkowie ERZ oceniają i omawiają informacje otrzymane od kierownictwa i mogą rozpocząć przygotowania do fazy konsultacji procesu, tj. uzgodnić odpowiedź (stanowisko) ERZ wobec przedstawionych informacji.

Spotkanie przygotowawcze

Spotkanie przygotowawcze - spotkanie, zwykle tylko w gronie przedstawicieli pracowników, organizowane przez ERZ przed sesją plenarną z zarządem. Podczas tego spotkania ERZ może wymieniać się informacjami, przygotowywać pytania do kierownictwa, omawiać swoją strategię, składać wnioski, przygotowywać żądania itp.

Dyrektywa przekształcona 2009/38/ WE

Dyrektywa przekształcona 2009/38/WE - dyrektywa zmieniająca niektóre postanowienia pierwotnej dyrektywy o ERZ z 1994 r. (94/45/WE) i rozszerzająca niektóre prawa ERZ.



Komitet o zmniejszonym składzie

Komitet o zmniejszonym składzie – organ wybierany przez członków ERZ w celu zapewnienia sprawnego i efektywnego funkcjonowania ERZ oraz organizacji jej pracy (zwłaszcza pomiędzy corocznymi spotkaniami). Członkowie komitetu są często odpowiedzialni za zadania takie jak (do określenia w umowie): przygotowanie posiedzeń ERZ, sprawne prowadzenie posiedzeń, bieżący kontakt z kierownictwem (również w wyjątkowych okolicznościach), dystrybucja informacji i dokumentów od kierownictwa, zapewnienie komunikacji między członkami ERZ.

Specjalny zespół negocjacyjny

Specjalny zespół negocjacyjny – organ wybierany przez pracowników (wybory krajowe na poziomie spółki zależnej) w celu wynegocjowania z kierownictwem warunków ustanowienia ERZ, a także uzgodnienia ustaleń (spisanych w formie umowy o ERZ) dotyczących funkcjonowania przyszłej ERZ. Po zakończeniu negocjacji i podpisaniu umowy o ERZ, specjalny zespół negocjacyjny jest rozwiązywany i przeprowadzane są nowe wybory członków Europejskiej Rady Zakładowej.

Dyrektor pracowniczy

Dyrektor pracowniczy – dyrektor pracowniczy lub dyrektor wybierany przez pracowników jest członkiem zarządu spółki lub członkiem rady nadzorczej spółki wybieranym przez pracowników organizacji. Jest on często określany jako reprezentacja pracowników na poziomie zarządu. Pracownicy mają prawo do powoływania dyrektorów spółek w większości państw członkowskich Unii Europejskiej i w oparciu o niektóre ogólnoeuropejskie przepisy dotyczące np. spółek europejskich (patrz dyrektywa 2001/86/WE).

Rada pracowników

Rada pracowników – organizacja zakładowa reprezentująca pracowników, która funkcjonuje jako lokalne/firmowe uzupełnienie krajowych negocjacji pracowniczych. Rady pracowników istnieją pod różnymi nazwami i w różnych powiązanych formach w wielu krajach europejskich, w tym w Wielkiej Brytanii (Joint Consultative Committee); Niemczech i Austrii (Betriebsrat); (Comité Mixte, Délégation du Personel); Holandii i Flandrii w Belgii (Ondernemingsraad); Francji (Comité d'entreprise); Walonii w Belgii (Délégues du Personnel); we Włoszech (Comitato aziendale europeo) i Hiszpanii (Comité de empresa).



ERZ - PROCEDURE

Skład

Liczba członków ERZ i przydział miejsc muszą być negocjowane (zob. art. 6b dyrektywy w sprawie ERZ). Sama lista krajów z liczbą miejsc nie jest jednak wystarczająca. Umowa musi zawierać klucz przydziału miejsc dla poszczególnych krajów.

Klucz ten powinien być zrównoważony (szacunek dla wielkości krajów pod względem zatrudnienia), ale nie powinno być dominacji jednego kraju (jako możliwe rozwiązanie można ustalić górny limit miejsc dostępnych na kraj). Można rozważyć inne kryteria, takie jak liczba zakładów i oddziałów lub liczba i reprezentatywność reprezentowanych krajowych związków zawodowych.

Wybór/powołanie członków ERZ i ich kadencja

Wybór/powołanie musi odbywać się zgodnie z prawem/praktyką krajową.

Często pojawia się pytanie, czy postanowienia wynegocjowane w ramach umowy o ERZ mają pierwszeństwo przed prawem krajowym. Dyrektywa o ERZ definiuje w art. 2d), że przedstawicielami pracowników są ci, którzy są „określonych przez ustawodawstwo lub praktykę krajową”. Co więcej, artykuł 6 Dyrektywy o ERZ nie daje miejsca na negocjacje w tej kwestii.

W związku z tym, nawet jeśli strony wynegocjowały ustalenia dotyczące wyboru/powołania członków ERZ, prawo krajowe zawsze będzie miało pierwszeństwo. Wszelkie postanowienia umów o ERZ, które wykraczają poza zakres prawa krajowego, muszą koniecznie przyjąć formę zalecenia.

W przypadku braku lub niewystarczających przepisów w krajowej ustawie transponującej umożliwiających wybór lub powołanie członków ERZ, procedura wyboru lub powołania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego może uzupełnić tę lukę. W ostateczności, jeśli i to okaże się niewystarczające, w umowie należy przewidzieć demokratyczne wybory przez ogół pracowników.



Przedstawiciele kierownictwa

Dyrektywa w sprawie ERZ uznaje to ciało za zbiorowy organ reprezentacji pracowników. Jednakże niektóre porozumienia określają ją jako organ mieszany, w skład którego wchodzi również przedstawiciele kierownictwa.

W takiej sytuacji należy zapewnić, aby przedstawiciele pracowników w ERZ korzystali ze wszystkich praw i narzędzi opisanych w dyrektywie w sprawie ERZ (prawo do organizowania spotkań przygotowawczych i podsumowujących, obowiązek komunikowania się z pracownikami, których reprezentują, bez obecności kierownictwa itp.)

Wybór komitetu o zmniejszonym składzie

ERZ musi być uprawniona do wyboru komitetu o zmniejszonym składzie składającej się wyłącznie z przedstawicieli pracowników. Uwaga: komitet o zmniejszonym składzie często nosi różne nazwy: „sekretariat”, „komitet administracyjny”, „grupa sterująca” itp.

Jeśli komitet o zmniejszonym składzie jest organem mieszanym, konieczne jest zapewnienie, aby przedstawiciele pracowników mogli wybrać spośród siebie niewielką grupę, która korzysta z tych samych praw i środków, co każdy komitet o zmniejszonym składzie złożony wyłącznie z przedstawicieli pracowników (spotkania bez kierownictwa itp.).

Zwyczajne posiedzenia ERZ - częstotliwość posiedzeń, miejsce i terminy

ERZ musi mieć zapewnione prawo do spotkania z centralnym kierownictwem co najmniej raz w roku.

Miejsce i termin spotkania powinny zostać uzgodnione między kierownictwem a komitetem o zmniejszonym składzie.

Zasadniczo spotkania ERZ i komitetu o zmniejszonym składzie powinny odbywać się osobiście. Wykorzystanie środków technicznych/wirtualnych do spotkań powinno być stosowane w wyjątkowych przypadkach i tylko wtedy, gdy obie strony wyrażą na to zgodę. Telekonferencje z wieloma użytkownikami są trudne do realizacji i należy wybierać inne środki techniczne/wirtualne.

Zaleca się wynegocjowanie prawa do co najmniej dwóch posiedzeń ERZ w roku, aby zapewnić większą ciągłość ich prac.



Jeśli zarząd nie jest skłonny zaakceptować dwóch plenarnych posiedzeń ERZ w roku, warto rozważyć możliwość wnioskowania o drugie posiedzenie poza posiedzeniem plenarnym, które byłoby przeznaczone wyłącznie dla członków ERZ (jak przewidziano w szwedzkiej ustawie transponującej) i z pewnym czasem poświęconym na sesję szkoleniową.

Miejsce powinno być jak najbardziej zróżnicowane, aby dać członkom ERZ możliwość zapoznania się z różnymi lokalizacjami grupy.

Zdaniem organizacji pracodawców od czasu wybuchu pandemii COVID-19 w 2020 r. spotkania cyfrowe stały się dobrze działającą i sprawdzoną metodą pracy, która dowiodła swojej wartości.

Ustalanie porządku obrad i dokumenty robocze

Porządek obrad musi być wspólnie określony przez kierownictwo i komitet o zmniejszonym składzie.

Proces ten musi być jednak demokratyczny i obejmować również możliwość przekazywania przez członków ERZ do komitetu o zmniejszonym składzie wniosków/propozycji dotyczących kwestii, które mają zostać umieszczone w porządku obrad.

Należy ustalić termin wystąpienia zaproszenia i porządku obrad do wszystkich członków ERZ.

Dla dobrego przygotowania członków ERZ istotne jest, aby otrzymali oni również dokumenty robocze na długo przed posiedzeniem. Termin ten powinien zostać określony w umowie.

Protokoły z posiedzeń

Umowa musi określać, kto jest odpowiedzialny za sporządzanie protokołów.

Centralne kierownictwo i komitet o zmniejszonym składzie muszą mieć możliwość przeczytania, przekazania poprawek/komentarzy i zatwierdzenia jego ostatecznej wersji.

Należy określić jasne ramy czasowe, aby zapewnić, że wszyscy członkowie ERZ otrzymają protokół w rozsądnym terminie.

Protokół musi być dostępny we wszystkich niezbędnych językach. Również w tym przypadku należy określić ramy czasowe.



Wyjątkowe okoliczności - procedura informowania i konsultacji

Dyrektywa o ERZ z 2009 r. wprowadziła nowe definicje informacji i konsultacji, które przedstawiają je jako dwa powiązane, ale odrębne etapy jednego procesu. Przeprowadzenie ich podczas jednego spotkania, na którym zarząd po prostu ujawniłby swoją ostateczną decyzję i niejasno omówił ją z ERZ, nie jest już akceptowalne.

Ta nowa rzeczywistość musi znaleźć odzwierciedlenie w umowach ERZ:

- nie wystarczy stwierdzić, że w wyjątkowych okolicznościach ERZ lub komitet o zmniejszonym składzie spotkają się z kierownictwem w celu przekazania informacji i przeprowadzenia konsultacji;
- konsultacje można przeprowadzić dopiero po prawidłowym zakończeniu fazy informacyjnej.

Faza informacyjna:

- wstępne informacje mogą być przekazywane przedstawicielom pracowników w inny sposób niż za pośrednictwem telefonu lub wideokonferencji;
- jednakże samo ustne przekazanie informacji przez kierownictwo nie jest wystarczające. Po przekazaniu wstępnych informacji kierownictwo musi udostępnić informacje na piśmie. Informacje te muszą być dokładne i kompletne, a w szczególności zawierać analizę możliwego wpływu. W istocie nie jest rolą ERZ prowadzenie dodatkowych dochodzeń;
- niedopuszczalne jest stwierdzenie w porozumieniu, że w niektórych przypadkach kierownictwo może potrzebować podjąć szybkie decyzje: chociaż przedstawiciele pracowników nie mogą celowo spowalniać procesu i utrudniać procesu decyzyjnego, kierownictwo ma wyraźną odpowiedzialność za dostarczenie odpowiednich informacji tak wcześnie, jak to możliwe, aby umożliwić znaczącą procedurę informacyjną i konsultacyjną



Według organizacji pracodawców, jest to raczej niewyważony pogląd. Kierownictwo spółki ma również swoje obowiązki powiernicze wobec właścicieli i akcjonariuszy. Umowa jest więc uzasadnionym miejscem dla takiej klauzuli i nie powinna być jako taka zabroniona. Oczywiście konieczne są zabezpieczenia przed nadużyciami.

Przedstawiciele pracowników muszą mieć czas i niezbędne zasoby. W szczególności muszą oni mieć prawo do korzystania z pomocy wybranych przez siebie ekspertów w danej dziedzinie, aby móc opracować dogłębne zrozumienie i w stosownych przypadkach, alternatywne propozycje. Ekspert powinien wspierać ich od początku i przez cały proces.

Faza konsultacji:

- na tym etapie niezbędne są spotkania pomiędzy kierownictwem a przedstawicielami pracowników. Dyskusje i wymiana poglądów na temat kwestii potencjalnie wpływających na przyszłość pracowników nie powinny odbywać się w formie konferencji telefonicznych. Możliwe są jedynie spotkania twarzą w twarz;
- przedstawiciele pracowników muszą mieć prawo do spotkania przygotowawczego bez udziału kierownictwa przed spotkaniem plenarnym, a następnie do spotkania podsumowującego;
- punkt widzenia pracowników musi być omawiany i brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji przez centralne kierownictwo, np. przed podjęciem ostatecznej decyzji;
- przed zakończeniem procesu kierownictwo musi udzielić odpowiedzi i uzasadnić ją w odniesieniu do każdej opinii wyrażonej przez ERZ lub komitetu o zmniejszonym składzie.

Kto musi być zaangażowany w procedurę informowania i konsultacji?

Cała ERZ lub, jeśli umowa przewiduje, że procedura odbywa się na poziomie komitetu o zmniejszonym składzie, musi ona zostać rozszerzona o członków ERZ z zainteresowanych krajów. Przedstawiciele zakładów, których bezpośrednio dotyczą okoliczności lub przewidywane środki, a którzy nie są członkami ERZ, muszą być zaangażowani w całą procedurę.



Dostępne środki i koszty - ogólne podejście do dostępnych środków i kosztów

ERZ należy przydzielić zasoby finansowe i materialne (zob. art. 6.f). Umowa w sprawie powołania ERZ powinna szczegółowo określać te środki i zawierać co najmniej postanowienia dotyczące kosztów ponoszonych przez firmę, tłumaczy, ekspertów, przerw i środków komunikacji.

Wszystkie niezbędne koszty związane z pracą ERZ, a nie tylko koszty związane z uczestnictwem w posiedzeniach muszą być pokrywane przez kierownictwo. Umowa może zawierać ogólne oświadczenie, zgodnie z którym członkowie ERZ będą mieli do dyspozycji wszelkie środki niezbędne do wykonywania swoich praw i obowiązków wynikających z umowy.

Język roboczy, tłumaczenie ustne i pisemne

Na wszystkich posiedzeniach należy zapewnić tłumaczenie symultaniczne we wszystkich niezbędnych językach. Niedopuszczalne jest ograniczanie liczby niezbędnych języków ze względu na koszty. Wszyscy członkowie ERZ muszą być w stanie rozumieć i aktywnie uczestniczyć w posiedzeniach.

Szkolenie językowe nie może być wykorzystywane jako pretekst do rezygnacji z tłumaczenia ustnego. Szkolenie takie jest jednak konieczne, aby umożliwić członkom ERZ zdobycie wystarczającej znajomości wspólnego dla nich języka na potrzeby komunikacji poza posiedzeniami.

Tłumacze ustni muszą być wykwalifikowanymi specjalistami. Kierownictwo nie może wyznaczać osób do pełnienia roli tłumaczy ustnych.

Wszystkie dokumenty muszą być przetłumaczone na niezbędne języki przez profesjonalnych tłumaczy, aby zagwarantować jakość tekstów.

Według organizacji pracodawców te wymagania dotyczące tłumaczeń są zbyt szerokie. Nie jest niewłaściwe wymaganie znajomości wystarczającego poziomu języka angielskiego lub innych języków powszechnie używanych w firmie.



Eksperci

Należy rozróżnić co najmniej dwa rodzaje ekspertów: ekspert zewnętrzny, który jest koordynatorem związkowym i który pomaga ERZ jako stały doradca. Koordynator musi mieć prawo uczestniczenia we wszystkich posiedzeniach, w tym w posiedzeniach plenarnych ERZ i posiedzeniach komitetu o zmniejszonym składzie.

Inni eksperci merytoryczni, których ERZ może od czasu do czasu wezwać, gdy potrzebuje wiedzy specjalistycznej w określonej dziedzinie.

Przerwa

Czas podróży i czas spędzony przez członków ERZ i komitetu o zmniejszonym składzie na posiedzeniach plenarnych, przygotowawczych i podsumowujących, a także na szkoleniach musi być wliczany do czasu pracy i odpowiednio wynagradzany. Ponadto członkowie ERZ muszą mieć zapewnione niezbędne przerwy, aby mogli wykonywać zadania i obowiązki wynikające z mandatu. Ten czas wolny musi być również liczony jako godziny pracy.

Składanie sprawozdań na poziomie krajowym i lokalnym

W ramach swoich zadań członkowie ERZ mają obowiązek informowania przedstawicieli pracowników lub w przypadku braku odpowiednich struktur, całej załogi o działaniach ERZ. (patrz Dyrektywa o ERZ, punkt 10.2).

Ograniczenie obowiązku sprawozdawczości do ogólnego oświadczenia wydanego wspólnie przez kierownictwo i ERZ po jej posiedzeniach nie jest wystarczające. Członkowie ERZ nie powinni być pozbawieni możliwości osobistej komunikacji z pracownikami, których reprezentują, bez jakiegokolwiek ingerencji ze strony kierownictwa.

Przedstawiciele pracowników będą na ogół korzystać z ustanowionych krajowych organów reprezentacji pracowników w celu przekazywania informacji zwrotnych tym, których reprezentują.



Szkolenie

Dyrektywa w sprawie ERZ stanowi, że członkom ERZ należy zapewnić szkolenia bez utraty wynagrodzenia (zob. art. 10.4). Szkolenia są rzeczywiście niezbędne, aby umożliwić członkom ERZ prawidłowe wykonywanie ich obowiązków. Kursy szkoleniowe muszą być traktowane jako integralna część ich mandatu i wynagradzane jak godziny pracy.

Wszystkie koszty związane ze szkoleniami, w tym koszty podróży i zakwaterowania, muszą być pokrywane przez kierownictwo.

Podczas gdy potrzeby szkoleniowe można określić w rozmowach z kierownictwem, ERZ jest w stanie najlepiej ocenić, jakiego rodzaju szkoleń potrzebuje. W związku z tym członkowie ERZ „muszą mieć możliwość skorzystania z niezbędnych im szkoleń” (Dyrektywa o ERZ, motyw 33).

Ważne jest rozróżnienie między szkoleniem indywidualnym a szkoleniem zbiorowym skierowanym do całej ERZ. Obie możliwości muszą być przewidziane w umowie.

Poufność

Dyrektywa o ERZ nie jest zbyt pomocna w określaniu, które informacje są poufne i jak z nimi postępować. Artykuł 8 dyrektywy pozostawia państwom członkowskim rozstrzygnięcie tej kwestii. IndustriAll Europe opracowała zatem kilka podstawowych zasad, które powinny zostać włączone do każdej umowy o ERZ.

Dialog prowadzony w ramach ERZ musi być otwarty i przejrzysty. Poufność musi obejmować tylko te informacje, które zostały wyraźnie i rozsądnie określone jako poufne. Traktowanie każdej informacji jako poufnej jest niedopuszczalne, ponieważ uniemożliwiałoby członkom ERZ wypełnianie ich obowiązków, w szczególności w komunikacji z pracownikami krajowymi lub organami reprezentacji pracowników.

Aby uniknąć niewłaściwego klasyfikowania informacji jako poufnych, centralne kierownictwo musi przedstawić wyjaśnienie, dlaczego takie informacje muszą pozostać poufne i jak długo obowiązuje zasada poufności.

Obowiązek ten (również w odniesieniu do ekspertów zewnętrznych) musi obowiązywać nawet po wygaśnięciu kadencji członków ERZ, ale tylko tak długo, jak długo informacje pozostają poufne.



Okres obowiązywania umowy, zmiany i klauzula wypowiedzenia

Dyrektywa o ERZ (zob. art. 6g) stanowi, że umowa o ERZ musi zawierać datę jej wejścia w życie i okres jej obowiązywania, ustalenia dotyczące jej zmiany lub rozwiązania oraz przypadki, w których umowa podlega renegocjacji i procedurę jej renegocjacji, w tym, w razie potrzeby, w przypadku zmiany struktury przedsiębiorstwa.

Umowa może być zawarta na czas nieokreślony lub na czas określony, ale zawsze musi zawierać postanowienie zapewniające członkom ERZ możliwość jej rozwiązania, jeśli uznają, że przestała ona spełniać ich oczekiwania. Stwierdzenie, że porozumienie będzie obowiązywać do czasu podpisania nowego porozumienia oznacza, że delegaci mogą utknąć w tym porozumieniu na czas nieokreślony. Należy tego unikać, chyba że porozumienie jest wyjątkowo dobre.

Postanowienia dotyczące zmiany umowy ERZ muszą być wyraźnie odróżnione od postanowień dotyczących jej rozwiązania. Członkowie ERZ muszą mieć możliwość okresowej oceny umowy, np. przed końcem okresu obowiązywania mandatu, a także do zaproponowania zmian w celu skorygowania stwierdzonych dysfunkcji lub dostosowania porozumienia do ulepszonych praktyk. W każdym przypadku, gdy dojdzie do zmiany dyrektywy w sprawie ERZ, umowa będzie musiała zostać dostosowana do zmienionego prawa.



Przykład

Jakie sankcje za naruszenie praw ERZ?

Aktualności Akademii ERZ 4/2021

„W ostatnich latach nastąpił wzrost liczby sporów sądowych dotyczących europejskich rad Zakładowych. Większość spraw dotyczyła grup anglosaskich, głównie z USA oraz firm z branży opakowaniowej. Jednym z głównych ośrodków była Wielka Brytania, gdzie przed Brexitem każdego roku składano pół tuzina pozwów dotyczących ERZ. Europejskie Rady Zakładowe były w stanie wygrać wiele z tych spraw. Do tej pory jednak tylko we Francji i Belgii udało im się uzyskać nakazy tymczasowego wstrzymania wdrażania środków. Kilka prób w Niemczech i Holandii zakończyło się niepowodzeniem.

Dyrektywa UE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej stanowi w motywie 35: »w przypadku niespełnienia obowiązków ustalonych w niniejszej dyrektywie państwa członkowskie muszą podjąć odpowiednie działania«. Motyw 36 wspomina o »sankcjach, które są skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne do wagi przestępstwa«. Ale czym jest skuteczna i odstrasżająca sankcja? We Francji najwyższa kiedykolwiek nałożona grzywna wyniosła 15 000 euro, a w Wielkiej Brytanii 40 000 funtów. W Niemczech nigdy nie nałożono żadnej grzywny. Nie istnieje również orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w tej sprawie.

Ogólne rozporządzenie UE o ochronie danych osobowych zawiera wytyczne. Obowiązuje ono od maja 2018 r. Artykuł 83 przewiduje grzywny, które muszą być »skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające« i mogą wynosić do 4% całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego. Na tej podstawie prawnej hamburski komisarz ds. ochrony danych i wolności informacji nałożył w październiku 2020 r. grzywnę w wysokości 35,3 mln euro na Hennes & Mauritz Online Shop za przechowywanie akt zawierających poufne informacje dotyczące personelu. Ponieważ sformułowanie »skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające« jest podobne w obu aktach prawnych, ten rząd wielkości można również rozważyć w przypadku naruszeń prawa ERZ. Krótko przed końcem 2021 r. toczą się obecnie trzy sprawy sądowe dotyczące ERZ, które mogą doprowadzić tę kwestię aż do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości: jedna w Austrii, jedna w Niemczech i jedna w Irlandii.”

<https://www.ewc-news.com/en042021.htm#5>



Zdaniem organizacji pracodawców jest to zbyt daleko idąca analogia, zwłaszcza że potencjalne szkody spowodowane nadużywaniem danych osobowych są znacznie bardziej szkodliwe.

ERZ I RESTRUKTURYZACJA

Restrukturyzacja przedsiębiorstw ponadnarodowych jest stałym elementem ich życia i rozwoju. W rzeczywistości to właśnie ponadnarodowa restrukturyzacja i notoryczne przypadki lekceważenia podstawowych praw pracowniczych doprowadziły do wprowadzenia Dyrektywy o ERZ w 1994 roku. Od tego czasu mieliśmy do czynienia z różnymi fazami i rodzajami restrukturyzacji, wywoływanymi przez czynniki takie jak globalizacja i zmiany technologiczne lub jako efekt zmian w warunkach rynkowych specyficznych dla danego sektora (np. liberalizacja rynku i handlu). Obecnie ma miejsce przyspieszone tempo restrukturyzacji. Przedsiębiorstwa stoją w obliczu nowych wyzwań wynikających z szybkich zmian technologicznych, napędzanych przez cyfryzację i zwiększoną konkurencję nie tylko ze strony krajów o niskich płacach, ale także ze strony nowych modeli biznesowych, które niszczą tradycyjne (Google Car, Uber itp.).

Działalność biznesowa podlega ciągłym zmianom, a restrukturyzacja jest jednym z najczęstszych podejść przyjmowanych przez firmy w odpowiedzi na zmiany. Wpływ globalizacji, ulepszenia technologii informacyjnych i komunikacyjnych, nowe trendy w miejscu pracy i na rynkach sektorowych, ale także zmiany w ramach regulacyjnych i inne czynniki przyczyniają się do zmian i potrzeby dostosowania i restrukturyzacji.



Główne formy restrukturyzacji

- Restrukturyzacja wewnętrzna: gdy firma podejmuje plan redukcji zatrudnienia, który nie jest powiązany z innym rodzajem restrukturyzacji zdefiniowanym poniżej.
- Zamknięcie: gdy firma lub zakład przemysłowy zostaje zamknięty z powodów ekonomicznych niezwiązanych bezpośrednio z relokacją lub outsourcingiem.
- Upadłość: gdy spółka ogłasza upadłość z przyczyn ekonomicznych niezwiązanych bezpośrednio z relokacją lub outsourcingiem.
- Outsourcing: gdy działalność jest zlecana innej spółce w tym samym kraju.
- Relokacja: gdy działalność pozostaje w ramach tej samej spółki, ale jest przenoszona w obrębie tego samego kraju.
- Offshoring/delokalizacja: gdy działalność jest przenoszona lub zlecana poza granice kraju.
- Fuzja/przejęcie: gdy dwie spółki łączą się lub gdy przejęcie obejmuje wewnętrzny program restrukturyzacji mający na celu racjonalizację organizacji poprzez redukcję personelu.
- Ekspansja biznesowa: gdy firma rozszerza swoją działalność i zatrudnia nowych pracowników.

Fuzje i przejęcia, a także tworzenie i zamykanie działalności gospodarczej to tylko dwie formy restrukturyzacji przedsiębiorstw. Nie są one jednak ani jedyne, ani najważniejsze. Według Europejskiego Obserwatorium Restrukturyzacji (ERM), który działa od 2002 r. i jest prowadzony przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), fuzje/przejęcia i zamknięcia/upadłości stanowiły odpowiednio tylko 2,2% i 9,5% wszystkich 1 500 przypadków udokumentowanych w bazie danych ERM. Oprócz tworzenia przedsiębiorstw, najważniejszą formą restrukturyzacji według bazy danych ERM jest „restrukturyzacja wewnętrzna”, szeroki termin odnoszący się do restrukturyzacji przedsiębiorstw, która prowadzi do redukcji zatrudnienia.



Rozporządzenie UE w sprawie praw i ochrony pracowników w związku z restrukturyzacją

- Podstawowe prawa pracowników w zakresie informacji i konsultacji.
- Prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa określone w dyrektywach w sprawie ERZ i spółek europejskich.
- Przepisy dotyczące ochrony socjalnej pracowników dotkniętych restrukturyzacją.
- Prawa pracowników w kontekście przepisów prawa gospodarczego i prawa spółek.

Essential information and consultation rights for workers as well as employee

Podstawowe prawa do informacji i konsultacji dla pracowników, jak również reprezentacja pracowników są gwarantowane przez traktaty UE dla każdego pracownika w Europie.

Zgodnie ze Wspólnotową Kartą Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników (9/12/1989)⁷, ustanowienie rynku wewnętrznego musi również prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Zgodnie z Kartą, kluczowymi obszarami takiej poprawy są prawa pracowników w sytuacjach zwolnień grupowych i bankructw.

Karta podkreśla również, że informacje, konsultacje i partycypacja pracowników muszą być rozwijane zgodnie z odpowiednimi wytycznymi, biorąc pod uwagę praktyki obowiązujące w różnych państwach członkowskich. Kolejnym podstawowym prawem wynikającym z Karty jest to, że informacje, konsultacje i partycypacja muszą być realizowane w odpowiednim czasie, w szczególności w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi, które mają wpływ na zatrudnienie pracowników.

Prawa do informacji i konsultacji na poziomie krajowym: Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.



Jeśli na ERZ ma wpływ restrukturyzacja, taka jak fuzja, podział, częściowe zamknięcie lub przeniesienie siedziby głównej, ważne jest, aby skorzystać z ulepszeń wprowadzonych przez Dyrektywę o ERZ z 2009 r., a mianowicie prawa do renegotjacji umowy, tj. tak zwanej „klauzuli dostosowawczej” zdefiniowanej w art. 13 Dyrektywy o ERZ. W przypadku „znaczących zmian” w przedsiębiorstwie ponadnarodowym oraz w przypadku braku odpowiednich postanowień w umowie o ERZ lub sprzecznych postanowień w przypadkach, gdy chodzi o dwie lub więcej umów o ERZ, należy negocjować nową umowę (nowe umowy) zgodnie z procedurą opisaną w dyrektywie (ustanowienie specjalnego zespołu negocjacyjnego itp.). Taka renegotjacja może być wywołana inicjatywą kierownictwa lub pisemnym wnioskiem co najmniej 100 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Należy zauważyć, że w kontekście fuzji transgranicznych ramy prawne UE gwarantują pewne prawa pracowników. Jeśli jedna ze spółek zaangażowanych w fuzję ustanowiła partycypację pracowników na poziomie zarządu, należy przestrzegać pewnych procedur w celu zabezpieczenia tego prawa.

W przypadku niewypłacalności pracodawcy, pracownicy i reprezentujące ich organy powinni być świadomi istnienia Dyrektywy 2002/74/WE zmieniającej dyrektywę Rady 80/987/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

Dyrektywa przewiduje minimalne standardy dotyczące roszczeń pracowników wobec pracodawców, którzy znajdują się w stanie niewypłacalności.

W przypadku przejęcia i/lub fuzji przedsiębiorstw, niektóre prawa pracowników są chronione przez Dyrektywę 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.



Dyrektywa 2004/25/WE w sprawie ofert przejęcia zapewnia przedstawicielstwom interesów pracowniczych rozszerzone prawa do informacji i konsultacji w kontekście przejęć: choć ma na celu zmniejszenie ograniczeń swobodnego przepływu kapitału poprzez zakazanie wszelkiego rodzaju obrony przed wrogimi przejęciami, dyrektywa pozostawia podmiotom krajowym znaczne pole manewru. Jeśli chodzi o prawa pracownicze, dyrektywa stanowi, że pracownicy muszą otrzymać wyczerpujące informacje na temat oferty przejęcia i dają im prawo do wydawania opinii/zaleceń.

ERZ, która jest zaangażowana w restrukturyzację w odpowiednim czasie, może pełnić kilka funkcji: powinna odgrywać kluczową rolę w koordynowaniu reakcji pracowników na restrukturyzację i służyć jako katalizator tworzenia prawdziwie europejskiej strategii lub działań. ERZ powinna być wykorzystywana do uzyskiwania większej ilości informacji i kupowania czasu, który może okazać się przydatny na poziomie lokalnym, na którym można negocjować plany socjalne. ERZ może powołać niezbędnych ekspertów, którzy pomogą w ocenie planów firmy i zasugerują alternatywy; może również wspierać lokalne strategie poprzez wywieranie wpływu na kierownictwo na poziomie europejskim.

Jak wykazały wcześniejsze badania, **ERZ mają potencjał do odgrywania aktywnej roli w restrukturyzacji** przedsiębiorstw ponadnarodowych, która uzupełnia i artykułuje lokalne i krajowe interesy pracowników. Pomimo dobrze znanych wyzwań związanych z różnicami kulturowymi i językowymi lub konkurencją między krajami, a także wieloma barierami, jakie napotyka skuteczna praktyka ERZ ze względu na brak współpracy ze strony kierownictwa, istnieje szereg narzędzi i instrumentów przewidzianych w ramach prawnych, które mogą pomóc w skutecznym funkcjonowaniu ERZ i instrumentów przewidzianych w ramach prawnych, które wydają się być stosowane przez zbyt wiele ERZ.

Kluczowym instrumentem w tym kontekście jest prawo do **zwołania nadzwyczajnego posiedzenia** nie tylko w celu spotkania z kierownictwem, ale także w celu spotkania i wymiany poglądów z innymi przedstawicielami pracowników, w szczególności z tymi z lokalnych zakładów dotkniętych restrukturyzacją.



Ponadnarodowa restrukturyzacja przedsiębiorstw - 10 podstawowych zasad IndustriAll Europe

1. Opracowanie systemu wczesnego ostrzegania

W przedsiębiorstwach międzynarodowych należy promować regularną wymianę informacji. Jest to niezbędne w celu budowania wzajemnego zaufania i przygotowania do bliższej współpracy. Tam, gdzie ustanowiono ERZ, koordynator ERZ może odgrywać kluczową rolę we wspieraniu współpracy ponadnarodowej.

Każda pogłoska o planie restrukturyzacji powinna być sprawdzona, zwłascza z kolegami z innych krajów, aby móc szybko potwierdzić lub zaprzeczyć wiadomościom. Jeśli informacje zostaną potwierdzone, należy je w jak największym stopniu ujawnić zainteresowanym stronom, tj. urzędnikom krajowym, koordynatorowi ERZ i członkom ERZ, w sposób umożliwiający szybką reakcję. Przewidywanie jest warunkiem wstępnym wpływania na proces decyzyjny.

Formalna prośba o dalsze informacje, np. w przypadku pogłosek, powinna zostać skierowana na odpowiedni szczebel kierownictwa.

2. Zapewnienie pełnej zgodności z prawami do informacji i konsultacji zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim

Dostęp do odpowiednich informacji jest niezbędny do zrozumienia strategii firmy i zaproponowania alternatywnych środków. Ponadto pracownicy i ich przedstawiciele powinni mieć niezbędny czas na opracowanie tych alternatywnych propozycji. Podjęte zostaną kroki w celu zapewnienia, że pracownicy i ich przedstawiciele są odpowiednio informowani i konsultowani zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim przed podjęciem ostatecznej decyzji. Tam, gdzie istnieje europejska rada zakładowa, w pierwszej kolejności zostanie zwołane nadzwyczajne posiedzenie ERZ w celu uzyskania dodatkowych informacji i uzgodnienia ram czasowych konsultacji.

Rozwijane będą prawa uczestnictwa tam, gdzie one istnieją, a także wzajemne powiązania między poziomem krajowym i europejskim.

3. Utworzenie europejskiej sieci związków zawodowych

Jeśli zostanie to uznane za konieczne, zostanie utworzona europejska grupa koordynacyjna związków zawodowych. Pomysł polega na zgromadzeniu wokół tego samego celu wszystkich potencjalnych interesariuszy: funkcjonariuszy związkowych z zainteresowanych związków zawodowych, członków ERZ, koordynatora ERZ i przedstawicieli pracowników zasiadających w zarządach/radach nadzorczych. Organ ten będzie siłą napędową europejskiej strategii i ustanowienia europejskiej i skoordynowanej reakcji.



4. Zapewnienie pełnej przejrzystości informacji

Stworzenie klimatu zaufania wśród współpracowników w różnych krajach jest warunkiem wstępnym wspólnej i skoordynowanej reakcji. W tym zakresie należy zapewnić pełną przejrzystość informacji. Żadne negocjacje nie zostaną zakończone, zanim związki zawodowe i/lub przedstawiciele pracowników nie otrzymają wystarczających informacji, nie zostaną należycie skonsultowani i zanim nie zostanie ustalona wspólna strategia na poziomie europejskim.

5. Opracowanie platformy wspólnych wymagań

Należy opracować platformę wspólnych żądań, aby zasygnalizować kierownictwu i różnym zainteresowanym stronom stanowisko pracowników i zamiar wspólnego działania oraz opracowania skoordynowanych działań. Podstawowe żądania będą musiały zostać uzupełnione o opracowanie wiarygodnej i spójnej alternatywnej koncepcji łączącej plan przemysłowy z akceptowalnymi środkami socjalnymi. Należy rozważyć możliwość skorzystania z pomocy zewnętrznych ekspertów w tym zakresie. Tam, gdzie istnieje ERZ, koordynator ERZ IndustriAll Europe będzie odgrywał kluczową rolę w inicjowaniu takiej platformy. Platforma zostanie opracowana we współpracy z krajowymi związkami zawodowymi i ERZ.

6. Przewidywanie wynegocjowanych rozwiązań akceptowalnych dla wszystkich

Związki zawodowe, wraz z ERZ, będą dążyć do promowania negocjacji na poziomie krajowym lub europejskim, gwarantujących, że restrukturyzacja jest zarządzana w sposób społecznie odpowiedzialny w całej Europie. Zbadane zostaną wszystkie możliwości złagodzenia konsekwencji społecznych (skrócenie czasu pracy, realokacja pracy, wcześniejsze emerytury, przekwalifikowanie, zmiana klasyfikacji itp.) Minimalne standardy planu socjalnego zostaną określone w całej Europie. Żadne negocjacje na poziomie krajowym lub w ramach jednej firmy nie zostaną zakończone przed poinformowaniem i skonsultowaniem się z zainteresowanymi współpracownikami na poziomie europejskim



7. Opracowanie strategii komunikacji

Wywieranie wpływu jest jednym z kluczy do sukcesu strategii. Pierwsze reakcje, platforma polityczna, wnioski i decyzje powinny być natychmiast przekazywane przez prasę, związki zawodowe, pracowników, polityków itp. Aby zapewnić, że kampania jest „oparta na pracownikach”, członkowie i pracownicy muszą być w pełni poinformowani. Niezbędna jest również komunikacja ze światem zewnętrznym. Politycy, eurodeputowani lub inne wpływowe osoby mogą zostać zaangażowane w sprawę.

8. Przewidywanie działań transgranicznych

Można rozważyć działania transgraniczne. Mobilizacja powinna być oparta na pracownikach i kreatywna. Europejski dzień akcji jest jednym z wielu instrumentów, które można przewidzieć. Inne mogą być rozwijane zgodnie z krajowymi praktykami i tradycjami, pod warunkiem, że uczynią naszą sprawę i nasze żądania bardziej widocznymi.

9. Zbadanie wszelkich możliwości prawnych w celu zapewnienia, że pracownicy zostaną wysłuchani

W przypadku fuzji pracownicy mają prawo do bycia wysłuchanymi w ramach procedury kontroli fuzji, która jest przeprowadzana przez Komisję Europejską. W ramach tej procedury Komisja Europejska zdecyduje, czy planowana fuzja/przejęcie doprowadzi do nadużycia pozycji dominującej. Pracownicy mogą zwrócić się do Komisji Europejskiej o konsultację w sprawie nadużywania pozycji dominującej i podnieść kwestię konsekwencji społecznych.

10. Wiążące zobowiązanie

Każda strategia uzgodniona i każda decyzja podjęta na szczeblu europejskim powinna być wiążąca dla wszystkich zainteresowanych stron i wdrożona na szczeblu krajowym.



WYZWANIA DLA ERZ WYNIKAJĄCE Z PANDEMII COVID-19

Twarzą w twarz, hybrydowo, online? Sposób organizowania posiedzeń specjalnego zespołu negocyjacyjnego, ERZ i spółkach europejskich po pandemii COVID-19

Wspólne zalecenia europejskich federacji związków zawodowych dla koordynatorów ERZ/SE i przedstawicieli pracowników w SZN, ERZ i SE, czerwiec 2022 r.

Ponieważ pandemia COVID-19 uniemożliwiła bezpośrednie spotkania, w ciągu ostatnich dwóch lat specjalne zespoły negocyjacyjne (SZN), europejskie rady zakładowe (ERZ) i rady zakładowe w przedsiębiorstwach posiadających statut spółki europejskiej (ERZ-SE) działały w nadzwyczajnych okolicznościach w ostatnich dwóch latach. Internetowe i hybrydowe (częściowo online, częściowo fizyczne) wideokonferencje służyły jako tymczasowe rozwiązanie umożliwiające prowadzenie dialogu społecznego z kierownictwem oraz zapewnienie ciągłych informacji i konsultacji w kluczowych kwestiach dla europejskich pracowników.

Obecnie, po zniesieniu zaleceń dotyczących dystansu społecznego i ograniczeń w podróżowaniu, europejskie federacje związków zawodowych utrzymują, że spotkania twarzą w twarz są normą w prowadzeniu skutecznej pracy specjalnych zespołów negocyjacyjnych, ERZ i rad zakładowych w spółkach europejskich oraz solidnej komunikacji między delegatami. W niektórych krajach, takich jak Niemcy, decyzje i głosowania ERZ są ważne tylko wtedy, gdy zostały podjęte na fizycznym spotkaniu. Narzędzia cyfrowe, takie jak wideokonferencje i spotkania hybrydowe, choć przydatne w wyjątkowych okolicznościach i służące jako okazja do zwołania większej liczby spotkań niż zaplanowano w umowie ERZ nie mogą zastępować podstawowego prawa specjalnego zespołu negocyjacyjnego, ERZ lub rady zakładowej w spółce europejskiej do bezpośrednich spotkań.

W żadnym wypadku kierownictwo nie powinno jednostronnie decydować o formacie spotkania!

Europejskie federacje związków zawodowych zalecają zatem:



Europejskie federacje związków zawodowych zalecają zatem:

Spotkania twarzą w twarz pozostają normalnym sposobem działania specjalnych zespołów negocjacyjnych, europejskich rad zakładowych i rad zakładowych w spółkach europejskich. Spotkania przygotowawcze i podsumowujące z przedstawicielami pracowników ERZ lub ERZ-SE powinny również odbywać się osobiście, z pomocą profesjonalnych tłumaczy, którzy również powinni być obecni w sali konferencyjnej.

Europejskie federacje związków zawodowych uważają, że nie jest wskazane uciekanie się do spotkań hybrydowych lub online na posiedzeniach plenarnych ERZ lub specjalnych zespołów negocjacyjnych, zwłaszcza w początkowej fazie negocjacji, kiedy członkowie nie znają się szczególnie dobrze.

Ograniczenie wykorzystania spotkań online lub hybrydowych do mniejszych grup i dodatkowych spotkań

Spotkania online lub hybrydowe mogą być przewidziane dla spotkań grup roboczych ERZ lub ERZ-SE (jeśli takie istnieją) lub dla komitetu o zmniejszonym składzie ERZ lub ERZ-SE, pod warunkiem, że te spotkania online lub hybrydowe pomogą w częstszych spotkaniach, oprócz tych już zaplanowanych w porozumieniu ERZ i ERZ-SE.

Decyzja o zwołaniu posiedzenia online lub hybrydowego musi podlegać porozumieniu członków ERZ lub ERZ-SE i musi być podejmowana indywidualnie dla każdego przypadku.

W przypadku podjęcia decyzji o stałym korzystaniu z narzędzi online/hybrydowych przy organizacji posiedzeń grupy roboczej ERZ lub ERZ-SE oraz wszelkich dodatkowych posiedzeń specjalnego zespołu negocjacyjnego, warto rozważyć odpowiednie dostosowanie umowy ERZ lub ERZ-SE. W takim przypadku należy skontaktować się z ekspertem/koordynatorem związkowym, który pomaga ERZ lub ERZ-SE oraz z europejską federacją związków zawodowych.

Aby zapewnić dobrą jakość spotkań online lub hybrydowych, europejskie federacje związków zawodowych zalecają przestrzeganie następujących zasad:

1. Formalne uzgodnienie z kierownictwem zasad i szczegółowych warunków korzystania ze spotkań online lub hybrydowych. Pierwszym celem jest zapewnienie, że wszyscy delegaci korzystają w równym stopniu z tych samych wysokiej jakości warunków pracy i że nikt nie będzie pokrzywdzony (np. z powodu braku dostępu do odpowiedniego sprzętu IT lub nieobecności w sali na spotkaniu hybrydowym).



2. Zwrócenie się o najlepszy jakościowo system wideokonferencyjny/hybrydowy, tj. taki, który zapewnia:

- uczestnictwo za pośrednictwem wideo z możliwością zobaczenia każdego uczestnika na ekranie;
- tłumaczenie symultaniczne we wszystkich wymaganych językach zapewnione przez profesjonalnych tłumaczy ustnych;
- możliwość poproszenia o głos przez wszystkich uczestników;
- czat, na którym delegaci mogą komunikować się podczas spotkania z zachowaniem poufności;
- udział zewnętrznych ekspertów i koordynatorów związkowych, którzy wspierają ERZ lub rady zakładowe w spółkach europejskich;
- wysoki poziom cyberbezpieczeństwa i ochrony prywatności, przy jednoczesnym zapewnieniu, że zapory ogniowe i inne urządzenia zabezpieczające sieć nie uniemożliwiają delegatom zwoływania spotkań między sobą (bez udziału kierownictwa) ani nie uniemożliwiają zaangażowania zewnętrznych ekspertów i koordynatorów związkowych.

3. Zapewnienie wszystkim delegatom dostępu do systemu wideokonferencyjnego i przeszkolenie ich w zakresie korzystania z niego. Członkowie ERZ i ERZ-SE muszą mieć dostęp do niezbędnego sprzętu (komputer/tablet, szybkie łącze internetowe, zestaw słuchawkowy, kamera internetowa) oraz do dedykowanego biura lub (domowego) pokoju, aby umożliwić im znaczący udział w spotkaniu. Przed pierwszym spotkaniem online/hybrydowym należy przeprowadzić sesję szkoleniową oraz test wybranego systemu wideokonferencyjnego.

Oczywiście to delegaci specjalnego zespołu negocjacyjnego, ERZ lub rady zakładowej w spółce europejskiej decydują wraz ze swoją federacją związków zawodowych, co jest najlepsze, w zależności od ich konkretnej sytuacji, pod warunkiem, że jest prowadzony wysokiej jakości dialog społeczny. Ekspert/koordynator związkowy wyznaczony do pomocy specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu, ERZ lub radzie zakładowej w spółce europejskiej, a także europejskie federacje związków zawodowych pozostają do pełnej dyspozycji w przypadku jakichkolwiek pytań.

Należy zauważyć, że stanowisko związków zawodowych (europejskiej federacji przemysłowej IndustriaAll) przedstawione powyżej jest postrzegane przez większość organizacji pracodawców jako zbyt restrykcyjne, a sytuacja powinna być rozpatrywana indywidualnie.



INNE WYZWANIA: SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA I DEKARBONIZACJA, SZTUCZNA INTELIGENCJA, CYFRYZACJA, RÓWNE SZANSE

Sprawiedliwa transformacja i dekarbonizacja: praktyczne zalecenia dla specjalnych zespołów negocjacyjnych, ERZ, rad zakładowych w spółkach europejskich, Bruksela, 23 czerwca 2022 r.

- Opracuj własną strategię związkową
- Zaangażuj się w swojej firmie
- Prowadź rozmowy z kierownictwem

Internetowe opracowanie dobrych praktyk krajowych, sektorowych i zakładowych jest dostępne na stronie internetowej IndustriAll Europe.

Sprawdź tutaj: <https://justtransition.industrialall-europe.eu/>

Dobre praktyki

- Poproś o przekazanie raportu rocznego, w tym raportu zrównoważonego rozwoju oraz o dyskusję na jego temat z kierownictwem.
- Podczas (ponownego) negocjowania umowy o ERZ, dodaj dekarbonizację do listy tematów do informacji i konsultacji.
- Bądź krytyczny wobec otrzymywanych informacji i sygnalizuj próby zielonego kłamstwa (green washing).



Przykład

ERZ EDF

Sektor energetyczny

ERZ od 2001 r.

W 2021 r. preambuła umowy ERZ EDF została zmieniona w następujący sposób:

Sygnatariusze zobowiązują się do wdrożenia nowej deklaracji misji EDF "Raison d'être" w całej Grupie w całym obszarze działalności europejskiej, a także do przyczynienia się do jej budowy, w szczególności do monitorowania zaangażowania Grupy i jej europejskich spółek zależnych w walkę z ociepleniem klimatu, jego konsekwencjami dla działalności i miejsc pracy oraz do wspierania ambicji Umowy Społecznej Odpowiedzialności Biznesu Grupy EDF podpisanej jednogłośnie w dniu 19 czerwca 2018 r.

W tej perspektywie ERZ jest idealnym miejscem do analizy i wymiany poglądów na temat wyzwań i możliwości związanych z głównymi trendami występującymi w branży energetycznej, zarówno technologicznymi, jak i legislacyjnymi, w szczególności przepisami na szczeblu UE, w celu oceny ich wpływu ekonomicznego i pracowniczego na spółki zależne Grupy, a tym samym oceny zmian w środowisku, w którym Grupa wdraża swoją strategię.

W świetle wyzwań społecznych i pracowniczych związanych z transformacją energetyczną oraz wymogu sprawiedliwej transformacji zgodnie z Europejskim Zielonym Ładem i paryskim porozumieniem klimatycznym, ERZ musi być forum dialogu na temat transformacji zawodowej i kwestii rozwoju umiejętności związanych ze zmianami spowodowanymi transformacją energetyczną, zgodnie z wymogami sprawiedliwej transformacji.



Przykład

ERZ Domo Chemicals

Sektor chemiczny

ERZ od 1996 r.

Umowa o europejskiej radzie zakładowej, która została renegocjowana w 2021 r., zawiera wyraźne odniesienie do prawa do informacji i konsultacji w sprawie zielonej strategii firmy.

Art. 2.2 Informacje na temat ogólnego funkcjonowania Grupy
[...]

Informacje przekazywane do ERZ obejmują:

- strukturę Domo Chemicals i jej zarządzanie;
- sytuację ekonomiczną i finansową (np. raport roczny);
- rozwój działalności, w tym produkcji i sprzedaży;
- politykę bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska;
- społeczną odpowiedzialność biznesu (w tym kodeks postępowania) i zrównoważony rozwój;
- ogólne kierunki polityki społecznej Grupy i projekty w zakresie zasobów ludzkich.

Art. 2.3 Informacje i konsultacje w sprawach ponadnarodowych
[...]

Obejmuje to:

- znaczące zmiany w zakresie zatrudnienia;
- strategiczne inwestycje podejmowane na poziomie grupy lub obejmujące kilka krajów;
- znaczące zmiany dotyczące organizacji grupy;
- wprowadzenie nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych;
- transfery produkcji i technologii;
- fuzje, przejęcia, redukcje lub zamknięcia przedsiębiorstw lub zakładów, lub ich znaczących części, - zwolnienia grupowe;
- części planów zwolnień grupowych;
- ewolucja polityki bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska.



Przykład

ERZ Tata Steel Europe

Sektor metali podstawowych

ERZ od 2000 r.

Dyskusje na temat wpływu dekarbonizacji na strategię i działalność firmy trwają od kilku lat. Na wniosek ERZ Tata Steel Europe utworzono grupę roboczą ds. dekarbonizacji, która spotkała się po raz pierwszy w czerwcu 2021 roku. Składa się ona z 15 członków: 7 przedstawicieli firm, którzy przewodzą dekarbonizacji oraz 8 przedstawicieli związków zawodowych z Wielkiej Brytanii i Holandii. Zewnętrzny ekspert ekonomiczny, który regularnie wspiera ERZ, również bierze udział w pracach grupy roboczej ds. dekarbonizacji.

Grupa robocza ds. dekarbonizacji wspiera przejrzystą debatę, wymianę najlepszych praktyk i pomaga związkom zawodowym omawiać z kierownictwem scenariusze dekarbonizacji grupy Tata Steel w Europie, które opracowali samodzielnie.

Praktyczne zalecenia IndustriAll Europe dotyczące sztucznej inteligencji, Bruksela, 18 października 2022 r.

W ostatnich latach pojawiły się próby uregulowania rozwoju i wykorzystania sztucznej inteligencji. Na poziomie globalnym UNESCO przyjęło zalecenia dotyczące etyki sztucznej inteligencji (2021), podczas gdy OECD opracowała zasady dotyczące sztucznej inteligencji (2019), które koncentrują się na tym, w jaki sposób rządy i inne podmioty mogą kształtować podejście skoncentrowane na człowieku do godnej zaufania sztucznej inteligencji. Na szczęblu europejskim grupa ekspertów wysokiego szczebla ds. sztucznej inteligencji powołana przez Komisję Europejską wydała wytyczne etyczne dotyczące godnej zaufania sztucznej inteligencji (2019).



Dobre praktyki

Poproś o opracowanie mapy wszystkich systemów sztucznej inteligencji istniejących w przedsiębiorstwie lub mających zostać wdrożonych (Gdzie? Jakie systemy? Po co?).

Poproś kierownictwo o opracowanie oceny wpływu systemu sztucznej inteligencji, który ma zostać wprowadzony w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na prawa podstawowe (np. ryzyko dyskryminacji) i na zatrudnienie (np. liczba dotkniętych miejsc pracy, potrzeby w zakresie umiejętności).

Zaproponować kierownictwu utworzenie stanowiska księgowego ds. danych, którego obowiązkiem będzie kontrolowanie i coroczne raportowanie wykorzystania systemów sztucznej inteligencji, w sposób, w jaki księgowość kontroluje i raportuje sytuację finansową.

Nie czekając na ostateczne przyjęcie unijnej ustawy o sztucznej inteligencji, związki zawodowe, w tym przedstawiciele na szczeblu przedsiębiorstwa, powinny podjąć ofensywę w celu ukształtowania zgodnej z prawem, niedyskryminującej i sprawiedliwej sztucznej inteligencji w miejscu pracy, która będzie zgodna z następującymi zasadami:

- człowiek musi zawsze pozostać dowódcą i mieć pełną kontrolę. Zakres działań sztucznej inteligencji musi być jasno określony i przejrzysty, zarówno dla człowieka, jak i maszyny;
- adaptacyjność i tolerancja błędów muszą być jasno zdefiniowane;
- decyzje podejmowane przez algorytm muszą być przejrzyste i możliwe do zakwestionowania, w szczególności poprzez znaczące i stałe konsultacje z pracownikami;
- nie należy ustalać niezrozumiałych celów;
- sztuczna inteligencja musi pomagać w odciążaniu pracy ludzkiej. Musi wspomagać ludzką pracę, a nie ją zastępować;



- należy zapewnić miejsce na bardziej kreatywne zadania w bezpiecznym środowisku pracy;
- wszyscy pracownicy muszą posiadać odpowiednie umiejętności do pracy ze sztuczną inteligencją i należy opracować strategię przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, która zapewni wszystkim sprawiedliwą transformację cyfrową;
- kształtujemy cyfryzację w przedsiębiorstwach wielonarodowych, Zalecenia dla koordynatorów ERZ i rad zakładowych w spółkach europejskich oraz przedstawicieli pracowników w ERZ i SE, Bruksela, grudzień 2020 r.

Kryzys związany z COVID-19 jeszcze bardziej przyspieszył cyfryzację w naszych miejscach pracy: telepraca rozpowszechniła się w całej Europie, edukacja i szkolenia online zaczęły być powszechną praktyką, a wideokonferencje stopniowo stały się elementem naszego codziennego życia. Technologie cyfrowe nadal wspierają dystans społeczny w miejscu pracy, dzięki inteligentnemu osobistemu wyposażeniu ochronnemu, mobilnym urządzeniom cyfrowym do pracy zdalnej, zaawansowanym narzędziom do współpracy itp.

Cyfrowa transformacja naszych branż nie jest zjawiskiem nowym. Dokonuje się ona na naszych oczach. Jak uwydatnił również kryzys COVID-19, niesie ona ze sobą tyle samo możliwości, co zagrożeń.



Przykład

MERCK Euroforum

Przemysł farmaceutyczny

Przemysł farmaceutyczny

Zainspirowani wspólnym projektem IndustriAll Europe/ECEG (Europejska Grupa Pracodawców w Przemśle Chemicznym) dotyczącym transformacji cyfrowej w przemyśle chemicznym, w którym Merck aktywnie uczestniczył, zarząd i ERZ wspólnie postanowili umieścić ten temat w programie ERZ. Z okazji dorocznego spotkania w lipcu 2019 r. delegaci ERZ i przedstawiciele kierownictwa poświęcili czas na omówienie wpływu cyfryzacji w firmie Merck podczas czterech warsztatów. Rozważano potrzebę towarzyszenia transformacji poprzez politykę szkoleniową i zaangażowanie pracowników. Ekspert ds. cyfryzacji wsparł następnie dyskusję plenarną i wnioski. Od tego czasu trwają rozmowy na temat kontynuacji tej inicjatywy.

Przykład

ERZ SAFRAN

Sektor lotniczy i kosmiczny

ERZ od 2008 r.

Kilka lat temu firma SAFRAN przyjęła kompleksową strategię cyfrową o nazwie „Fabryka przyszłości”. Na początku 2010 roku grupa przyjęła pełną integrację technologii cyfrowych w swoich procesach produkcyjnych: rzeczywistość wirtualna, rzeczywistość rozszerzona, kobotyka, wytwarzanie addytywne, obróbka skrawaniem in-situ, badania nieniszczące, duże zbiory danych, ciągłość cyfrowa. ERZ Safran podjęła inicjatywę zlecenia zewnętrznym ekspertom przeprowadzenia badania na temat tego, w jaki sposób strategia „Fabryki przyszłości” jest wdrażana w różnych krajach. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2018 roku.



Przykład

ENGIE

Sektor energetyczny

ERZ od 2001 r. (wraz ze spółką założycielską Gaz de France)

W listopadzie 2019 r. Europejska Rada Zakładowa ENGIE i dyrektor generalny ENGIE podpisali wspólne oświadczenie w sprawie przewidywania i zarządzania społecznymi, ekonomicznymi i organizacyjnymi konsekwencjami cyfryzacji w firmie. Kierownictwo ENGIE i ERZ podkreślają potrzebę:

- oceny wpływu cyfryzacji na miejsca pracy i umiejętności oraz opracowania strategicznego planowania szkoleń;
- zapewnienia właściwej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym poprzez wdrożenie prawa do rozłączenia się;
- przestrzegania przepisów dotyczących ochrony danych pracowników;
- ochrona danych strategicznych i informacji wrażliwych;
- zaangażowanie w dialog społeczny w miejscu pracy w celu uniknięcia negatywnego wpływu cyfryzacji na warunki pracy.

Wspólne oświadczenie zostało osiągnięte po dwóch latach intensywnych działań grupy roboczej powołanej przez ERZ w celu oceny wpływu cyfryzacji na pracę i warunki pracy. W następstwie wspólnego oświadczenia, zarząd ENGIE i ERZ ogłosiły zamiar rozpoczęcia procesu negocjacji z Europejskimi Federacjami Związków Zawodowych w celu osiągnięcia Europejskiego Porozumienia Ramowego wstępnie planowanego na 2020 rok.



Praktyczne zalecenia dotyczące równych szans

Równość szans, różnorodność i niedyskryminacja, zalecenia dla koordynatorów i przedstawicieli pracowników w specjalnych zespołach negocjacyjnych, ERZ i spotkach europejskich, Bruksela, lipiec 2022 r.

IndustriAll Europe promuje równość, różnorodność i niedyskryminację na rzecz integracyjnych i bezpiecznych miejsc pracy dla wszystkich:

- równość polega na zapewnieniu wszystkim równych szans i unikaniu odmiennego traktowania lub dyskryminacji ze względu na ich cechy;
- różnorodność polega na uwzględnianiu różnic między ludźmi i grupami ludzi oraz nadawaniu tym różnicom pozytywnej wartości;
- zasada niedyskryminacji ma na celu zagwarantowanie, że prawa są wykonywane bez jakiegokolwiek dyskryminacji.

Zasady równości, różnorodności i niedyskryminacji są zapisane w Karcie Praw Podstawowych UE. Mają one zatem zastosowanie w całej UE i są egzekwowalne przed sądami.

KARTA PRAW PODSTAWOWYCH UE

Artykuł 20, Równość wobec prawa

Wszyscy są równi wobec prawa.

Artykuł 21, Niedyskryminacja

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

[...]



Artykuł 23, Równość kobiet i mężczyzn

Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

[...]

Artykuł 26, Integracja osób niepełnosprawnych

Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.

Dobre praktyki

- Poproś o otrzymanie raportu rocznego, w tym raportu zrównoważonego rozwoju/pozafinansowego, opublikowanego przez firmę oraz o dyskusję na jego temat z kierownictwem.
- Podczas (ponownego) negocjowania umowy o ERZ, dodaj politykę równych szans do listy tematów do informacji i konsultacji.
- Jeśli przedsiębiorstwo ma siedzibę w kraju, w którym obowiązują surowe wymogi dotyczące planów równościowych (np. w Hiszpanii lub Francji), należy zażądać przeprowadzenia podobnej analizy we wszystkich zakładach i krajach.

Przykład

ENGIE

Sektor energetyczny

ERZ od 2001 r. (wraz ze spółką założycielską Gaz de France)

W 2017 r. europejskie federacje związków zawodowych, IndustriAll Europe, EPSU i EFBWW, działając na podstawie mandatu europejskiej grupy negocjacyjnej związków zawodowych, podpisały europejskie porozumienie z zarządem Engie w sprawie **równości zawodowej kobiet i mężczyzn**. Europejskie porozumienie wykracza poza rekrutację, szkolenia i rozwój kariery zawodowej i dotyczy np. neutralnego pod względem płci urlopu rodzicielskiego lub równego wynagrodzenia za równoważne kwalifikacje i stanowiska. Zawiera postanowienia dotyczące zmiany postaw i zapobiegania molestowaniu seksualnemu i zachowaniom seksistowskim.



Przykład

ERZ SILGAN WHITE CAP

Sektor opakowań metalowych i plastikowych

ERZ od 2009 r.

Umowa o ERZ w Silgan White Cap stanowi (art. 3.1):

ERZ zostanie ustanowiona na szczeblu Centralnego Zarządu Silgan White Cap GmbH, a jej siedzibą będzie Hanower, Niemcy. ERZ składa się z pracowników przedsiębiorstwa, którzy zostali wybrani lub powołani ze swojego grona przez przedstawicieli pracowników lub, w przypadku ich braku, przez ogół pracowników zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową. Mężczyźni i kobiety powinni, w miarę możliwości, być reprezentowani w ERZ proporcjonalnie do ich liczby.

WNIOSKI

Jak wiadomo, obecnie trwają prace nad modyfikacją dyrektywy o ERZ. Impulsem do ich podjęcia były raporty, które pojawiły się w Parlamencie Europejskim (raport Gabrielle Bischof i Dennisa Radtke). Komisja Europejska uwzględniła oczekiwania wyrażone przez Parlament i rozpoczyna konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi. Prace mają na celu wzmocnienie instytucji ERZ (m.in. dostęp do drogi sądowej) oraz stworzenie skutecznego mechanizmu sankcji. Z tych powodów warto śledzić rozwój legislacji w obszarze ERZ.

Załącznik 1 - Stanowisko EKZZ i BusinessEurope w pierwszym etapie konsultacji

Kontekst - rozpoczęcie procesu dotyczącego potrzeby zmian w dyrektywie o ERZ

Niewątpliwie prawo do informacji i konsultacji jest silnie zakorzenione w prawie unijnym¹ i europejskim², jak i znajduje swoje odbicie w Europejskim filarze praw socjalnych.

¹ Art. 27 Karty Praw Podstawowych przewiduje: Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację we właściwym czasie, w przypadkach i na warunkach przewidzianych w prawie Unii oraz ustawodawstwach i praktykach krajowych.

² Art. 21 Europejskiej Karty Społecznej stanowi W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie Strony zobowiązują się podejmować lub popierać środki umożliwiające pracownikom lub ich przedstawicielom, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową:



. Nie ma tu miejsca na rozwijanie problematyki prawa pracowników do informacji i konsultacji w wymiarze indywidualnym czy zbiorowym. Podstawowe odniesienie w prawie wtórnym to Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Można postawić liczne pytania dotyczące prawa do informacji i konsultacji. Pierwsze pytanie brzmi, czy dyrektywa przewiduje indywidualne i/lub zbiorowe prawo do informacji i konsultacji? Nie jest jasne, czy informacja i konsultacja musi być lub może być zapewniona indywidualnemu pracownikowi (czy mamy do czynienia z „bezpośrednim”, czy „pośrednim” prawem do informacji i konsultacji). Powstaje także pytanie, czy państwa członkowskie muszą zapewnić jakiś mechanizm konsultacji w przypadku, gdy pracownicy nie ustanowią (nie wykażą przewidzianej prawem inicjatywy) organu przedstawicielskiego³. W tym miejscu należy przejść do instytucji europejskich rad zakładowych (dalej ERZ) – czyli prawa do informacji i konsultacji w wymiarze ponadnarodowym. Należy przedstawić także toczące się obecnie procesy w tym obszarze w UE.

a. regularne lub w stosownym czasie oraz w przystępny sposób, uzyskiwanie informacji o sytuacji gospodarczej i finansowej zatrudniającego ich przedsiębiorstwa, przy założeniu, że niektóre informacje, których ujawnienie mogłoby przynieść przedsiębiorstwu szkodę, mogą nie podlegać ujawnieniu lub będą ujawniane z zastrzeżeniem poufności;

b. oraz konsultowanie, we właściwym czasie, przewidywanych decyzji, które mogą istotnie wpłynąć na interesy pracowników, a zwłaszcza tych decyzji, których skutki mogą mieć poważny wpływ na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

³Należy zauważyć, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) uznał, że jeżeli ochrona przewidziana przez prawo UE (w tym konkretnym przypadku chodziło o zwolnienia grupowe) zależy od prawa do informacji i konsultacji pracowników poprzez ich przedstawicieli, państwo członkowskie narusza prawo UE, jeżeli nie ma efektywnej możliwości wyznaczenia przedstawicieli pracowników. Innymi słowy, takie wyznaczenie jest konieczne, aby mechanizm informacji i konsultacji był skuteczny. W niektórych krajach (na przykład w Belgii, Francji i Luksemburgu) tworzenie przez pracodawcę organów reprezentacji pracowników jest obowiązkowe z mocy prawa. W innych krajach jest to regulowane przez układy zbiorowe (np. Czechy, Dania, Szwecja). Jeszcze w innych krajach prawo określa progi (minimalną liczbę pracowników) wymagane do rozpoczęcia procedury prowadzącej do powołania organu przedstawicielskiego. Pytanie, które pojawiło się w 2011 r., ale nadal pozostaje aktualne, brzmi: czy dominujące obecnie w państwach członkowskich dobrowolne uprawnienia do reprezentacji są wystarczające do osiągnięcia celu wyrażonego w Dyrektywie. Powyższe uwagi służą sygnalizowaniu różnorodności modeli prawa do informacji i konsultacji w wymiarze krajowym.



W 2019 r. Parlament Europejski podjął decyzję o przygotowaniu dwóch sprawozdań z własnej inicjatywy w odniesieniu do zaangażowania pracowników na poziomie przedsiębiorstw jako sposobu wspierania demokracji w miejscu pracy, a w szczególności wzmocnienia funkcjonowania ERZ.

Pierwsze sprawozdanie to nielegislacyjne sprawozdanie w sprawie demokracji w miejscu pracy, opublikowane w grudniu 2021 r. (2021/2005 (INI))⁴. Obejmuje ono obszary informacji, konsultacji i partycypacji pracowników, związków zawodowych, rad zakładowych, a także niektóre aspekty prawa spółek i ładu korporacyjnego.

Drugie sprawozdanie to legislacyjne sprawozdanie z własnej inicjatywy w sprawie przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych (2019/2183 (INL)), które zostało przyjęte przez Parlament Europejski w dniu 2 lutego 2023 r. Ma ono na celu „wzmocnienie ERZ i ich zdolności do korzystania z prawa do informacji i konsultacji, a także zwiększenie liczby ERZ, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych systemów stosunków pracy w państwach członkowskich”. Dokument zawiera załącznik przedstawiający propozycje zmian legislacyjnych do przekształconej dyrektywy, w tym między innymi:

- szerszą koncepcję „spraw ponadnarodowych”, w odniesieniu do których powinny mieć miejsce informacje i konsultacje z ERZ;
- zmienioną definicję „konsultacji”, tj. wymóg, aby ERZ otrzymały uzasadnioną odpowiedź na swoją opinię przed przyjęciem decyzji przez kierownictwo, oraz zapewnienie, że opinia ta musi zostać uwzględniona przez kierownictwo;
- zobowiązanie państw członkowskich do zapewnienia możliwości złożenia wniosku o zabezpieczenie roszczeń w drodze nakazu sądowego, na mocy którego decyzja przedsiębiorstwa może zostać zawieszona w przypadku naruszenia wymogów dotyczących informacji i konsultacji, oraz do nałożenia sankcji finansowych w wysokości do 20 mln EUR lub 4% rocznego obrotu, a także wykluczenia z zamówień publicznych i dotacji;

⁴ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie demokracji w miejscu pracy: Europejskie ramy praw uczestnictwa pracowników i przegląd dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej



- zobowiązanie przedsiębiorstw do zapewnienia ERZ obiektywnych kryteriów określania, czy dana sprawa ma charakter poufny i na jaki okres, oraz zobowiązanie przedsiębiorstw do zapewnienia poufności informacji i konsultacji;
- bardziej rygorystyczne terminy na ustanowienie ERZ (do 18 miesięcy na wynegocjowanie porozumienia ustanawiającego ERZ);
- zniesienie wyłączenia przedsiębiorstw, które zawarły porozumienia przed wejściem w życie dyrektywy, z zakresu jej stosowania oraz objęcie zmienionymi przepisami przedsiębiorstw, które zawarły wszystkie rodzaje istniejących porozumień o informowaniu i konsultacjach.

W dniu 1 marca 2023 r. w odpowiedzi skierowanej do Parlamentu Europejskiego Komisja Europejska z zadowoleniem przyjęła rezolucję Parlamentu Europejskiego na podstawie art. 225 TFUE. Zgodnie ze zobowiązaniem politycznym podjętym przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w jej wytycznych politycznych w odniesieniu do rezolucji przyjętych przez Parlament Europejski na podstawie art. 225 TFUE, Komisja jest zobowiązana do przedstawiania wniosku ustawodawczego z pełnym poszanowaniem zasad proporcjonalności, pomocniczości i lepszego stanowienia prawa⁵. Jak wskazuje Komisja Europejska wnioski Parlamentu Europejskiego, w tym konkretne propozycje przedstawione w załączniku do rezolucji, zostaną ocenione w świetle zapewnienia pewności prawnej dla pracowników i pracodawców oraz ochrony i promowania zatrudnienia i działalności przemysłowej w UE.

⁵ Informacje uzupełniające:

Rozpoczęcie procesu konsultacji społecznych z europejskimi partnerami społecznymi

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2141

Podstawowe dane dotyczące ERZ w Unii Europejskiej

<https://www.ewcdb.eu/>

Stanowisko Parlamentu Europejskiego - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_EN.html

Ewaluacja Dyrektywy dokonana w 2018 r. - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=707&furtherNews=yes&newsId=9102>

10 postulatów EKZZ - <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>



Ocena ta obejmuje gromadzenie danych i dowodów oraz kompleksową ocenę problemów i czynników związanych z istniejącymi ERZ, a także kwestii podkreślonych w rezolucji Parlamentu. W swojej odpowiedzi Komisja poinformowała ponadto, że zgodnie z art. 154 TFUE rozpocznie dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi UE oraz że partnerzy społeczni mogą również podjąć decyzję o działaniu w drodze porozumień na mocy art. 155 TFUE. Wskazane działanie Komisji Europejskiej pozwala przejść do przedstawienia w pkt 2 Raportu Porównawczego poglądów z jednej strony unijnej reprezentacji pracowników w postaci Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych a z drugiej strony unijnej reprezentacji pracodawców w postaci BusinessEurope.

Stanowisko EKZZ oraz BusinessEurope wyrażone w pierwszej fazie konsultacji

Stanowisko BusinessEurope

W ocenie BusinessEurope (stanowisko z 25 maja 2023 r. wyrażone w pierwszej fazie konsultacji prowadzonej przez Komisję Europejską) filozofią leżącą u podstaw dyrektywy o ERZ jest i powinno pozostać zapewnienie partnerom społecznym na poziomie przedsiębiorstwa, którzy najlepiej znają swoją firmę, przestrzeni do negocjowania ustaleń odpowiadających ich sytuacji, a nie narzucanie wszystkim standardowego szablonu.

W ocenie BusinessEurope (stanowisko z 25 maja 2023 r. wyrażone w pierwszej fazie konsultacji prowadzonej przez Komisję Europejską) filozofią leżącą u podstaw dyrektywy o ERZ jest i powinno pozostać zapewnienie partnerom społecznym na poziomie przedsiębiorstwa, którzy najlepiej znają swoją firmę, przestrzeni do negocjowania ustaleń odpowiadających ich sytuacji, a nie narzucanie wszystkim standardowego szablonu.

BusinessEurope podkreśla, że najlepszym podejściem politycznym UE do dalszego postępu w praktyce ERZ jest zachęcanie i wspieranie praktyków ERZ, aby pomóc im w tworzeniu większej liczby ERZ w zakresie dyrektywy i poprawie praktyki istniejących. Organizacja podkreśla, że wiele federacji członkowskich i stowarzyszeń sektorowych na poziomie unijnym i krajowym będących członkami BusinessEurope już teraz zapewnia szerokie wsparcie swoim firmom członkowskim w tworzeniu i prowadzeniu ERZ. Obejmuje to przykładowo tworzenie przewodników które krok po kroku przedstawiają funkcjonowanie ERZ, podsumowują aktualne przepisy czy też formułują szczegółowe zalecenia.



W ocenie organizacji sprawozdanie Parlamentu Europejskiego przyjęte na posiedzeniu plenarnym PE w lutym 2023 r. nie uwzględniło realiów biznesowych. Ponadto, co ocenione jest negatywnie, Komisja Europejska postanowiła odpowiedzieć Parlamentowi Europejskiemu, otwierając drogę do konsultacji z partnerami społecznymi, co jest w dużej mierze sprzeczne z jej własnym sprawozdaniem z 2018 r., w którym podkreślono, że zdecydowana większość państw członkowskich dokonała prawidłowej transpozycji przekształconej (recast) dyrektywy w sprawie ERZ. Debata polityczna UE na temat ERZ powinna zatem dotyczyć tego, czy i w jaki sposób rewizja (recast) istniejącej dyrektywy w sprawie ERZ mogłaby doprowadzić do poprawy funkcjonowania ERZ z perspektywy zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników. Ponadto należy dokonać wyraźnego rozróżnienia między rolą prawa a rolą umowy w tworzeniu ERZ, tak aby partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstwa mieli swobodę, której potrzebują, aby dostosować swoje praktyki do zmieniającej się sytuacji przedsiębiorstwa.

Niestety, dokument konsultacyjny Komisji nie odnosi się do kwestii ważnych dla społeczności biznesowej, takich jak:

- stworzenie większej przestrzeni dla partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa do opracowania własnych rozwiązań w celu poprawy funkcjonowania ERZ w praktyce;
- poprawa sposobu, w jaki ERZ faktycznie działają, na przykład poprzez ponowne rozważenie niektórych ustaleń dotyczących posiedzeń ERZ określonych w dyrektywie w celu zapewnienia większej elastyczności przedsiębiorstwom i członkom ERZ, ograniczenia związanych z tym kosztów i dobrego wykorzystania możliwości stworzonych przez ulepszoną komunikację cyfrową.

BusinessEurope żałuje, że dokument konsultacyjny Komisji Europejskiej koncentruje się w dużej mierze na głównych obszarach poruszonych w raporcie Parlamentu Europejskiego. BusinessEurope jest głęboko zaniepokojony głównymi propozycjami Parlamentu Europejskiego, które jeszcze bardziej osłabiają konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw i zaszkodzą sprawnemu funkcjonowaniu ERZ.



Zamiast wspierać dialog społeczny oparty na zaufaniu, podejście Parlamentu Europejskiego stwarza znaczne ryzyko nakazów administracyjnych lub sądowych nakładanych na przedsiębiorstwa w celu zamrożenia lub opóźnienia procesu decyzyjnego, co prowadzi do nieproporcjonalnych kar, podważenia zaufania przedsiębiorstw do ERZ i podważenia roli partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa. W szczególności BusinessEurope podkreśla, że ramy regulacyjne dyrektywy przekształconej, oparte na art. 153 TFUE, nie pozwalają UE na instruowanie państw członkowskich w sprawie dokładnego poziomu sankcji, które mają być stosowane. Decyzja w tym zakresie powinna należeć do państw członkowskich zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami. Grzywny w wysokości proponowanej przez Parlament Europejski nie odegrają żadnej pozytywnej roli w stosunkach pracy i poważnie zaszkodzą współpracy i zaufaniu między partnerami społecznymi na poziomie przedsiębiorstwa oraz zwiększą ryzyko, że dialog społeczny stanie się pełen sprzeczności. W ocenie organizacji potencjalna rewizja dyrektywy w sprawie ERZ powinna stworzyć bezpieczną przystań dla istniejących wcześniej porozumień w sprawie ERZ (np. w szczególności porozumień sprzed wejścia w życie dyrektywy, o których mowa w art. 14 ust. 1 lit. a)) poprzez zapewnienie, że w przyszłości pozostaną one poza jej zakresem.

Wreszcie, jakość i koordynacja unijnych i krajowych procesów informacyjnych i konsultacyjnych zależy głównie od budowania środowiska zaufania, współpracy, pozytywnego nastawienia i zaangażowania. Ważne jest, aby zachować ducha dyrektywy z 1994 r. i nie dążyć do przekształcenia jej w organ współdecydujący, który nie odpowiada możliwemu modelowi zarządzania. Aby w praktyce poprawić funkcjonowanie ERZ w sposób, który szanuje autonomię partnerów społecznych na poziomie przedsiębiorstwa, BusinessEurope zachęca Komisję Europejską do przedstawienia alternatywnego podejścia do wniosku Parlamentu Europejskiego, w formie zalecenia Komisji lub wydania kodeksu postępowania.

Stanowisko Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych

EKZZ (stanowisko przyjęte i przekazane do Komisji Europejskiej 22 maja 2023 r.) pragnie podkreślić, że Parlament Europejski zachował właściwą równowagę w wyborze zagadnień, a jego wniosek koncentruje się z jednej strony na lepszym zdefiniowaniu praw zagwarantowanych w dyrektywie z 2009 r., a z drugiej strony na zapewnieniu ich skutecznego egzekwowania. Niestety, dokument konsultacyjny Komisji Europejskiej nie uwzględnia wszystkich tych ważnych punktów.



W praktyce stosowanie praw pracowników do informacji i konsultacji w ramach ERZ jest często nieadekwatne, spóźnione i pozbawione znaczenia. EKZZ domaga się skutecznego egzekwowania praw ERZ i uważa kwestie związane z właściwym egzekwowaniem i dostępem do wymiaru sprawiedliwości za bardzo istotne. Komisja Europejska słusznie podkreśla, że sankcje muszą być skuteczne i odstraszające. Rezolucja Parlamentu Europejskiego zgodziła się z tym i wezwała ERZ do korzystania z „prawa do wystąpienia do sądów krajowych lub innych właściwych organów z wnioskiem o wydanie wstępnego nakazu tymczasowego zawieszenia wykonania decyzji kierownictwa do czasu przeprowadzenia procedury informowania ERZ i konsultowania się z nią na odpowiednim szczeblu kierownictwa i reprezentacji oraz w sposób umożliwiający uzasadnioną odpowiedź ze strony kierownictwa zgodnie z tą dyrektywą”. EKZZ popiera apel o prawo do tymczasowego zawieszenia decyzji przedsiębiorstwa w przypadku naruszenia procedur informowania i konsultacji, a nawet unieważnienia decyzji przedsiębiorstwa w przypadku powtarzających się naruszeń, z prerogatywą krajowych związków zawodowych. Doświadczenia państw członkowskich, które wdrożyły taki system, wyraźnie pokazują, że sam efekt odstraszający jest wystarczający, aby skłonić przedsiębiorstwa do przestrzegania przepisów.

Ponadto pojawia się kwestia kar finansowych. Sprawozdanie oceniające Komisji z 2018 r. wykazało już, że w większości państw członkowskich przedsiębiorstwa wielonarodowe ponoszą maksymalne grzywny w wysokości kilku tysięcy euro. W Niemczech, państwie członkowskim z największą liczbą ERZ, maksymalna grzywna wynosi 15 000 euro. Tak niskie kary nie są skuteczne i odstraszające, a wręcz mogą być postrzegane jako zachęta do lekceważenia praw ERZ. EKZZ popiera stanowisko Parlamentu Europejskiego, aby zapewnić kary w odniesieniu do obrotów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw. Inspirując się RODO, Parlament Europejski wzywa do nakładania kar w wysokości do 2% globalnego obrotu. EKZZ uważa te kary za odstraszające.

Jednak najlepsze sankcje są nieskuteczne, jeśli droga powoda do sądu jest niemożliwa lub utrudniona. Komisja odnotowała już w swoim sprawozdaniu z oceny za 2018 r. ogólne słabości istniejących środków umożliwiających ERZ egzekwowanie swoich praw. EKZZ ubolewa, że



w tamtym czasie Komisja postanowiła nie podejmować działań pomimo wyraźnych dowodów przedstawionych Komisji między innymi przez EKZZ. EKZZ kwestionuje w dokumencie konsultacyjnym Komisji fakt, że poziom sporów sądowych był niski, nie odnosząc się jednocześnie do wielu przeszkód, z którymi ERZ muszą się zmierzyć, aby uzyskać dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Opierając się na wiarygodnych dowodach naukowych, EKZZ wykazała już, że niski poziom sporów sądowych wynika z licznych przeszkód stawianych ERZ, które de facto doprowadziły do braku skutecznego dostępu ERZ do wymiaru sprawiedliwości. EKZZ i jej podmioty stowarzyszone wielokrotnie zgłaszały Komisji rażące przypadki naruszenia praw ERZ od czasu wejścia w życie Dyrektywy przekształcającej (np. w Caterpillar, ArcelorMittal, Nokia, Legrand, Whirlpool, GKN, Honda, Nissan itp.) Jeśli sprawy te nie przełożyły się na postępowania sądowe, to właśnie z powodu wyzwania, jakim zbyt często pozostaje wniesienie sprawy do sądu. Z tych powodów EKZZ uważa, że należy podjąć działania w celu rozwiązania problemu braku skutecznego dostępu ERZ do wymiaru sprawiedliwości i przypomina, że Parlament Europejski słusznie wzywa Komisję jako strażnika traktatów do zapewnienia ERZ skutecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Obejmuje to między innymi uznanie osobowości prawnej ERZ, potrzebę centralnego zarządzania w celu zapewnienia niezbędnego wsparcia finansowego dla postępowań sądowych.

Komisja prawidłowo identyfikuje definicję „konsultacji” jako kolejną kwestię, którą należy się zająć. EKZZ popiera stanowisko Parlamentu Europejskiego, który zauważył, że: „terminowość konsultacji pozostaje kwestią, w której opinia przedstawicieli pracowników może być wymagana lub dostarczona w momencie, w którym nie można podjąć żadnych znaczących rozważań lub gdy decyzja kierownictwa w sprawie proponowanego środka została już podjęta”. Obserwacja ta jest poparta badaniami naukowymi przeprowadzonymi przez ETUI oraz skargami składanymi przez ERZ do EKZZ i europejskich federacji branżowych.

EKZZ podkreśla, że informacje i konsultacje muszą stanowić integralną część procesu decyzyjnego przedsiębiorstwa na wszystkich poziomach: lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Zanim kierownictwo podejmie ostateczną decyzję, międzynarodowy proces informowania i konsultacji musi zostać prawidłowo przeprowadzony i zakończony.



W związku z tym znaczące konsultacje muszą odbywać się w odpowiednim czasie, aby ERZ miała wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie dogłębnej oceny dostarczonych informacji, w tym w razie potrzeby przy wsparciu ekspertów, a także na konsultacje z krajowymi i regionalnymi przedstawicielami pracowników w celu uzyskania świadomej opinii. Wystarczający czas i zasoby są również potrzebne do przygotowania opinii ERZ w zależności od potencjalnego wpływu planowanego środka. Opinia powinna zostać uwzględniona przez kierownictwo, a ERZ powinna otrzymać uzasadnioną odpowiedź przed podjęciem ostatecznej decyzji. Obecne przepisy dyrektywy nie zapewniają wystarczającej jasności prawnej w odniesieniu do tych zasadniczych kroków i muszą zostać wzmocnione w celu odzwierciedlenia tej zasady. EKZZ podkreśla, że propozycja Parlamentu Europejskiego dotycząca zmiany art. 2 dyrektywy 2009/38/WE jest realnym sposobem na wzmocnienie procedury konsultacji.

Pojęcie „ponadnarodowego charakteru sprawy” wymaga wyjaśnienia. Obecna dyrektywa zawiera już kompleksową definicję w motywach 12 i 16: „Odpowiednie przepisy muszą zostać przyjęte celem zapewnienia właściwego informowania pracowników (...) w przypadku gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym państwie członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni”. (Motyw 12 Dyrektywy 2009/38/WE) i dalej: „Przy określaniu ponadnarodowego charakteru podnoszonej kwestii należy uwzględnić zarówno zakres możliwych skutków tej kwestii, jak i wymagany poziom kierownictwa i organów reprezentujących. W tym celu za kwestie ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw lub co najmniej dwóch państw członkowskich. Obejmuje to kwestie, które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych skutków lub które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi”. (Motyw 16 Dyrektywy 2009/38/WE). Jednak nie wszystkie państwa członkowskie dokonały transpozycji motywów do prawa krajowego i w przeciwieństwie do tego, co opisano w dokumencie konsultacyjnym Komisji, motywy nie są odczytywane razem z art. 1 ust. 3 i 4. Praktyka pokazuje, że często dochodzi do sporów z centralnym kierownictwem na temat sposobu definiowania ponadnarodowego charakteru. EKZZ proponuje zatem, zgodnie z wnioskiem Parlamentu Europejskiego, skonsolidowanie i włączenie postanowień motywów do głównej części



dyrektywy. Zapewniłoby to jasność prawną w interesie zarówno kierownictwa, jak i pracowników. Musi istnieć egzekwowalne, kompleksowe prawo ERZ do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych w całym procesie decyzyjnym, a także należy zapewnić pewność prawną.

EKZZ zdecydowanie podkreśla znaczenie zagwarantowania dostępu do wiedzy uznanych organizacji związkowych, nie tylko dla specjalnego zespołu negocjacyjnego, ale także dla ERZ w jej codziennej pracy. Opierając się na najdokładniejszej wiedzy na temat branży, sektora i kwestii ponadnarodowych, a także dogłębnym zrozumieniu funkcjonowania ERZ, europejskie i krajowe związki zawodowe zapewniają cenną i dokładną wiedzę specjalistyczną, w tym porady prawne, w stosownych przypadkach. Mimo że obecna dyrektywa przewiduje możliwość powoływania ekspertów przez ERZ i wyraźnie odnosi się do przedstawicieli związków zawodowych jako możliwych ekspertów dla specjalnego zespołu negocjacyjnego, większość państw członkowskich ogranicza tę możliwość tylko do jednego eksperta, zgodnie z odniesieniem w wymaganiach pomocniczych. W praktyce bardzo często oznacza to, że przedstawiciele związków zawodowych są po prostu wykluczeni z udziału w jakimkolwiek posiedzeniu specjalnego zespołu negocjacyjnego lub ERZ.

EKZZ wyraziło ubolewanie, że dokument konsultacyjny Komisji Europejskiej nie analizuje szczegółowo pozycji przedstawicieli związków zawodowych i zajmuje się nimi jedynie w ramach innych kwestii.



Effective and
well-functioning EWCs
in post – Covid era



Co-funded by
the European Union

„Finansowane przez Unię Europejską. Jednak punkty widzenia i wyrażone opinie należą wyłącznie do autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ udzielający pomocy nie mogą być przedmiotem ich odpowiedzialności.”



INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS



WIELKA WSPÓŁNOTA EUROPEJSKA
EUROPEAN UNION

