



Biuletyn informacyjny 1

6 maja 2008

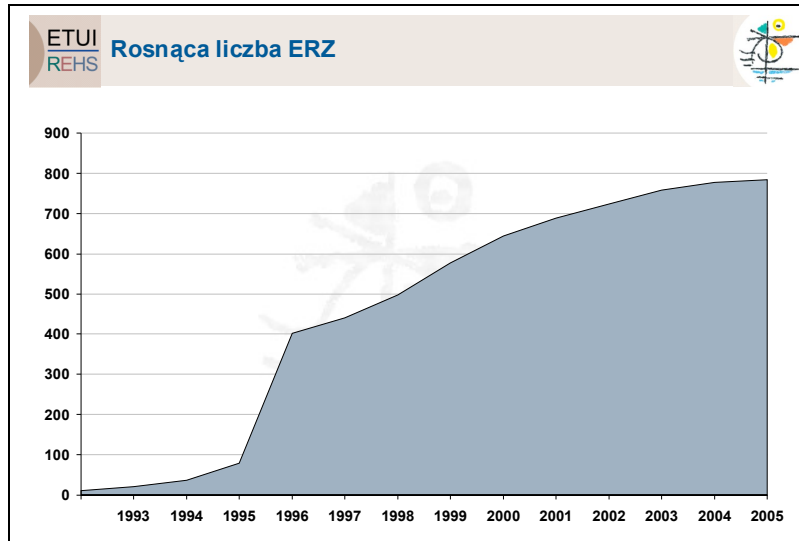
Czym są Europejskie Rady zakładowe?

Rozwój Unii Europejskiej sprawił, że wiele dużych przedsiębiorstw międzynarodowych w coraz większym stopniu rozwija działalność na skalę europejską. Znoszenie barier handlowych i harmonizacja standardów rozpoczęły erę, w której wszystkimi dobrami, w tym pracą i pieniędzmi, można obracać w UE dużo łatwiej, z czego duże przedsiębiorstwa naturalnie korzystają. Jedną z konsekwencji tego stanu rzeczy jest podejmowanie przez zarządy centralne przedsiębiorstw na szczeblu europejskim coraz większej liczby decyzji mających często konsekwencje w innych krajach i znacząco wpływających na życie zawodowe (a tym samym na ich przyszłość) rosnącej liczby pracowników międzynarodowych przedsiębiorstw.

Dopóki nie powstały Europejskie Rady Zakładowe większość pracowników znajdujących się w opisanej wyżej sytuacji nie miała realnych możliwości komunikacji z zarządem centralnym, który decydował o ich przyszłości. Dlatego też, podczas gdy przedsiębiorstwa rozwijały nowe strategie o europejskim zasięgu pozwalające im korzystać z dobrodziejstw działalności w ramach UE, pracownicy, którzy odczuwali skutki tych zmian, nie mieli jednocześnie narzędzi pozwalających komunikować swoje potrzeby i utrzymywać kontakt z kierownictwem centralnym.

Równowaga interesów

Powyższa sytuacja była problematyczna, gdyż w przypadku jej nieuregulowania oznaczałoby to, że UE nie jest w stanie ustanowić równowagi pomiędzy interesami korporacji międzynarodowych a interesami zwykłych europejskich pracowników zatrudnianych przez te przedsiębiorstwa. Pod koniec lat '80 zarządy centralne niektórych przedsiębiorstw międzynarodowych zaczęły dostrzegać problemy wynikające z braku istnienia kanałów umożliwiających wymianę informacji i konsultacje z pracownikami na szczeblu europejskim. Przy braku tych kanałów wzajemnej komunikacji opartych na zaufaniu oraz bez przejrzystych zasad informowania, powstające plotki odnośnie procesów restrukturyzacyjnych

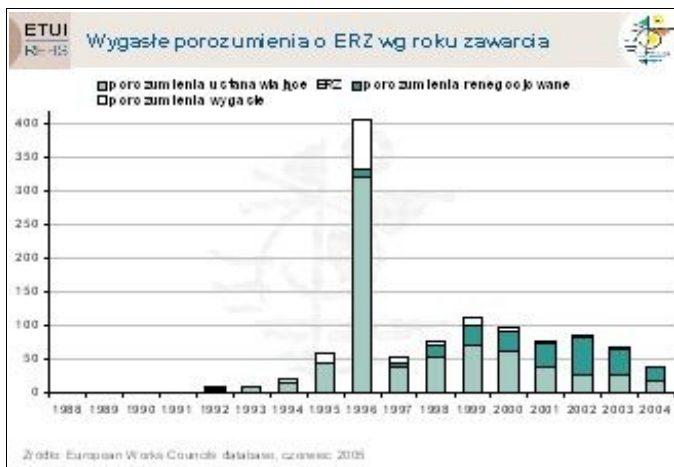


budziły wiele obaw wśród pracowników w różnych krajach powodując liczne problemy dla samych przedsiębiorstw.

Czemu służą Europejskie Rady Zakładowe?

Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) zostały ustanowione by zaradzić tym problemom. Zostały powołane aby:

- dać przedstawicielom wszystkich europejskich pracowników bezpośredni kanał komunikacji z kierownictwem najwyższego szczebla, bez względu na to, z jakiego kraju pochodzą;
- zagwarantować, że wszystkim pracownikom przekazywane są te same informacje, w tym samym czasie na temat międzynarodowych strategii i planów;
- dać przedstawicielom pracowników w związkach zawodowych i przedstawicielom pracowników szczebla narodowego możliwości konsultacji w swoim gronie oraz wypracowania wspólnej odpowiedzi na europejskie plany swoich pracodawców, które mogliby przedstawić centralnemu zarządowi zanim te projekty zostaną wprowadzone w życie.



Niemniej, niektórym nigdy nie udało się nawet dobrze rozpocząć działalności. W wielu przypadkach, gdzie ERZ nie działają tak, jak powinny, przyczyną są mankamenty dyrektywy.

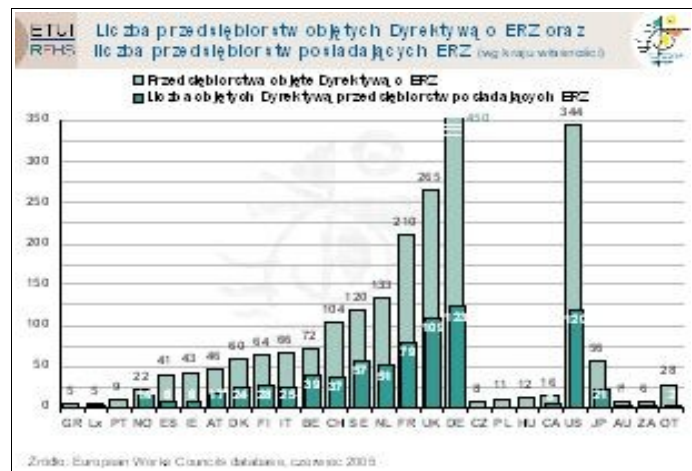
Co mówią pracownicy

“W ostatnich latach Europejskie Rady Zakładowe stały się istotną instytucją w ramach tzw. europejskiego modelu socjalnego. Istnieje duża szansa na dalszą poprawę efektywności ERZ poprzez rewizję Dyrektywy 94/45/EC. W obliczu trwającej globalizacji takie wzmocnienie uczestnictwa pracowników jest pilnie potrzebne, aby zapobiec sytuacji, w której pracownicy staną się przegranymi w tym procesie.”

Bob Welham, przewodniczący ERZ, Akzo Nobel, w liście do Komisarza UE Vladimira Spidla,

Czym jest Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych?

Dyrektywa o ERZ (94/45/EC) jest unijnym aktem prawnym zobowiązującym rządy wszystkich państw członkowskich UE do ustanowienia prawa nadającego pracownikom uprawnienia do ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Dyrektywa ta, przyjęta w 1994 r., stanowi, że ERZ powinny zostać powołane do życia na drodze negocjacji pomiędzy przedstawicielami pracowników i zarządem centralnym przedsiębiorstw. Dyrektywa określa także, które przedsiębiorstwa zobowiązane są do jej stosowania, jak powinny być prowadzone negocjacje, jakie są minimalne standardy stosowane w negocjowanych porozumieniach, a także, zasady (tzw. wymogi pomocnicze), na których opierać się będzie ERZ w przypadku braku porozumienia pomiędzy przedstawicielami pracowników a zarządem (po trzech latach bezowocnych negocjacji).



Dotychczasowe osiągnięcia

Pod wieloma względami Dyrektywę o ERZ można uznać za sukces. Obecnie, w ponad ponad 800 przedsiębiorstwach międzynarodowych funkcjonują ERZ reprezentując ponad 14 milionów europejskich pracowników. Prawie wszystkie spośród tych ERZ powstały w oparciu o indywidualnie wynegocjowane porozumienia i dlatego różnią się nieznacznie między sobą. Niektóre z ERZ, zgodnie z oczekiwaniami, działają efektywnie umożliwiając faktyczny i wydajny przepływ informacji i konsultacje na szczeblu europejskim.

listopad 2007.

Przydatne adresy:

Strona internetowa EKZZ: <http://www.etuc.org/>

EIZZ baza danych ERZ: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) baza danych: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Dalszych informacji udziela:

Patricia Grillo, Kierownik Działu Prasowego i Komunikacji

Tel. +32 (0)2 2240430, KOM: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org