



Europejskie Rady Zakładowe: ich rola w kwestii BHP oraz antycypacji zmian

Sieć Wi-Fi: International Auditorium
Hasło: brussels

WPROWADZENIE

I. Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) jako siła napędowa poprawy warunków pracy i BHP

Na przestrzeni ostatnich kilku lat kwestie związane z warunkami pracy oraz BHP stały się jednym z głównych priorytetów działań związków zawodowych. Do niedawna Komisja znacząco zwiększała liczbę dyrektyw oraz środków zachęty dotyczących tego tematu, takich jak dyrektywa ramowa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Ta dyrektywa została transponowana do prawa krajowego państw członkowskich. Mówi ona w szczególności o tym, że pracodawcy mają obowiązek oceny ryzyka zawodowego w miejscu pracy oraz konsultowania się z pracownikami w sprawie wszystkich kwestii dotyczących BHP w miejscu pracy.

Obecnie w większości państw członkowskich wymaga się od pracodawców zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska i warunków pracy. Niedawne badania¹ przeprowadzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) pokazało, że zobowiązanie prawne wprowadzone przez dyrektywę ramową pozostaje jedną z głównych sił napędowych skłaniających kierowników w firmach do zaangażowania się w sprawy BHP i warunków pracy dla pracowników. **Kolejnym ważnym impulsem do podjęcia działań zapobiegających ryzyku zawodowemu jest aktywność związków zawodowych, a zwłaszcza organów reprezentujących pracowników, w sprawach dotyczących warunków pracy oraz BHP.**

Obecnie przedstawiciele pracowników coraz częściej wzywa się do tego, aby w swoich międzynarodowych działaniach skupili się na kwestiach związanych z pracą. **Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) są obecnie strategicznym miejscem dialogu społecznego w firmach międzynarodowych.** Europejskie organy związkowe zdecydowanie zalecają włączenie kwestii związanych z pracą do działań ERZ oraz europejskich organów sektorowego dialogu społecznego. Niezbędna jest możliwość połączenia spraw BHP z innymi drażliwymi problemami, z którymi mierzą się firmy.

¹ ESENER. *Surveying Europe's enterprises*". Prezentacja przedstawiona przez organizację EU-OSHA na konferencji ETUC w ramach projektu „Safety Reps” (Budapeszt, 22-23 maja 2013 r.).

Dojrzałość ERZ zwykle wykształca się przy tworzeniu **dobrych praktyk** dotyczących tego tematu. W tym zakresie możemy zauważyć trzy kwestie, które wywołują zainteresowanie partnerów społecznych w odniesieniu do działań na rzecz BHP i warunków pracy w ramach ERZ.

1. ROSNĄCE ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAANGAŻOWANIE SIĘ ERZ W SPRAWY BHP

Świadomość znaczenia tych spraw oraz ich konsekwencji dla wyników firmy zwiększyła się na przestrzeni ostatnich kilku lat. Przykładowo świadomość partnerów społecznych zwiększyła dyrektywa z 2004 roku w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi. Instytucje badawcze, zwłaszcza EU-OSHA i Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound, Dublin) na szczeblu europejskim, również zainwestowały w promowanie świadomości spraw związanych z kwestiami BHP, ich wpływem oraz źródłami.

W ciągu ostatnich kilku dziesięcioleci duża liczba aktów prawnych, działań zapobiegawczych, nowych technologii i innowacji w organizacji pracy wpłynęła na znaczną poprawę w kwestiach BHP i warunków pracy dla pracowników. Mimo to w obecnym świecie pracy wciąż istnieje mnóstwo ryzyk zawodowych, zarówno fizycznych jak i umysłowych, biorąc pod uwagę zagrożenia związane z intensyfikacją pracy, negatywnym wpływem nowych technologii, starzeniem się populacji pracowników oraz wydłużeniem życia zawodowego. Dodatkowo partnerzy społeczni odgrywają większą rolę, ponieważ Komisja Europejska obecnie demontuje europejską politykę dotyczącą zdrowia w miejscu pracy. **Co roku ponad 4000 pracowników ulega wypadkowi w pracy, a ponad trzy miliony uczestniczą w poważnym wypadku, który powoduje ponad trzydniową nieobecność w pracy². W sumie 24,2% pracowników uważa, że ich praca stanowi zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa, a 25% sądzi, że miała ona głównie negatywny wpływ na ich zdrowie³.**

Wpływ warunków pracy na zdrowie coraz częściej stanowi centralny punkt rozmów w ramach ERZ. Na przykład w przypadku wielu umów w sprawie ERZ ustanowiono grupy robocze w celu rozwiązania konkretnych problemów związanych z BHP i warunkami pracy. Kwestie BHP są obecnie tematem negocjacji w Arcelor Mittal i GDF SUEZ.

2 Europejskie statystyki w zakresie wypadków przy pracy (ESAW), 2011.

3 Europejskie badanie warunków pracy (EWCS), 2010.

2. KORZYŚCI Z MIĘDZYNARODOWEJ WYMIANY DOŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

W ramach ERZ, wymiana doświadczeń w zakresie tematów związanych z pracą, które dotyczą wszystkich uczestników, znacząco poprawia jakość dialogu. **Dowiedziano na przykład, że wymiany doświadczeń dotyczących warunków pracy i wykonywania czynności zawodowych pozwalają wypracować lepszy konsensus niż te dotyczące kwestii wynagrodzenia i zatrudnienia w różnych krajach. Ponadto omawianie warunków pracy i zagrożeń dla zdrowia (np. hałasu, stosunków pracy, narzędzi roboczych) jednoczy członków ERZ. Rozwiązywanie takich problemów pozwala wznieść się ponad podziały (takie jak wielkość zakładu, sytuacja gospodarcza, specyficzne uwarunkowania regionalne i krajowe, kultura dialogu społecznego) oraz zidentyfikować typowe problematyczne sytuacje.** W rezultacie sprawy związane z warunkami pracy, zdrowiem i bezpieczeństwem często stanowią temat dialogu w ramach umów ustanawiających. Pomogliśmy na przykład **ERZ we France Telecom/Orange w przeprowadzeniu badania na temat psychospołecznych czynników ryzyka wśród wszystkich pracowników spółki (w 16 krajach Europy).** Wraz z grupą roboczą sporządzono kwestionariusz oceny i rozpowszechniono wyniki badania. Następnie zorganizowano spotkanie z kierownikami krajowych oddziałów spółki w celu ogłoszenia konkretnych wyników dla poszczególnych państw. Prace te będą kontynuowane w negocjacjach na szczeblu krajowym.

3. ZDOLNOŚĆ DO WYPRACOWANIA KONKRETNYCH, WSPÓLNYCH WYNIKÓW, UŻYTECZNYCH Z PUNKTU WIDZENIA DZIAŁALNOŚCI

Lepsze warunki pracy wydają się być priorytetem w badaniach ankietowych, w których pracownicy pytani są o oczekiwania wobec związków zawodowych. Istnieje wyraźny mandat do podjęcia działań w tym zakresie: **jak możemy bowiem mówić o obronie praw pracowniczych bez zaspokojenia podstawowej potrzeby ochrony życia i zdrowia?** Ponadto ta kwestia dotyczy wszystkich zatrudnionych, tak pracowników jak i osoby na stanowiskach kierowniczych.

Kierownictwo może co prawda przedłożyć do wglądu ERZ ocenę sytuacji dotyczącej warunków pracy oraz BHP w poszczególnych europejskich oddziałach spółki, jednak wyniki takiego raportu mogą nie odzwierciedlać rzeczywistej sytuacji zastanej przez przedstawicieli pracowników z ERZ. W związku z tym istnieje możliwość przeprowadzenia konkretnej analizy zbiorczej i zaplanowanie strategii działania. Ustalenie i potwierdzenie rzeczywistej sytuacji pracowników może ułatwić wprowadzenie działań operacyjnych, opartych na porównaniach i wymianie doświadczeń w ramach ERZ. W projekcie uruchomionym przez UNI Europa, federację związków zawodowych,

wsparliśmy na przykład siedem ERZ z tego samego sektora. Partnerzy społeczni byli w stanie przeanalizować wyzwania poprzez wypełnienie kwestionariusza, zorganizowanie wspólnej sesji oraz wizyt w firmie. Przekazane zostały informacje o działaniach mających na celu zapobieganie ryzyku zawodowemu (np. wysoka temperatura lub hałas), które zostały już z powodzeniem wprowadzone w danym zakładzie, co pozwoliło zastosować analogiczne działania w innych zakładach borykających się z podobnymi problemami. W ramach ERZ kierownictwo firmy regularnie weryfikuje proces wprowadzania działań zapobiegawczych.

W innym scenariuszu poważny wypadek, mający miejsce w jednym z krajów reprezentowanych w ERZ, może doprowadzić do przeprowadzenia analizy warunków pracy i mechanizmów zapobiegawczych w zakładach w innych krajach. W ten sposób ERZ mogą przyczynić się do zmniejszenia liczby wypadków i zapewnienia międzynarodowego monitorowania sytuacji w firmach. W tym kontekście można przywołać przypadek ERZ w firmie Michelin, która dążyła do wprowadzenia systemu przekrojowego w firmie w celu monitorowania przez ERZ wypadków przy pracy i mechanizmów zapobiegawczych we wszystkich zakładach.

4. PODSUMOWANIE

ERZ osiągnęły obecnie pewien poziom dojrzałości jako organy przedstawicielskie, co pozwala im podjąć bardziej zaawansowane działania niż samo stosowanie dyrektyw. Aktywna postawa ERZ, których przedstawiciele zajmują się kwestiami zdrowia i bezpieczeństwa, może zapewnić pracownikom prawdziwą ochronę i zadbać o rutynowe przestrzeganie przepisów w firmach, które czasem przestrzegają ich tylko oficjalnie. Działania Europejskich Rad Zakładowych to dobry sposób rozwiązywania problemów związanych z warunkami pracy i BHP:

- Międzynarodowa wymiana doświadczeń partnerów społecznych dotyczących kwestii związanych z pracą jest łatwiejsza, ponieważ poruszane kwestie często prowadzą do osiągnięcia konsensusu.
- Aktywność ERZ w tych obszarach ułatwia pracownikom dokładne zrozumienie tych działań, ponieważ są one oparte na konkretnych praktykach zawodowych.
- Wymiana dobrych praktyk pozwala zwiększyć wsparcie ze strony ERZ jako całości.
- Porównanie do lepszej sytuacji w innych zakładach może skłonić pracodawców do podjęcia działań.

*Jean-Jacques Paris i Liesbeth Van Criekingen
(ConsultingEuropa/SECAFI)*

II. Restrukturyzacja, antycypacja zmian i kryzys

Restrukturyzacja w ramach przedsiębiorstwa i sektora stanowi stały element życia gospodarczego, co spowodowane jest postępowaniem technologicznym i innowacjami, a także zmianami społecznymi i politycznymi mającymi wpływ na dany rynek pracy i politykę społeczną. Mimo że Unia Europejska od zawsze przechodziła etapy przyspieszonej restrukturyzacji w określonych sektorach (takich jak stal czy tekstylia) lub gospodarkach narodowych (np. proces transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej), procesy restrukturyzacyjne zachodzące po kryzysie z roku 2008 mają inny charakter.

Znaczenie mają tutaj szczególnie dwa aspekty: po pierwsze, kryzys z 2008 roku gwałtownie zakończył okres równomiernego wzrostu zatrudnienia netto. Między rokiem 2002 a 2008 zatrudnienie w krajach UE27 wzrosło o 14,2 miliona miejsc pracy, przy czym większość z nich pojawiła się w sektorze usług, którego udział w ogólnym zatrudnieniu wzrósł z 67% do 72%. W tym okresie wzrost zatrudnienia w innych sektorach był w stanie zrównoważyć utratę miejsc pracy w przemyśle i rolnictwie. Już przed rokiem 2008 w przemyśle ubyło pięć milionów miejsc pracy. Jednak zgodnie z danymi Eurostatu, kryzys z 2008 roku szczególnie mocno uderzył w przemysł i do końca 2012 zniknęło kolejne 6 milionów miejsc pracy.

Drugi aspekt restrukturyzacji po kryzysie martwi jeszcze bardziej, ponieważ ma on przede wszystkim charakter krajowy: kryzys z roku 2008 zakończył stosunkowo długi okres tworzenia miejsc pracy (w ujęciu netto) i doprowadził do radykalnego i stałego wzrostu bezrobocia, który nadal ma miejsce we wszystkich państwach członkowskich UE oprócz Niemiec. W wyniku cięć budżetowych dysproporcje pomiędzy rynkami pracy w państwach unijnych osiągnęły niespotykaną dotąd skalę od czasu powstania Unii Europejskiej w 1993 roku: w 1994 roku średnia stopa bezrobocia w krajach unijnych wyniosła 10,7%, przy czym najniższe zanotowano w Austrii (3,8%), a najwyższe w Hiszpanii (22%). W 2013 roku średnia stopa bezrobocia w UE wyniosła 11%, natomiast przepaść dzieląca kraj o najniższym stopie bezrobocia (4,9% w Austrii) od krajów o najwyższym poziomie bezrobocia (27,5% w Grecji i 26,1% w Hiszpanii) znacząco się zwiększyła. Kryzys bezrobocia przybiera najbardziej dramatyczną postać w tych krajach, które były głównymi ofiarami/celami programów „reform strukturalnych” trojki po roku 2009/2010, tj. w Grecji, Hiszpanii i Portugalii.

1. CZY CZEKA NAS ZANIK EUROPY SOCJALNEJ?

Koncentrując ogromne wydatki na ratowaniu sektora finansowego przed konsekwencjami ich własnych błędów i „reformach strukturalnych”, polegających na cięciach wydatków publicznych, prywatyzacji, zmniejszeniu pensji i świadczeń socjalnych oraz osłabieniu rokowań zbiorowych i

stabilizacji zatrudnienia, Europa przyjęła taki sposób zarządzania gospodarką i polityką monetarną, który traktuje postęp społeczny i osiągnięcia przeszłości jako luksusowy dodatek, który coraz bardziej przeszkadza w koniecznym przywróceniu konkurencyjności.

Przez skupianie się wyłącznie na oszczędnościach budżetowych i naleganie na to, by niekonkurencyjne państwa same ponosiły wszystkie koszty ponownego dostosowania, obserwujemy obecnie **rozmontowywanie** i zanik „Europy socjalnej” na dużą skalę, a wraz z nim odchodzenie od modelu, który miał wyróżniać UE od innych regionów świata. W kwestii zarządzania restrukturyzacją na poziomie przedsiębiorstwa i szerszym, ten model lub wymiar socjalny przekłada się na takie pojęcia jak partycypacja pracowników, dialog społeczny, proaktywna polityka rynku pracy, a także minimalne unijne standardy i ramy prawne dotyczące informacji, konsultacji oraz innych praw pracowniczych w sytuacji restrukturyzacji w firmie. Nie udało się jednak, głównie ze względu na brak woli politycznej, przygotować ram prawnych w odpowiedzi na nadchodzącą restrukturyzację i zarządzanie zmianami w sposób zrównoważony i odpowiedzialny społecznie, tak jak chciał tego Parlament Europejski. Zamiast wprowadzenia proaktywnych unijnych ram prawnych ułatwiających przejście przez procesy restrukturyzacji, pod koniec 2013 roku Komisja Europejska wydała dokument „*Quality Framework for Restructuring and Anticipation of Change*” (Ramy jakościowe dla restrukturyzacji i antycypacji zmian, QFR), składający się głównie ze zbioru ogólnych zasad i zaleceń, do wdrożenia przez wszystkie zainteresowane podmioty na zasadzie dobrowolności⁴. Jednak nie tylko dobrowolny charakter dokumentu QFR wzbudza poważne wątpliwości i sceptycyzm co do konkretnego wpływu tej inicjatywy. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i jej organizacje członkowskie mają świadomość wad obowiązujących ram prawnych i dyrektyw: większość z nich przyjmowana była na gruncie prawa krajowego i obejmowała jasno określone zasady, które należało zastosować w przypadku restrukturyzacji i zmian w przedsiębiorstwach.

Jak wynika z doświadczenia Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), jej krajowych członków oraz podjętych wspólnych działań, takich jak niedawny projekt „*Anticipating change and restructuring in multinational companies through stronger transnational trade union cooperation*” (Antycypacja zmian i restrukturyzacja w przedsiębiorstwach międzynarodowych poprzez większą transnarodową współpracę związków zawodowych)⁵, istniejące ramy partycypacji pracowników zbyt często nie sprawdzają się w praktyce ze względu na ich „wbudowane” wady, nieprzestrzeganie zasad, a nawet ich aktywne podważanie przez pracodawców i kierownictwo.

4 http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_en.pdf. Zapoznaj się również ze stanowiskiem ETUC: <http://www.etuc.org/press/eu-guidelines-restructuring-let-down-millions-workers-etuc-condemns-%E2%80%98wifwul-thinking%E2%80%99#.UzQijvldUfwb>

5 Dwuletni projekt został wdrożony przez ETUC we współpracy z czterema europejskimi federacjami związków zawodowych (EFFAT, EFBWW, UNI-Europa i IndustriAll).

Ponadto okazało się, że ciągnący się kryzys, oszczędności budżetowe i programy „reform strukturalnych” nie tylko doprowadziły do przyspieszenia restrukturyzacji w przedsiębiorstwach i wprowadzenia koniecznych środków dostosowawczych związanych z kryzysem, ale również do wytworzenia się efektu błędnego koła, w którym coraz bardziej pogarszają się warunki pracy oraz podważane są prawa partycypacji pracowników i rokowania zbiorowe. Niezależnie od sektora i kraju, europejskie federacje związków zawodowych (ETUF) zgłaszają takie trendy jak silniejsza koncentracja na wartości dla akcjonariuszy, restrukturyzacje przedsiębiorstw nastawione na wzrost konkurencyjności poprzez cięcie kosztów, pogorszenie warunków pracy, wzrost presji na obniżenie płac i świadczeń socjalnych, a także coraz częstsze stosowanie bardziej elastycznych i niestabilnych form zatrudnienia w poszczególnych firmach i sektorach.

Kolejnym rezultatem wspólnego projektu ETUC i ETUF było ustalenie, że restrukturyzacja w przedsiębiorstwach, a także na poziomie sektorowym, **pozbawiona jest jakiegokolwiek dalekosiężnej strategii branżowej, która wybiegałaby poza cięcie kosztów**. Decyzje w firmach nie zawsze podejmuje się w sposób odpowiedzialny i często większy priorytet przypisuje się wynikom finansowym przedsiębiorstwa niż stabilności realnej gospodarki i bazy przemysłowej. Niektóre firmy nie mają nawet trudności finansowych czy gospodarczych. Jedynym uzasadnieniem zmniejszania liczby miejsc pracy i ciągłej presji na obniżanie płac i pogarszanie warunków pracy jest osiągnięcie „dwucyfrowego wzrostu zysków”. W niektórych firmach wymierzone w pracowników operacje cięcia kosztów z naruszeniem przepisów unijnych czasem służą ukryciu – bądź ujawnieniu – braku krótkoterminowych strategii przemysłowych.

Z tego względu restrukturyzację skoncentrowaną na wartości dla akcjonariuszy można postrzegać jako odpowiednik cięć budżetowych i programów reform strukturalnych, wpływających na konkurencyjność całych gospodarek krajowych. Nie budzi w nas zdziwienia fakt, że w wyniku reform strukturalnych od 2008 roku zasięg rokowań zbiorowych najbardziej zmniejszył się w Hiszpanii, Portugalii i Grecji.

2. ZBIOROWA PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW KLUCZEM DO LEPSZEJ ANTYCYPACJI ZMIAN I BARDZIEJ ZRÓWNOWAŻONEGO ZARZĄDZANIA NIMI

Jakkolwiek europejski ruch związkowy walczy o zniesienie cięć budżetowych, a także o podjęcie poważnych działań w kierunku pobudzenia przemysłu i wzrostu zatrudnienia, **partycypacja pracowników na poziomie przedsiębiorstwa oraz przywrócenie równowagi w zakresie oczekiwań finansowych i wartości dla akcjonariuszy** muszą być traktowane jako **kluczowe czynniki niezbędne do antycypacji zmian i zarządzania nimi w sposób zrównoważony**. W tym zakresie żadna inna zbiorowa organizacja reprezentująca interesy pracowników nie odpowiada na przyszłe wyzwania ani nie dysponuje takim doświadczeniem w dziedzinie dobrych i

złych praktyk jak europejskie rady zakładowe (ERZ) i struktury partycypacji pracowniczej w unijnych przedsiębiorstwach wielonarodowych.

Wspólny projekt ETUC i ETUF, a także doświadczenia przedstawicieli pracowników w międzynarodowych przedsiębiorstwach i ERZ, pokazały bardzo jasno, że długoterminową i zrównoważoną konkurencyjność, odpowiednią reorganizację przedsiębiorstwa oraz zarządzanie restrukturyzacją **można z powodzeniem wprowadzić tylko i wyłącznie przy aktywnym udziale i wsparciu pracowników**, a nie wbrew nim.

Co za tym idzie, pracownicy i ich przedstawiciele związkowi muszą otrzymać wszelkie przewidziane prawem i praktyczne środki, umożliwiające im pełnienie swojej roli na odpowiednich poziomach, tj. na poziomie europejskim i krajowym. Oznacza to m.in. uzupełnianie luk pomiędzy unijnymi przepisami, krajowymi ustawami wdrażającymi i praktyką w dziedzinie prawa do informacji, konsultacji i partycypacji. Należy zabrać się za rozwiązywanie problemów związanych z praktycznym egzekwowaniem praw europejskich rad zakładowych do informacji i konsultacji, a ograniczenia ich praw do reprezentowania całej społeczności europejskich pracowników muszą zostać usunięte. Istniejące przepisy unijne w tej dziedzinie należy poddać ocenie pod kątem ich wpływu, a także w razie konieczności wprowadzić zmiany w ich języku i praktyce wdrażania, co leży w gestii prawodawców unijnych i krajowych.

Doświadczenia ERZ, w tym zarówno dobre jak i złe praktyki, wskazują, że nieobiektywne lub niepełne procedury informacyjne i konsultacyjne stanowią zagrożenie dla zdolności pracowników do zrozumienia zmian w ich pełnym wymiarze, a także do skutecznego zaangażowania się w proces konsultacji i antycypacji zmian. Poprawa skuteczności partycypacji pracowników, informacji i konsultacji jest zatem kluczowym elementem zapewnienia potencjału innowacyjności, którego szczególnie wartość dodana wynika z faktu, że jest on produktem partycypacyjnego procesu podejmowania decyzji.

Potencjał zaangażowania pracowników osiąga swój najwyższy pułap wtedy, gdy dochodzi do wypracowania trwałych i zdecydowanych rozwiązań konfliktów. Taki potencjał wyraża się przede wszystkim w realizacji rokowań zbiorowych. W związku z tym umocnienie powiązania między zaangażowaniem pracowników i rokowaniami na poziomie przedsiębiorstwa transnarodowego oraz opracowanie odpowiednich europejskich ram prawnych dla procesu informacji, konsultacji i reprezentacji w zarządach na szczeblu europejskim, a także rzetelne i skuteczne ponadnarodowe porozumienia przedsiębiorstw (TCA) powinny być postrzegane jako ważny środek służący wypracowaniu dopasowanych rozwiązań w odpowiedzi na wyzwania związane z zarządzaniem zmianami, szczególnie w ujęciu antycypacyjnym.

W walce z nierównościami między poszczególnymi państwami, sektorami i firmami w odniesieniu do antycypacji zmian i zarządzania restrukturyzacją w społecznie odpowiedzialny sposób, a także

z rosnącym rozdrobnieniem i dysproporcjami wynikającymi z obecnego kryzysu w odniesieniu do zbiorowej i zorganizowanej partycypacji pracowników i związków zawodowych w europejskich przedsiębiorstwach wielonarodowych, istnieje **silna potrzeba wprowadzenia bardziej zintegrowanych ram prawnych w celu zarządzania restrukturyzacją w sposób spójny, równy i odpowiedzialny** w całej Europie. Takie ramy prawne muszą obejmować zobowiązanie kierownictwa przedsiębiorstw wielonarodowych do uruchomienia procedur konsultacyjnych w celu osiągnięcia porozumienia ze związkami zawodowymi na odpowiednim szczeblu (europejskim i krajowym/lokalnym) przed wdrożeniem jakichkolwiek działań restrukturyzacyjnych.

Taka strategia stanowi przejaw szacunku dla podejścia partycypacyjnego, a także udziału pracowników w podejmowaniu decyzji w interesie firmy i całego społeczeństwa. Pozwala także osiągnąć maksymalną skuteczność działań, uzgodnionych wspólnie na wszystkich szczeblach. Ponadto pomaga ona zmniejszyć ewentualne nierówności między firmami i państwami, ponieważ umożliwia zastosowanie lepiej skoordynowanego i spójnego podejścia, monitorując warunki pracy i prawa pracownicze na różnych poziomach i w różnych wymiarach.

Biorąc pod uwagę złożone interakcje między szczeblem międzynarodowym i lokalnym w ramach przedsiębiorstwa wielonarodowego, a także między firmą i sektorem, potrzeba wprowadzenia zintegrowanych strategii musi wykraczać poza wymiar firmowy. Coraz bardziej konieczne staje się ujęcie procesu restrukturyzacji przedsiębiorstwa w ramach szerszej perspektywy, a mianowicie na poziomie sektorowym. Z tego względu obecnie jeszcze pilniejsza wydaje się (jak dotąd niezrealizowana) potrzeba wprowadzenia innowacyjnej i zintegrowanej polityki przemysłowej i planu działań, które przekładałyby się na znaczący wzrost publicznych i prywatnych inwestycji w badania i rozwój, promocję innowacyjności i infrastrukturę.

Ustanowienie takiej strategii polityki przemysłowej angażowałoby cały potencjał polityki sektorowej i regulacyjnej i wiązałoby się m.in. z takimi elementami jak: ujęcie inicjatyw restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach wielonarodowych w ramach szerszych ram polityki branżowej, odniesienie się do postulatów związków zawodowych dotyczących reindustrializacji Europy, wprowadzenie europejskiego dialogu społecznego między zawodami i sektorami, a także zadbanie o zaangażowanie zainteresowanych krajowych związków zawodowych, przedstawicieli pracodawców i władz krajowych, w celu zaproponowania inicjatyw ukierunkowanych na ustanowienie proaktywnej strategii antycypacji zmian.

Wreszcie, zarządzanie zmianami i promowanie innowacyjności w sposób zrównoważony i dalekosiężny nie jest możliwe bez przygotowanej, dobrze wykwalifikowanej i zmotywowanej siły roboczej. Dlatego przygotowanie pracowników do radzenia sobie ze zmianami jest kluczowe, nie tylko z punktu widzenia dalszych perspektyw zatrudnienia tych pracowników, którzy zostali zwolnieni, lecz również w odpowiedzi na potrzeby związane z rozwojem przedsiębiorstw i gospodarek, które stoją w obliczu wielu szybko postępujących zmian.

3. KONFERENCJA ERZ 2014

ETUC ma pełną świadomość tego, że w obecnym klimacie politycznym spełnienie tych postulatów i celów wymaga wspólnej, długoterminowej i dobrze skoordynowanej strategii w ramach europejskiego ruchu związkowego. W tym kontekście kluczowym czynnikiem są Europejskie Rady Zakładowe oraz doświadczenie przedsiębiorstw transnarodowych, ponieważ ich przykład pokazuje nam zarówno problemy jak i wady, ale także dobre praktyki, które stanowią konkretną wartość dodaną i pozytywne rezultaty zbiorowej partycypacji pracowniczej, i mają na celu antycypację zmian i zarządzanie nimi w skuteczny i zrównoważony sposób.

Umożliwiając zbieranie doświadczeń i komunikowanie konkretnych potrzeb w celu skoordynowania działań europejskich organizacji związkowych, konferencja ERZ 2014 będzie ważnym krokiem na długiej drodze w kierunku lepszej antycypacji zmian i zarządzania restrukturyzacją w Europie.

Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Marina Monaco / Eckhard Voss

PROGRAM

WTOREK, 30 WRZEŚNIA 2014 R.

- 13:30 Rejestracja uczestników, powitalne spotkanie przy kawie
- 14:00 Powitanie: *Claudia Menne, sekretarz Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych*
- 14:10 Otwarcie konferencji:
Josef Stredula, sekretarz generalny CMKOS
- 14:30 **ERZ jako siła napędowa poprawy bezpieczeństwa i zdrowia**
Wprowadzenie: *Jean-Jacques Paris/Liesbeth Van Criekingen*
(*ConsultingEuropa/Secafi-Groupe Alpha*)
- 15:00 Doświadczenia sektora publicznego/energetycznego:
Bob van Passen, ERZ w GDF-SUEZ
Dyskusja – dowody z zakładu, przykłady
- 15:30 Przerwa na kawę
- 16:00 Doświadczenia sektora tytoniowego:
Jean-Marc Barnasson, ERZ w Philip Morris International
Dyskusja – dowody z zakładu, przykłady
- 16:30 Doświadczenia sektora transportowego:
Jens Ole Nielsen, ERZ w Deutsche Post – DHL 3F
Dyskusja – dowody z zakładu, przykłady
- 17:00 **ERZ na rzecz lepszej polityki zdrowia i bezpieczeństwa – uwagi i wnioski:**
Brenda O'Brien, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (OSHA)/Claudia Menne
- 17:15 Zakończenie dnia 1.

ŚRODA 1 PAŹDZIERNIKA 2014

08:30 Rejestracja uczestników

09:00 W kierunku zmiany dyrektywy o ERZ:

Jan Willem Goudriaan, sekretarz generalny EPSU

09:15 **Antycypacja zmian: planowanie awaryjne i restrukturyzacje**

Przewodniczący: Jan Cremers, Uniwersytet w Amsterdamie

Doświadczenia sektora farmaceutycznego i chemicznego:

Iris Gürtler (ERZ w Merck)

Dyskusja – dowody z zakładu, przykłady

Doświadczenia sektora cementowego:

Uwe Barkmann (przewodniczący ERZ w Holcim)

Dyskusja – dowody z zakładu, przykłady

Erfahrungen aus dem Metallsektor:

Karoline Mis, Mahle EBR

Diskussion - Beweise aus der Produktionsstätte; Beispiele

11:00 Przerwa na kawę

11:30 **Okrągły stół: Jaka wyglądać będzie rola ERZ w przyszłości – za 20 lat?**

Przewodniczący: Aline Hoffmann, ETUI (do potwierdzenia)

Angelo di Cristo, członek ścisłego komitetu ERZ w Unicredit, koordynator SSDC Uni Europa Finance

NN

NN

13:00 Podsumowania: *Claudia Menne, sekretarz Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych*

13:15 Zakończenie konferencji i **bufet obiadowy**

PRELEGENCI

W KOLEJNOŚCI WYSTĄPIEŃ

Claudia MENNE od 2006 do 2011 roku pełniła rolę szefowej Departamentu Polityki ds. Kobiet i Równości Płci w Niemieckim Zrzeszeniu Związków Zawodowych (DGB). W tym samym okresie pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Niemieckiego Lobby Kobiet i przewodniczącej Komisji Kobiet w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Na kongresie ETUC w Atenach w maju 2011 roku Claudia została wybrana na sekretarza konfederacji w ETUC, odpowiedzialnego za równość (płci), politykę antidyskryminacyjną, zabezpieczenia społeczne i partycypację pracowników.

Josef STREDULA, lat 46, jest przewodniczącym największego zrzeszenia związków zawodowych w Czechach. Po ukończeniu technikum w Opawie rozpoczął pracę w hucie żelaza Vítkovické železárny na stanowisku technicznym. W listopadzie 1989 roku uczestniczył w powstaniu nowego związku zawodowego w Czechach. Jest aktywnym działaczem związkowym od lutego 1990 roku. W 1993 roku wybrano go na wiceprzewodniczącego OS KOVO (czeskiego związku zawodowego pracowników z branży metalurgicznej), a w 2005 r. został wybrany na przewodniczącego. W kwietniu 2014 został wybrany na przewodniczącego ČMKOS.

Jean-Jacques PARIS ma 25 lat doświadczenia jako prawnik specjalizujący się w europejskim prawie pracy i ekspert ds. stosunków pracy na poziomie europejskim. Przed dołączeniem do Alpha Group w 1998 r., w latach 1990-1998 był administratorem w Komisji Europejskiej w DG ds. Spraw Społecznych, w której opracowano dyrektywę dotyczącą europejskich rad zakładowych (1994). W latach 1986-1990 prowadził badania w Europejskim Instytucie Uniwersyteckim we Florencji. W Alpha Group, gdzie pracuje jako konsultant, pozostaje w bliskim kontakcie z partnerami biznesowymi i społecznymi, co pozwoliło mu poszerzyć know-how w dziedzinie prawa pracy i stosunków pracy. Towarzyszył partnerom społecznym w tworzeniu kilku europejskich rad zakładowych.

Liesbeth VAN CRIEKINGEN po ukończeniu studiów antropologicznych (K.U. Leuven, Belgia) pracowała dla Nike Inc. Korzystając z doświadczenia zdobytego w Vigeo i ARACT Aquitaine, w 2012 roku dołączyła do SECAFI, by skupić się na analizie zagrożeń organizacyjnych i zawodowych. Koordynuje także prace z dziedziny BHP i warunków pracy na szczeblu europejskim.

Bob VAN PASSEN rozpoczął pracę w 1976 roku w firmie chemicznej Union Carbide na stanowisku operatora technicznego w dziale elektroniki i obsługi technicznej. W 1981 rozpoczął pracę w elektrowni atomowej w Doel, we Flandrii w Belgii (Electrabel GDFSUEZ), gdzie brał udział w planowaniu zamknięcia i prac renowacyjnych w elektrowni. Od 2009 roku był sekretarzem ERZ w GDFSUEZ, a od ponad 30 lat jest aktywnym działaczem belgijskiego związku zawodowego. GDFSUEZ, spółka-matka Electrabel, prowadzi działalność w 16 krajach, a jej ERZ liczy 45 członków, którzy spotykają się dwa razy do roku.

Jean-Marc BARNASSON pracuje jako kierownik ds. sprzedaży w Philip Morris International od 1992 r. Od 2008 roku piastuje stanowisko sekretarza rady zakładowej we francuskim oddziale Philip Morris i jest również członkiem komisji zdrowia oraz przedstawicielem ERZ. Po serii krytycznych sytuacji związanych z wypaleniem zawodowym, utratą motywacji i brakiem uznania, w 2010 roku razem ze swoimi kolegami z Francji zorganizował badanie poziomu stresu we francuskich spółkach Philip Morris. We współpracy z głównym kierownictwem Philip Morris utworzyli komitet sterujący w celu wdrożenia planów działań. Opowie o inicjatywach ERZ zastosowanych w zakładach Philip Morris w innych krajach, dotyczących zmniejszania obciążenia pracą i poziomu stresu w miejscu pracy.

Jens-Ole NIELSEN z Danii od 20 lat pracuje w DHL Express Aviation Copenhagen Hub. W CPH HUB piastuje stanowisko starszego przedstawiciela pracowników, a także jest członkiem ERZ w DPDHL od 2003 roku. Ponadto jest członkiem prezydium ERZ, pracuje we wspólnej grupie roboczej ds. BHP wraz z kierownictwem DPDHL i jest rzecznikiem zespołu ERZ w radzie biznesowej DHL Express.

Brenda O'BRIEN jest menedżerem biura łącznikowego EU-OSHA w Brukseli, reprezentującym interesy agencji w instytucjach unijnych oraz innych organizacjach międzynarodowych i europejskich, takich jak europejscy partnerzy społeczni oraz podmioty zaangażowane w kwestie BHP. Poprzednio Brenda pracowała w siedzibie głównej w Bilbao, gdzie była odpowiedzialna za kampanie agencji i programy dla MŚP. Wcześniej Brenda O'Brien pracowała przez kilka lat w Brukseli z europejskimi związkami zawodowymi, specjalizując się w europejskim dialogu społecznym, działaniach propagujących, prasie i kampaniach. Brenda ukończyła z wyróżnieniem europeistykę na Uniwersytecie w Limerick oraz podyplomowo socjologię w Trinity College w Dublinie w Irlandii.

Jan-Willem GOUDRIAAN został wybrany na nowego sekretarza Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU) na 9. kongresie EPSU w maju 2014 r. Karierę rozpoczął w holenderskim związku zawodowym służb publicznych AbvaKabo-FNV w 1989 r. W listopadzie 1992 r. rozpoczął pracę w EPSU. Od 1997 r. jest zastępcą sekretarza generalnego EPSU. Zapoczątkował dialog społeczny z pracodawcami z sektora energii, gazu i samorządów. Wrz z delegacjami związków zawodowych negocjował umowy o ERZ oraz ponadnarodowe porozumienia przedsiębiorstw, w tym z czołowymi europejskimi przedsiębiorstwami energetycznymi i wodociągowymi, biorąc udział

w przełomowym projekcie dotyczącym poprawy równości i równej płacy w GdfSuez. Aktywnie promował wymiar społeczny we Wspólnocie Energetycznej dla Europy Południowo-Wschodniej i uczestniczył w kampanii przeciwko prywatyzacji przedsiębiorstw wodociągowych m.in. w UE. Zaproponował i został wiceprzewodniczącym pierwszej europejskiej inicjatywy obywatelskiej w sprawie prawa człowieka do wody i urządzeń sanitarnych, pod którą udało się zebrać 1,9 mln podpisów. Jest członkiem komitetu wykonawczego ETUC, a także rady wykonawczej w Public Services International, światowej federacji związków zawodowych służb publicznych.

Jan CREMERS jest starszym pracownikiem naukowym w Amsterdamskim Instytucie Zaawansowanych Badań nad Pracą (AIAS). Pracuje jako lider europejskiego związku zawodowego oraz dyrektor generalny holenderskiego funduszu szkoleniowego rad zakładowych. Jako członek Parlamentu Europejskiego, negocjował zmiany dyrektywy w sprawie ERZ. Razem z Sigiem Vitolssem i Michaelem Stolltem napisał książkę „A Decade of experience with the European Company” (Dziesięć lat doświadczenia w europejskiej firmie – ETUI, marzec, 2013). W listopadzie 2013 roku otrzymał tytuł honorowego doktora literatury (D.Litt.) Uniwersytetu w Westminsterze w uznaniu jego zasług dla europejskiej polityki społecznej.

Iris GÜRTLER rozpoczęła swoją karierę 27 lat temu w Merck jako dokumentalistka medyczna przy monitoringu badań klinicznych i zarządzaniu badaniami. W 1997 roku przeniosła się do działu zapewniania jakości dobrej praktyki klinicznej (GCP) na stanowisko audytora i doradcy GxP. Iris została wybrana na członkinię lokalnej rady zakładowej w 1998 roku, gdzie pełniła kilka funkcji, a w 2012 roku została wybrana na przewodniczącą MERCK Euroforum. Jednym z jej głównych celów było opracowanie strategii komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej dla europejskiej rady zakładowej w firmie.

Uwe BARKMANN, lat 61, pracuje dla Holcim (D) AG, niemieckiej spółki zależnej szwajcarskiego Holcim Ltd. Od 27 lat jest członkiem i przewodniczącym rady zakładowej i/lub centralnej rady zakładowej, a także bierze udział w negocjacjach dla europejskiej rady zakładowej od 1995. Od 1998 roku pełni rolę sekretarza tzw. Europejskiego Forum.

Aline HOFFMANN jest szefową jednostki ds. europeizacji dialogu społecznego w Wydziale ds. Badań Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI). Jest również koordynatorem Europejskiego Centrum Kompetencji Partycypacji Pracowniczej (EWPCC) w ETUI, które organizuje badania, szkolenia i doradztwo w celu wspierania i promowania reprezentacji pracowników na różnych szczeblach w przedsiębiorstwach wielonarodowych. Przed dołączeniem do ETUI w październiku 2012 roku była szefową zespołu europejskich rad zakładowych w niemieckim związku zawodowym pracowników branży metalurgicznej IG Metall i była przedstawicielką krajowego związku zawodowego, koordynatorką ERZ oraz przedstawicielką pracowników w radzie nadzorczej grupy Bosch.

Angelo DI CRISTO urodził się w grudniu 1962 r. w Wielkiej Brytanii w rodzinie włoskich imigrantów. Swoją działalność związkową rozpoczął w roku 1990 we włoskim sektorze bankowym. Był zaangażowany w działalność kas oszczędnościowych, ponieważ wywodzi się z tego obszaru, a następnie w 1999 roku rozpoczął międzynarodową działalność związkową. Jest menedżerem/krajowym koordynatorem swojego związku, FABI w UniCredit Group, będącego częścią krajowego dyrektoriatu Fabi, i wciąż angażuje się w działalność CAE i międzynarodowych związków zawodowych poprzez biuro Fabi International Europe oraz Uni Europa Finance. Od 2009 do 2011 roku pełnił funkcję przewodniczącego CAE w UniCredit Group, a obecnie jest członkiem ścisłego komitetu. W UNI Europa Finance pełni rolę koordynatora ds. dialogu społecznego (banki) z Komisją Europejską.

Jean LAMBERT, posłanka do Parlamentu Europejskiego, z wykształcenia jest nauczycielką. W 1977 dołączyła do Partii Ekologii, która później przekształciła się w Partię Zielonych Anglii i Walii. Od roku 1999 była trzykrotnie wybierana do Parlamentu Europejskiego, gdzie pełni lub pełniła rolę członkini lub zastępczyni w Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych, podkomisji ds. praw człowieka, zespole międzypartyjnym ds. osób niepełnosprawnych oraz praw gejów i lesbijek, a także delegacji do krajów Azji Południowo-Wschodniej, Japonii i Indii. Obecnie jest wiceprzewodniczącą Grupy Zielonych/Wolnego Przymierza Europejskiego w Parlamencie Europejskim.

Evelyn REGNER, posłanka do Parlamentu Europejskiego, urodzona w roku 1966 w Wiedniu, została po raz pierwszy wybrana do Parlamentu Europejskiego w 2009 roku. W 2014 roku Evelyn została wybrana na drugą kadencję i pełni rolę koordynatora w Komisji Prawnej dla grupy Socjalistów i Demokratów, zastępczyni w Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, a także zastępczyni w Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia. W 1996 roku po ukończeniu studiów prawniczych i pierwszej pracy w Amnesty International, rozpoczęła karierę prawniczą w departamencie polityki społecznej w Federacji Austriackich Związków Zawodowych (ÖGB). W 1999 roku została szefową biura ÖGB w Brukseli przy stałym przedstawicielstwie Austrii w UE. Od 2009 roku pełni rolę szefowej departamentu ds. UE i spraw międzynarodowych w Federacji Austriackich Związków Zawodowych.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org