

Biuletyn informacyjny nr 2

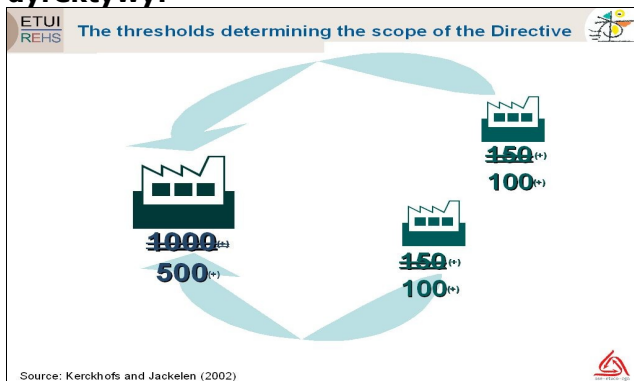
8 maj 2008

Co należy zmienić? Przyczyny konieczności rewizji Dyrektywy o ERZ?

Wiele elementów dyrektywy wymaga poprawienia. Elementy te można przedstawić w pięciu kluczowych punktach:

1. Prawdopodobnie najważniejszym problemem jest **nieprzekazywanie właściwych informacji i brak konsultacji**. Jesteśmy przekonani, że po części jest to konsekwencją niewystarczającej definicji „informacji” i „konsultacji” na poziomie europejskim zawartej w dyrektywie. Postulujemy zmianę dyrektywy w zakresie przyjęcia bardziej precyzyjnych definicji informacji i konsultacji w wymiarze europejskim zawartych w Dyrektywie o Przedsiębiorstwie Europejskim z 2001 r. (Dyrektywa o SE). Pomogło by to uniknąć wielu nieporozumień i zapobiec złym praktykom.

EKZZ domaga się zmiany niesprawiedliwych zasad określających rozmiar przedsiębiorstw objętych reżimem dyrektywy:



2. Innym ważnym żądaniem EKZZ jest eliminacja (lub przynajmniej zmniejszenie) **barier w zakładaniu ERZ**. Trudności tych jest kilka, niemniej najbardziej martwi nas zasada stanowiąca, że Dyrektywa o ERZ ma zastosowanie tylko do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 1000 pracowników w Europie i przynajmniej 150-ciu w co najmniej dwóch krajach członkowskich. Uważamy, że odmawianie prawnej możliwości ustanowienia ERZ pracownikom przedsiębiorstwa zatrudniającego poniżej 1000 osób jest to

nieprawidłowe (i niezgodne z prawem międzynarodowym). Dlatego też, postulujemy usunięcie tego progu, albo przynajmniej takie jego obniżenie, by przedsiębiorstwa zatrudniające ogółem 500 pracowników w Europie i 100 w dwóch lub więcej krajach członkowskich były objęte reżimem dyrektywy.

3. Kolejnym kluczowym zagadnieniem jest uznanie roli związków zawodowych i uprawnienie ERZ do korzystania ze wsparcia działacza związków zawodowych we wszystkich aspektach ich działalności. Jednym z najważniejszych naszych żądań jest uznanie prawa członków ERZ i zespołów negocjacyjnych do współpracy z przedstawicielami związkowymi, którzy powinni mieć prawo uczestniczyć w spotkaniach i udzielać porad kiedykolwiek członkowie ERZ będą mieli potrzebę. Już teraz mechanizm taki jest stosowany i dobrze działa w większości ERZ, niemniej wciąż jest jeszcze wiele przedsiębiorstw, w których kierownictwo odmawia związkowcom prawa uczestnictwa w spotkaniach ERZ.

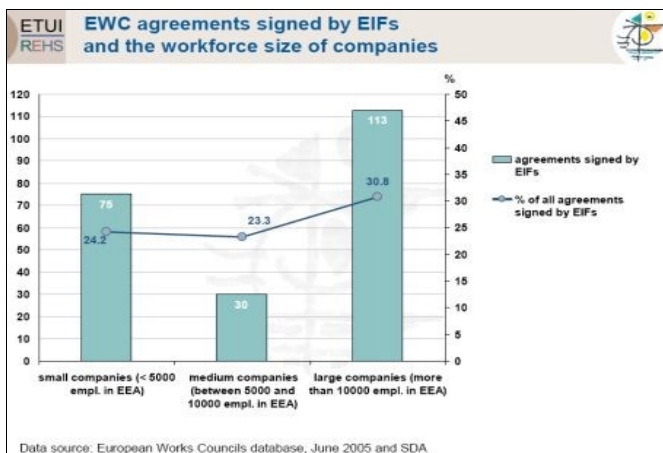
4. Niezbędnych jest wiele zmian, aby zapewnić ERZ i zespołom, które negocjują porozumienia o ERZ (SZN) niezbędne **narzędzia pracy i warunki** dla wypełniania swoich zadań. W tym kontekście szczególnie ważne jest, że obecnie wiele ERZ nie ma zagwarantowanego prawa do szkoleń. Chcemy ponadto przyznania ERZ prawa do zajmowania się większą ilością zagadnień, takich jak strategie przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równouprawnienie płci. Inne problemy wynikają z faktu, iż wiele ERZ spotyka się tylko raz w roku i nie ma prawa do osobnego spotkania podsumowującego bez udziału kierownictwa. Także prawa regulujące dostęp do ekspertów, tłumaczy pisemnych i ustnych, a także prawo dostępu do miejsc pracy są niewystarczające.

Co mówią pracownicy

„ Europejska Rada Zakładowa w Securitas została powołana do życia w 1996 r., a jej członkowie reprezentują 90 000 pracowników zatrudnionych w 14

europjskich krajach. Coroczne spotkanie ERZ Securitas odbyło się 19 i 20 listopada 2007 r. w Warszawie. ... członkowie ERZ nie są zadowoleni z obecnego systemu reprezentacji pracowniczej na szczeblu europejskim... Uznanie roli związków zawodowych w dyrektywie jest niezbędne dla zapewnienia lepszą reprezentację pracowników. Obecny układ niepotrzebnie komplikuje dialog z kierownictwem. Prawo zrzeszania się jest uznawane przez nicejską Kartę Praw Podstawowych i dlatego dyrektywa powinna uznać związki jako kluczowego partnera w Europejskim dialogu społecznym także na szczeblu przedsiębiorstwa."

Gunnar Larson, Przewodniczący ERZ Securitas, w liście do Komisarza Vladimira Spidla.



5. Na koniec należy stwierdzić, że istnieje liczna grupa bardziej technicznych/prawniczych zagadnień, które wymagają rozpatrzenia. Na przykład obecnie dyrektywa nie zawiera satysfakcjonujących rozwiązań dla pracowników przedsiębiorstw z łączonym kapitałem (joint venture) oraz firm franczyzowych, a także nie ustanawia przejrzystej procedury dla renegotjacji porozumień. Chcemy także mieć pewność, że nowa dyrektywa będzie tak skonstruowana, że będzie możliwe jej stosowanie do wszystkich

już istniejących porozumień o ERZ oraz, że będzie zawierać bardziej precyzyjne regulacje odnośnie zespołów negocjacyjnych, włączając w to skrócenie czasu negocjacji, a także niezbędne mechanizmy stosowane w przypadku gdy pracodawcy nie wywiązują się ze swoich porozumień o ERZ.

Jak można zagwarantować, że te zmiany zostaną wprowadzone?

Związane jest to z wieloma wyzwaniem i aby odnieść sukces będziemy potrzebować wsparcia i solidarności wszystkich europejskich związków zawodowych oraz naszych przyjaciół ze świata polityki i kręgów rządowych. Niemniej nasze żądania są sprawiedliwe i rozsądne. Ich celem są zmiany, które zapewnią że regulacje w tym zakresie będą realizować cele, jakie od początku im przyświecały: zagwarantować prawo pracowników największych firm europejskich do skorzystania z możliwości zostania włączonym w proces definiowania zmian zachodzących w ich przedsiębiorstwach i w odpowiednio wczesne i efektywne powszechne włączenie w wypracowywanie planów kierownictwa.

Znajdujemy się w ważnym momencie Europejskiego Projektu, w którym to coraz więcej zwykłych pracowników europejskich zaczyna powątpiewać, czy Europa dba o nich w taki sam sposób, jak troszczy się o wielkich szefów. Jeśli uda nam się poprawić dyrektywę, będzie to pozytywnym znakiem dla wszystkich pracowników, nie tylko tych zatrudnionych w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Jeśli natomiast dyrektywa nie została poprawiona, byłoby to jednoznacznie negatywnym komunikatem dla całej Europy. Nie będzie to łatwa, ale bardzo ważna bitwa i jeśli staniemy do niej zjednoczeni mamy szansę wywalczyć zwycięstwo na rzecz bardziej sprawiedliwej Europy.

„Komisja, a także Parlament i Rada muszą udowodnić, że są gotowi i mają wolę wzmocnić prawa pracowników i społeczny wymiar Unii Europejskiej”

John Monks, Sekretarz Generalny EKZZ

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