

Infopoint jest wspieranym przez Komisję Europejską projektem ETUC mającym na celu świadczenie partnerom społecznym nieodpłatnej pomocy dotyczącej linii budżetowej VS/2011/0452 SI2.607102



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



PRAWO PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI I KONSULTACJI W EUROPIE

CZAS PODJĄĆ DZIAŁANIA NA RZECZ SKUTECZNEGO EGZEKWOWANIA PRAW DO REPREZENTACJI



Drodzy Czytelnicy,

Komisja Europejska rozpoczęła przegląd europejskiego prawodawstwa w wybranych obszarach polityki. Działanie to jest określane mianem „kontroli prawidłowości”. Jego celem jest ocenie tego, czy bieżące uregulowania prawne są „prawidłowe dla zakładanego dla nich celu” w kontekście prowadzonej przez Komisję polityki tworzenia lepszych i sprawniejszych przepisów prawnych. Takie ćwiczenie w postaci oceny ex-post powinno dostarczać konkretnych informacji na temat efektywności, sprawności, istotności i wartości dodanej *acquis* w obszarach poddawanych przeglądowi. Jednym z głównych badanych obszarów jest europejskie prawodawstwo dotyczące partycypacji pracowników. Obecnie prowadzony jest gruntowny przegląd zbioru trzech dyrektyw związanych z informowaniem, prowadzeniem konsultacji i partycypacją pracowniczą (dyrektywa 98/59/WE w sprawie zwolnień grupowych; dyrektywa 2001/23/WE w sprawie przejmowania przedsiębiorstw; dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca

ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami).

Z uwagi na nadchodzącą publikację raportu z oceny, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) w ostatnim czasie ponownie dała wyraz swojemu sceptycyzmowi w sprawie „kontroli prawidłowości” i „lepszych przepisów” opartych na analizie kosztów i korzyści. Stojąca za przyjętym podejściem koncepcja zakłada sprawdzenie, czy procedury informowania i prowadzenia konsultacji ustanowione przez europejskie dyrektywy lub wdrożone już wcześniej są warte pieniędzy, które kosztują.

Efektom takiego podejścia jest to, że wnioski z tak prowadzonej kontroli nie uwzględniają efektywności stosowania praw europejskich, a tylko ich aspekt czysto formalny. Konfederacja ETUC z ulgą przyjęła informację o tym, że przegląd wykazał, że trzy badane dyrektywy są „prawidłowe dla zakładanego dla nich celu”. Jednak nadal w żaden znaczący sposób nie podejmuje się wyrażnie problematycznych aspektów treściowych związanych z wdrożeniem europejskiej legislacji w obszarze informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami. Istniejące luki i rozbieżności nie zostały wykryte, chociaż stanowią rzeczywiste zagrożenie i osłabienie efektywności praw wynikających z obowiązujących przepisów. W ramach procesów konsultacji zainicjowanych przez Komisję, przedstawiciele zarówno pracodawców, jak i pracowników wskazali potrzebę zapewnienia racjonalizacji, większej pewności i większej spójności w przedmiotowym obszarze.

Wysunięto nawet żądania stworzenia dodatkowych przepisów. Kryzys uwydatnił rozczarowanie obecnymi przepisami, zwłaszcza jeśli chodzi o brak efektywności dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych.

W tym wydaniu

AKTUALNOŚCI Z ERZ 2
AKTUALNOŚCI Z FEDERACJI ETUF 4

EUROPEJSKIE PROJEKTY I WYDARZENIA 5
PUBLICACJE I ŁĄCZA 7

Jeden z najważniejszych problemów prawnych dotyczy niespójności definicji informowania, prowadzenia konsultacji, ponadnarodowości oraz działalności transgranicznej, które nie są takie same we wszystkich trzech dyrektywach. Konfederacja ETUC wielokrotnie wносиła o konkretne rozwiązanie tego problemu poprzez wprowadzenie poprawek do obowiązujących aktów prawnych. Dostosowanie kluczowych definicji informowania i prowadzenia konsultacji przez nadanie im lepszego brzmienia, takiego jak w dyrektywach w sprawie ERZ lub w sprawie spółek europejskich, byłoby krokiem podjętym w dobrym kierunku. Dokładne monitorowanie efektywności dyrektyw powinno oznaczać sprawdzanie ich rzeczywistego wpływu na sytuację w państwach członkowskich oraz prawdziwe powody stojące za tym. Aby taka kontrola była użyteczna, musiałaby też obejmować, poza samą transpozycją prawa, również konkretne sposoby jego wdrożenia zgodnie z pierwotnym celem: wspierania demokratycznych i społecznie sprawiedliwych procesów decyzyjnych w firmach. W naszej opinii zamiast zbierać więcej przykładów, stosować zbędne systemy raportowania czy nawet bardziej formalne „kontrole prawidłowości”, spójne wsparcie dla europejskiej legislacji dotyczącej partycypacji pracowników powinno koncentrować się na istotnych aspektach oraz wynikających z nich konkretnych działaniach w celu zapewnienia, że podstawowe prawa do informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami są przestrzegane w całej Europie.

Claudia Menne

Sekretarz konfederalny ETUC ds. partycypacji pracowników

Komentarze konfederacji ETUC w sprawie badania przeprowadzonego w ramach „kontroli prawidłowości” w obszarze informowania pracowników i prowadzenia konsultacji z nimi są dostępne na [stronie ETUC](#).

Więcej informacji na temat „kontroli prawidłowości” w obszarze informowania pracowników i prowadzenia konsultacji z nimi można znaleźć na dole [strony Komisji Europejskiej](#) poświęconej partycypacji pracowników.

AKTUALNOŚCI Z ERZ

ERZ W FIRMIE GEORGIA PACIFIC: PRACOWNICY WYKORZYSTUJĄ NOWE PRZEPISY W CELU WYEGZEKWOWANIA ODPOWIEDZIALNOŚCI OD PRACODAWCY

Europejska rada zakładowa w firmie Georgia Pacific, podlegająca prawodawstwu brytyjskiemu, to pierwsza znana ERZ, która skutecznie pociągnęła swoją firmę do odpowiedzialności, wykorzystując nową dyrektywę w sprawie europejskich rad zakładowych. Georgia Pacific, międzynarodowa firma z siedzibą w USA produkująca m.in. opakowania, obecnie zastanawia się nad wiążącą ofertą kupna jej oddziału europejskiego zatrudniającego niemal 5000 osób, złożoną przez firmę Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA). ERZ w Georgia Pacific została poinformowana o sytuacji na początku grudnia i za radą związku UNITE the Union natychmiast powołała się na nowe brytyjskie przepisy i zażądała zatrudnienia niezależnego eksperta, który przeprowadziłby szczegółową ocenę potencjalnego wpływu takiej propozycji na ogół osób zatrudnianych przez firmę. Po negocjacjach między firmą, jej przedstawicielami w ERZ oraz funkcjonariuszami związku UNITE, firma zgodziła się pokryć pełny koszt przeprowadzenia szczegółowej oceny, który powszechnie szacuje się nawet na poziomie 40 000 euro. Szczegółowa ocena została przeprowadzona przez francuską firmę Syndex, która niedawno otworzyła swoje biuro w Wielkiej Brytanii, po tym, jak dostrzegła ogromny potencjał w zakresie wspierania ERZ i brytyjskich związków zawodowych wynikający z nowych brytyjskich przepisów. W oparciu o raport firmy Syndex, ERZ w firmie Georgia Pacific przekazała firmie formalną opinię na nadzwyczajnym zebraniu 4 stycznia, według której ERZ była „sfrustrowana ogólnym brakiem istotnych informacji ze strony firm GP i SCA oraz niepotrzebnymi trudnościami, które miała,

próbując uzyskać zgodę firmy na przeprowadzenie oceny przez firmę Syndex”. Dalej jednak ERZ stwierdza, „że końcowy raport sporządzony przez firmę Syndex pozwolił ERZ lepiej zrozumieć powody stojące za proponowaną sprzedażą działu GP EMEA oraz możliwe konsekwencje dla osób zatrudnionych w GP EMEA”. Przedstawiciele ERZ nie osiągnęli konsensusu w sprawie tego, czy sprzedaż będzie dobra czy zła dla pracowników firmy GP, co znalazło swoje odbicie w końcowej opinii: „Chociaż większość przedstawicieli ERZ w firmie GP uważa, że przejęcie może otworzyć w przyszłości nowe możliwości dla obecnych pracowników działu GP EMEA, nie jest to opinia jednogłówna z uwagi na niepewność odczuwaną przez ERZ”. ERZ zakończyła jednak, stwierdzając, że „...przejęcie przez firmę SCA może być jedyną realną opcją”. Ten przełom osiągnięty przez ERZ w firmie GP wyraźnie pokazuje istotne nowe uprawnienia w zakresie prowadzenia konsultacji z pracownikami, które teraz przysługują przedstawicielom ERZ, oraz zakres, w jakim brytyjscy pracodawcy muszą teraz udostępniać przedstawicielom pracowników odpowiednie informacje w sprawach ponadnarodowych w celu umożliwienia im dokonania oceny konsekwencji takich spraw dla osób zatrudnionych. Simon Dubbins, dyrektor ds. międzynarodowych i badań w związku UNITE, uważa, że „choć prawa pracownicze, zwłaszcza prawa do prowadzenia konsultacji, są obecnie atakowane przez rząd, to nowe prawa przysługujące ERZ dają nam większy niż kiedykolwiek dostęp do informacji i konsultacji. To, że firmy muszą teraz udostępniać szczegółowe informacje przedstawicielom ERZ oraz pokrywać koszty związanych z tym działań, otwiera przed nami nowe możliwości, które jako związki zawodowe musimy wykorzystywać”.

Nowe brytyjskie przepisy w sprawie informowania i prowadzenia konsultacji w sprawach ponadnarodowych z 2010 r., które weszły w życie w czerwcu 2011 r., są wynikiem przeglądu i poprawy starej dyrektywy w sprawie ERZ. Brytyjskie przepisy zostały w dużym stopniu usprawnione w szeregu kluczowych obszarów, takich jak nowe definicje informowania i konsultowania, nowe prawa do szkoleń obejmujące konieczność pokrywania przez pracodawców kosztów takich szkoleń, nowe prawa do przekazywania pracownikom bardziej kompleksowych informacji, a także — co najważniejsze (i najbardziej kontrowersyjne) — „środki wymagane” do pełnienia obowiązków w zakresie zbiorowego reprezentowania interesów pracowników, co oznacza finansowanie zadań ERZ oraz związanych z nimi kosztów w celu ochrony interesów pracowników.

Sukces ERZ w firmie Georgia Pacific z pewnością zachęci inne europejskie rady zakładowe do maksymalnego wykorzystywania nowo uzyskanych uprawnień.

Dalsze informacje, porady i wskazówki można uzyskać pod adresem:

jonathan.hayward@unitetheunion.org

UMOWA DODATKOWA W FIRMIE VOLKSWAGEN ITALIA W SPRAWIE PARTYCYPACJI PRACOWNIKÓW I DEMOKRACJI GOSPODARCZEJ

Firmy FISASCAT-CISL Verona i FILCAMS-CGIL niedawno podpisały ważną umowę, która oprócz przedłużenia umowy dodatkowej wytycza nowy i innowacyjny kierunek w stosunkach pracowniczych zgodnie z zasadą „aktywnego wkładu i partycypacji” pracowników w procesie rozwoju grupy VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALY. (VOLKSWAGEN GROUP SPA ITALY, z siedzibą w Weronie, zatrudnia 9000 osób.)

Nowa umowa, nazwana umową dodatkową w sprawie partycypacji, została oparta na spostrzeżeniach spisanych w „Karcie” (rodzaj kodeksu postępowania w zakresie relacji pracowniczych) opracowanej przez europejską i światową radę zakładową w Grupie Volkswagen. „Karta” ma na celu połączenie zachowania i zwiększenia konkurencyjności i rentowności z rozwojem zatrudnienia we wszystkich obszarach przemysłowych i handlowych Grupy Volkswagen, bez względu na kraj, w którym grupa prowadzi działalność. Środkiem do osiągnięcia tego celu ma być spójna i zorientowana na przyszłość polityka w całej Grupie oraz polityka osobowa oparta na kulturze „aktywnego udziału” i „partycypacji” pracowników. [Czytaj więcej](#)

Więcej informacji w tej sprawie można uzyskać od Andrei Sabainiego, CISL Verona, oraz Floriano Zanoniego, CGIL Verona. andrea.sabaini@cisl.it floriano.zanoni@cgilverona.it

AKTUALNOŚCI Z FEDERACJI ETUF



POROZUMIENIE Z MIĘDZYNARODOWĄ SPÓŁKĄ GDF-SUEZ W SPRAWIE RÓWNOŚCI PŁCI

W czerwcu 2012 r. GDF Suez, posiadający siedzibę we Francji międzynarodowy koncern zajmujący się energią i mediami, podpisał europejskie porozumienie w sprawie równości kobiet i mężczyzn z trzema europejskimi federacjami związków zawodowych. Firma ma nadzieję, że to przełomowe porozumienie w dużej mierze pomoże zapewnić równe płace za pracę o tej samej wartości dla mężczyzn i kobiet na każdym poziomie w firmie, zwiększy odsetek kobiet zatrudnionych na bezterminowych umowach o pracę oraz pozwoli wszystkim pracownikom osiągnąć lepszą równowagę między pracą a życiem osobistym. [Czytaj więcej.](#)

Porozumienie jest efektem negocjacji EPSU i EMF/EMCEF (teraz IndustriAll) prowadzonych w imieniu związków obecnych w firmie. Negocjacje były prowadzone zgodnie z [wewnętrznymi zasadami](#) Federacji. Pełny zapis postępów negocjacji: www.epsu.org/r/260. Tekst porozumienia jest dostępny w kilku językach: [EN-FR-DE-ES-IT-NO-SV-FI-CZ-HU-NL-PL](#). Więcej informacji można uzyskać od Pablo Sancheza: +32 474 62 66 33 psanchez@epsu.org. Więcej informacji: www.epsu.org/a/8767
Porozumienie jest dostępne [pod adresem](#).



UNI FINANCE I BNP PARIBAS PODPISAŁY POROZUMIENIE NAZWANE „EUROPEJSKĄ KARTĄ SPOŁECZNĄ W SPRAWIE ZARZĄDZANIA PRACOWNIKAMI”



11 lipca 2012 r. w Paryżu we Francji bank BNP PARIBAS, reprezentowany przez dyrektora ds. zasobów ludzkich Frédérica LAVENIRA, i związek UNI Finance, reprezentowany przez Sébastiena Busirisa i Anę Andrade, sekretarzy europejskiej rady zakładowej, oraz delegację członków Biura i FECEC, podpisały porozumienie będące „Europejską kartą społeczną w sprawie zarządzania pracownikami”, które będzie obowiązywało w całej Europie w grupie BNPP od 1 września 2012 r. przez 3 lata. Porozumienie to jest wynikiem 18 miesięcy negocjacji między kierownictwem BNPP, europejską radą zakładową i europejskimi związkami zawodowymi. Pod koniec czerwca tego roku tekst

umowy został jednogłośnie przyjęty przez europejską radę zakładową. Definiuje on społeczne zarządzanie sprawami pracowniczymi w podmiotach grupy BNP Paribas w 20 krajach wchodzących w skład europejskiej rady zakładowej.

Głównym celem porozumienia, które nie ma zastępować krajowych uregulowań prawnych oraz krajowych i firmowych umów zbiorowych, jest rozwój dialogu społecznego na poziomie europejskim. Dialog taki musi między innymi umożliwiać lepsze informowanie organów przedstawicielskich oraz delegatów pracowniczych lub samych pracowników, kiedy to stosowne, o różnych zmianach i planach restrukturyzacji w firmie.

Porozumienie kładzie nacisk na realizację zasady wspólnego zarządzania zatrudnieniem oraz pierwszeństwa nadawanego społecznemu dialogowi.

Porozumienie to także przywołuje zobowiązania grupy BNPP w zakresie:

- motywów i uzasadniania planowanej reorganizacji,
- oceny konsekwencji planowanych zmian dla zatrudnienia (stanowiska pracy),
- prezentacji przewidywanych środków towarzyszących planowanym zmianom,
- harmonogramu realizacji planowanych zmian.

Dokument ma na celu osiągnięcie większej przejrzystości dla przedstawicieli pracowników zwłaszcza w krajach, w których prawo w mniejszym stopniu zobowiązuje do informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji.

Dla związku UNI Finance celem związanym z podpisaniem tego porozumienia jest dalszy rozwój i budowa dialogu społecznego z bankami na poziomie europejskim.

Zawarte porozumienie to pierwsza część Europejskiej Karty Społecznej, którą związek UNI FINANCE pragnie uzupełnić umowami regulującymi następujące kwestie:

- równość mężczyzn i kobiet w pracy,
- zapobieganie przypadkom ryzyka psychospołecznego i ich monitorowanie.

Związek UNI Finance będzie uczestniczył w tych negocjacjach z myślą o utworzeniu „Europejskiego Społecznego Paktu” dla swoich członków w BNPP.

Sébastien BUSIRIS

*Ekspert europejskiej rady zakładowej z ramienia UNI Finance,
sekretarz federalny FO Banques sebastien.busiris@wanadoo.fr*



We wtorek 9 października 2012 r. Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) zorganizowała demonstrację i konwój ciężarówek w sercu dzielnicy europejskiej w Brukseli. Ponad 700 delegatów z organizacji zrzeszonych w ETF z 9 różnych państw europejskich zebrało się na Placu Luksemburskim przed Parlamentem Europejskim i przeszło stamtąd na Rondo Schumana, przy którym swoje siedziby mają Komisja Europejska i Rada Europejska, aby zaprotestować przeciwko spadkowi płac i pogorszeniu się warunków pracy zawodowych kierowców w Europie.

Ten dzień protestu jest częścią Międzynarodowego Tygodnia Transportu Drogowego ITF i jest dopiero początkiem kampanii ETF na rzecz poprawy warunków pracy w transporcie drogowym. Akcja ETF ma być dzwonkiem alarmowym dla europejskich instytucji i rządów krajowych. Decydenci polityczni powinni przyjąć rozwiązania prawne mające na celu przywrócenie szacunku dla zawodowych kierowców oraz przeciwdziałanie pogarszaniu się warunków pracy w transporcie drogowym.

Więcej informacji można znaleźć na stronie kampanii ETF i uzyskać od Cristiny Tilling c.tilling@etf-europe.org lub Ingi-Leny Heinisch i.heinisch@etf-europe.org.

EUROPEJSKIE PROJEKTY I WYDARZENIA



KONFERENCJA ETUI-ČMKOS: „PRZYSZŁOŚĆ PARTYCYPACJI PRACOWNIKÓW W CZESKIEJ KULTURZE KORPORACYJNEJ”

Z okazji spotkania we wrześniu 2012 r. sieci SEEurope w Pradze, Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) oraz Czesko-Morawska Konfederacja Związków Zawodowych (ČMKOS) wspólnie zorganizowały konferencję poświęconą ostatnim wyzwaniom związanym z modelem interesariuszy w kulturze korporacyjnej w Czechach. Prezentacje ekspertów w zakresie prawa pracy oraz spółek i dyskusja panelowa z udziałem prominentnych mówców z ETUC i czeskich związków zawodowych ([patrz agenda](#)) posłużyły za dobry punkt wyjścia dla około 70 uczestników do podjęcia debaty na temat niepokojących zmian zachodzących w tym państwie członkowskim. Zmodyfikowana ustawa o spółkach przyjęta w marcu tego roku (i mająca wejść w życie w styczniu 2014 r.) zdejmuje z firm obowiązek tworzenia rad nadzorczych w jednej trzeciej złożonych z przedstawicieli pracowników. Ponadto liczne spółki europejskie ustanowione w Czechach (które są największym europejskim gospodarzem dla takich spółek) charakteryzują się w przeważającej większości brakiem praw pracowników do partycypacji.

Chociaż czeskie związki zawodowe oraz czescy przedstawiciele pracowników w zarządach spółek silnie sprzeciwiają się eliminowaniu krajowych praw partycypacji pracowników, uczestnicy i mówcy konferencji przyznali, że istnieje niskie prawdopodobieństwo odwrócenia tej sytuacji. Otrzymali jednak w tej sprawie wsparcie i zachętę od konfederacji ETUC, która prowadzi obecnie kampanię na rzecz wzmocnienia praw partycypacji pracowników na poziomie spółek w całej Europie.

Więcej informacji o krajowych i europejskich zmianach związanych z prawami partycypacji pracowników w państwach członkowskich można znaleźć w opisie polityki instytutu ETUI poświęconym temu zagadnieniu.



« SCER — PRZEGLĄD SPÓŁDZIELNI EUROPEJSKICH »

Europejski projekt „SCER — Przegląd spółdzielni europejskich” oficjalnie rozpocznie się 17 października 2012 r. w Brukseli.

Bazując na istniejących doświadczeniach, ten współfinansowany przez UE projekt (BH 04.03.03) ma na celu zwiększenie świadomości i wiedzy na temat zjawiska spółdzielni europejskich, zwłaszcza w zakresie roli odgrywanej przez partycypację pracowników w „umiędzynarodawianiu” działań w określonych „spółdzielniach”.

Partnerzy projektu mają na celu:

- Zidentyfikowanie ustanowionych i będących się w trakcie ustanawiania spółdzielni europejskich, wpisując się w próbę uzyskania wyraźnego obrazu liczby i charakteru spółdzielni europejskich istniejących w Europie.
- Zebranie istotnych dokumentów publicznych (statut, ustalenia dotyczące zaangażowania pracowników, jeśli istnieją, itp.) do przechowywania.
- Rozrysowanie szczegółowej „mapy” wybranych spółdzielni europejskich w zakresie ich właściwości zewnętrznych (forma, skład, działalność gospodarcza, zakres geograficzny, wyniki) i wewnętrznych (cel, oczekiwania, mechanizmy podejmowania decyzji, partycypacja pracowników).
- Znalezienie powiązań i pozytywnych relacji między tymi właściwościami, zwłaszcza jeśli chodzi o partycypację pracowników.
- Wyciągnięcie na światło dzienne głębokich współzależności między różnymi aspektami ekonomicznymi, organizacyjnymi i nadzorczymi a partycypacją pracowników na poziomie ponadnarodowym.

Partnerstwo: Partnerzy postrzegają organizację Diesis jako organizację wnioskującą; do partnerów należą organizacje pracodawców, konfederacje spółdzielni, centra badawcze i związki zawodowe, w tym ETUC, zarówno na poziomie europejskim, jak i narodowym (ETUC, DIESIS, IAFP, CGSCOP z Francji, IRES Emilia Romagna, AGCI, LEGACOOP SERVIZI, LEGACOOP SOCIALI, ELABORA (CONFCOOPERATIVE) z Włoch, COCETA i CONFESAL z Hiszpanii). Więcej informacji: info@diesis.coop



EUROPEJSKI PROJEKT VITE: „WALORYZACJA PRAKTYK INFORMOWANIA I PROWADZENIA KONSULTACJI NA POZIOMIE LOKALNYM W CELU ZWIĘKSZENIA KONKURENCYJNOŚCI MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW”

Prawa do informowania i prowadzenia konsultacji powinny tworzyć pozytywne środowisko, w którym małe i średnie przedsiębiorstwa mogą się łatwo rozwijać odpowiednio do potrzeb obszaru, na którym działają, i przy pełnym poszanowaniu ludzi jako obywateli i pracowników. Celem projektu VITE jest przebadanie sposobu, w jaki działania w zakresie informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji poprawiają dialog społeczny

w następstwie kryzysu w małych i średnich przedsiębiorstwach i rozprzestrzeniają innowacyjne praktyki. Prawa do informowania i prowadzenia konsultacji — w ramach wyprzedzającego podejścia do zmian — są często filarem i warunkiem wstępnym dla większych planów rozwoju obszaru działalności przedsiębiorstwa. Pracownicy, związki zawodowe, podmioty publiczne i inne strony zainteresowane uczestniczą w poszerzonym dialogu w celu ulepszenia polityki ukierunkowanej na stworzenie kapitału ryzyka i ustanowienie infrastruktury i usług (w tym kapitału kredytowego), uczciwych warunków pracy oraz odpowiednich sieci bezpieczeństwa. Przykłady już widać we Francji, Hiszpanii, na Słowacji, ale nie są one dobrze znane i nie zostały jeszcze dobrze przebadane. Niektóre kraje, takie jak Hiszpania, Francja i Belgia, mają już znaczne doświadczenia na tym polu, a inne kraje, takie jak Bułgaria, Słowenia i Węgry, zamierzają iść ich drogą. Końcowa Konferencja europejska odbyła się 15 maja 2012 r. w Madrycie. [Tutaj](#) można znaleźć krótki opis oraz streszczenie końcowego badania, które zostanie w najbliższym czasie opublikowane [na stronie promotora projektu](#). Więcej informacji: info@diesis.coop

PUBLIKACJE I ŁĄCZA

RAPORT FUNDACJI DUBLIŃSKIEJ: RECESJA I DIALOG SPOŁECZNY W SEKTORZE BANKOWYM — PERSPEKTYWA EUROPEJSKA

EUROPEJSKA FUNDACJA NA RZECZ POPRAWY WARUNKÓW ŻYCIA I PRACY



Światowy system bankowy jest w centrum największego od co najmniej 70 lat kryzysu gospodarczego. Sektor ten, tak silnie dotknięty przez kryzys, od 30 lat doświadcza głębokich zmian. Strukturalne przemiany w światowej gospodarce spowodowane procesami globalizacyjnymi i rozwojem technologii przekształciły system bankowy na całym świecie. Oprócz takich czynników globalnych na europejski system bankowy wpływ miały także wyzwania w postaci procesów integracji europejskiej oraz utworzenia Jednolitego Rynku Europejskiego. Dostępne jest poświęcone temu tematowi streszczenie zarządcze. [Raport jest dostępny pod adresem.](#)

ILO PAPER: PROMOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI POPRZECZ DIALOG SPOŁECZNY: GLOBALNE TRENDY I TRWAŁE PRZESZKODY. LINDA BRISKIN I ANGELIKA MULLER



Ten artykuł należy do projektu badań porównawczych, którego celem było wykazanie, że równość płci i dialog społeczny są obustronnie korzystne, a ich promowanie powinno być ze sobą powiązane. Badanie to podkreśla ogromny potencjał trójstronnego dialogu społecznego oraz negocjowania umów zbiorowych jako narzędzi pozwalających promować równość płci. W artykule położono nacisk na dwa aspekty: na kwestie partycypacji i reprezentacji w organach trójstronnych i jednostkach rządowych, związkach zawodowych i organizacjach pracodawców, oraz na promowanie równości płci. Z badania wynika, że rozwój i postęp w obu tych obszarach są ze sobą nierozdzielnie związane.



NOWE BADANIE CECOP-CICOPA EUROPA „ODPORNOŚĆ MODELU SPÓŁDZIELCZEGO

Europa musi przezwyciężyć konsekwencje największego kryzysu finansów, gospodarki i zatrudnienia w historii europejskiej integracji i musi dowieść, że uczciwa globalizacja i społeczna Europa to najlepsze wytyczne na XXI wiek. Reforma kulturalna, według inteligentnych i inkluzyjnych założeń, wydaje się konieczna do sprostania największym wyzwaniom: wzrostu i rozwoju gospodarczego z jednej strony i społecznego oraz środowiskowego zrównoważenia z drugiej. Kryzys finansowy i gospodarczy jest bezpośrednim wynikiem nieograniczonych deregulacji i liberalizacji polityki w ostatnich dekadach.

Chociaż rynek wewnętrzny nabiera kształtów, jego społeczny wymiar może nie nadążać, ponieważ podstawowe wolności, takie jak swoboda świadczenia usług i swoboda przedsiębiorczości, zyskują przewagę nad podstawowymi prawami socjalnymi i pracowniczymi w Europie. Europa musi pokazać, że jest skupiona na swoich obywatelach i osobach pracujących. Celem europejskiej integracji musi być polepszenie warunków pracy i standardów życia. Polityka dotycząca zatrudnienia i ochrony środowiska zorientowana na ilościowy i zrównoważony wzrost musi być powiązana z innowacyjnymi rozwiązaniami dla naszego modelu produkcyjnego oraz z poszanowaniem fundamentalnych zasad i praw w miejscu pracy. Dobra praca musi być chroniona przed nieuczciwą konkurencją na rynku wewnętrznym poprzez zaostrzenie norm regulujących czas pracy, warunki pracy i wynagrodzenie. Podaż i popyt w Europie muszą być tak ukierunkowane, aby zapewnić ekologiczny, zrównoważony rozwój oraz wyższy poziom wzrostu, zatrudnienia i mniejsze nierówności. Małe i średnie przedsiębiorstwa są strukturalnie powiązane z rozwojem zrównoważonym. Często są oparte na rzeczywistej wartości w przeciwieństwie do wartości dla udziałowców. Aby zachować rzeczywistą wartość, przedsiębiorstwa takie muszą często szybciej zmieniać kierunek swoich działań i aktywnie angażować w to swoich pracowników. Strategiczna zmiana autowizerunku firmy w kierunku rozwoju zrównoważonego wymaga szerokiej partycypacji ze strony pracowników. To oni są najbardziej zainteresowani takim rozwojem. Na tej podstawie możliwy staje się rozwój społeczny. W tym sensie doświadczenie spółdzielcze, dużo częstsze teraz niż kiedykolwiek wcześniej, może zaoferować bardzo dużo. Jako kluczowi uczestnicy „gospodarki społecznej” autorzy wykazali, że możliwe jest rozwiązywanie problemów metodami inkluzyjnego, społecznie uczciwego i zrównoważonego rozwoju przy jednoczesnym zachowaniu wydajności gospodarczej. Przykłady podane w tej publikacji oraz płynące z projektu doświadczenia w zakresie sukcesów spółdzielni w czasach kryzysu to ważne punkty wskazujące nowe kierunki. Konfederacja ETUC mocno wspiera tę pracę i ma nadzieję na dalszą współpracę z CECOP CÍOPA-Europe w przyszłości. www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf

european
trade union institute

etui.

STRESZCZENIE POLITYKI ETUI — CZY PRAWA PRACOWNIKÓW DO PARTYCYPACJI SĄ OBIEKTEM NACISKÓW? TRENDY NA POZIOMIE KRAJOWYM I EUROPEJSKIM

Na kilka tygodni przed uruchomieniem nowego Planu działań w sprawie prawa spółek i ładu korporacyjnego przez komisarza ds. rynku wewnętrznego i usług Michela Barniera, to streszczenie polityki stanowi przegląd modelu interesariuszy w łaździe korporacyjnym, który przeważa w Europie. Streszczenie przedstawia ewolucję praw partycypacji pracowników na poziomie zarządu przedsiębiorstw w świetle krajowych i europejskich zmian. W 2001 r. przyjęcie statutu spółki europejskiej zostało oparte na jednogłośnym politycznym kompromisie, zgodnie z którym europejskie prawo spółek nie powinno zagrażać, ale zabezpieczać istniejące prawa krajowe do partycypacji pracowników w życiu spółki na poziomie zarządu. Chociaż prawa te od tego czasu przeszły zmiany w większości z 17 państw członkowskich, w których istnieją, reprezentacja pracownicza w sali zarządu, a także prawo do głosowania, pozostaje szeroko rozpowszechnionym zjawiskiem w całej Europie. Jednak luki w obecnym prawie UE, a także nowe europejskie podejście promujące podlegającą regulacjom konkurencję, stawiają te prawa pod presją. Niniejszy dokument jest zarówno streszczeniem, jak i aktualizacją szerszego Raportu ETUI opublikowanego w listopadzie 2011 r. Pobierz to streszczenie polityki w języku angielskim, Télécharger le Policy Brief en français

.....

WSPÓŁPRACA AUTORSKA:

Aline Conchon, Sébastien Busiris, Jonathan Hayward,
Claudia Menne, Marina Monaco, Andrea Sabaini, Ilaria Trudu

Przy wsparciu Komisji Europejskiej

