

Infopoint jest wspieranym przez Komisję Europejską projektem EKZZ 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

ŁOŚWIADCZENIE EUROPEJSKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



 Kwestia kryzysu zadłużenia i jak z niego wyjść jest powszechnie dyskutowana. To oczywiste. Istnieje jednak dług społeczny, który zajmuje równie kluczowe miejsce w Europie jak dług monetarny. Programy narzucane krajom borykającym się z trudnościami, a także innym krajom, które chcą sprostać określonym kryteriom skupiają się na cięciach, które dotyczą najwrażliwszych, na ograniczaniu ochrony socjalnej oraz na osłabianiu zbiorowych stosunków pracy. Systematycznie podejmuje się inicjatywy mające na celu rozmontowanie modelu społecznego, który uczynił z Europy miejsce zaawansowanej demokracji oraz zmniejszył nierówności społeczne. Tymczasem w krajach Południa wytworzyła się sytuacja alarmująca pod względem społecznym a wszędzie rosną nierówności. Niektóre programy gospodarcze sprzyjają w Europie tworzeniu stref opartych na wolnym handlu, zagrażających krajom, które ciągle cieszą się względnym dobrobytem. Nie można tego zaakceptować. To, co w tej chwili jest robione wobec pracowników Grecji, Portugalii, Irlandii i Hiszpanii prędzej czy później jak bumerang uderzy w pracowników na Północy. Szczególnie nie do

zniesienia jest sytuacja młodzieży. Poziom jej bezrobocia jest bliski lub osiąga 50% w niektórych krajach Południa, podczas gdy niestabilne warunki zatrudnienia rozprzestrzeniają się w całej Europie. Programy oszczędnościowe nie tylko prowadzą do sytuacji alarmujących pod względem socjalnym. Polityka oszczędności ponosi również spektakularne porażki; nie zmniejsza nadmiernych obciążeń związanych z obsługą zadłużenia, ani nie przywraca zaufania rynku. Natomiast oszczędności dodatkowo osłabiają finanse publiczne. Nawet gdyby Grecja lub Hiszpania posiadały zerowy deficyt, stopień zadłużenia doprowadziłby mimo to do katastrofy ze względu na załamanie się PKB i działalności gospodarczej spowodowane niemożliwymi do obsłużenia odsetki narzuconymi w celu sprostania oczekiwań rynków finansowych.

Kto na tym korzysta?

U źródeł problemu, z którym spotykamy się dzisiaj leży kapitalizm działający na zasadzie hazardu. Ten system zawiódł. Ale kapitał nie czuje się zagrożony a jego działania są ciągle chronione. Banki manipulują stopami procentowymi w swoich przytulnych biurach, a rządy nadal skupiają się na wyciąganiu od ludzi pieniędzy w celu pokrycia ich strat.

W tym wydaniu

INFORMACJE NA TEMAT ERZ 3
WIADOMOŚCI NA TEMAT SE 5

EUROPEJSKICH PROJEKTÓW I WYDARZENIA 5
PUBLICACJE 8

Instrukcje UE, Rada, Europejski Bank Centralny oraz Międzynarodowy Fundusz Walutowy muszą postawić sobie za cel sprawiedliwość podatkową, skończyć z podatkową konkurencją i uciekaniem od płacenia podatków i wreszcie, wdrożyć podatek od transakcji finansowych. Zamiast tego instytucje te wzywają do reform strukturalnych, cięcia płac minimalnych, emerytur i zasiłków dla bezrobotnych. Jest to niesprawiedliwe. Jest to nieskuteczne. To, czego potrzebujemy to inwestycje oraz godne płace prowadzące do trwałego wzrostu. EKZZ wykorzysta swą siłę i wpływy na zmianę kursu. Prosta droga wyjścia z kryzysu powinna zakładać rekonstrukcję oraz wzmocnienie mechanizmów i polityki, które przyczyniają się do zmniejszenia różnych form nierówności społecznej i odwracają tendencje do nadmiernej koncentracji bogactwa. EKZZ wspiera taką UE, która promuje dobre miejsca pracy, godne płace, postęp i sprawiedliwość społeczną. Sprzeciwiamy się rozmontowaniu naszego modelu społecznego, który służy jako punkt odniesienia i inspiracja dla pracowników w pozostałych krajach świata. EKZZ posiada projekt społeczny dla Europy. W czasie gdy dyskusje obracają się wokół nowego konwentu i być może nowego traktatu, odpowiedzialni za losy Europy muszą być świadomi, że będziemy nieustępliwie trwać przy naszym żądaniu, aby prawa socjalne miały pierwszeństwo przed swobodami gospodarczymi.

Bernadette Ségol, *Sekretarz Generalna EKZZ*
Ignacio Fernández Toxo, *Przewodniczący EKZZ*

Strona internetowa EKZZ (Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych) w zakresie Kontraktu Socjalnego dla Europy
Broшуra na temat Kontraktu Socjalnego dostępna jest w różnych wersjach językowych na stronie internetowej EKZZ Kontrakt Socjalny dla Europy, dokument zatwierdzony przez Komitet Wykonawczy EKZZ: www.etuc.org/a/10024

14 NOVEMBER 2012
WITH THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
FOR JOBS AND SOLIDARITY – NO TO AUSTERITY

AUSTERITY DOESN'T WORK!

The European trade union movement has for years been denouncing austerity measures. They are dragging Europe into economic stagnation and even recession. The result is that growth has stalled and unemployment continues to rise. Wages and social protection cuts are attacks against the European social model and increase inequality and social injustice.

The International Monetary Fund (IMF)'s «miscalculations» have had an unbearable impact on the daily life of European workers and citizens. It brings into question the whole basis of austerity policy. The IMF must apologize. The Troika must revise its demands.

Europe has a social debt, not just a monetary debt. The promised recovery has not happened. Twenty-five million Europeans are out of jobs. In some countries, the unemployment rate for young people is over 50 per cent. The sense of injustice is widespread and social discontent is growing.

We want action for sustainable growth and jobs. Not just words. The social situation is urgent.

THERE HAS TO BE A CHANGE OF COURSE
FOR A EUROPEAN SOCIAL COMPACT

European trade unions demand a change of course. The remedies being applied are not working. They are destroying our jobs and our social heritage.

The ETUC seeks a Social Compact for Europe with real social dialogue, an economic policy that fosters quality jobs, economic solidarity between countries and social justice.

Workers are paying a steep price for the crisis and austerity measures, while the world of finance and speculators continue to prosper.

Let's stop tax fraud and put an end to tax havens and tax competition between countries. The financial transaction tax has to help repair the damage of casino capitalism.

FOR JOBS AND SOLIDARITY
NO TO SOCIAL INEQUALITIES

We reject:

- Dismantling social protection,
- Increased labour market flexibility,
- Privatisation of public services,
- Downward pressure on wages,
- Lower pensions,
- Deregulation of social standards,
- Social exclusion,
- Growing inequalities,
- Challenges to collective bargaining and social dialogue.

We propose:

- Economic governance at the service of sustainable growth and quality jobs,
- Economic and social justice through redistribution policies, taxation and social protection,
- Employment guarantees for young people,
- An ambitious European industrial policy steered towards a green, low-carbon economy and forward-looking sectors with employment opportunities and growth,
- A more intense fight against social and wage dumping,
- Pooling of debt through Euro-bonds,
- Effective implementation of a financial transaction tax to tackle speculation and enable investment policies,
- Harmonisation of the tax base with a minimum rate for companies across Europe,
- A determined effort to fight tax evasion and fraud,
- Respect for collective bargaining and social dialogue,
- Respect for fundamental social and trade union rights.



European Trade Union Confederation • www.etuc.org • #14Nov2012

WEZWANIE EKZZ DO UDZIAŁU W
DNIU AKCJI I SOLIDARNOŚCI 14
LISTOPADA 2012 R.

W ramach Europejskiego dnia-akcji i solidarności organizowanego w 27 państwach odbędą się strajki, demonstracje, wiece i inne imprezy mające na celu mobilizację ruchu związkowego związanego z polityką EKZZ, zgodnie z wytycznymi nakreślonymi w Kontrakcie Socjalnym dla Europy.

Prosimy zapoznać się z informacjami na stronie internetowej EKZZ na temat dnia akcji i solidarności dla Kontraktu Socjalnego dla Europy. Informacje będą dostępne w języku angielskim i francuskim. Pełny tekst Deklaracji EKZZ jest dostępny w następujących wersjach językowych: FR, DE, ES, HU, PT CZ.

INFORMACJE NA TEMAT ERZ



etui.

CGIL

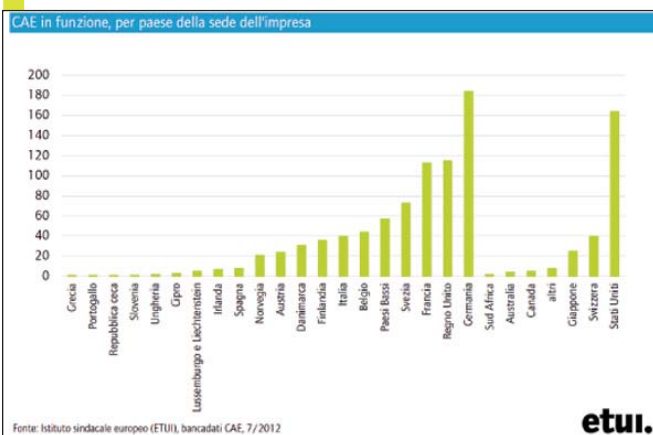


WORKER PARTICIPATION EU
THE GATEWAY TO INFORMATION ON WORKER PARTICIPATION ISSUES IN EUROPE

ILE PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W EUROPIE POSIADA RADY ZAKŁADOWE LUB ZWIĄZKI ZAWODOWE? CZY SYTUACJA W TYM ZAKRESIE JEST INNA W PRZEDSIĘBIORSTWACH WIELONARODOWYCH? ILE EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH DZIAŁA W PAŃSTWACH EUROPY?

POZIOM REPREZENTACJI INTERESÓW PRACOWNICZYCH W LOKALNYCH PODMIOTACH GOSPODARCZYCH I EUROPEJSKICH SPÓŁKACH WIELONARODOWYCH.

Przepisy prawne wspierające rozwój reprezentacji interesów pracowniczych w firmach istnieją w chwili obecnej zarówno na poziomie wspólnotowym, jak i w większości państw europejskich. Stanowią instrument służący wytyczeniu kierunków działania dla podmiotów polityki społecznej, aczkolwiek same w sobie nie są wystarczające dla zapewnienia powszechnego poziomu ochrony. Na podstawie krótkiej analizy rozwoju działań w zakresie reprezentacji pracowniczej na poziomie krajowym i międzynarodowym można zauważyć, że choć sytuacja ulega ciągłej poprawie, nadal jest daleka od oczekiwań.



etui.

Jeśli chodzi o reprezentację ponadnarodową w europejskich grupach wielonarodowych, analiza danych dostępnych w bazie danych ETUI (Europejski Instytut Związków Zawodowych) dotyczących ERZ (Europejskich Rad Zakładowych) pozwala zauważyć, że w kwietniu po raz pierwszy liczba ERZ działających w Europie przekroczyła 1.000, a na dzień dzisiejszy ich liczba wynosi 1.016. Działają one w 946 spółkach wielonarodowych, przy czym w niektórych spółkach funkcjonuje więcej niż jedna ERZ. Co więcej, w chwili obecnej jest w toku 61 postępowań negocjacyjnych mających na celu zawarcie nowych umów w tym zakresie.

Powyższe dane pokazują dość pozytywny rozwój sytuacji, choć wiele jeszcze pozostaje do zrobienia, biorąc pod uwagę fakt, że liczba spółek objętych Dyrektywą 1994/45 przekracza 2.000. Połączona analiza pozwala zauważyć, że są to głównie umowy ERZ zawarte w dużych grupach ponadnarodowych o wysokim stopniu międzynarodowości, działających głównie w sektorze inżynierii z siedzibą w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych. Jeśli chodzi o reprezentację pracowniczą w przedsiębiorstwach krajowych, dane zebrane w ramach Europejskiego Badania Przedsiębiorstw z 2009 r. (ECS), pokazują, że w ok. jednej trzeciej (34%) firm zatrudniających ponad 10 pracowników funkcjonuje związek zawodowy lub rada pracownicza. Wielkości te są bardzo zróżnicowane w poszczególnych krajach. Na przykład w państwach skandynawskich odsetek ten sięga 55%, natomiast w takich państwach jak Grecja czy Portugalia oscyluje wokół 20%. Różnice wynikają również z takich czynników jak gałąź przemysłu czy wielkość przedsiębiorstwa. Ogólnie rzecz biorąc można uznać, że reprezentacja pracownicza w miejscu pracy występuje częściej w państwach, gdzie obowiązują przepisy dotyczące państwowych lub branżowych związków zawodowych. Występuje częściej również w państwach, gdzie wsparcie legislacyjne dla reprezentacji pracowniczej jest na wyższym poziomie. Wsparcie legislacyjne jest na pewno ważnym instrumentem służącym propagowaniu pełnej reprezentacji pracowniczej na poziomie przedsiębiorstwa, tym niemniej nie przyniesie pożądanego efektu bez skutecznie działających związków zawodowych, które będą nawoływały do wdrażania przepisów prawa.



JAKĄ ROLĘ PEŁNIĄ PRZEDSIĘBIORSTWA WIELONARODOWE W STOSUNKACH PRZEMYSŁOWYCH? JAKIE SĄ ICH MOCNE STRONY?

UWAGI DOTYCZĄCE WYSTĄPIENIA JANA DRAHOKOUPILA NA WARSZTATACH NA TEMAT ERZ, KTÓRE ODBYŁY SIĘ W ISPRA

W obecnej sytuacji postrzeganie międzynarodowych przedsiębiorstw jako kluczowych graczy w stosunkach przemysłowych jest oczywiste, gdyż niejednokrotnie ich potencjał gospodarczy i polityczny przekracza możliwości pojedynczych państw. Było to zasadnicze przesłanie przekazane w wystąpieniu Jana Drahekoupila analityka EIZZ, na seminarium na temat ERZ, które odbyło się niedawno w miejscowości Ispra. Aby zrozumieć faktyczną siłę korporacji międzynarodowych, należy przyrzeć się pewnym danym ilościowym. Obecnie na świecie funkcjonuje ok. 80.000 korporacji międzynarodowych, które zatrudniają ponad 77 milionów osób (dane UNCTAD, Światowy Raport Inwestycyjny z roku 2012). Są to liczby, które robią wrażenie, ale potęgę korporacji unaocznia jeszcze dobitniej wielkość obrotów pierwszych 100 największych firm międzynarodowych. Do tych firm, zatrudniających ponad 15,3 mln pracowników, należy ponad 50% inwestycji zagranicznych w skali globalnej. Siła korporacji międzynarodowych nie wynika jedynie z danych liczbowych. Jak szczegółowo wyjaśnił Drahekoupil, korporacje te zatrudniają wybitnych ekonomistów i prawników, którzy ułatwiają im poruszanie się w gąszczu przepisów różnych systemów prawnych po to, by mogły znaleźć jak najkorzystniejsze warunki dla swoich inwestycji. A zatem międzynarodowy charakter takich korporacji, połączony z wysokim profesjonalizmem kadr, umożliwia im działanie w sytuacji bardzo ograniczonej odpowiedzialności prawnej. Omawiając aspekty dotyczące korporacji międzynarodowych należy jednakże unikać wyciągania zbyt ogólnikowych wniosków. Korporacja międzynarodowa to podmiot zaangażowany w bezpośrednie inwestycje zagraniczne oraz kontrolujący czynności tworzące wartość dodaną w więcej niż jednym kraju (Dunning i Lundan, 2008 r.). Definicja ta wskazuje na olbrzymią niejednorodność korporacji międzynarodowych, jako że inwestycje zagraniczne mogą dotyczyć różnych dziedzin, takich jak sprzedaż, produkcja czy działalność usługowa. Połączenie tych elementów umożliwia przyjmowanie różnych form organizacyjnych, które - jak wskazuje Susanne Berger w swojej książce Come competono - stanowią potwierdzenie faktu, że w skali globalnej możliwe jest jednoczesne współistnienie różnych skutecznych strategii biznesowych. Wyżej wymienione fakty pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że duża koncentracja siły korporacji międzynarodowych, ich zdolność do obchodzenia przepisów w poszczególnych systemach prawnych oraz ich ogromna niejednorodność wymagają od związków zawodowych zwiększonego zaangażowania. Korporacje międzynarodowe należą obecnie do najważniejszych graczy w kontekście stosunków przemysłowych. W tej sytuacji związki zawodowe nie mogą cofać się przed opracowywaniem strategii międzynarodowych prowadzących do ograniczenia ich potęgi. Europejskie Rady Zakładowe to niewątpliwie ważny instrument, który można wykorzystać do podejmowania międzynarodowych akcji związkowych na poziomie wielkich koncernów.

Dwa powyższe artykuły zostały opublikowane w międzynarodowym Biuletynie Informacyjnym ICARUS, wydanym w ramach projektu współfinansowanego przez UE pod tytułem: „Informacja i Konsultacja: Sposoby podejścia do badań koordynujących właściwe Standardy Związkowe”. Projekt 03, wspierany przez CGIL Lombardia przy współudziale regionalnych organizacji związkowych z 5 innych państw UE, posiada własną stronę internetową.

Strona ta już wkrótce będzie dostępna w kilku wersjach językowych.

NAJNOWSZE WIADOMOŚCI NA TEMAT SPÓŁEK EUROPEJSKICH (SE)

NAJNOWSZE WIADOMOŚCI NA TEMAT SPÓŁEK EUROPEJSKICH (SE)



W okresie letnim i na początku jesieni, dynamika zakładania Spółek Europejskich we wszystkich krajach – poza Republiką Czeską – uległa osłabieniu. Na dzień 1 października 2012 r., łącznie zarejestrowano w ECDB (Europejskiej Wspólnej Bazie Danych) 1.426 Spółek Europejskich. Jeśli chodzi o strukturę tych spółek, sytuacja nie uległa zasadniczej zmianie: mniej niż jedna siódma Spółek Europejskich, według danych ECDB, zatrudnia więcej niż pięciu pracowników. W praktyce jednakże liczba Spółek Europejskich może być znacznie wyższa, gdyż istnieje tendencja do nieprzekazywania informacji pracowniczych, spowodowana brakiem ściśle określonych wymogów przekazywania informacji w ustawodawstwie Unii Europejskiej.

www.worker-participation.eu/European-Company/SE-COMPANIES/SE-Database-ECDB/News-on-European-Companies-October-2011

EUROPEJSKICH PROJEKTÓW I WYDARZENIA



EKZZ DOROCZNA KONFERENCJA EWC

W dniach 15 i 16 października 2012 r. w Brukseli odbyła się konferencja poświęcona ERZ z roku 2012, zorganizowana w ramach projektu Infopoint i współfinansowana ze środków Komisji Europejskiej (B.H. 04.03.03.03). W konferencji brało udział ponad 100 uczestników z całej Europy, byli wśród nich członkowie ERZ, koordynatorzy ERZ, jak również przedstawiciele Federacji Europejskich Związków Zawodowych. Obrady koncentrowały się głównie na skutkach nowelizowanych umów ERZ oraz funkcjonowaniu ERZ zarejestrowanych po ponad roku od zakończenia okresu wdrażania Dyrektywy Rady 2009/38/WE w sprawie ustanowienia ERZ do przepisów krajowych. Uczestnicy i prelegenci dyskutowali nad postępowaniem w dziedzinie ustawodawstwa europejskiego oraz omawiali wynikającą z tego konkretną poprawę w zakresie funkcjonowania ERZ. Na podstawie najnowszych informacji stwierdzono, że ERZ funkcjonują coraz lepiej, ich działania są dobrze koordynowane a zakres ich uprawnień systematycznie się poszerza. Związkowcy ze wszystkich szczebli organizacyjnych wymienili uwagi na temat tego, w jaki sposób ułatwić ERZ przejmowanie roli aktywnych przedstawicieli pracowników europejskich w międzynarodowych korporacjach w ramach spójnych strategii związków zawodowych. W trudnych czasach nieustannych zmian, dostrzeżono potrzebę częstych rozmów na wysokim szczeblu politycznym na temat sposobów umożliwiających ERZ wypełnianie kluczowej roli w dialogu społecznym na poziomie spółki, mając na uwadze konsolidację silniejszej społecznie Europy. W tym znaczeniu podkreślono w szczególności kluczową pozycję ERZ jako zasadniczego instrumentu w rękach związków zawodowych. Sprawozdanie z konferencji na temat ERZ, jak również materiały zaprezentowane przez prelegentów są dostępne w zakładce Infopoint na stronie EKZZ (ETUC) w języku [angielskim](#) oraz w języku [francuskim](#).

PROJEKT INFORMIA II

PROJEKT EUROPEJSKI DOTYCZĄCY ROLI INFORMACJI I KONSULTACJI PRACOWNIKÓW NA POZIOMIE KRAJOWYM I EUROPEJSKIM W CELU POLEPSZENIA KONKURENCYJNOŚCI, ROZWOJU PRACOWNICZEGO I LEPSZEGO WDRAŻANIA EUROPEJSKIEGO MODELU SPOŁECZNEGO (INFORMIA II) VS/2011/0277

W roku 2010 Komisja Europejska współfinansowała projekt mający na celu zbadanie charakteru i zakresu regulacji dotyczących informacji i konsultacji w czterech państwach UE – Bułgarii, Francji, Irlandii i we Włoszech oraz w jednym państwie kandydującym -

Chorwacji. Badania przeprowadzone w ramach projektu Polepszenie Procesu Informacji i Konsultacji dla Lepszej Reprezentacji Pracowników i Siły Roboczej w Europie (INFORMIA) poświęcone były analizie procedur w zakresie informacji i konsultacji wynikających z wdrażania Dyrektywy ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania pracowników i konsultacji we Wspólnocie Europejskiej, a także trwałym strukturalnym, takim jak Europejska Rada Zakładowa (ERZ) czy też zakładowe komisje BHP. Drugi projekt - Rola Informowania i Przeprowadzania Konsultacji z Pracownikami na Poziomie Krajowym i Europejskim w Celu Polepszenia Konkurencyjności, Rozwoju Pracowniczego i Lepszego Wdrażania Europejskiego Modelu Społecznego INFORMIA II został oparty na ustaleniach pierwszej fazy badania roli informacji i konsultacji, zarówno w Unii Europejskiej jak i na poziomie krajowym, w kontekście polepszenia konkurencyjności, tworzenia miejsc pracy oraz Europejskiego Modelu Społecznego. W drugiej fazie uczestniczyło siedem organizacji partnerskich: Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych Bułgarii (CITUB), pełniąca rolę koordynatora projektu, oraz Bułgarskie Stowarzyszenie Przemysłowe (BIA) wraz z organizacjami z Chorwacji (Związek Niezależnych Związków Zawodowych - UATUC), Cypru (Konfederacja Pracowników (SEK)), Włoch (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, Roma (IRES)), Irlandii (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych) i Wielkiej Brytanii (Royal Holloway College, University of London). Wdrożenie celów projektu obejmowało przeprowadzenie wielu rozmów z przedstawicielami pracowników, w szczególności z członkami ERZ reprezentującymi trzy gałęzie gospodarki: przemysł farmaceutyczny/opieka zdrowotna, usługi finansowe oraz przemysł spożywczy. Przeprowadzono również rozmowy z przedstawicielami związków zawodowych oraz przedstawicielami zarządu, którzy uczestniczyli w działaniach dotyczących informowania i konsultacji w wielu korporacjach międzynarodowych działających w poszczególnych krajach. Rozmowy poświęcone były określeniu praktycznego funkcjonowania działań zorientowanych na informowanie i konsultacje, co wynika z przepisów unijnych, a w szczególności dokonaniu oceny, czy znowelizowana Dyrektywa dotycząca ERZ spowodowała wystąpienie zmian w zakresie sposobu funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Badaniu towarzyszyły również trzy warsztaty robocze. Pierwszy z nich odbył się w Dublinie w listopadzie 2011 r. i poświęcony był nowym wymogom przekształconej Dyrektywy o Europejskiej Radzie Zakładowej w zakresie związku pomiędzy ERZ a krajowymi działaniami dotyczącymi informowania i konsultacji. Drugi warsztat odbył się w Londynie w lutym 2012 r. i poświęcony był różnym modelom stosunków przemysłowych w Europie. Trzeci warsztat miał miejsce w Nikozji w kwietniu 2012 r. i dotyczył Informacji i Konsultacji na Cyprze w ramach dostosowywania do dobrowolnego i ustawowego systemu stosunków przemysłowych. We wszystkich trzech warsztatach uczestniczyło wielu praktyków, przedstawicieli związkowych i przedstawicieli pracowniczych, jak również pracowników naukowych zajmujących się tematyką projektu i posiadających odpowiednią wiedzę w tym zakresie. Wyniki badań oraz wnioski końcowe z warsztatów zostały zebrane w formie publikacji i przedstawione na podsumowującej konferencji europejskiej.

Europejskie sprawozdanie porównawcze jest dostępne on-line w języku angielskim w języku włoskim na stronie IRES CGIL oraz we wszystkich językach organizacji uczestniczących na stronie internetowej projektu.

Wspomniany tekst dostępny jest również pod następującym linkiem.

Dalsze informacje dotyczące INFORMIA oraz INFORMIA II można znaleźć na stronach: www.informiaproject.org oraz <http://informiaproject-2.org>



KRYZYS A REFORMY PRACOWNICZE: WPLYW NA DIALOG SPOŁECZNY W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Promotorem tego projektu była hiszpańska Unió General de Trabajadores (UGT), a współpracowały w jego realizacji: Force Ouvrière (FO) - Francja, União Geral de Trabalhadores (UGT) - Portugalia, Fédération General du Travail de Belgique (FGTB) - Belgia, Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) - Włochy, Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR) - Rumunia. Także Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i Europejski Instytut Związków Zawodowych współpracowały przy realizacji projektu i aktywnie go wspierały.

Cele projektu obejmowały:

1. Wymianę informacji pomiędzy krajowymi związkami zawodowymi na poziomie unijnym na temat wpływu ostatnich reform legislacyjnych na stosunki pracownicze w miejscu pracy oraz praktycznemu wykorzystaniu informacji i konsultacji.
2. Badanie skutków kryzysu w kontekście form i sposobów wykonywania prawa do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach w wymiarze krajowym, a także identyfikowanie dobrych modeli działania opartych na pozytywnym i wykorzystywaniu informacji i konsultacji.
3. Przedstawienie elementów analitycznych, które umożliwią Komisji Europejskiej stwierdzenie słuszności potrzeby przekształcenia Dyrektywy 2002/14/WE (sprawdzenie jej przydatności), poprzez przeciwstawienie jej wewnętrznych zasad w ramach stosunków pracowniczych w przedsiębiorstwach.
4. Wymiana informacji oraz przekazywanie informacji zwrotnych na temat tego, w jaki sposób wykorzystuje się informacje i konsultacje pomiędzy unionnymi organizacjami związkowymi, w których dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa jest najsłabszym ogniwem.

W ramach realizacji tych celów związkowe organizacje partnerskie uczestniczące w projekcie przeprowadziły ocenę najnowszych zmian legislacyjnych, które mogły mieć wpływ na lepsze wykorzystanie informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach. Przeanalizowano konkretne przedsiębiorstwa w każdym kraju, w którym informacje i konsultacje przyczyniły się do lepszego przeciwdziałania skutkom kryzysu bądź do realizacji procesów restrukturyzacyjnych. Krótka notatka na temat zagadnień objętych projektem dostępna jest w języku angielskim. Raport końcowy dostępny jest zarówno w języku hiszpańskim, jak i angielskim.

W celu uzyskania dalszych informacji, prosimy skontaktować się z Ricardo Rodriguezem rrodriguez@labour.es.

.....

Prosimy o zapoznanie się ze stronami internetowymi Infopoint zawartymi na stronie EKZZ (ETUC), gdzie można znaleźć więcej informacji na temat projektów, działań i wydarzeń dotyczących prawa do informacji, konsultacji oraz uczestnictwa i praktyki w tym zakresie w całej Europie.

.....

PUBLIKACJE

PONADNARODOWE UKŁADY ZAKŁADOWE – KROK NAPRZÓD NA DRODZE INTERNACJONALIZACJI STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH?



Badanie to stanowi końcowy wynik projektu „EUROACTA” – Europejska Akcja dotycząca Ponadnarodowych Układów Ramowych w Przedsiębiorstwach. Celem było monitorowanie i pogłębienie rozpowszechniania, praktyk i aspektów prawnych dotyczących ponadnarodowych Układów Ramowych (TCA). Program ten - zlecony i wspierany przez Komisję Europejską (pozycja budżetowa: 04.03.03.03 - VS/2011/0154), był propagowany i koordynowany przez włoską organizację Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES) we współpracy z konfederacjami związków zawodowych, ośrodkami związkowymi oraz uniwersytetami z siedmiu państw członkowskich: Włoch, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Szwecji, Polski i Bułgarii. Dzięki temu możliwe było włączenie do czynnego udziału w projekcie odpowiednio dużej grupy europejskich ekspertów w przedmiotowym zakresie. Badanie dotyczyło przede wszystkim potencjalnych regulacji, które mogłyby zapewnić Ponadnarodowym Układom Ramowym pewność prawną. Ponadto miało na celu weryfikację faktycznej skuteczności przyjętych rozwiązań oraz podniesienie poziomu koordynacji pomiędzy uczestnikami negocjacji zbiorowych. Przeprowadzono analizę dwóch Ponadnarodowych Układów Ramowych: w Volkswagencie oraz w ArcelorMittal. Opracowanie dostępne jest w języku angielskim, natomiast komentarze dostępne są w języku włoskim, niemieckim, polskim i francuskim. Opracowanie zostanie wkrótce opublikowane w formie książkowej: S. Leonardi (red.), Ponadnarodowe Układy Zakładowe pomostem – krok naprzód na drodze internacjonalizacji stosunków przemysłowych, Ediesse, 2012 r. W celu uzyskania dalszych informacji, prosimy skontaktować się z Salvo Leonardi s.leonardi@ires.it IRES CGIL.



etui.

REPREZENTACJA PRACOWNICZA W WYMIARZE EUROPEJSKIM

Francuski Instytut Badań Ekonomicznych i Społecznych (IRES) poświęcił ostatni numer swojego pisma *Revue de l'IRES* (n.71) problematyce reprezentacji pracowniczej w wymiarze europejskim. Numer zawiera artykuły na temat Europejskich Rad Zakładowych, Spółek Europejskich (SE) oraz ponadnarodowych negocjacji zbiorowych. Wszystkie artykuły można pobrać nieodpłatnie ze strony IRES; streszczenia artykułów dostępne są w języku angielskim.

Źródło: www.worker-participation.eu

.....

WSPÓŁPRACA AUTORSKA:

Umberto Bettarini, Fabio Ghelfi, Salvo Leonardi, Marina Monaco, Angelo Motola, Kevin O'Kelly, Ricardo Rodriguez, Bernadette Segol, Michael Stollt, Ignacio Fernández Toxo, Laura Zunica

Przy wsparciu Komisji Europejskiej

