



ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU

SZERSZY I LEPSZY UDZIAŁ
PRACOWNIKÓW JUŻ TERAZ!

TREŚĆ

WPROWAD	3
ROZDZIAŁ 1 SZERSZY I LEPSZY UDZIAŁ ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU	4
USTANAWIANIE SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO I ERZ	5
POLITYKI DOTYCZĄCE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH: CZY ERZ JEST POTRZEBNA?	5
JAKIE SĄ ZADANIA ERZ?	6
JAK DZIAŁA ERZ W PRAKTYCE? ERZ W 4 KROKACH	7
ERZ W TRANSPORCIE: PRZYKŁAD SEKTORA MORSKIEGO	9
POWIĄZANIA W CELU OSIĄGNIĘCIA SUKCESU: POWIĄZANIE LOKALNYCH, KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH	16
UWZGLĘDNIANIE WPŁYWU SEKTORA NA PRZEDSIĘBIORSTWO	16
POWIĄZANIE POZIOMU PRZEDSIĘBIORSTWA I SEKTORA	20
ROLA ERZ W ZAGADNIENIACH GOSPODARCZYCH I FINANSOWYCH	21
NALEŻYTA STARANNOŚĆ: JAKIE NARZĘDZIA MAJĄ DO DYSPOZYCJI EUROPEJSKIE RADY	24
ROZDZIAŁ 2 ĆWICZENIA DLA NEGOCJATORÓW I	28
WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT ERZ W SEKTORZE	44

WPROWADZENIE

Transport i logistyka nie należą do sektorów z największą liczbą europejskich rad zakładowych (ERZ). Jednak w wielu dużych przedsiębiorstwach wielonarodowych ERZ już działają, a w ostatnich latach ETF odnotowuje znaczny wzrost liczby ERZ w sektorach, które obejmuje. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę transgraniczny charakter wielu dużych przedsiębiorstw z branży transportowej. Potencjał do tworzenia kolejnych ERZ jest duży.

Jednak utworzenie ERZ nie jest dla ETF celem samym w sobie. W czasach, gdy sektor transportu zмага się z bezprecedensowymi wyzwaniami, takimi jak globalizacja, zmiany technologiczne, rozdrobnienie siły roboczej i konsolidacja przedsiębiorstw, ERZ powinny stanowić kluczowy instrument obrony praw pracowniczych oraz propagowania dialogu społecznego i demokracji w miejscu pracy na wszystkich szczeblach. Mogą być też skutecznym narzędziem do mierzenia się z restrukturyzacjami, które zwykle mają miejsce na poziomie krajowym i lokalnym, ale niosą też określone konsekwencje i mają znaczenie na poziomie ponadnarodowym. Dlatego ważne jest wytworzenie przeciwwagi dla asymetrii władzy między kierownictwem a przedstawicielami pracowników.

Z perspektywy związków zawodowych ERZ są interesującym rozwiązaniem, jeśli spełniają określone kryteria i mogą sprawić, by prawa i interesy pracowników były uwzględniane w firmowych procesach decyzyjnych. Jest to możliwe jedynie pod warunkiem silnej obecności związków zawodowych i woli pełnienia aktywnej roli w ramach tej platformy. Musimy zatem wypełnić dostępną przestrzeń.

Poruszanie się po ERZ może być bardzo skomplikowane. Dlatego ETF, przy wsparciu Syndex, stworzyła w 2019 r. ten zestaw narzędzi, aby pomóc swoim organizacjom stowarzyszonym, przedstawicielom związków zawodowych i członkom ERZ. W ramach projektu współfinansowanego przez UE zestaw narzędzi został zaktualizowany w celu uwzględnienia ostatnich wydarzeń, w tym Brexitu, pandemii COVID, obecnej nowelizacji dyrektywy w sprawie ERZ i nowo przyjętych dyrektyw w sprawie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw, które niosą ze sobą dodatkowe wyzwania, ale także możliwości.

Zgodnie z decyzją podjętą podczas ostatniego zwyczajnego posiedzenia w 2022 r., ETF jest zobowiązana do wzmocnienia swojego wsparcia dla ERZ i swojej roli koordynacyjnej. W związku z tym będziemy kontynuować pracę w tym duchu z naszymi partnerami oraz w porozumieniu z ETUC i innymi sektorowymi europejskimi federacjami związków zawodowych.



Livia Spera
Sekretarz Generalna ETF

ROZDZIAŁ 1

SZERSZY I LEPSZY UDZIAŁ ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU

USTANAWIANIE SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO I ERZ

Przed złożeniem wniosku o rozpoczęcie negocjacji w sprawie ustanowienia nowej ERZ konieczne jest spełnienie kilku warunków:

- ETF i jej podmioty stowarzyszone powinny sprawdzić, czy reprezentacja związków zawodowych jest wystarczająca, aby ERZ nie stała się marionetką w rękach kierownictwa.
- Musi też zostać spełnionych kilka progów prawnych. W tym celu przed przejściem do następnego kroku zaleca się przeprowadzenie procesu analizy obejmującego w szczególności działalność przedsiębiorstwa i relacje społeczne.

POLITYKI DOTYCZĄCE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH: CZY ERZ JEST POTRZEBNA?

Przed rozpoczęciem procesu tworzenia nowej ERZ należy zadać sobie pytanie: Co przemawia za ustanowieniem ERZ? Czy są jakieś argumenty przeciwko utworzeniu ERZ? Czy w przedsiębiorstwie działają związki zawodowe i czy są one stowarzyszone z ETF? Jakie prawo krajowe zostanie zastosowane w przypadku utworzenia SZN i ostatecznego ustanowienia ERZ?

PRZYKŁAD ARKUSZA SŁUŻĄCEGO DO OCENY WYKONALNOŚCI I MOŻLIWOŚCI UTWORZENIA ERZ

Ten arkusz pozwala porównać argumenty za i przeciw ustanowieniu ERZ.

Nazwa firmy i sektor działalności	+	-
Liczba pracowników w UE i EOG		
Kraj siedziby głównej i potencjalne prawo właściwe		
Reprezentowane związki zawodowe i przynależność do ETF		
Kultura firmy wspierająca dialog społeczny		
Widoczność firmy w sektorze i możliwy efekt kaskadowy		
Dotychczasowe lub potencjalne restrukturyzacje		
Inne:		

JAKIE SĄ ZADANIA ERZ?

ERZ JEST ORGANEM PONADNARODOWYM, KTÓRY POWINIEN SŁUŻYĆ:

- Do informowania pracowników i konsultowania się z nimi przez kierownictwo. ERZ są bardzo pomocne w zakresie otrzymywania strategicznych informacji i podważania decyzji kierownictwa.
- Do przewidywania zmian, takich jak restrukturyzacje, w drodze dialogu społecznego.
- Jako platforma związków zawodowych do celów koordynacyjnych, jako że ERZ są jednym z ważnych narzędzi umożliwiających przedstawicielom pracowników i związków zawodowych zgłaszanie roszczeń i skuteczną współpracę ponad granicami.

ERZ nie jest zespołem negocjacyjnym (z wyjątkiem porozumienia w sprawie ERZ!)

BEZ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ERZ JEST:

- a. słaby
- b. potencjalnym narzędziem pozwalającym kierownictwu konfrontować się ze związkami zawodowymi

ZALECAMY: PRZED UTWORZENIEM ERZ NALEŻY PRZEPROWADZIĆ ANALIZĘ PRZEDSIĘBIORSTWA. ETF MOŻE POMÓC W ZIDENTYFIKOWANIU GŁÓWNYCH LOKALIZACJI, DZIAŁALNOŚCI I KONTAKTÓW ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI PRZEDSIĘBIORSTWA.

WYMOGI PRAWNE DOTYCZĄCE UTWORZENIA ERZ

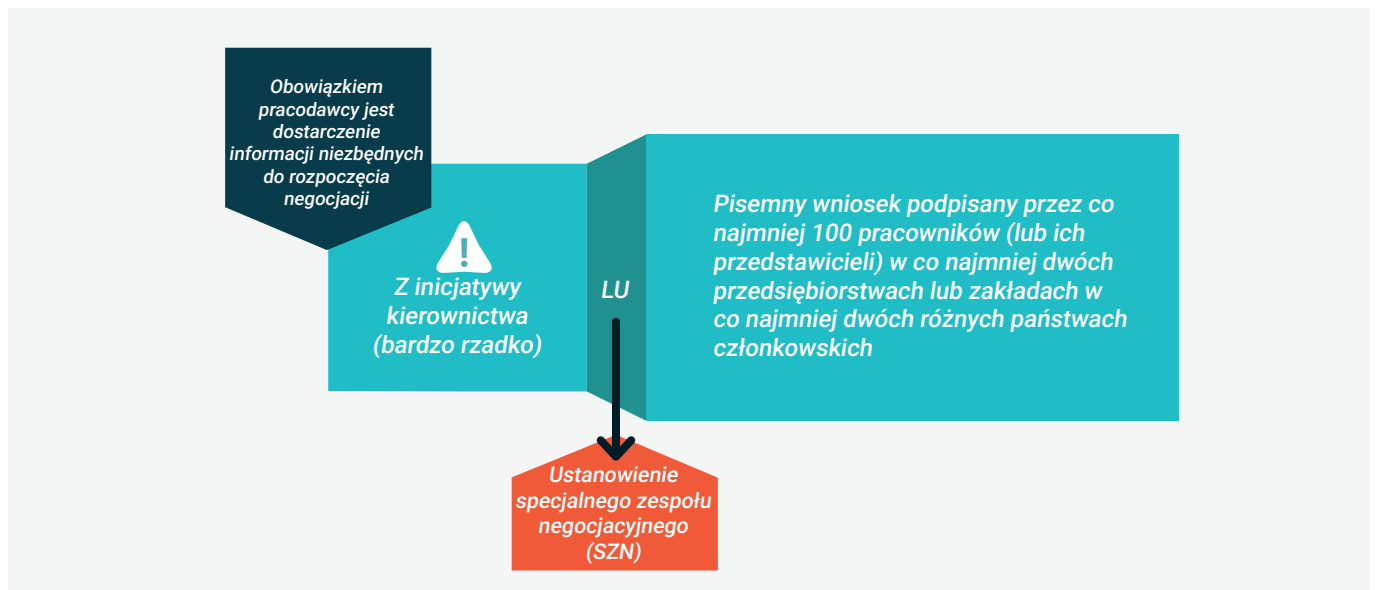


TWORZENIE ERZ W 4 KROKACH

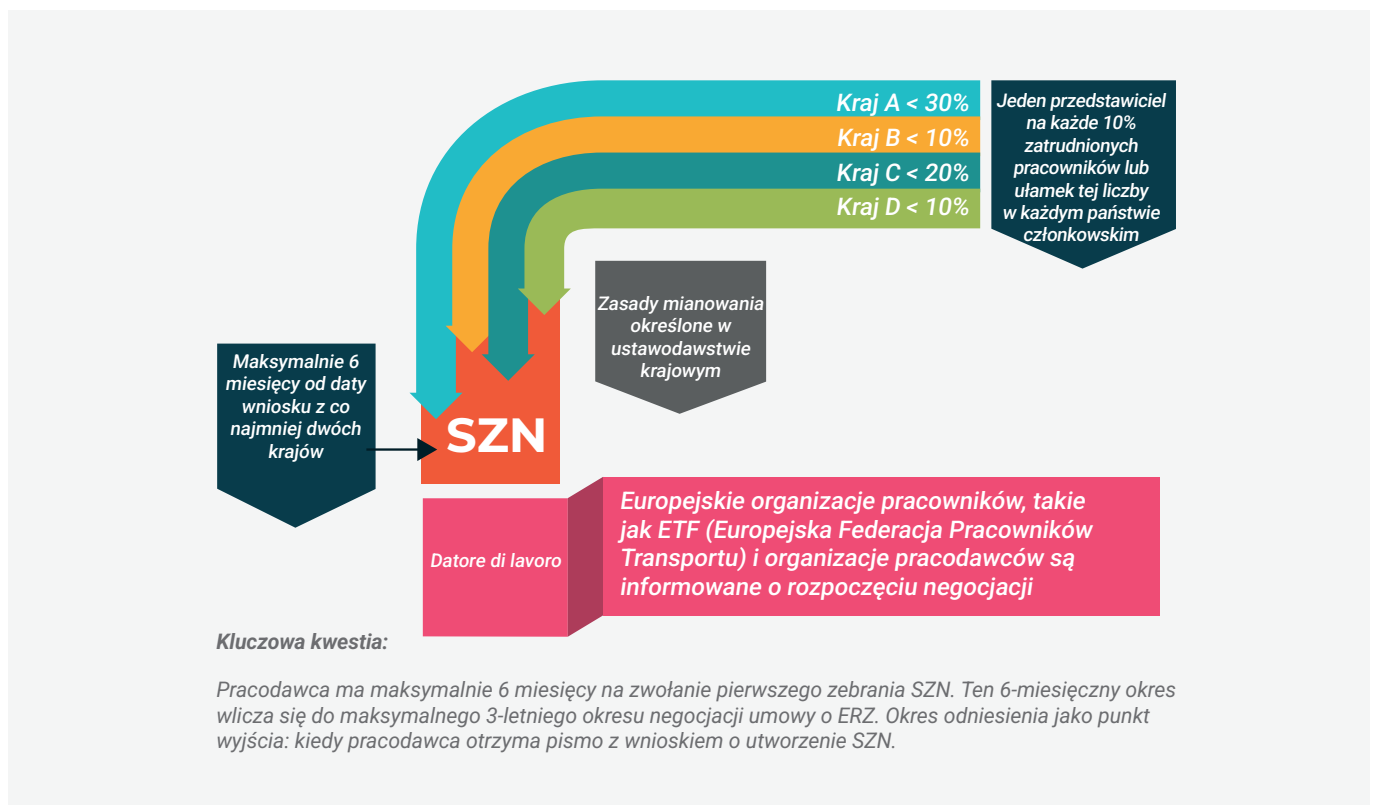
Negocjacje mogą trwać maksymalnie trzy lata. Każdy kraj, w którym przedsiębiorstwo prowadzi działalność, powinien być reprezentowany zgodnie z przepisami prawa. Wymagane jest wykonanie czterech kroków.

KROK 1: PISEMNY WNIOSEK

Bardzo rzadko zdarza się, by inicjatywa wychodziła od kierownictwa. W większości przypadków **muszą z nią wystąpić przedstawiciele pracowników!**



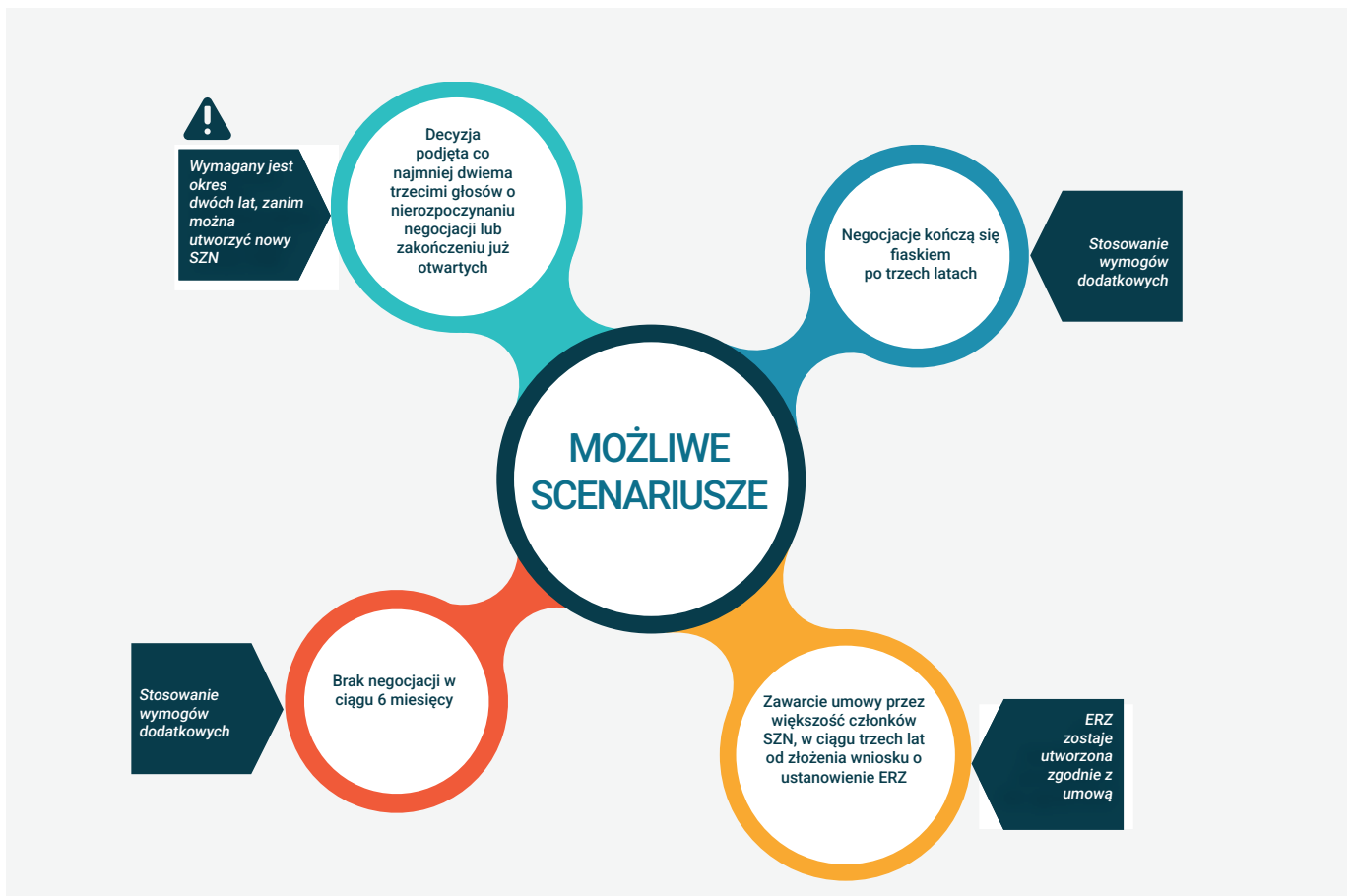
USTANOWIENIE SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO (SZN)



KROK 3: PRZYSŁUGUJĄCE PRAWA



KROK 4: WYNIKI NEGOCJACJI



CO POWINNA ZAWIERAĆ UMOWA W SPRAWIE ERZ?

Elementy, które powinna zawierać umowa w sprawie ERZ, zostały określone w dyrektywie w sprawie ERZ.

Umowa określa:

- a. przedsiębiorstwa lub zakłady przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, które są objęte umową;
WAŻNA WSKAZÓWKA: Warto zadbać, aby wszystkie części danego przedsiębiorstwa wielonarodowego były objęte umową! Kierownictwo ma obowiązek przekazania informacji na ten temat.
- b. skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, przydział miejsc, uwzględniając w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników w odniesieniu do ich działalności, kategorii i płci, oraz kadencję;
WAŻNA WSKAZÓWKA: : Warto zadbać, aby wszystkie kraje były objęte umową, oraz uwzględnić kwestię parytetów! Proporcjonalność może wynikać z liczb podanych w dyrektywie w sprawie ERZ, a kadencja powinna być określona zgodnie z prawem lokalnym!
- c. funkcje i tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także tryb powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników oraz konsultowania się z nimi, zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 ust. 3;
WAŻNA WSKAZÓWKA: Definicje dotyczące informowania i konsultowania powinny być możliwie jak najszersze, aby umożliwić objęcie procesami informowania i konsultowania jak największej liczby osób!
- d. miejsce, częstotliwość i czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;
WAŻNA WSKAZÓWKA: Ważne, aby szczegóły zostały uzgodnione z kierownictwem, a nie narzucone!
- e. w razie potrzeby, skład, tryb powoływania, funkcje i zasady proceduralne dotyczące komisji specjalnej utworzonej w ramach europejskiej rady zakładowej;
WAŻNA WSKAZÓWKA: Opracowanie regulaminu pomoże członkom ERZ dowiedzieć się, jak ERZ działa w praktyce, tj. jak wybierani są przedstawiciele do komisji specjalnej!
- f. środki finansowe i materialne, które mają zostać przydzielone europejskiej radzie zakładowej;
WAŻNA WSKAZÓWKA: Ważne jest zadbanie, aby prawa członków ERZ do zasięgnięcia opinii ekspertów, odbywania szkoleń itp. były respektowane!
- g. datę wejścia w życie umowy i okres jej obowiązywania, ustalenia dotyczące zmiany lub rozwiązania umowy oraz przypadki, w których umowa podlega renegotjacji i procedurę jej renegotjacji, w tym, w razie potrzeby, w przypadku zmiany struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
WAŻNA WSKAZÓWKA: Należy zadbać, aby każda zmiana w strukturze przedsiębiorstwa mogła prowadzić do zmiany składu oraz aby uwzględnione zostały przyszłe nowelizacje dyrektywy!

Dyrektywa w sprawie ERZ została przyjęta w 1994 r. i znowelizowana w 2019 r. Chociaż w 2019 r. poprawiono niektóre przepisy, nadal istnieją pewne istotne niedociągnięcia, które czasami w praktyce uniemożliwiają znaczące zaangażowanie pracowników na szczeblu ponadnarodowym. Dlatego w odpowiedzi na wieloletnie apele europejskich związków zawodowych Komisja Europejska zaproponowała w styczniu 2024 r. zmianę dyrektywy.

W przypadku ETF najważniejsze punkty nowelizacji to:

- Wzmocnienie wymogów dodatkowych (np. drugie doroczne zgromadzenie, usunięcie ograniczenia do jednego eksperta i wyraźne odniesienie do eksperta ds. związków zawodowych).
- Uznanie roli „przedstawicieli właściwych uznanych organizacji związkowych na poziomie społeczności”
- Poprawa i wyjaśnienie zasad negocjacji z SZN
- Poprawa/wyjaśnienie pojęcia „ponadnarodowego charakteru sprawy”
- Przeciwdziałanie nadużyciom w klauzulach poufności
- Dodanie sankcji egzekwujących i odstraszających
- Zagwarantowanie dostępu do wymiaru sprawiedliwości poprzez określenie statusu prawnego ERZ i SZN

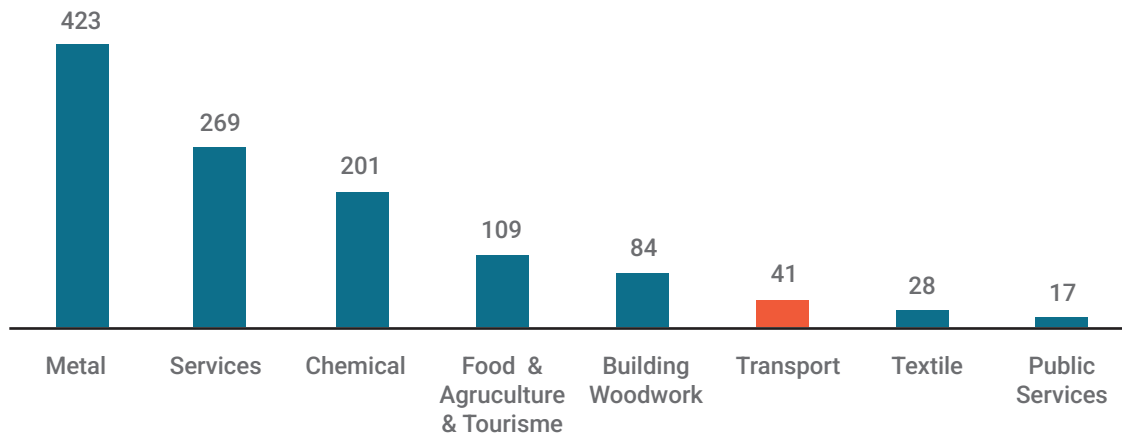
W chwili sporządzania tego tekstu (październik 2024 r.) trójstronne negocjacje jeszcze się nie rozpoczęły i nie określono terminów przyjęcia zmienionej dyrektywy. W najlepszym wariantcie (zakończenie trójstronnych negocjacji w 2025 r. i dwuletni proces transpozycji), nowa dyrektywa w sprawie ERZ może wejść w życie nie wcześniej niż w 2027 r. W związku z tym nie ma jeszcze prawnego obowiązku przestrzegania nowej dyrektywy. Mimo to już teraz warto zainspirować się nią do przygotowania bardziej ambitnej umowy!

ERZ W TRANSPORCIE: PRZYKŁAD SEKTORA MORSKIEGO

STOSUNKOWO NIEWIELE ERZ AKTYWNYCH W BRANŻY TRANSPORTOWEJ

Liczba aktywnych ERZ w 2022 r.

(Źródło: Baza danych ERZ, <https://www.ewcdb.eu>)



- Tylko 41 umów w sprawie ERZ w branży transportowej na 1137 aktywnych umów w Europie.
- Wiele innych firm spełnia wymogi prawne: W branży transportowej może powstać do 80 nowych ERZ.
- Z tych 41 tylko 5 działa w sektorze morskim
- Spośród tych 5 tylko 2 firmy prowadzą działalność w zakresie obsługi portów

Negocjujesz lub reneocjujesz umowę w sprawie ERZ. Od czego zaczniesz? Porównaj swój projekt z innymi umowami ERZ w podobnych przedsiębiorstwach i w każdym przypadku upewnij się, że jego klauzule wykraczają poza minimalne wymogi prawne (zwane „wymogami dodatkowymi”).

SKŁAD ERZ

Przedsiębiorstwa i umowy w sprawie ERZ	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	ZALECAMY
Liczba pracowników	2915 w czasie podpisania umowy	5600	30 000 (szacunkowo)	Pracodawcy powinni co roku przekazywać zaktualizowane dane.
Liczba przedstawicieli	13	15	?	Co najmniej 1 na kraj.
Przedstawiciele według krajów	Austria, Belgia, Niderlandy, Francja, Finlandia, Polska, Hiszpania, Włochy, Szwecja, Dania, Zjednoczone Królestwo: 1 Niemcy: 2	Dania, Irlandia, Norwegia, Niemcy, Polska: 1 Niderlandy: 2 ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO: 3 Szwecja: 5	1 na państwo członkowskie, w którym DP World ma pracowników, plus 1 na każde 1000 pracowników w tym państwie.	Należy unikać nadmiernej reprezentacji jednego kraju, dodając w razie potrzeby numery miejsc.
Kadencje	4 lata	3 lata	4 lata	W praktyce zazwyczaj 4 lata, aby uniknąć rotacji.

ZEBRANIA

Pozycje	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	ZALECAMY
Liczba zebrań	Jedna doroczna konferencja Niemiecki.	2 rocznie W wyjątkowych okolicznościach może odbyć się nadzwyczajne zebranie.	2 rocznie. Możliwe jest zorganizowanie specjalnych zebrań w przypadku wystąpienia istotnej i pilnej kwestii ponadnarodowej.	Jedno zebranie nie wystarczy, aby wyciągnąć wnioski z działalności ERZ.
Języki	Tłumaczenie ustne na język niemiecki i 3 inne języki (o wyborze decyduje komitet przewodni)	Angielski.	Angielski. „Przedsiębiorstwo zapewnia odpowiednie możliwości w zakresie tłumaczenia pisemnego/ustnego”.	Tłumaczenia ustne i pisemne są bardzo ważne. Członkowie ERZ, którzy potrzebują tych usług, powinni mieć do nich dostęp.
Wstępne zebrania?	Tak, dzień przed doroczną konferencją	Tak, dzień przed zebraniem forum.	Tak, dzień przed zebraniem forum. Może również odbyć się zebranie po posiedzeniu rady.	Wstępne zebrania ułatwiają koordynację działań. Zebrania końcowe mają zasadnicze znaczenie dla prowadzenia podsumowań i kontynuacji działań między zebraniem.
Organizacja zebrania		Kierownictwo prowadzi zebrania.		To, kto przewodniczy zebraniom, zależy od krajowych przepisów i praktyk. Można zdecydować się także na obecność współprzewodniczącego. Treść porządku obrad powinna zostać uzgodniona przez przedstawicieli pracowników.

ORGANIZACJA WEWNĘTRZNA ERZ

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	ZALECAMY
Przewodniczący i wiceprzewodniczący oraz 3 innych członków wybieranych jest na okres kadencji. Osoby te tworzą prezydium. Prezydium ma za zadanie pomagać przewodniczącemu.	Podczas pierwszego zebrania przygotowawczego przedstawiciele ERZ wybierają komisję specjalną. Komisja specjalna składa się z 3 przedstawicieli ERZ, z których jeden jest wybierany na rzecznika odpowiedzialnego za kontakty z kierownictwem.	Można wybrać komitet sterujący składający się z maksymalnie 4 przedstawicieli. Administrator rady odpowiada za aspekty operacyjne i administracyjne działania rady.	Demokratyczne i przejrzyste procesy wzmocnią zdolność ERZ do wpływania na plany kierownictwa. Komisja specjalna i rzecznicy tworzą organy operacyjne. ERZ jako całość jest organem decyzyjnym.
	Komitet sterujący powinien zbierać się dwa razy w roku (oprócz dwóch posiedzeń plenarnych ERZ)	Komitet sterujący powinien zbierać się dwa razy w roku (oprócz dwóch posiedzeń plenarnych ERZ)	Komisje specjalne powinny spotykać się tak często, jak to konieczne i dbać o to, by odbywały się konsultacje informacyjne i działania koordynacyjne.

EKSPERCI

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	Zalecamy
<p>ERZ może korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów zewnętrznych.</p> <p>Na wniosek prezydium eksperci mogą uczestniczyć w posiedzeniach ERZ i jej instytucji.</p> <p>„Uzasadnione koszty” są ponoszone przez przedsiębiorstwo.</p>	<p>Przedstawiciele ERZ mogą, po wcześniejszym uzgodnieniu między stronami, korzystać z pomocy jednego eksperta zewnętrznego na koszt Stena.</p>	<p>Komitet sterujący ERZ może korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów zewnętrznych.</p> <p>W przypadku konieczności skorzystania z pomocy eksperta, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do zwrotu kosztów ekspertyzy nie więcej niż jednego eksperta na zebranie forum. Wydatki muszą być zgłaszane po uprzednim zatwierdzeniu przez sekretarza.</p>	<p>Komitet sterujący ERZ może korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów zewnętrznych.</p> <p>W przypadku konieczności skorzystania z pomocy eksperta, przedsiębiorstwo jest zobowiązane do zwrotu kosztów ekspertyzy nie więcej niż jednego eksperta na zebranie forum. Wydatki muszą być zgłaszane po uprzednim zatwierdzeniu przez sekretarza.</p>

DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE EKSPERTYZ ZEWNĘTRZNYCH

ROZRÓŻNIENIE MIĘDZY EKSPERTAMI DS. ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH A EKSPERTAMI TECHNICZNYMI

- › EKSPERCI DS. ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH zazwyczaj mają uprawnienie do wspierania ERZ w zakresie polityki i koordynacji działalności związków zawodowych. Nie są oni zatrudnieni przez przedsiębiorstwo.
- › EKSPERCI TECHNICZNI są wzywani przez przedstawicieli pracowników w celu udzielenia wsparcia w analizie informacji przekazywanych przez kierownictwo. Eksperti są niezależni i pomagają ujawniać dezinformacje oraz luki w kwestiach ekonomicznych, strategicznych, prawnych i wielu innych. ERZ powinna wybrać ekspertów **według własnego uznania.**

Uwaga: Podczas negocjacji SZN mają prawo do otrzymywania wsparcia przez wybranego przez siebie eksperta. Członkowie ERZ mają dostęp do ekspertów, gdy jest to przewidziane w umowie w sprawie ERZ lub gdy mają do nich zastosowanie umowy dodatkowe.

WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. ERZ mają prawo do ekspertyzy i powinny z niego korzystać.
2. „Wymagane środki” obejmują przepis dotyczący ekspertów. Należy zadbać, aby postanowienie to nie zostało naruszone w umowie w sprawie ERZ.
3. Należy zadbać o obecność koordynatora związków zawodowych. Będzie to wzmocnieniem ERZ.

SZKOLENIA / KOSZTY I BUDŻET

Pozycje	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	ZALECAMY
Szkolenie	6 dni szkolenia na kadencję.	Szkolenie prowadzone w języku „angielskim lub innym uzgodnionym języku”. Nie podano szczegółów.	Tak, ale bez szczegółów w umowie. Wnioski o szkolenia muszą zostać zatwierdzone z wyprzedzeniem przez administratora rady.	Członkowie ERZ odbywają odpowiednie szkolenia grupowe bez utraty wynagrodzenia. Kierownictwo i przedstawiciele pracowników powinni uzgodnić 4-letni program szkoleń.
Koszty i budżet	Wszystkie koszty związane z ERZ ponoszone przez Hapag Lloyd.	Koszty operacyjne ERZ (szkolenia, podróże itp.) oraz koszty związane z korzystaniem z usług ekspertów są finansowane przez Stena.	Wszystkie uzasadnione koszty i wydatki związane z ERZ ponoszone przez przedsiębiorstwo	Aby uzyskać większą autonomię, komisja specjalna ERZ może zarządzać rocznym budżetem (wynegocjowanym w umowie w sprawie ERZ) na szkolenia, ekspertów wizyty w zakładach pracy.
Pozostałe postanowienia	Zapewniona przestrzeń biurowa. Zapewnienie sekretarza na pierwszy rok istnienia ERZ (8 godzin tygodniowo)			Dodatkowe zasoby mogą być negocjowane w celu usprawnienia działalności ERZ.

POWIĄZANIA W CELU OSIĄGNIĘCIA SUKCESU: POWIĄZANIE LOKALNYCH, KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH PRAW PRACOWNIKÓW DO UDZIAŁU W ZARZĄDZANIU

Wpływ członków ERZ na decyzje kierownictwa zależy od zdolności przedstawicieli pracowników do wzajemnej współpracy i koordynacji działań. Członkowie ERZ powinni działać proaktywnie i wymieniać się informacjami między krajami. Powinni także mieć dobre kontakty z organami przedstawicielskimi pracowników w swoich krajach. Dzięki temu będą w stanie podważać braki lub przeinaczenia w informacjach kierownictwa.

DWIE ZASADY

POMOCNICZOŚĆ

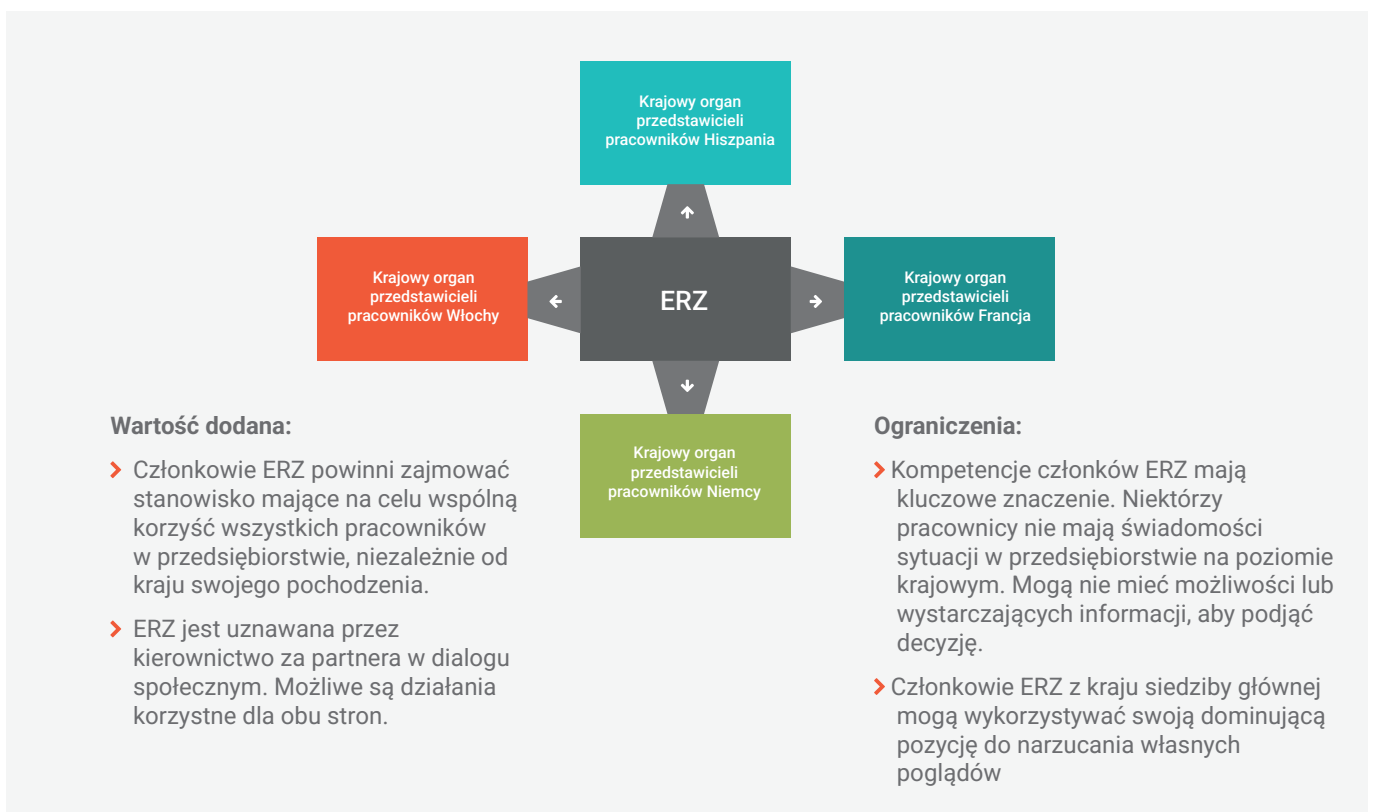
- Oznacza, że ERZ nie może zastępować krajowych organów reprezentacji pracowników oraz że
- To organy krajowe mogą zajmować się kwestiami krajowymi.
- ERZ zajmuje się kwestiami ponadnarodowymi, ale działa w interesie ogółu pracowników.

JEDNOCZESNOŚĆ

- Konsultacje ERZ są prowadzone w tym samym czasie co konsultacje prowadzone przez organy krajowe.
- W praktyce jednoczesność nie zawsze jest możliwa, ponieważ przepisy poszczególnych krajów różnią się.
- Czy w niektórych przypadkach kompetencje organów ERZ i RZ mogą się pokrywać? Jeśli tak, jak tego uniknąć i zwiększyć spójność działań?

POWIĄZANIA NA WYKRESACH

PODEJŚCIE ODGÓRNE



PODEJŚCIE ODDOLNE



SPRAWNA KOORDYNACJA EUROPEJSKA A KONKURENCJA MIĘDZY INTERESAMI KRAJOWYMI

Koordinacja między ponadnarodowymi i krajowymi poziomami informowania i konsultacji może być elementem strategii związków zawodowych: brak koordynacji oznacza brak głosu pracowników. Dobra współpraca oznacza wywieranie wpływu na projekty i decyzje kierownictwa.

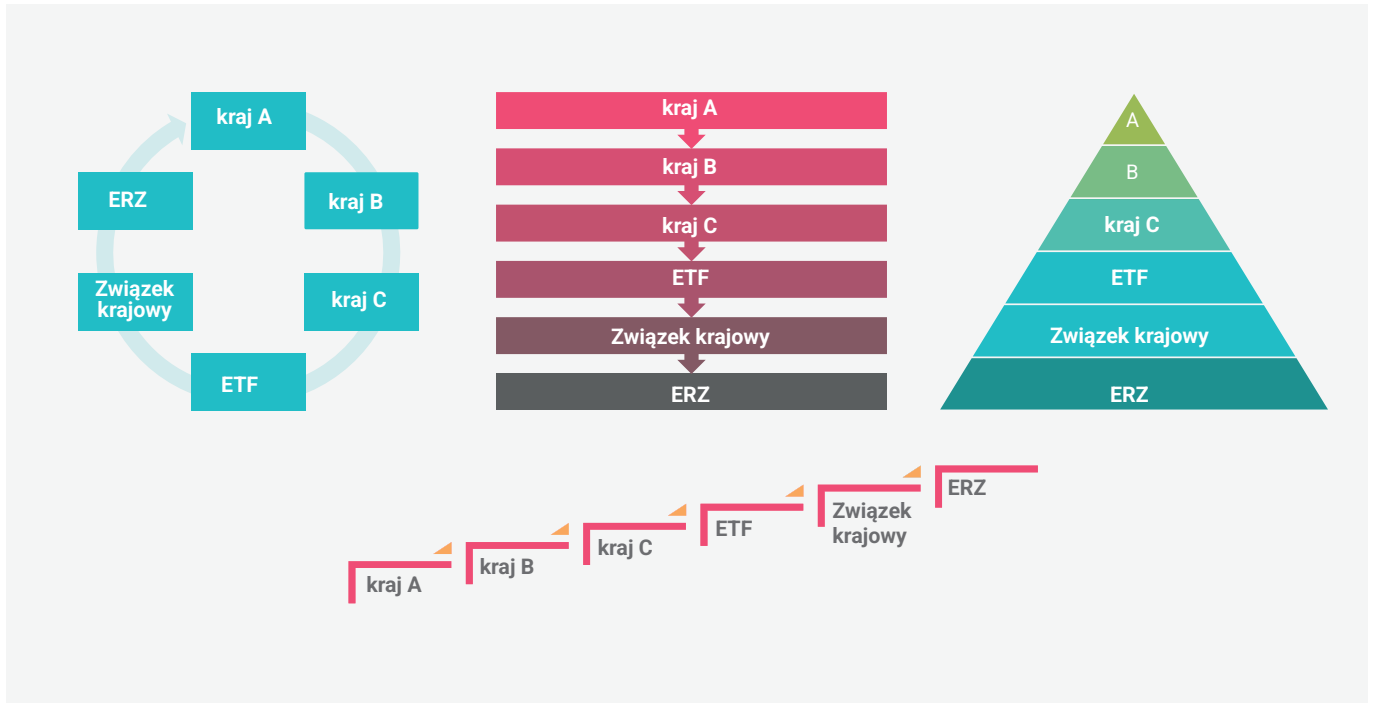
Sprawna koordynacja wymaga dobrej znajomości krajowych zasad informowania i konsultacji.

- › Należy negocjować z kierownictwem odpowiedni proces informowania/konsultacji.
Przykład: Fuzja ≠ spin off ≠ zwolnienia grupowe
- › Należy zachować kontrolę nad terminami w ramach procesu: warto wiedzieć, którą kartę zagrać jako pierwszą
- › Należy wykorzystać wszystkie dostępne narzędzia, aby dysponować właściwymi informacjami: WhatsApp, Google, ekspert techniczny, ekspert związkowy, nadzwyczajne zebrania, deklaracja, oświadczenie publiczne, opinia...
- › Przyjęcie jasnych wewnętrznych zasad działania wraz z procesem demokratycznym (głosowania, rzecznik, grupa sterująca)
- › Krajowe związki zawodowe powinny wspierać swoich członków ERZ. Powinny zadbać o ich odpowiedni skład.
- › Dostęp do szkoleń jest bardzo ważny w przypadku nowych członków. Należy wystrzegać się wprowadzania niewidzialnych członków.
- › Na koniec: Na drogę sądową można wstępować wtedy, gdy jest to konieczne I GDY JEST SIĘ PEWNYM WYGRANEJ (aby uniknąć negatywnego orzecznictwa dla innych ERZ!).

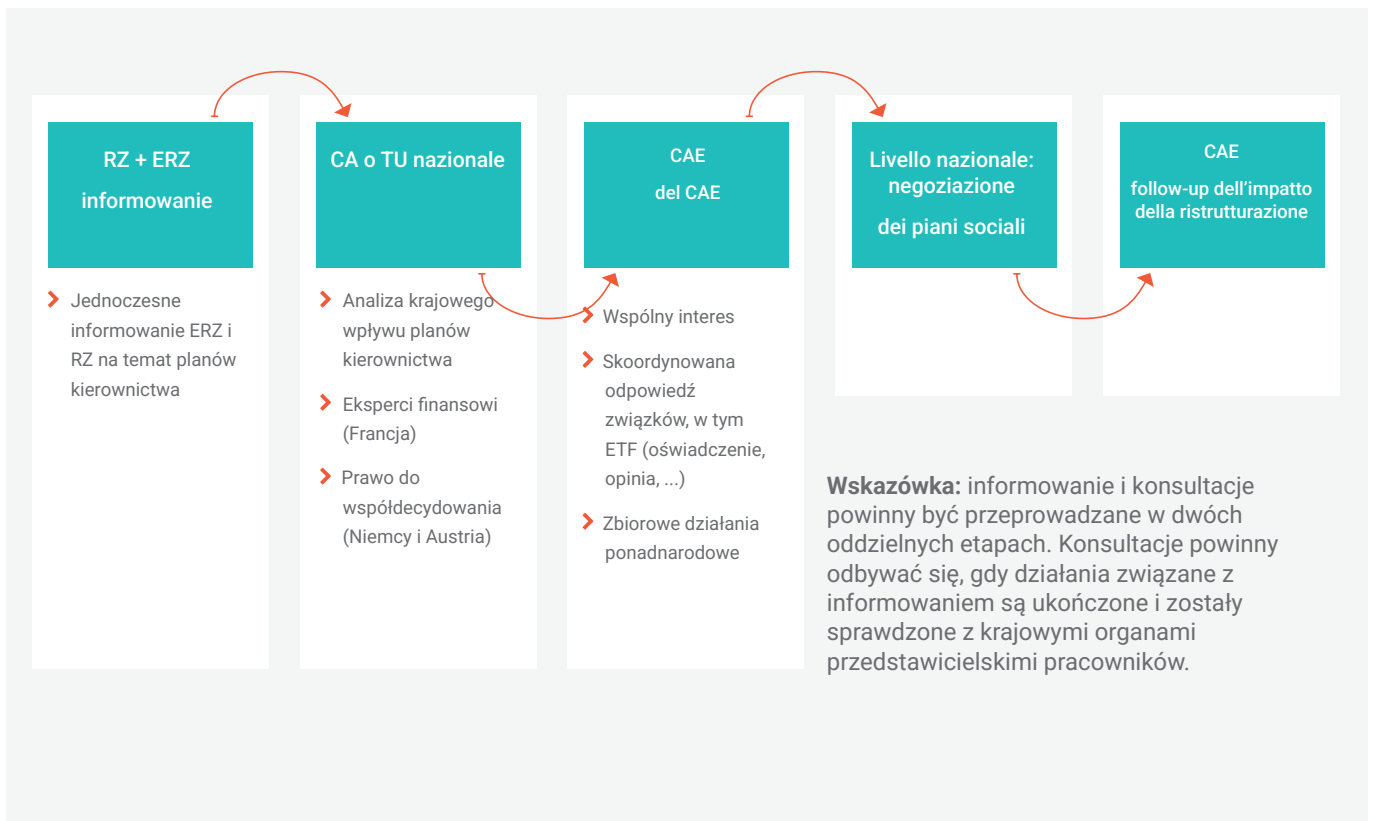
WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. Powiązanie z krajowymi przedstawicielami pracowników jest jednym z wymogów dyrektywy. Należy zadbać, aby została zapisana w umowie w sprawie ERZ.
2. Ważna jest aktywna komunikacja z lokalnymi związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników. W razie wątpliwości należy zwrócić się do koordynatora związkowego, który udziela pomocy i porad.
3. Należy poszukiwać szkoleń i możliwości nawiązywania kontaktów, aby praktyki w zakresie powiązania ERZ były zgodne z założeniami dyrektywy w sprawie ERZ.

JAK WYGLĄDAŁBY IDEALNA KOORDYNACJA DZIAŁAŃ PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW W TWOIM PRZEDSIĘBIORSTWIE?



PRZYKŁAD POWIĄZAŃ W ZAKRESIE INFORMOWANIA, KONSULTACJI I DZIAŁAŃ NASTĘPCZYCH ZWIĄZANYCH Z DECYZJAMI

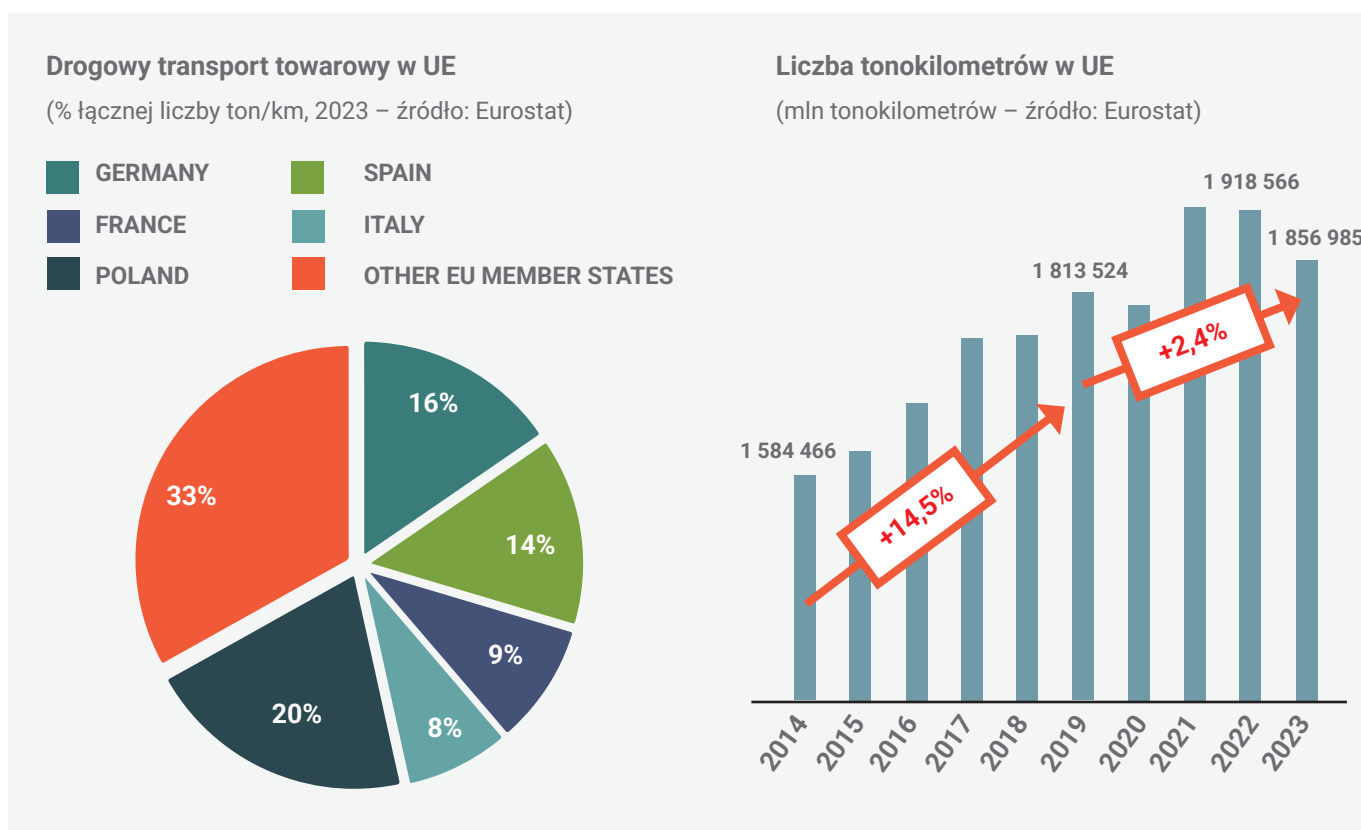


UWZGLĘDNIANIE WPŁYWU SEKTORA NA PRZEDSIĘBIORSTWO

PRZYKŁAD SEKTORA TRANSPORTU DROGOWEGO

Kierownictwo przedsiębiorstwa przywiązuje dużą wagę do trendów w danym sektorze: ostra konkurencja, dostępna siła robocza, rozwój nowych technologii, różnice kosztów zatrudnienia w różnych krajach, emisje CO2... Wszystkie te czynniki będą miały wpływ na przedsiębiorstwo. Członkowie ERZ muszą zatem być zaznajomieni z tym środowiskiem, aby lepiej rozumieć strategiczne wybory kierownictwa, które mogą mieć konsekwencje dla miejsc pracy i warunków zatrudnienia. W poniższym przykładzie dotyczącym transportu drogowego informacje ekonomiczne są dla przedstawicieli pracowników wskazówką, jak strategicznie wpływać na plany kierownictwa.

TRANSPORT DROGOWY W UE



Słowniczek: Tonokilometr to jednostka miary stosowana w transporcie towarów, która odnosi się do przewozu jednej tony towarów danym rodzajem transportu (drogowym, kolejowym, lotniczym, morskim, wodnym śródlądowym, rurociągiem itp.) na odległość jednego kilometra.

SILNY WZROST DROGOWEGO TRANSPORTU TOWAROWEGO W UE...

Według danych Eurostatu transport drogowy wzrósł o +17% w latach 2014-2023 mierzony w tonokilometrach.

Branża odnotowywała wzrost niemal każdego roku w ciągu ostatnich 10 lat, z wyjątkiem 2020 r. (kryzys związany z pandemią Covid) i 2023 r.

Spadek w 2023 r. jest głównie spowodowany sytuacją w Niemczech. Dane za 2023 r. są jednak nadal wyższe niż za 2019 r. o +2,4% na poziomie europejskim.

W 2023 r. wiodącym krajem dla transportu drogowego w Europie była Polska (20% całkowitej liczby tkm w UE), a na kolejnych miejscach znalazły się Niemcy, Hiszpania, Francja i Włochy.

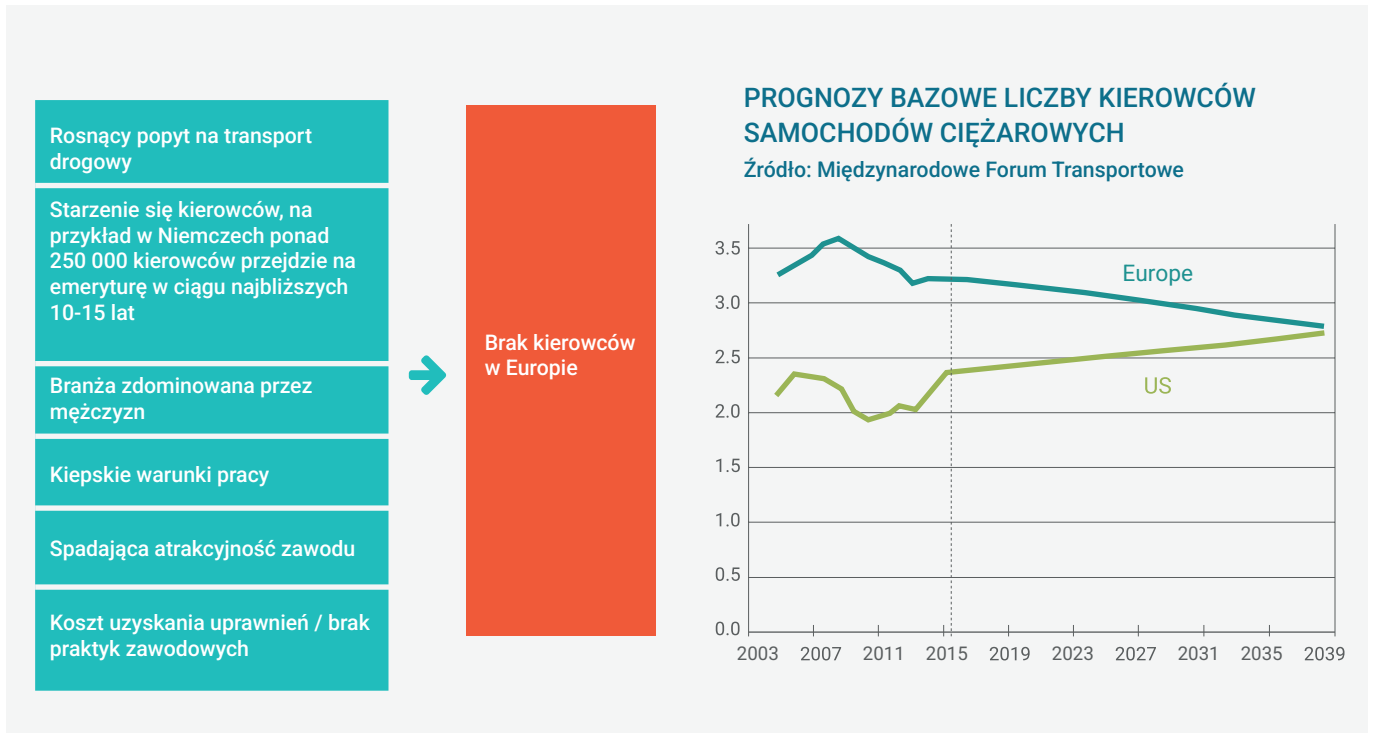
...NAPĘDZANY GŁÓWNIEM PRZEZ WZROST TRANSPORTU MIĘDZYNARODOWEGO W KRAJACH EUROPY WSCHODNIEJ

- Głównym motorem wzrostu europejskiego transportu drogowego są kraje Europy Wschodniej, zwłaszcza jeśli chodzi o transport międzynarodowy.
 - Na przykład udział Polski w europejskim sektorze transportu drogowego wzrósł w ostatnich latach z 16% w 2014 r. do 20% w 2023 r.
- W ciągu ostatnich dziesięciu lat kraje Europy Wschodniej, takie jak Polska, Litwa i Bułgaria, odnotowywały stały wzrost na rynku krajowym i bardzo dynamiczny rozwój działalności międzynarodowej.
- Jednocześnie w krajach Europy Zachodniej, takich jak Belgia, Włochy i Francja, tempo wzrostu zarówno w transporcie krajowym, jak i międzynarodowym było powolne.

PORÓWNANIE KOSZTÓW WCIAŻ BARDZO KORZYSTNE DLA KRAJÓW EUROPY WSCHODNIEJ, CO JEST CZĘŚCIOWO SPOWODOWANE DUMPINGIEM EKONOMICZNYM I SOCJALNYM...

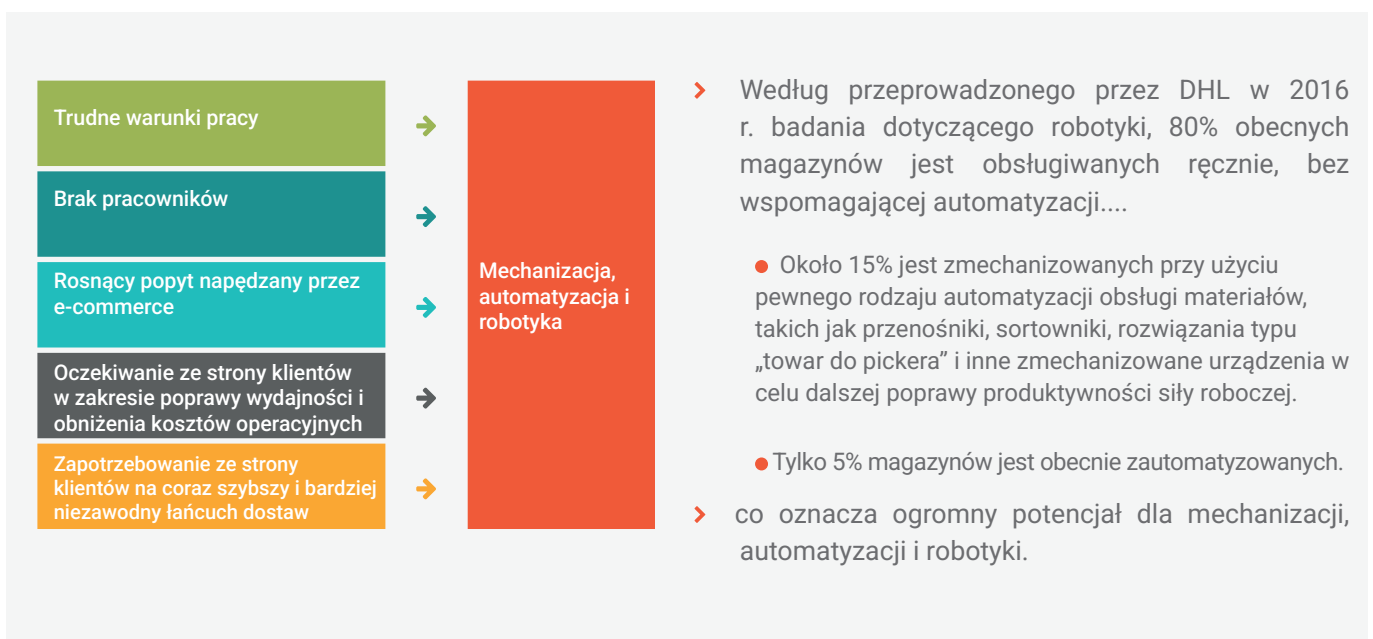
- Główne koszty operacyjne branży transportowej (koszty zatrudnienia kierowców, koszty paliwa oraz koszty finansowania i eksploatacji pojazdów) są nadal znacznie niższe w Europie Wschodniej.
- Na te kluczowe różnice w kosztach może również nakładać się fakt, że w niektórych krajach Europy Wschodniej koszty zatrudnienia kierowców są utrzymywane na niskim poziomie dzięki zatrudnianiu osób spoza Unii Europejskiej.
 - Polscy przewoźnicy często korzystają z usług zagranicznych kierowców, w tym Ukraińców, Rosjan, Gruzinów czy Kazachów, aby obniżyć koszty zatrudnienia.
- Poważnym problemem w przypadku kierowców z krajów trzecich i UE jest również egzekwowanie obowiązujących przepisów. Zasady mające na celu ochronę kierowców nie są stosowane. Na przykład podczas tygodniowej kontroli, która odbyła się w lutym 2023 r. w Holandii, Rumunii, na Malcie, w Danii, Belgii, Chorwacji i Austrii, na 436 skontrolowanych pojazdów stwierdzono 269 naruszeń (więcej informacji, patrz ETF, Third-country drivers in European Road Transport, 2023).

BRANŻA BORYKA SIĘ Z PROBLEMEM NIEDOBORU KIEROWCÓW W CAŁEJ UE...



- Oprócz braku kierowców w całej Europie w branży transportu drogowego występuje również coraz poważniejszy niedobór bardziej wykwalifikowanych pracowników (spedytorów, kierowników zespołów, menedżerów...).
 - Ten brak wykwalifikowanej siły roboczej dotyka szczególnie większe firmy transportowe i operatorów logistycznych, którzy prowadzą działalność spedycyjną.

LOGISTYKA: OGROMNY POTENCJAŁ MECHANIZACJI, AUTOMATYZACJI I ROBOTYZACJI



NOWE PODMIOTY W BRANŻY LOGISTYCZNEJ

START-UPY..

- Większość nowych podmiotów w sektorze logistycznym to start-upy, a wiele z nich chce wykorzystać nowe technologie, aby wejść na rynek.
- Należą do nich firmy zajmujące się dostawami „ostatniej mili”, które wykorzystują technologię dopasowującą dostępną przepustowość do zapotrzebowania na dostawy.
 - Na przykład amerykańska firma Dolly pomaga transportować przedmioty na terenie miast, łącząc użytkowników z zarejestrowanymi kierowcami. W Europie Stuart oferuje swoim klientom „zieloną flotę” niezależnych kurierów, którzy w niektórych dużych miastach europejskich są w stanie dostarczać towary 7 dni w tygodniu w czasie krótszym niż godzina.

... I GIGANCI INTERNETOWI

- Amazon chce poszerzyć swoją wiedzę specjalistyczną w zakresie logistyki, a także rozwinąć własne możliwości dostaw.
 - Amazon Robotics, spółka zależna Amazon.com, automatyzuje operacje centrów realizacji zamówień przy użyciu różnych technologii robotycznych.
 - Amazon dysponuje już flotą 83 samolotów (Boeing 767, B737, A330)
- W Azji Alibaba stara się poprawić usługi kurierskie dla swoich sprzedawców, tworząc Cainiao Network, spółkę joint venture obejmującą kilka firm logistycznych, dom towarowy, firmę inwestycyjną i przedsiębiorstwo zajmujące się logistyką portową.

WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. Należy obserwować trendy branżowe i zadbać o poruszanie odnośnych kwestii na corocznych zebraniach.
2. Warto rozważyć przedstawienie konkretnej opinii na temat ważnych kwestii, poprosić o jej uwzględnienie i zwrócić się z prośbą o odpowiedź.
3. Zwrócenie się do eksperta lub koordynatora związkowego pozwala uzyskać pewność, że ERZ otrzymuje odpowiedni wkład i wsparcie w kwestiach branżowych.

POWIĄZANIE POZIOMU PRZEDSIĘBIORSTWA I



ROLA ERZ W ZAGADNIENIACH GOSPODARCZYCH I FINANSOWYCH

Czy kierownictwo dba o przyszłość przedsiębiorstwa poprzez strategiczne inwestycje, czy też wypłaca wysokie premie i dywidendy? Kto jest faktycznym właścicielem firmy? Czy miejsca pracy są bezpieczne w kontekście kondycji przedsiębiorstwa i planów kierownictwa? Jakie są obecnie wewnętrzne reorganizacje między oddziałami? Odpowiedzi na te pytania będą istotne w kontekście zatrudnienia i warunków pracy. Przedstawiciele pracowników mogą w razie potrzeby odbyć szkolenia, aby móc uczestniczyć w takich dyskusjach. ERZ mogą także poprosić o pomoc ekspertów technicznych.

W JAKICH KWESTIACH WYMAGANE JEST INFORMOWANIE ERZ I KONSULTOWANIE SIĘ Z NIĄ?

Oprócz zagadnień ekonomicznych i finansowych, przedstawiciele pracowników powinni zdecydować, jakie inne kwestie są dla nich potencjalnie ważne w kontekście informowania i konsultacji.

Oto kilka przykładów:

- Gospodarka i finanse
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Kwestie związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym
- Informacje o pracownikach nietypowych
- Zasady obowiązujące w miejscu pracy
- Kwestie dotyczące równości i różnorodności

FORMAT I KALENDARIUM INFORMACJI GOSPODARCZYCH I FINANSOWYCH

NAJWAŻNIEJSZE PUNKTY

- Informacje o sytuacji ekonomiczno-finansowej i perspektywach przedsiębiorstwa nie mogą ograniczać się do prostego dokumentu przedstawianego na zebraniach plenarnych przez kierownictwo
- Oficjalne dokumenty księgowo (raporty kwartalne i roczne) muszą być przekazywane przedstawicielom pracowników
- Dokumenty te powinny zostać przekazane przed zebraniem ERZ, aby eksperci mieli czas na ich przeanalizowanie i uzyskanie niezbędnych informacji od kierownictwa oraz aby członkowie ERZ mogli przygotować swoje pytania
- Zaleca się, aby zebrania plenarne ERZ nie odbywały się przed publikacją wyników ani dużo później w ciągu roku!
- W krajach, w których przedstawiciele pracowników przechodzą szkolenia (rady zakładowe, związki zawodowe, ...), dobrą praktyką jest dodanie do nich modułu dotyczącego ERZ w celu powiązania różnych poziomów reprezentacji.

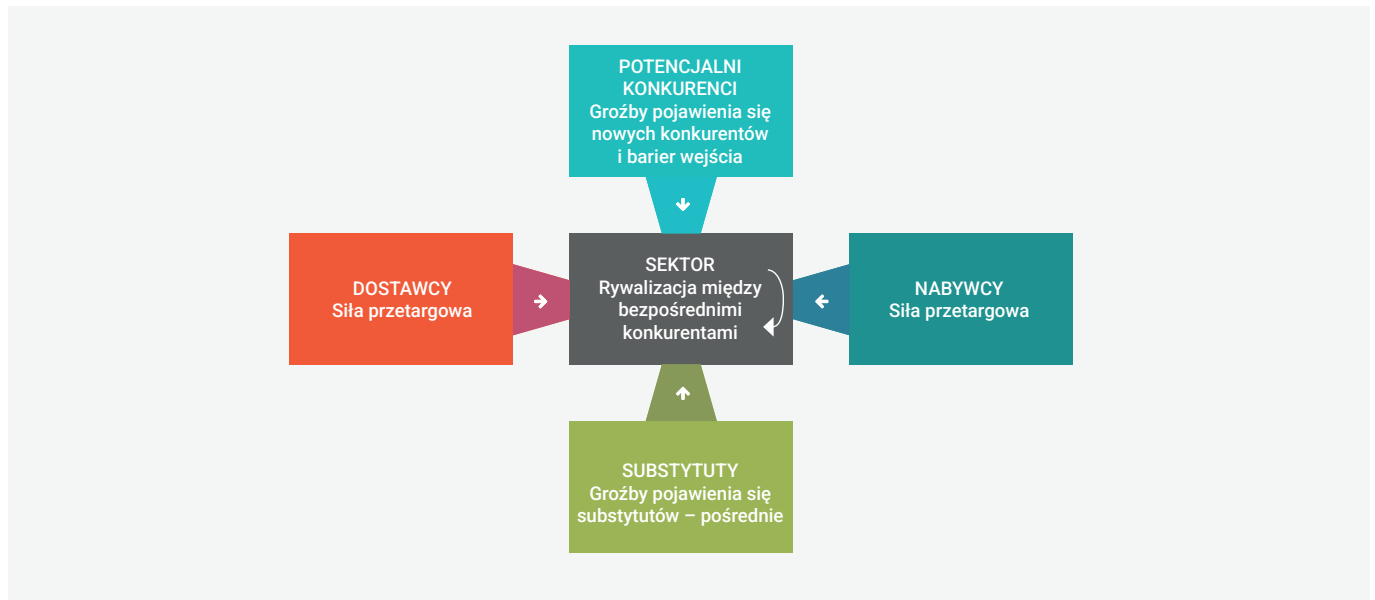
PODSTAWY

Kierownictwo powinno przekazywać członkom ERZ następujące informacje; członkowie ERZ powinni zostać przeszkoleni, aby móc zrozumieć i w razie potrzeby zakwestionować:

- Strategia i udziałowcy
- Przejęcia i zbycia
- Wybór między ilością a ceną w przedsiębiorstwie
- Aktywność i zatrudnienie
- Wyniki finansowe i rentowność
- Rezerwy i zdarzenia nadzwyczajne
- Zadłużenie
- Inwestycje
- Zarządzanie środkami finansowymi

PODSTAWOWE POJĘCIA: SEKTOR I PRZEDSIĘBIORSTWO

Analiza pięciu sił Portera jest często wykorzystywana do identyfikacji struktury branży w celu określenia strategii przedsiębiorstwa.



WCZEŚNIEJSZE POJĘCIA: STRATEGIE KONKURENCYJNE PORTERA

Model pięciu sił Portera można zastosować do dowolnego segmentu gospodarki w celu poszukiwania obszarów pozwalających na zwiększenie rentowności i atrakcyjności.



STRATEGIE DYWERSYFIKACJI I INTEGRACJI



ROZUMIENIE KONTEKSTU DANYCH

NA CO TRZEBA UWAŻAĆ:

- › Wpływ wahań kursów walutowych (i w konsekwencji na walutę przyjętą jako punkt odniesienia)
- › Zmieniające się efekty otoczenia
- › Zmiany metod konsolidacji kont, wyceny środków trwałych..
- › Wpływ amortyzacji i rezerw
- › Wpływ zdarzeń nadzwyczajnych
- › Ceny transferowe
- › Okres czasu przyjęty za punkt odniesienia

WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. Należy upewnić się, że przedsiębiorstwo przekazuje odpowiednie informacje. W razie wątpliwości należy zwrócić się do koordynatora związkowego lub eksperta!
2. Należy także zadbać, by umowa o ERZ obejmowała wymagane rodzaje informacji i by była przestrzegana w praktyce.
3. Należy zapewnić wystarczającą ilość czasu na wcześniejsze przygotowanie zebrania ERZ, w tym czas na zapoznanie się z dokumentami i zebranie przygotowawcze bez udziału kierownictwa

NALEŻYTA STARANNOŚĆ: JAKIE NARZĘDZIA MAJĄ DO DYSPOZYCJI EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE, BY DZIAŁAĆ?

Obecnie zdecydowana większość przedsiębiorstw międzynarodowych publikuje łatwo dostępne korporacyjne raporty społeczne i środowiskowe. W wielu przypadkach raporty te składają się z informacji marketingowych skierowanych do inwestorów. Dostępne są nowe narzędzia pozwalające przeciwdziałać greenwashingowi i poprawić warunki pracy w przedsiębiorstwie i w całym łańcuchu dostaw. Członkowie ERZ są w stanie wpływać na raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju poprzez uczestnictwo w procesach monitorowania.

PRZYKŁADY DYREKTYW I SPOSOBY NA ICH WYKORZYSTANIE

1. **Dyrektywa w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych** – przyznaje prawa do informowania i konsultacji przedstawicielom pracowników, w tym potencjalnie ERZ. Zapisy dyrektywy oczywiście nie mają zastosowania do ERZ działających poza platformami internetowymi.
2. **Dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń** – ta dyrektywa oferuje przedstawicielom pracowników możliwość otrzymywania danych dotyczących przejrzystości wynagrodzeń, w szczególności informacji na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W uproszczeniu, ERZ mogą być uważane za przedstawicieli pracowników zgodnie z warunkami dyrektywy i otrzymywać informacje na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, a także prosić o plany ich zmniejszenia.
3. **Europejskie dyrektywy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy** oferują ERZ możliwość otrzymywania informacji na temat zdrowia i bezpieczeństwa na poziomie ponadnarodowym oraz wydawania opinii w tych sprawach. Niektóre ERZ otrzymują informacje i konsultacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ mogą one być objęte konkretną umową. Nawet jeśli tak nie jest, nadal mogą przedmiotem działania ze strony ERZ i przedstawicieli pracowników, zgodnie z warunkami aktu prawnego.
4. **Dyrektywa w sprawie należytej staranności** – celem tej dyrektywy jest wspieranie zrównoważonego i odpowiedzialnego zachowania korporacyjnego w działalności spółek i w ich globalnych łańcuchach wartości. Zgodnie z dyrektywą powinna istnieć możliwość uznania ERZ za przedstawicieli pracowników. ERZ powinna być w stanie uzyskać informacje i konsultacje na temat globalnych łańcuchów dostaw, zarówno od bezpośrednich, jak i pośrednich partnerów biznesowych, a także opracować „kodeks postępowania” dotyczący odpowiednich polityk realizowanych w celu wspierania społecznej odpowiedzialności biznesu.
5. **Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD)**, która wymaga od przedsiębiorstw ujawniania szczegółowych informacji na temat ich zrównoważonego rozwoju i wpływu społecznego, może być przydatnym narzędziem dla ERZ. CSRD wymaga prowadzenia szczegółowej, ustandaryzowanej sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym informacji na temat kwestii środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym (ESG).
6. **Sprawozdawczość w podziale na kraje (CbCR)** – OECD W 2015 r. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wprowadziła raportowanie według krajów (CbCR) w ramach działania 13 inicjatywy Base Erosion and Profit Shifting (BEPS). System ten wymaga od przedsiębiorstw wielonarodowych (MNE) o łącznych przychodach grupy przekraczających 750 milionów euro corocznego zgłaszania określonych **danych finansowych, w tym przychodów, zysku przed opodatkowaniem oraz zapłaconego i naliczonego podatku dochodowego, dla każdej jurysdykcji podatkowej, w której działają**:
 - W Unii Europejskiej wymogi CbCR zostały włączone do prawodawstwa dyrektywą 2016/881, powszechnie określaną jako „DAC4”. Dyrektywa ta nałożyła na państwa członkowskie UE obowiązek wdrożenia zasady CbCR w odniesieniu do lat obrotowych rozpoczynających się 1 stycznia 2016 r. lub później.
 - Unia Europejska podejmuje kroki w kierunku zapewnienia przejrzystości publicznej. **W 2021 r. UE przyjęła dyrektywę 2021/2101, która zobowiązuje duże przedsiębiorstwa wielonarodowe prowadzące działalność w UE do stosowania publicznej sprawozdawczości w podziale na kraje.** Przedsiębiorstwa są zobowiązane do publicznego ujawniania swoich danych CbCR za lata obrotowe rozpoczynające się 22 czerwca 2024 r. lub później, a pierwsze raporty mają zostać opublikowane w 2026 r.
 - Podsumowując, wymogi OECD w zakresie CbCR obowiązują od 2016 r., przy czym terminy ich egzekwowania różnią się w zależności od jurysdykcji w oparciu o przyjęcie lokalnych przepisów. Dążenie UE do publicznego ujawniania danych CbCR stanowi znaczący krok w kierunku zwiększenia przejrzystości podatkowej przedsiębiorstw.

NOWA DYREKTYWA CSRD: MOŻLIWOŚĆ POSZERZENIA I WZBOGACENIA DIALOGU SPOŁECZNEGO

W 2022 R. EUROPA ROZSZERZYŁA ZAKRES OBOWIĄZKU SPRAWOZDAWCZOŚCI NIEFINANSOWEJ O DYREKTYWĘ W SPRAWIE SPRAWOZDAWCZOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (CSRD)

Nowa europejska dyrektywa w sprawie sprawozdawczości społecznej przedsiębiorstw została przyjęta 14 grudnia 2022 r. (2022/2464/UE). Ta nowa dyrektywa zastępuje starszą dyrektywę z 2014 r. dotyczącą obowiązku sprawozdawczości niefinansowej. W myśl nowej dyrektywy sprawozdania na temat zrównoważonego rozwoju musi sporządzać szersza grupa przedsiębiorstw: do 50 000 spółek i grup w Unii Europejskiej (w porównaniu z 10 000 spółek w ramach poprzedniej dyrektywy).

Dotyczy to następujących przedsiębiorstw:

- Przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 250 pracowników (jeśli spełnione są pewne kryteria finansowe dotyczące obrotu i sumy bilansowej)
- Przedsiębiorstwa spoza UE, które generują ponad 150 mln EUR obrotu na rynku UE
- Wymienione MŚP

Pierwsze sprawozdania CSRD zostaną opublikowane w 2025 r. na podstawie danych za rok obrotowy 2024 dla największych przedsiębiorstw. Pozostałe przedsiębiorstwa będą musiały spełnić wymogi dyrektywy CSRD w latach 2026-2029.

W celu zharmonizowania sprawozdawczości niefinansowej w całej Europie, UE tworzy europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS). Te standardy sprawozdawczości są obowiązkowe dla wszystkich przedsiębiorstw, których dotyczą dyrektywy CSRD.

CSRD wymaga od zewnętrznego audytora zapewnienia wiarygodności sprawozdań dotyczących zrównoważonego rozwoju, co nie miało miejsca w przypadku poprzedniej dyrektywy.

Sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju musi zawierać informacje pozwalające na zrozumienie rozwoju przedsiębiorstwa, jego wyników, sytuacji i wpływu jego działalności, odnoszących się co najmniej do:

- kwestii środowiskowych, takich jak zmiana klimatu (ESRS E1), zanieczyszczenie (ESRS E2), zasoby wodne (ESRS E3), różnorodność biologiczna (ESRS E4), wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym (ESRS E5)
- kwestii społecznych i personalnych, takich jak własna siła robocza (ESRS S1), pracownicy w łańcuchu wartości (ESRS S2), zagrożone społeczności (ESRS S3), konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4).
- ładu korporacyjnego, na przykład prowadzenie działalności gospodarczej (ESRS G1)

INFORMACJE WARTO PRZEANALIZOWANIA POD KĄTEM DIALOGU SPOŁECZNEGO

Dla zainteresowanych przedsiębiorstw sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju, które jest włączone do ich sprawozdania dla kierownictwa, zawiera:

- Warunki pracy: Informacje o wynagrodzeniach, godzinach pracy i bezpieczeństwie pracowników.
- Różnorodność i inkluzywność: Dane dotyczące równości płci, polityki niedyskryminacji i celów w zakresie różnorodności.
- Wpływ na łańcuch dostaw: Przejrzystość w zakresie praw człowieka i praktyk pracowniczych w łańcuchu dostaw.
- Szkolenia i edukacja: Szczegóły dotyczące inwestycji w umiejętności i rozwój kariery.
- Tworzenie miejsc pracy i wsparcie w okresie przejściowym: Plany przekształceń w zakresie zatrudnienia w odpowiedzi na cyfryzację, dekarbonizację lub restrukturyzację.

WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. Należy zapoznać się z wdrożeniem dyrektywy w sprawie CSR / należytej staranności w danym kraju.
2. Warto rozważyć przeprowadzenie szkolenia / wydarzenia informacyjnego na temat CSR / należytej staranności.
3. Należy zadbać, aby ERZ była w pełni zaangażowana w dane ESG/należyłą staranność. Należy poprosić nie tylko o informacje, ale także o dalsze informacje i plany działania w celu rozwiązania problemów.

ROZDZIAŁ 2

ĆWICZENIA DLA NEGOCJATORÓW I CZŁONKÓW ERZ

WPROWADZENIE

Proponowane ćwiczenia można dostosować do kształtu seminariów szkoleniowych, na przykład w zależności od profilu uczestników. Są one oparte na rzeczywistych sytuacjach i umożliwiają zastosowanie w praktyce teorii prawa poznanej w rozdziale 1.

Niektóre ćwiczenia mogą być wykonywane w grupach, parach lub indywidualnie, w zależności od dostępnego czasu.

Aktywność członków ERZ często ogranicza się do udziału w jednym lub dwóch zebraniach rocznie. Ćwiczenie mapy drogowej jest przydatnym ćwiczeniem wspierającym aktywny udział członków ERZ, którzy zobowiązują się do prowadzenia działań i osiągnięcia własnych celów zgodnie z określonym harmonogramem.

POZOROWANE NEGOCJACJE SZN

To ćwiczenie obejmuje pozorowane negocjacje specjalnego zespołu negocjacyjnego. Uczestnicy są dzieleni na dwa zespoły: „pracowników” i „pracodawców”.

Celem jest wypracowanie porozumienia w określonym czasie.

Uwaga: Arkusza ćwiczeń nie należy pokazywać stronie przeciwnej, gdyż może on stanowić źródło przewagi podczas negocjacji.

1. ĆWICZENIE Z NEGOCJACJI:

NEGOCJACJE W SPRAWIE EUROPEJSKIEGO UKŁADU ZBIOROWEGO DLA „FLY-HI EUROPE”

KARTA PRACOWNIKA

Jako przedstawiciel pracowników jesteś członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN) „Fly-Hi Europe” na poziomie europejskim. Od prawie trzech lat trwają negocjacje z działem HR Grupy w celu zawarcia europejskiego porozumienia. Umowa zawiera jednak klauzule, które Twoim zdaniem są zbyt restrykcyjne. Chcesz, aby zostały zmodyfikowane na Twoją korzyść lub po prostu usunięte. Negocjacje wkroczyły w etap „ostatniej szansy”.

Oto nowe klauzule, na które nalegasz:

Artykuł 1: Wyznaczenie

Umowa doprowadzi do ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ), która nie będzie zastępować istniejących krajowych organów informacyjnych i konsultacyjnych.

Artykuł 2: Powiązanie między procesami informacyjnymi i konsultacyjnymi

ERZ musi być informowana i proszona o konsultacje przez kierownictwo przed lub wraz z krajowymi organami reprezentacji pracowników ustanowionymi w Grupie.

Artykuł 3: Zakres stosowania umowy

Umowa ma zastosowanie wyłącznie do kwestii ponadnarodowych. Kwestia ponadnarodowa to a) każda kwestia dotycząca co najmniej dwóch krajów, w których Grupa posiada bazy operacyjne, lub b) niezależnie od liczby krajów, których dotyczy, każda kwestia istotna dla europejskich pracowników ze względu na skalę jej potencjalnego wpływu lub która wiąże się z przenoszeniem operacji między krajami Grupy.

Artykuł 10: Udogodnienia dostępne dla ERZ:

ERZ będzie korzystała z tłumaczeń ustnych na języki używane w krajach Grupy reprezentowanych na zebraniach

Oto klauzula, którą chcesz usunąć:

Artykuł 13: Poufność

Wszelkie informacje przekazywane ustnie lub pisemnie podczas zebrań mają charakter poufny i nie mogą być ujawniane stronom trzecim. Niezastosowanie się do tej zasady może skutkować wszczęciem postępowania karnego.



ĆWICZENIE:

Twoim celem jest wypracowanie porozumienia z działem HR po uzyskaniu jak największej liczby ustępstw w odniesieniu do powyższych klauzul. Aby to osiągnąć, przed rozpoczęciem negocjacji masz prawo do odbycia zebrania przygotowawczego z przedstawicielami pracowników. Możesz także skorzystać z osobnych sesji podczas negocjacji. Masz prawo zaangażować zewnętrznego eksperta (o którego zwrócisz się do działu HR podczas negocjacji), który pomoże Ci, jeśli uznasz to za konieczne.

Uwaga: jeśli do końca sesji nie uda się osiągnąć porozumienia, zastosowanie będą miały postanowienia minimalne. Czy chcesz ponieść takie ryzyko?

NEGOCJACJE W SPRAWIE EUROPEJSKIEGO UKŁADU ZBIOROWEGO DLA „FLY-HI EUROPE”

ARKUSZ DLA PRACODAWCY

Jesteś przedstawicielem działu HR Fly-Hi Europe na poziomie europejskim. Od prawie trzech lat trwają negocjacje ze specjalnym zespołem negocjacyjnym (SZN) w celu zawarcia europejskiego porozumienia. Umowa zawiera jednak klauzule, które Twoim zdaniem są zbyt hojne i kosztowne. Chcesz, aby zostały zmodyfikowane na Twoją korzyść lub po prostu usunięte. Negocjacje wkroczyły w etap „ostatniej szansy”.

Oto nowe klauzule, na które nalegasz:

Artykuł 1: Wyznaczenie

Europejska umowa doprowadzi do ustanowienia „platformy wymiany opinii”, która nie będzie zastępować istniejących krajowych organów informacyjnych i konsultacyjnych.

Artykuł 3: Zakres stosowania umowy

Umowa ma zastosowanie wyłącznie do kwestii ponadnarodowych. Kwestia ponadnarodowa to każda kwestia dotycząca co najmniej dwóch krajów, w których Grupa posiada bazy operacyjne.

Artykuł 5: Wyjątkowe okoliczności

W przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności kierownictwo przedsiębiorstwa zwoła zebranie nadzwyczajne. O wyjątkowych okolicznościach można mówić, gdy decyzje przedsiębiorstwa mają znaczący ponadnarodowy wpływ na pracowników Grupy, tj. dotyczą co najmniej 15% całkowitej siły roboczej (ekwiwalentów pełnego czasu pracy) na dzień 31 grudnia poprzedniego roku.

Artykuł 10: Udogodnienia dostępne dla „platformy wymiany opinii”

Coroczne zebrania odbywają się w formie wideokonferencji.

Oto klauzula, którą chcesz usunąć:

Artykuł 11: Eksperti zewnętrzni

11.1 : Członkowie ERZ mają prawo skonsultować się z wybranym przez siebie ekspertem technicznym (osobą spoza firmy).

11.2 : W zebraniach może brać udział przedstawiciel Europejskiej Federacji Pracowników Transportu w charakterze eksperta związkowego



ESERCIZIO:

Twoim celem jest wypracowanie porozumienia z SZN po uzyskaniu jak największej liczby ustępstw w odniesieniu do powyższych klauzul. Aby to osiągnąć, przed rozpoczęciem negocjacji masz prawo do odbycia zebrania przygotowawczego z przedstawicielami pracodawcy. Możesz także skorzystać z osobnych sesji podczas negocjacji.

Uwaga: jeśli do końca sesji nie uda się osiągnąć porozumienia, zastosowanie będą miały postanowienia minimalne. Czy chcesz ponieść takie ryzyko?

2. STUDIA PRZYPADKÓW:

PORÓWNANIE UMÓW W SPRAWIE ERZ

CEL:

Jest to praktyczne ćwiczenie mające na celu zapoznanie się z treścią dyrektywy 2009/38/WE oraz jej zastosowaniem lub niewłaściwym zastosowaniem w kilku obecnie obowiązujących umowach w sprawie ERZ.

METODOLOGIA:

Uczestnicy są dzieleni na grupy robocze. Każda grupa otrzymuje kopię dwóch umów w sprawie ERZ oraz kopię dyrektywy 2009/38/WE. Każda grupa wybiera jednego przewodniczącego, który poprowadzi dyskusję w grupie, oraz rzecznika, który przedstawia wyniki na zebraniu plenarnym (zobacz sesja 2).

SESJA 1: 1 GODZINA I 30 MINUT: PORÓWNANIE UMÓW

Pierwsza część ćwiczenia polega na:

- a. sprawdzeniu, w jaki sposób kilka tematów jest regulowanych w każdej umowie
- b. porównaniu umów z dyrektywą 2009/38/WE.

Aby ułatwić porównanie, wskazujemy artykuły dyrektywy, które należy przejrzeć.

SESJA 2: 1 GODZINA: PORÓWNANIE WYNIKÓW

Która umowa jest najlepsza w odniesieniu do każdego z tematów? Która wydaje się gorsza? Należy omówić zalety i wady każdej umowy w sprawie ERZ na zebraniu plenarnym.

WAŻNE WSKAZÓWKI:

1. Podczas negocjacji z SZN warto wykorzystać wszystkie swoje atuty. Może warto najpierw przedstawić projekt umowy.
2. Umowa w sprawie ERZ musi spełniać warunki dyrektywy o ERZ.
3. Najlepiej, gdy umowa przekracza wymagania dodatkowe, które należy traktować jako podstawę dla wszystkich umów.

TEMATY I ARTYKUŁY DYREKTYWY 2009/38/WE	Umowa w sprawie ERZ 1 Nazwa firmy:	Umowa w sprawie ERZ 2 Nazwa firmy:
Prerogatywy ERZ w zakresie informowania Wymogi dodatkowe 1 a)		
Prerogatywy ERZ w zakresie konsultacji Wymogi dodatkowe 1 a)		
Ponadnarodowość: Motyw 16 i artykuły 1.3 i 1.4		
Poufność Artykuł 8		
Eksperti Wymogi dodatkowe 5		
Szkolenie Artykuł 10.4		
Płatne godziny na wykonanie zadań Artykuł 10.3		
Wydatki ERZ opłacane przez kierownictwo Wymogi spółki zależnej 6		
Powiązania i koordynacja między poziomem krajowym i europejskim Artykuł 12		

3. KWESTIONARIUSZ:



KWESTIONARIUSZ DOTYCZĄCY EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH

(na niektóre pytania można udzielić więcej niż jednej odpowiedzi)

1. EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE (ERZ) ZOSTAŁY UTWORZONE W CELU ZBLIŻENIA REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW DO OŚRODKÓW DECYZYJNYCH PRZEDSIĘBIORSTW:

TAK NIE Nie wiem

2. CZŁONKOWIE ERZ MOGĄ POCHODZIĆ Z KRAJÓW NIENALEŻĄCYCH DO UNII EUROPEJSKIEJ:

TAK NIE Nie wiem

Jeśli tak, to których krajów?

3. WSZYSTKIE ERZ BAZUJĄ NA OSTATNIEJ DYREKTYWIE W SPRAWIE EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH 2009/38/WE:

TAK NIE Nie wiem

4. ERZ PRZEWODNICZY KIEROWNICTWO PRZEDSIĘBIORSTWA:

TAK NIE Nie wiem

5. EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE TO:

- a. Formy dialogu społecznego, w którym uczestniczą przedstawiciele różnych spółek prawa europejskiego należących do tej samej grupy biznesowej
- b. Formy dialogu społecznego, w których uczestniczą przedstawiciele spółki prawa europejskiego działającej w różnych krajach Unii Europejskiej
- c. Formy dialogu społecznego, w którym uczestniczą przedstawiciele różnych spółek prawa europejskiego

6. KIEROWNICTWO PRZEDSIĘBIORSTWA MOŻE ODMÓWIĆ UTWORZENIA ERZ:

- a. Odrzucając negocjacje przez 3 lata
- b. Odmawiając przekazania informacji na temat liczby pracowników każdej spółce w różnych krajach europejskich
- c. Odrzucając wszelkie formy działania utworzonego organu

7. UMOWA O UTWORZENIU ERZ MA PIERWSZEŃSTWO PRZED PRAWEM EUROPEJSKIM I PRAWEM KRAJOWYM:

TAK NIE Nie wiem

8. UMOWA W SPRAWIE ERZ MOŻE ZOSTAĆ ZMIENIONA:

- a. poprzez utworzenie specjalnej grupy negocjacyjnej złożonej z najbardziej reprezentatywnych organizacji związkowych w każdym kraju
- b. przez organizacje związkowe obecne w grupie spółek o zasięgu europejskim
- c. poprzez zwykłe negocjacje w sprawie zmiany istniejącej umowy podpisanej przez większość członków ERZ

9. TŁUMACZENIE INFORMACJI PRZEKAZYWANYCH W RAMACH ERZ JEST OBOWIĄZKOWE:

- a. zgodnie z warunkami umowy
- b. obowiązkowe jest jedynie tłumaczenie na język europejskiej siedziby grupy
- c. dla wszystkich języków przedstawicieli w ERZ

10. SIEDZIBA I PRAWO WŁAŚCIWE ERZ:

- a. jest taka sama jak siedziba spółki dominującej w grupie
- b. jest dowolnie określana przez kierownictwo przedsiębiorstwa
- c. znajduje się w kraju europejskim z największą liczbą pracowników

11. ERZ TO:

- a. ponadnarodowy organ informacyjno-konsultacyjny
- b. jedna z form ponadnarodowej koordynacji działalności związków zawodowych
- c. jedna z form negocjacji ponadnarodowych

12. LICZBA CZŁONKÓW ERZ JEST OKREŚLONA PRZEZ DYREKTYWĘ EUROPEJSKĄ:

TAK NIE Nie wiem

13. ROCZNA LICZBA ZEBRAŃ ERZ JEST OKREŚLONA PRZEZ DYREKTYWĘ EUROPEJSKĄ:

TAK NIE Nie wiem

14. CZY KIEROWNICTWO PRZEDSIĘBIORSTWA DOWOLNIE OKREŚLA PONADNARODOWY CHARAKTER PODEJMOWANYCH DECYZJI?

TAK NIE Nie wiem

15. PONADNARODOWOŚĆ DECYZJI KIEROWNICTWA O WYMIARZE EUROPEJSKIM JEST WIDOCZNA:

- a. w zależności od liczby krajów, których jednocześnie dotyczy decyzja
- b. w zależności od skali wpływu społecznego, niezależnie od liczby krajów objętych danym działaniem
- c. w zależności od procedury prowadzącej do podjęcia decyzji

16. 16. KONSULTACJE Z ERZ POWINNY BYĆ ZAWSZE PRZEPROWADZANE PRZED KONSULTACJAMI Z KRAJOWYMI ORGANAMI PRZEDSTAWICIELSKIMI

TAK NIE Nie wiem



RISPOSTE AL QUESTIONARIO SUL CAE

1. Tak.
2. Tak, zgodnie z prawem mogą pochodzić z Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Norwegia, Liechtenstein). Mogą także pochodzić z dowolnego innego kraju, jeśli zostanie to formalnie uzgodnione w umowie w sprawie ERZ.
3. Nie, niestety wiele ERZ i forów nie jest objętych dyrektywą z 2009 r. Są to umowy objęte odstępstwem, które zostały zawarte przed 22 września 1996 r. lub między 5 czerwca 2009 r. a 5 czerwca 2011 r.
4. Nie. W zależności od prawa krajowego mającego zastosowanie do umowy w sprawie ERZ, przewodniczący może być mianowany ze strony pracowników. W kilku krajach można także wyznaczyć współprzewodniczących.
5. Odpowiedzi są następujące: a) wiele przedsiębiorstw amerykańskich, japońskich i szwajcarskich, na przykład, posiada ERZ, b) przedsiębiorstwa europejskie są objęte ERZ (jeśli osiągną odpowiednie progi), ale należy uważać, aby nie pomylić ich ze statutem spółki europejskiej (SE), w przypadku którego obowiązują inne zasady reprezentacji pracowników na poziomie ponadnarodowym.
6. Żadna z odpowiedzi nie jest poprawna. Kierownictwo nie może odmówić powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego, z wyjątkiem sytuacji, gdy nie zostały spełnione wymogi prawne.
7. Nie, z wyjątkiem sytuacji, gdy umowa ma charakter odstępstwa (zobacz pytanie 3) lub gdy umowa jest bardziej korzystna dla pracowników niż obowiązujące przepisy.
8. Odpowiedź c)
9. Odpowiedź a)
10. Prawem właściwym jest prawo siedziby głównej spółki, która znajduje się w UE lub EOG. Jeśli siedziba główna znajduje się w innym miejscu, kierownictwo może wybrać jedno ze swoich przedsiębiorstw w UE lub EOG, aby je reprezentowało. Prawem właściwym dla SZN i ERZ jest co do zasady prawo przedstawiciela, chyba że umowa w sprawie ERZ stanowi inaczej.
11. Zgodnie z prawem ERZ jest ponadnarodowym organem informacyjno-konsultacyjnym, jednak w praktyce związkowcy i przedstawiciele pracowników wykorzystują ERZ jako narzędzie do koordynowania swojej działalności. ERZ nie jest organem negocjacyjnym, z wyjątkiem renowacji umowy w sprawie ERZ.
12. Nie, przepisy określają jedynie minimalną liczbę miejsc w poszczególnych krajach, a nie maksymalną.
13. Nie, tylko wymagania dodatkowe określają minimum jedno zebranie w roku. Przepisy krajowe mogą jednak zwiększyć to minimum.
14. Nie, dyrektywa europejska z 2009 r. precyzuje, że „ponadnarodowe” działania informacyjno-konfiguracyjne powinny dotyczyć spraw istotnych dla co najmniej dwóch państw lub spraw „które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych skutków lub które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi” (motyw 16). Kluczowym kryterium jest również szczebel kierownictwa (centrala lub lokalny) zaangażowany w proces decyzyjny. W umowie można rozszerzyć tę definicję.
15. Odpowiedzi a), b) i c).
16. Działalność informacyjna ERZ i organów krajowych powinna zasadniczo odbywać się jednocześnie, ale nie ma określonych zasad dotyczących powiązań w zakresie konsultacji z pracownikami. Najlepszą praktyką wydaje się być podejście indywidualne, w zależności od planów / restrukturyzacji; ta najlepsza praktyka zwykle daje pierwszeństwo ERZ, jako temu organowi, który ma być informowany i konsultowany w pierwszej kolejności.

4. PLAN DZIAŁAŃ:

1. Wskaż cel planu pracy

Wybierz TYLKO 4 tematy, które uważasz za priorytetowe w Twojej sytuacji osobistej:

WSKAŹ PRIORYTETY OD 1 do 4	Przedstawiciel pracowników/związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa	WSKAŹ PRIORYTETY OD 1 do 4	Przedstawiciel krajowej federacji/ organizacji związkowej
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kontakt ze związkiem zawodowym w celu utworzenia specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN). ● Negocjowanie umowy w sprawie europejskiej rady zakładowej (ERZ) ● Renegocjacja lub zmiana wcześniej istniejącej umowy ● Wskazanie osoby kontaktowej dla związku zawodowego w federacji/organizacji ● Wskazanie eksperta finansowego/prawnego ● Zbieranie dodatkowych informacji o przedsiębiorstwie (analiza) ● Rozwinięcie sieci związkowców w przedsiębiorstwie ● Stałe uczenie się przepisów dotyczących ERZ ● Nauka języka ● Wzmacnianie współpracy w ramach związku zawodowego w przedsiębiorstwie ● Poprawa dialogu z kierownictwem ● Poszukiwanie dalszych zasobów, aby rozwijać realizowane cele (zobacz pytanie 3 poniżej) ● Inne: 		<ul style="list-style-type: none"> ● Zbieranie dodatkowych informacji o wybranych przedsiębiorstwach (analiza) ● Koordynacja z innymi podmiotami stowarzyszonymi ETF w celu zidentyfikowania celów przedsiębiorstwa związanymi z utworzeniem SZN/ERZ ● Identyfikacja przedstawicieli związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa w celu utworzenia ERZ ● Wspieranie przedstawicieli związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa ● Przygotowanie koordynacji z innymi podmiotami stowarzyszonymi ETF w celu kontynuowania negocjacji ● Wskazanie eksperta finansowego/prawnego, który zapewni wsparcie ● Stałe uczenie się przepisów dotyczących ERZ ● Nauka języka ● Utworzenie globalnego sojuszu związkowego z innymi ETF i oddziałami ITF ● Propagowanie najlepszych praktyk w organizacji i ETF ● Inne:

2. Wyjaśnij najważniejsze działania, które chcesz wykonać przed następnym zebraniem w odniesieniu do każdego priorytetu (np. zorganizowanie zebrania, utworzenie sieci kontaktów, zebranie z pracownikami, spotkanie z kierownictwem...):

> Działanie 1:

> Działanie 2:

> Działanie 3:

> Działanie 4:

3. Wskaż główne zasoby, których będziesz potrzebować do realizacji swoich działań (np: wsparcie finansowe, informatyczne narzędzia komunikacyjne, wsparcie ze strony związku zawodowego, budżet od kierownictwa, tłumaczenia...)

> Zasób 1:

> Zasób 2:

> Zasób 3:

> Zasób 4:

4. KALENDARZ

MIESIĄC	PRIORYTET	DZIAŁANIE	POTRZEBNE ZASOBY
Styczeń			
Luty			
Marzec			
Kwiecień			
Maj			
Czerwiec			
Lipiec			
Sierpień			
Wrzesień			
Październik			
Listopad			
Grudzień			

5. QUIZ NA TEMAT ERZ:

SPRAWDŹMY, CO JUŻ WIEMY I CO CHCIELIBYŚMY WIEDZIEĆ!

Zasady gry: Każdy z uczestników ma 3 różne karty. Na jednej karcie jest napisane „Prawda : 1 punkt”, na drugiej „To zależy/Nie mam pewności: 0 punktów”, a na ostatniej „Fałsz : -1 punkt”. Po każdym pytaniu sprawdź średni wynik grupy. Czy wszyscy znają podstawy ERZ? Czy wszyscy tak samo rozumieją, czym jest ERZ?

Często zadawane pytania (FAQ) dotyczące ERZ

- Jakie są powiązania między krajowymi i europejskimi działaniami informacyjno-konsultacyjnymi?
- Co oznacza bycie członkiem ERZ? Czy reprezentujesz pracowników krajowych czy wszystkich pracowników?
- Jak wyglądają wewnętrzne zasady demokratyczne ERZ? Kto jest liderem, kto podejmuje decyzje?
- Jaki jest wpływ krajowych różnic kulturowych i związkowych na działalność ERZ?
- Jak powinny wyglądać prace między zebraniem?

JAKĄ ROLĘ ODGRYWA ERZ?

Podnieście karty! Uważajcie na podchwytliwe pytania lub kilka pozytywnych odpowiedzi!

PYTANIE	PUNTEGGIO
1. Negocjowanie umów europejskich dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa	
2. Otrzymywanie informacji i konsultacje w sprawie decyzji kierownictwa	
3. Opiniowanie planów kierownictwa	
4. Platforma działań związków zawodowych	

Odpowiedzi: 1: Fałsz, 2: Prawda, 3: Prawda, 4: Fałsz lub To zależy/Nie mam pewności

CZYM SĄ DZIAŁANIA INFORMACYJNE I KIEDY POWINNY BYĆ PROWADZONE?

Podnieście karty! Uważajcie na podchwytliwe pytania lub kilka pozytywnych odpowiedzi!

PYTANIE	PUNTEGGIO
1. Informacje przekazywane przez kierownictwo podczas dorocznego zebrania	
2. Jakiegolwiek informacje od kierownictwa i ekspertów	
3. Informacje muszą mieć charakter poufny, w przeciwnym razie są bezużyteczne	
4. Informacje muszą być przekazywane na co najmniej 15 dni przed zebraniem	

Odpowiedzi: 1: Prawda lub To zależy/Nie mam pewności, 2: Fałsz (informacje powinny być istotne dla zrozumienia sytuacji), 3: Fałsz (informacje publiczne mogą być istotne, ale rzadko są wystarczające), 4: To zależy/Nie mam pewności (informacje powinny być przekazywane z wyprzedzeniem. Terminy są określone w umowie w sprawie ERZ).

CZYM SĄ DZIAŁANIA KONSULTACYJNE I KIEDY POWINNY BYĆ PROWADZONE?

Podnieście karty! Uważajcie na podchwytliwe pytania lub kilka pozytywnych odpowiedzi!

PYTANIE	PUNTEGGIO
1. Konsultacje to wymiana poglądów między pracownikami a kierownictwem	
2. Konsultacje muszą mieć miejsce zaraz po przekazaniu informacji, na tym samym zebraniu	
3. Konsultacje w ramach ERZ muszą mieć miejsce tylko wtedy, gdy odbyły się już konsultacje krajowe	
4. Konsultacje są bezużyteczne, gdyż kierownictwo nie musi stosować się do opinii ERZ	

Odpowiedzi: 1: Prawda, 2: Fałsz, 3: Fałsz, 4: Fałsz

CZYM JEST SPRAWA PONADNARODOWA

Podnieście karty! Uważajcie na podchwytliwe pytania lub kilka pozytywnych odpowiedzi!

PYTANIE	PUNTEGGIO
1. Ponadnarodowe oznacza dotyczące całego przedsiębiorstwa	
2. Dowolna decyzja najwyższego kierownictwa	
3. Dowolny plan kierownictwa mający znaczący wpływ na pracowników przedsiębiorstwa	
4. Czy kwestia ponadnarodowa może obejmować debaty wykraczające poza Unię Europejską?	

Odpowiedzi: 1: Fałsz, 2: Prawda, 3: Prawda, 4: Prawda

CZYM SĄ WYJĄTKOWE OKOLICZNOŚCI?

Podnieście karty! Uważajcie na podchwytliwe pytania lub kilka pozytywnych odpowiedzi!

PYTANIE	PUNTEGGIO
1. Zmiana prezesa lub głównego udziałowca	
2. Zwolnienie grupowe obejmujące co najmniej 150 pracowników w dwóch krajach	
3. Przenoszenie działalności, relokacje, zamykanie zakładów lub przedsiębiorstw i/lub zwolnienia grupowe o zasięgu ponadnarodowym	
4. Jakikolwiek projekt lub wydarzenie, które może mieć znaczący wpływ na pracowników	

Odpowiedzi: 1: Fałsz, 2: Prawda, 3: Prawda, 4: Prawda

INFORMACJE ZWROTNE DOTYCZĄCE QUIZU (DEFINICJE I PRAKTYKI)

PODSTAWY W ŚWIETLE DYREKTYWY 2009/38/WE (1)

CZYM JEST KWESTIA PONADNARODOWA?

- Zgodnie z art. 1: sprawa, która **dotyczy grupy jako całości lub co najmniej dwóch przedsiębiorstw lub zakładów w dwóch różnych państwach członkowskich.**
- Jednak duch dyrektywy jest mniej rygorystyczny w odniesieniu do motywu 16: należy wziąć pod uwagę zakres jej potencjalnych skutków oraz poziom zarządzania i reprezentacji, który obejmuje. Dotyczy to spraw, **które niezależnie od liczby zaangażowanych państw członkowskich mają znaczenie dla zatrudnionych w Europie w kategoriach zasięgu ich ewentualnych skutków lub które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi (z zatem przeniesienie kapitału).**

TWORZENIE WŁASNEGO I NIEZALEŻNEGO ŹRÓDŁA INFORMACJI DLA ERZ

- Przy wsparciu ETF koordynacja między członkami ERZ a krajowymi i lokalnymi organami przedstawicielskimi i związkami zawodowymi musi odbywać się przed i po zebraniach ERZ oraz zebraniach komisji specjalnej...
- ...ale także przez cały rok w oparciu o dwukierunkowy przepływ informacji
 - Informowanie przedstawicieli ERZ przez przedstawicieli lokalnych lub krajowych o ważnych wydarzeniach w ich zakładach, o wdrażaniu i przebiegu projektów europejskich na poziomie krajowym i lokalnym, o wszystkich innych okolicznościach, które mogą mieć znaczenie ponadnarodowe.
 - Wzajemne informowanie krajowych i lokalnych przedstawicieli ERZ o rozwoju sytuacji w firmie w celu przewidywania możliwych konsekwencji lokalnych i projektów europejskich, które mogą mieć znaczenie krajowe lub lokalne.
 - Konkretny procesy koordynacyjne, które należy ustanowić w przypadku restrukturyzacji

Zalecamy: Podczas zebrań przygotowawczych warto zgłaszać przedstawicielom poszczególnych krajów – członkom krajowych organów przedstawicielskich – sugestie lub uwagi dotyczące projektu porządku obrad ERZ, a także treści dokumentów przygotowawczych.

- Tworzenie **grup roboczych**: stałych (np. ds. bezpieczeństwa i higieny pracy) lub jednorazowych (np. w celu monitorowania planu restrukturyzacji)
- Pozostawanie w kontakcie z pracownikami i ich przedstawicielami (co oznacza swobodny dostęp do pomieszczeń przedsiębiorstwa i finansowanie kosztów podróży przez centralne kierownictwo).

ABY PROCES INFORMOWANIA I KONSULTACJI BYŁ EFEKTYWNY:

- Należy zdefiniować pojęcie „konsultowanie”, przy uwzględnieniu **celu pozwalającego na wyrażenie opinii, która będzie pomocna w podjęciu decyzji**, co oznacza, iż konsultacja ma miejsce w odpowiednim czasie, w odpowiedni sposób i zawiera odpowiednią treść (motyw 23).
- Warunki informowania pracowników i konsultowania się z nimi są **określone i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw skuteczne podejmowanie decyzji** (art. 1).
- „**konsultowanie**” oznacza nawiązywanie dialogu oraz wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa, w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, **która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji, na temat proponowanych działań**, których dotyczą konsultacje; bez uszczerbku dla zadań kierownictwa i w rozsądnym czasie **działania te mogą być uwzględnione** (...) (art. 2)
- **Jasne określenie, co jest poufne, a co nie** (w umowie w sprawie ERZ) i/lub przed procesem informowania i konsultacji oraz jak długo informacje pozostaną poufne
- Po zakończeniu procesu informowania i konsultacji, **monitorowanie** wdrażania projektów kierownictwa i odchyień od pierwotnych założeń
- Samodzielne prowadzenie **badania** lub **ankiet** przy wsparciu ekspertów i koordynatorów
- Egzekwowanie prawa do otrzymywania **ciągłych informacji** dotyczących działalności przedsiębiorstwa oraz jego strategii gospodarczych, finansowych i społecznych na szczeblu europejskim
- Egzekwowanie prawa do otrzymywania pisemnych odpowiedzi na opinie: „Konsultowanie odbywa się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkania z centralnym kierownictwem i uzyskanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nich opinię” (załącznik do dyrektywy w sprawie ERZ z 2009 r.)

WIĘCEJ INFORMACJI

WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU



WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU

- › Załóż konto (bezpłatne)
- › Po utworzeniu konta zaloguj się na nie
- › Wybierz kolejno „SEARCH” (Wyszukaj) / „AGREEMENTS” (Umowy)
- › Wybierz nazwę przedsiębiorstwa lub wyszukaj według branży, korzystając z dostępnych filtrów
 - Dodatkowe materiały: : <https://www.worker-participation.eu/>

STRONA ETF DLA CZŁONKÓW ERZ W SEKTORZE TRANSPORTU:

Dodatkowe informacje i materiały dostępne są na naszej stronie:
https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

OSOBY DO KONTAKTU

Agathe Smyth, specjalista ds. polityki ETF w zakresie ERZ i polityki przedsiębiorstw, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie

UWAGI:



With the financial
support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



Niniejsza broszura została przygotowana w 2019 r. i zaktualizowana w 2024 r. przez Syndex Europe & International na zlecenie ETF przy wsparciu finansowym instytucji UE.

Ten utwór podlega prawom autorskim. Wszelkie prawa zastrzeżone dla Syndex i ETF. Syndex i ETF mają prawo przyjąć, że porady i informacje zawarte w niniejszej publikacji są uważane za prawdziwe i dokładne w dniu publikacji. Nie udzielają gwarancji, wyraźnej ani dorozumianej, w odniesieniu do materiałów zawartych w niniejszym dokumencie ani za ewentualne błędy lub pominięcia.