



# EWC ÎN TRANSPORTURI

O PARTICIPARE MAI INTENSĂ ȘI MAI BUNĂ  
A LUCRĂTORILOR, ACUM!

# CUPRINS

PREFAȚĂ	3
<b>CAPITOLUL 1</b> <b>EW C MAI MULTE ȘI MAI BUNE ÎN</b>	<b>4</b>
ÎNFIINȚAREA UNUI GRUP SPECIAL DE NEGOCIERE ȘI A UNUI	5
POLITICILE SINDICALE: ESTE NECESAR UN COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE?	5
CARE ESTE ROLUL UNUI	6
CUM FUNCȚIONEAZĂ ÎN PRACTICĂ? UN EWC ÎN 4 PAȘI	7
IDENTIFICAREA COMITETELOR EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE ÎN	9
CORELAREA PENTRU SUCCES: CORELAREA DREPTURILOR LOCALE, NAȚIONALE ȘI EUROPENE DE PARTICIPARE ALE	13
LUAREA ÎN CONSIDERARE A IMPACTULUI SECTORIAL ASUPRA	16
CORELAREA NIVELURILOR DE ÎNTREPRINDERE ȘI	20
ROLUL EWC ÎN PROBLEMELE ECONOMICE ȘI FINANCIARE	21
DILIGENȚA NECESARĂ: CE PÂRGHII DE ACȚIUNE SE APLICĂ COMITETELOR EUROPENE DE	24
<b>CAPITOLUL 2</b> <b>EXERCIȚII PENTRU NEGOCIATORI ȘI MEMBRII</b>	<b>28</b>
CUM SĂ GĂSIȚI MAI MULTE INFORMAȚII PRIVIND EWC ÎN	44

## PREFAȚĂ

Transportul și logistica nu sunt printre sectoarele cu cele mai multe comitete europene de întreprindere (EWC). Cu toate acestea, o serie de mari companii multinaționale au deja un comitet european de întreprindere, iar în ultimii ani, ETF a înregistrat o creștere importantă a numărului de comitete europene de întreprindere în cadrul sectoarelor pe care le acoperă. Acest lucru nu este surprinzător, având în vedere natura transfrontalieră a multora dintre companiile mari din domeniul transporturilor. Există, de asemenea, potențial pentru multe altele.

Pentru ETF, înființarea unui EWC nu este un obiectiv în sine. Mai degrabă, într-o perioadă în care sectorul transporturilor se confruntă cu provocări fără precedent, inclusiv globalizarea, schimbările tehnologice, fragmentarea forței de muncă și consolidarea întreprinderilor, comitetele europene de întreprindere ar trebui să servească drept instrument esențial pentru apărarea drepturilor lucrătorilor și promovarea dialogului social și a democrației la locul de muncă la toate nivelurile. Acestea pot fi, de asemenea, un instrument puternic pentru a face față proceselor de restructurare care au loc în mod normal la nivel național și local, dar care au, de asemenea, repercusiuni și relevanță la nivel transnațional. De aici și echilibrarea asimetriei frecvente a puterii între conducere și reprezentanții lucrătorilor.

Din punct de vedere sindical, comitetele europene de întreprindere sunt interesante atunci când îndeplinesc anumite criterii și pot garanta că drepturile și interesele lucrătorilor sunt integrate în procesele decizionale ale întreprinderilor. Acest lucru este posibil numai cu o prezență sindicală puternică și cu dorința de asumare a unui rol activ în cadrul acestor platforme. Prin urmare, nouă ne revine rolul să ne asigurăm că investim spațiul disponibil.

Comitetele europene de întreprindere pot fi foarte complex de înțeles. Acesta este motivul pentru care ETF, cu sprijinul Syndex, a creat în 2019 acest set de instrumente pentru a sprijini organizațiile sale afiliate, reprezentanții sindicali și membrii CEE. Ca parte a unui proiect cofinanțat de UE, acest set de instrumente a fost actualizat pentru a lua în considerare evoluțiile recente, inclusiv Brexit, COVID, revizuirea actuală a Directivei privind comitetul european de întreprindere și directivele recent adoptate privind durabilitatea întreprinderilor, care adaugă provocări, dar și oportunități.

Așa cum s-a decis în timpul ultimului său congres ordinar din 2022, ETF s-a angajat să își consolideze sprijinul pentru comitetele europene de întreprindere și rolul său de coordonare. Prin urmare, vom continua să lucrăm în acest sens cu afiliații noștri și în coordonare cu CES și cu celelalte federații sindicale europene sectoriale.



**Livia Spera**

Secretarul general al ETF

# CAPITOLUL 1

## EWC MAI MULTE ȘI MAI BUNE ÎN TRANSPORTURI

## ÎNFIINȚAREA UNUI GRUP SPECIAL DE NEGOCIERE ȘI A UNUI COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE

Înainte de a solicita negocierea înființării unui nou EWC, trebuie îndeplinite mai multe condiții prealabile:

- ETF și afiliații săi ar trebui să verifice dacă reprezentarea sindicală este suficientă pentru a se asigura că EWC nu devine o marionetă a conducerii și
- trebuie îndeplinite mai multe praguri legale. În acest scop, este recomandat să se efectueze un proces de cartografiere care să acopere în special operațiunile și relațiile sociale ale întreprinderii înainte de a trece la etapa următoare.

## POLITICILE SINDICALE: ESTE NECESAR UN COMITET EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE?

Înainte de a începe procesul de instituire a unui nou EWC, este necesar să ne punem întrebarea: Care sunt argumentele în favoarea înființării unui EWC? Există argumente împotriva constituirii unui EWC? Există sindicate reprezentative care funcționează în cadrul întreprinderii și sunt afiliate ETF? Ce legislație națională va fi utilizată în cazul înființării unui BNS și, eventual, al înființării unui EWC?

### EXEMPLU DE FIȘĂ DE IDENTIFICARE CARE TREBUIE UTILIZATĂ PENTRU A EVALUA FEZABILITATEA ȘI OPORTUNITATEA ÎNFIINȚĂRII UNUI EWC

Obiectivul acestei fișe este de a pune în balanță avantajele și dezavantajele înființării unui EWC

Denumirea întreprinderii și sectorul de activitate	+	-
Numărul de angajați în UE și SEE		
Țara în care se află sediul central și potențiala legislație aplicabilă		
Sindicatul reprezentat și afilierea la ETF		
Cultura întreprinderii de susținere a dialogului social		
Vizibilitatea întreprinderii în sector și posibilul efect de multiplicare		
Restructurări anterioare sau potențiale		
Altă situație:		

## CARE ESTE ROLUL UNUI EWC?

### UN EWC ESTE UN ORGANISM TRANSNAȚIONAL CARE AR TREBUI UTILIZAT:

- Pentru informarea și consultarea lucrătorilor de către conducere. EWC sunt foarte utile pentru a primi informații strategice și pentru a contesta deciziile conducerii.
- Pentru ca dialogul social să anticipeze schimbări precum restructurările.
- Ca platformă sindicală în scopuri de coordonare, deoarece EWC reprezintă un element important al unei constelații de pârghii care permit reprezentanților lucrătorilor și sindicatelor să își prezinte revendicările și să fie mai puternici împreună dincolo de frontiere.

Un EWC nu este o echipă de negociere (cu excepția acordului EWC!)

### Un EWC FĂRĂ SINDICATE LA BORD ESTE:

- a) slab
- b) un instrument potențial la dispoziția conducerii pentru a contesta sindicatele

**BUNE PRACTICI: ÎNAINTE DE ÎNFIINȚAREA UNUI EWC, EFECTUAȚI O CARTOGRAFIERE A ÎNTREPRINDERII. ETF VĂ POATE AJUTA SĂ IDENTIFICAȚI PRINCIPALELE LOCAȚII, OPERAȚIUNI ȘI CONTACTE SINDICALE ALE ÎNTREPRINDERII.**

## CERINȚE LEGALE PENTRU ÎNFIINȚAREA UNUI EWC

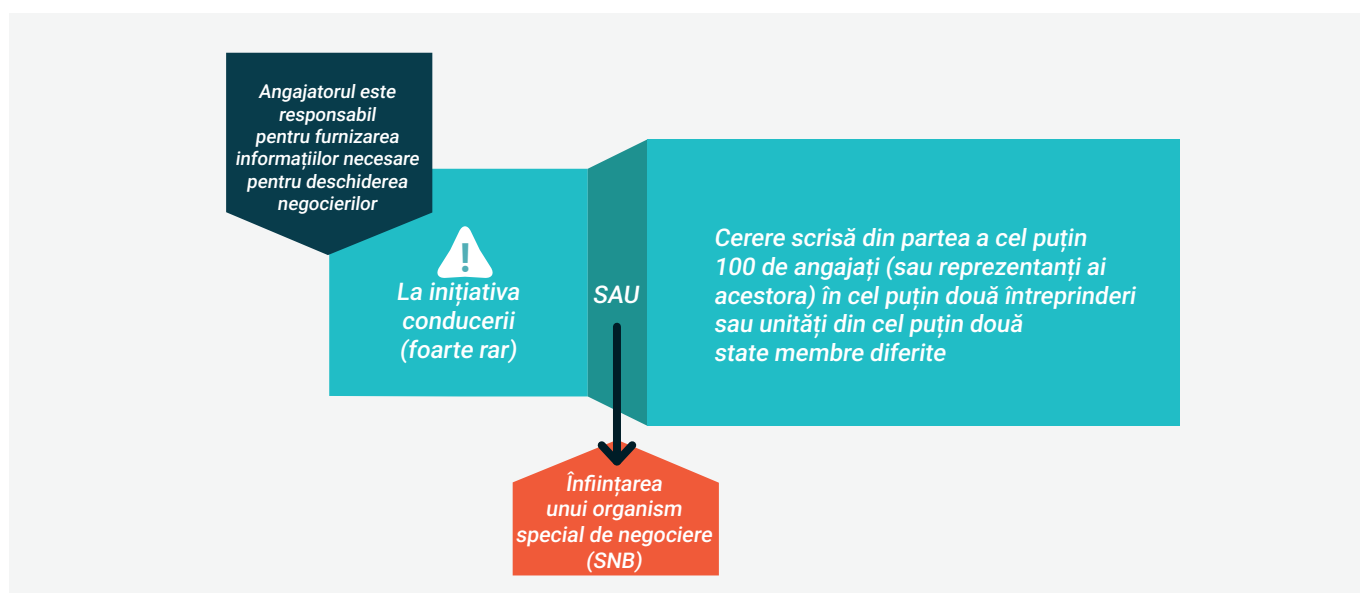


## ÎNFIINȚAREA UNUI EWC ÎN 4 PAȘI

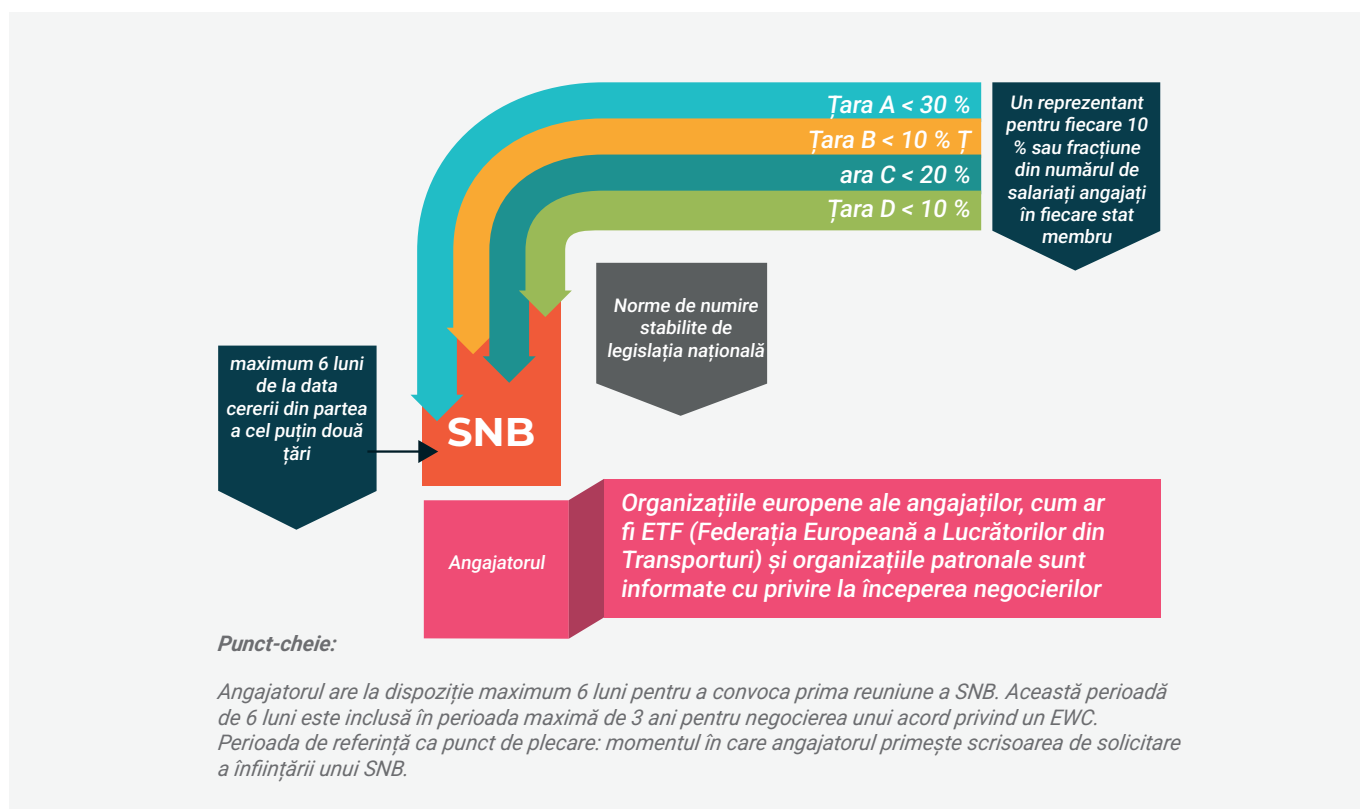
O negociere poate dura maximum trei ani. Fiecare țară în care întreprinderea își desfășoară activitatea trebuie să fie reprezentată în conformitate cu legislația în vigoare. Există patru pași de urmat.

### PASUL 1: CEREREA SCRISĂ

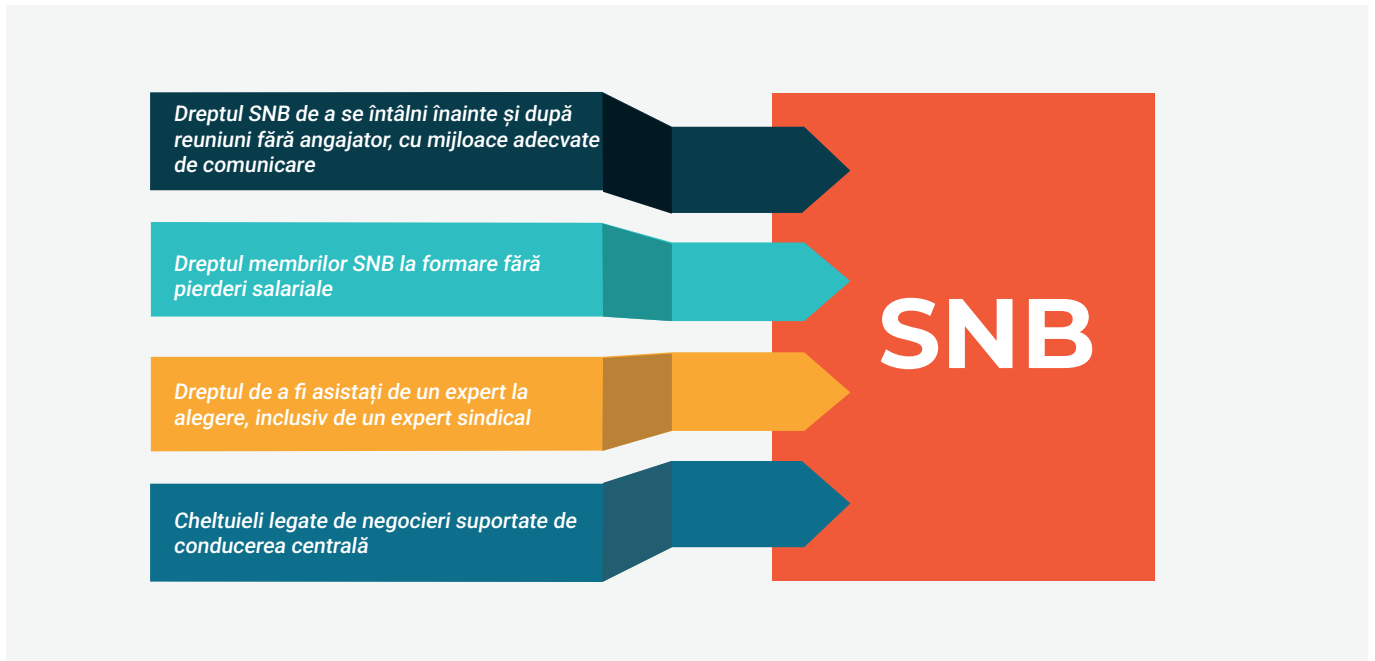
Este foarte rar ca inițiativa să vină din partea conducerii. De cele mai multe ori, **reprezentanții lucrătorilor trebuie să ia inițiativa!**



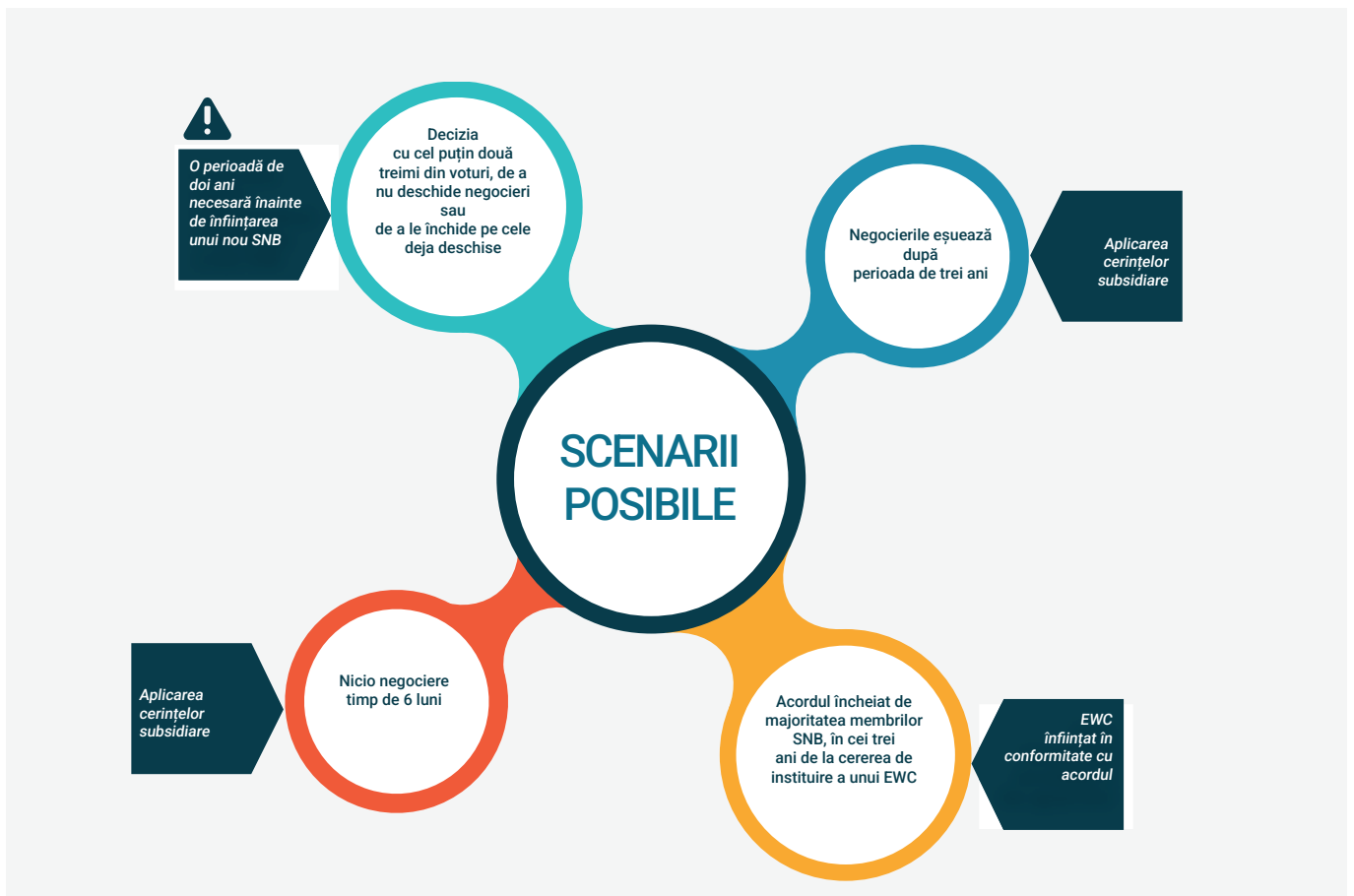
### PASUL 2: CONSTITUIREA ORGANISMULUI SPECIAL DE NEGOCIERE (SNB)



### PASUL 3: AVEȚI DEJA DREPTURI DE REVENDICARE!



### PASUL 4: REZULTATELE NEGOCIERILOR





## CE AR TREBUI SĂ CONȚINĂ UN ACORD EWC?

Elementele care ar trebui să se regăsească într-un acord privind EWC sunt, de fapt, stabilite de Directiva privind comitetul european de întreprindere.

Acordul stabilește:

- a. întreprinderile sau unitățile întreprinderii de dimensiune comunitară care fac obiectul acordului;  
**SFAT IMPORTANT:** Este important să vă asigurați că toate părțile societății multinaționale în cauză sunt acoperite de acord! Conducerea este obligată să vă furnizeze aceste informații.
- b. componența Comitetului european de întreprindere, numărul de membri, repartizarea locurilor, ținând seama, dacă este posibil, de necesitatea unei reprezentări echilibrate a angajaților în funcție de activitățile, categoria și sexul lor, precum și durata mandatului;  
**SFAT IMPORTANT:** Este important să vă asigurați că toate țările sunt acoperite de acord și că se urmărește echilibrul de gen! Proportionalitatea poate fi determinată pe baza cifrelor furnizate în Directiva privind comitetul european de întreprindere, iar durata mandatului trebuie să respecte legislația locală!
- c. funcțiile și procedura de informare și consultare a Comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de legătură între informarea și consultarea Comitetului european de întreprindere și organismele naționale de reprezentare a angajaților, în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 1 alineatul (3);  
**SFAT IMPORTANT:** Definițiile informării și consultării ar trebui să fie cât mai largi posibil, astfel încât să se asigure că procesele de informare și consultare acoperă cât mai multe aspecte!
- d. locul, frecvența și durata reuniunilor Comitetului european de întreprindere;  
**SFAT IMPORTANT:** Este important să vă asigurați că detaliile sunt convenite cu conducerea și nu impuse!
- e. după caz, componența, procedura de numire, funcțiile și normele procedurale ale comitetului restrâns instituit în cadrul Comitetului european de întreprindere;  
**SFAT IMPORTANT:** Elaborarea regulamentului de procedură va ajuta membrii EWC să cunoască modul în care funcționează EWC în practică, și anume cum sunt aleși reprezentanții pentru comitetul restrâns!
- f. resursele financiare și materiale care urmează să fie alocate Comitetului european de întreprindere;  
**SFAT IMPORTANT:** Este important să vă asigurați că drepturile membrilor EWC la experți, formare etc. nu sunt compromise!
- g. data intrării în vigoare a acordului și durata acestuia, modalitățile de modificare sau denunțare a acordului și cazurile în care acordul este renegociat, precum și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, dacă este necesar, în cazul în care se modifică structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.  
**SFAT IMPORTANT:** Asigurați-vă că orice modificare a structurii întreprinderii poate duce la revizuirea componenței și că viitoarele reforme ale directivei sunt incluse aici!

Directiva privind comitetul european de întreprindere a fost adoptată pentru prima dată în 1994 și modificată în 2019. Deși unele dispoziții au fost îmbunătățite în 2019, rămân unele deficiențe importante, care împiedică uneori în practică o implicare semnificativă a angajaților la nivel transnațional. Acesta este motivul pentru care, în ianuarie 2024, Comisia Europeană a propus modificarea directivei, răspunzând astfel unui apel de lungă durată al sindicatelor europene.

**Pentru ETF, cele mai importante puncte ale revizurii sunt:**

- Consolidarea cerințelor subsidiare (de exemplu, o a doua reuniune anuală, eliminarea limitării la un singur expert și trimiterea explicită la expertul sindical)
- Recunoașterea rolului „reprezentanților organizațiilor sindicale competente recunoscute la nivel comunitar”
- Îmbunătățirea și clarificarea normelor de negociere cu SNB
- Îmbunătățirea/clarificarea conceptului de „caracter transnațional al unei chestiuni”
- Prevenirea utilizării abuzive a clauzelor de confidențialitate
- Adăugarea de sancțiuni executorii și disuasive
- Asigurarea accesului la justiție prin specificarea statutului juridic al EWC și al SNB

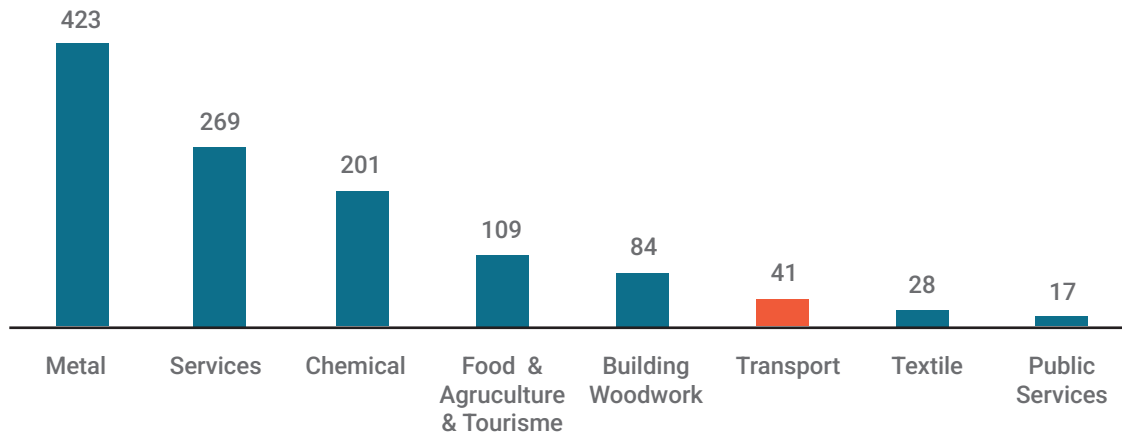
La momentul redactării (octombrie 2024), negocierile tripartite nu au început încă și nu există un calendar pentru adoptarea directivei revizuite. În cel mai optimist scenariu (încheierea negocierilor tripartite în 2025 și un proces de transpunere de doi ani), o nouă directivă privind EWC ar putea intra în vigoare nu mai devreme de 2027. Prin urmare, nu există încă nicio obligație legală de a respecta noua directivă. Dar vă puteți inspira deja din aceasta pentru a construi un acord mai ambițios!

# IDENTIFICAREA EWC ÎN TRANSPORTURI: EXEMPLUL SECTORULUI MARITIM

## RELATIV PUȚINE EWC ACTIVE ÎN INDUSTRIA TRANSPORTURILOR

Numărul de EWC active în 2022

(Sursa: baza de date EWC, <https://www.ewcdb.eu>)



- Doar 41 de acorduri EWC în industria transporturilor din 1.137 de acorduri active în Europa.
- Multe alte întreprinderii îndeplinesc pragurile legale: Până la 80 de noi EWC ar putea fi create în continuare în industria transporturilor.
- Din cele 41, doar 5 sunt în sectorul maritim
- Din cele 5, doar 2 întreprinderi operează în domeniul manipulării portuare

Negociați sau renegociați un acord privind un EWC. Care este poziția dvs.? Comparați proiectul dvs. cu alte acorduri EWC ale unor întreprinderi similare și, în orice caz, asigurați-vă că clauzele acestuia depășesc cerințele legale minime (denumite „cerințe subsidiare”).

## COMPONENȚA EWC

Întreprinderile și acordurile privind EWC	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Numărul de angajați	2 915 la semnarea acordului	5 600	30 000 (estimare)	Angajatorii comunică anual cifrele actualizate.
Numărul de reprezentanți	13	15	?	Cel puțin unu pe țară.
Reprezentanți pe țară	Austria, Belgia, Țările de Jos, Franța, Finlanda, Polonia, Spania, Italia, Suedia, Danemarca, Regatul Unit:1 Germania: 2	Danemarca, Irlanda, Norvegia, Germania, Polonia: 1 Țările de Jos: 2 Regatul Unit: 3 Suedia: 5	Unul pentru fiecare stat membru în care DP World are angajați, plus unul pentru fiecare 1.000 de angajați din statul respectiv	Evitați reprezentarea excesivă a unei țări prin adăugarea de numere de locuri atunci când este necesar.
Durata mandatelor	4 ani	3 ani	4 ani	De obicei, 4 ani în practică, pentru a evita fluctuația.

## RIUNIONI

Articole	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Număr de reuniuni	O conferință anuală	2 pe an O reuniune extraordinară poate avea loc în circumstanțe excepționale.	2 pe an. Reuniunile speciale pot fi organizate atunci când apare o problemă transnațională urgentă semnificativă.	<b>O singură reuniune nu este suficientă pentru a obține rezultate de la un EWC.</b>
Limbi	Germană. Interpretare în limba germană și în 3 limbi (Comitetul prezidențial va decide care)	Engleză.	Engleză.  „Compania va oferi servicii adecvate de traducere/interpretare”.	<b>Interpretarea și traducerea sunt foarte importante. Membrii EWC care au nevoie de aceste servicii ar trebui să beneficieze de ele.</b>
Reuniuni preliminare?	Da, cu o zi înainte de conferința anuală	Da, cu o zi înainte de reuniunea Forumului.	Da, cu o zi înainte de reuniunea Forumului. De asemenea, poate avea loc o reuniune ulterioară.	<b>Reuniunile preliminare facilitează coordonarea. Reuniunile ulterioare sunt fundamentale pentru a asigura informarea și monitorizarea între reuniuni.</b>
Organizarea reuniunii		Conducerea va prezida reuniunea.		<b>Cine prezidează reuniunile depinde de legislația și practicile naționale. Copreședinția poate fi și aceasta o opțiune. Conținutul ordinii de zi ar trebui să fie convenit de reprezentanții lucrătorilor.</b>

## ORGANIZAREA INTERNĂ A EWC

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Un președinte și un vicepreședinte, precum și alți 3 membri sunt aleși pentru durata mandatului. Aceste persoane formează Comitetul prezidențial.	Reprezentanții EWC aleg un Comitet restrâns în timpul primei reuniuni pregătitoare. Comitetul restrâns este format din 3 reprezentanți ai EWC, dintre care unul este ales ca purtător de cuvânt însărcinat cu legătura cu conducerea	Poate fi ales un Comitet director format din până la 4 reprezentanți.  Administratorul Consiliului va fi responsabil pentru activitățile operaționale și aspectele administrative ale consiliului.	<b>Processi democratici e trasparenti rafforzeranno la capacità d'influenza del CAE sui piani della direzione centrale. Il Comitato ristretto e i portavoce sono organi operativi autorizzati ad agire. Il CAE nel suo complesso è l'organo decisionale.</b>
Comitetul prezidențial este însărcinat cu asistarea președintelui.	Comitetul director ar trebui să se reunească de două ori pe an (în plus față de cele două reuniuni plenare ale EWC)	Comitetul director ar trebui să se reunească de două ori pe an (în plus față de cele două reuniuni plenare ale EWC)	<b>I comitati ristretti dovranno riunirsi quando necessario e garantire l'informazione-la consultazione e il coordinamento.</b>

## EXPERTI

Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
<p>EWC poate fi asistat de experți externi la alegerea sa.</p> <p>La cererea Comitetului prezidențial, experții pot participa la reuniunile EWC și ale instituțiilor sale.</p> <p>„Costurile rezonabile” sunt suportate de întreprindere.</p>	<p>Reprezentanții EWC pot fi asistați, dacă părțile convin în prealabil acest lucru, de un expert extern, pe cheltuiala Stena</p>	<p>EWC al Comitetului director poate fi asistat de experți la alegerea sa.</p> <p>În cazul în care este necesar un expert, întreprinderea este obligată să ramburseze costurile de expertiză pentru cel mult un expert pentru fiecare reuniune a Forumului. Cheltuielile trebuie să fie prezentate pe o bază aprobată în prealabil de către Secretar.</p>	<p><b>EWC al Comitetului director poate fi asistat de experți la alegerea sa.</b></p> <p><b>În cazul în care este necesar un expert, întreprinderea este obligată să ramburseze costurile de expertiză pentru cel mult un expert pentru fiecare reuniune a Forumului. Cheltuielile trebuie să fie prezentate pe o bază aprobată în prealabil de către Secretar.</b></p>

## BUNE PRACTICI PRIVIND EXPERTIZA EXTERNĂ

### DIFERENȚIEREA ÎNTRE EXPERȚII SINDICALI ȘI EXPERȚII TEHNICI

- **EXPERȚII SINDICALI** au de obicei mandatul de a sprijini EWC în ceea ce privește politicile sindicale și coordonarea. Aceștia nu sunt angajați ai întreprinderii.
- **EXPERȚII TEHNICI** sunt solicitați de reprezentanții lucrătorilor pentru a analiza informațiile de management. Experții sunt independenți și ajută la identificarea dezinformărilor și a lacunelor în chestiuni economice, strategice, juridice și multe altele. EWC ar trebui să selecteze experții la libera sa alegere.

*Notă: SNB au dreptul de a fi sprijinite de un expert ales de acesta în timpul procesului de negociere. Membrii EWC au acces la experți atunci când acest lucru este stipulat în acordul EWC sau când li se aplică acordurile subsidiare.*

### SFATURI IMPORTANTE:

1. Aveți dreptul la expertiză: asigurați-vă că îl exercitați.
2. „Mijloacele necesare” includ prevederea de experți. Asigurați-vă că această dispoziție nu este compromisă în acordul dvs. privind EWC.
3. Asigurați-vă că există un coordonator sindical. Acest lucru vă va consolida EWC.

## FORMARE / COSTURI ȘI BUGET

Articole	Hapag Lloyd	Stena Line	DP World	BUNE PRACTICI
Cursuri de formare	6 zile de formare pe durata mandatului.	Formare oferită în „engleză sau altă limbă convenită”. Nu sunt prevăzute detalii.	Da, dar fără detalii prevăzute în acord. Cererile de formare trebuie să fie aprobate în prealabil de administratorul consiliului.	<b>Membrii EWC vor fi formați în mod adecvat ca un grup, fără pierderi salariale. Conducerea și reprezentanții lucrătorilor ar trebui să convină asupra unui program de formare de 4 ani.</b>
Costuri și buget	Toate costurile legate de EWC suportate de Hapag Lloyd.	Costurile de exploatare ale EWC (formare, deplasare etc.) și costurile utilizării de experți sunt finanțați de Stena.	Toate costurile rezonabile și cheltuielile aferente EWC suportate de întreprindere	<b>Pentru mai multă autonomie Comitetul restrâns al EWC poate gestiona un buget anual (negociat în acordul EWC) pentru formare, experți și vizite la locul de muncă.</b>
Alte dispoziții	Spațiu de birou pus la dispoziție. Asistență de secretariat persoană asigurată pentru primul an de existență a EWC (8 ore pe săptămână)			<b>Pot fi negociate resurse suplimentare de funcționare pentru a facilita activitățile EWC.</b>

# CORELAREA PENTRU SUCCES: CORELAREA DREPTURILOR LOCALE, NAȚIONALE ȘI EUROPENE DE PARTICIPARE ALE LUCRĂTORILOR

Influența membrilor EWC asupra deciziilor conducerii este legată de capacitatea reprezentanților lucrătorilor de a asigura legătura și de a-și coordona acțiunile între ei. Membrii EWC ar trebui să fie proactivi și să facă schimb de informații între țări. De asemenea, aceștia ar trebui să fie bine conectați la organismele reprezentanților lucrătorilor din țările lor. În acest fel, ei vor fi în măsură să conteste lacunele sau dezinformările din informațiile de management.

## DOUĂ PRINCIPII

### SUBSIDIARITATE

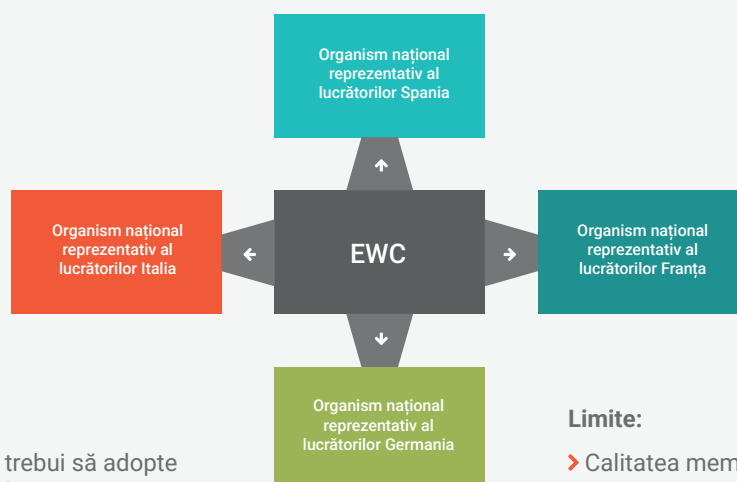
- Această terminologie înseamnă că un EWC nu poate înlocui organismele naționale de reprezentare a lucrătorilor și că
- Organismele naționale sunt cele care se pot ocupa de problemele naționale.
- EWC se ocupă de probleme transnaționale, dar acționează în interesul întregii forțe de muncă.

### SIMULTANEITATE

- Informarea-consultarea EWC se desfășoară în același timp cu cea a organismelor naționale.
- În practică, simultaneitatea nu este întotdeauna posibilă: legislațiile naționale diferă.
- Se pot suprapune în anumite situații organismele EWC și WC? Dacă da, cum putem evita acest lucru și cum putem îmbunătăți coeziunea?

## CORELAREA ÎN DIAGrame

### ABORDARE DE SUS ÎN JOS



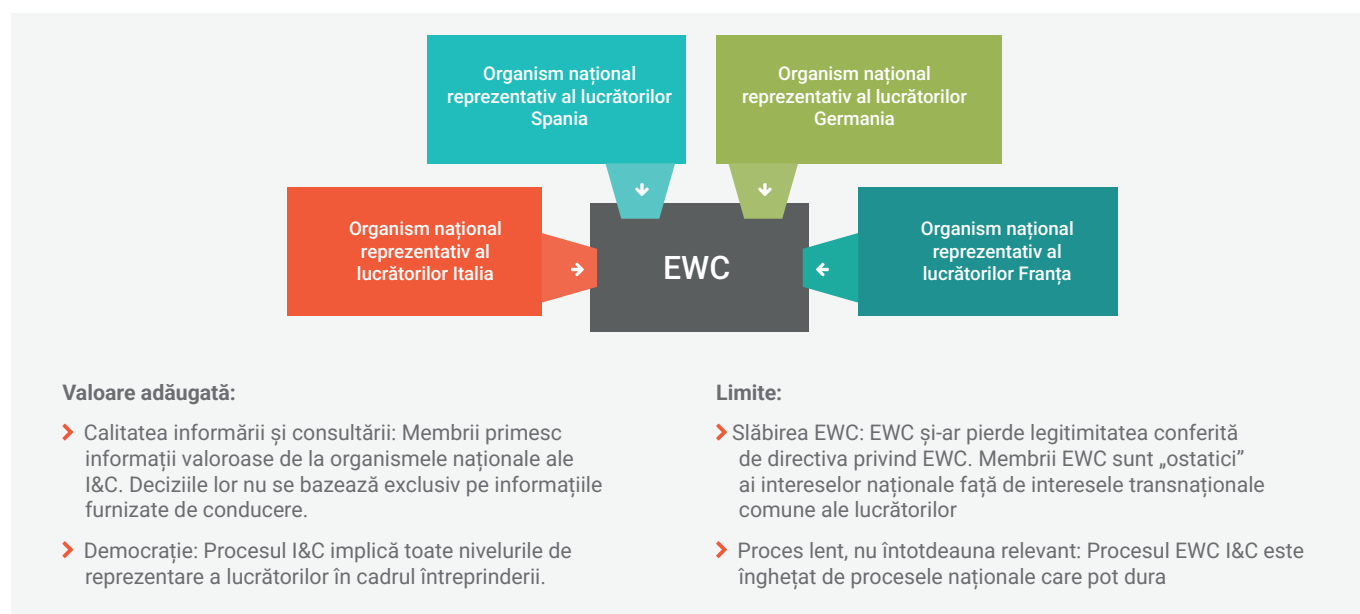
#### Valoare adăugată:

- Membrii EWC ar trebui să adopte o poziție în beneficiul comun al tuturor lucrătorilor din întreprindere, indiferent de țara lor de origine.
- EWC este recunoscut de conducere ca partener de dialog social. Devin posibile rezultate câștig-câștig.

#### Limite:

- Calitatea membrilor EWC este esențială. Anumiți lucrători izolați nu sunt conștienți de situația întreprinderii naționale. Este posibil să nu aibă capacitatea sau suficiente informații pentru a se hotărî.
- Membrii EWC din țara sediului central își pot folosi poziția dominantă pentru a-și impune punctul de vedere.

## ABORDARE DE JOS ÎN SUS



## COORDONARE EUROPEANĂ BUNĂ FAȚĂ DE CONCURENȚĂ ÎNTRE INTERESELE NAȚIONALE

Coordonarea între nivelurile transnaționale și naționale de informare-consultare poate face parte din strategiile sindicale: fără coordonare nu există vocea lucrătorilor. O bună cooperare înseamnă influențarea proiectelor și deciziilor de management.

O bună coordonare înseamnă o bună cunoaștere a normelor naționale de informare-consultare pentru a câștiga timp și influență.

- › Negociați cu conducerea procesul relevant de informare/consultare.

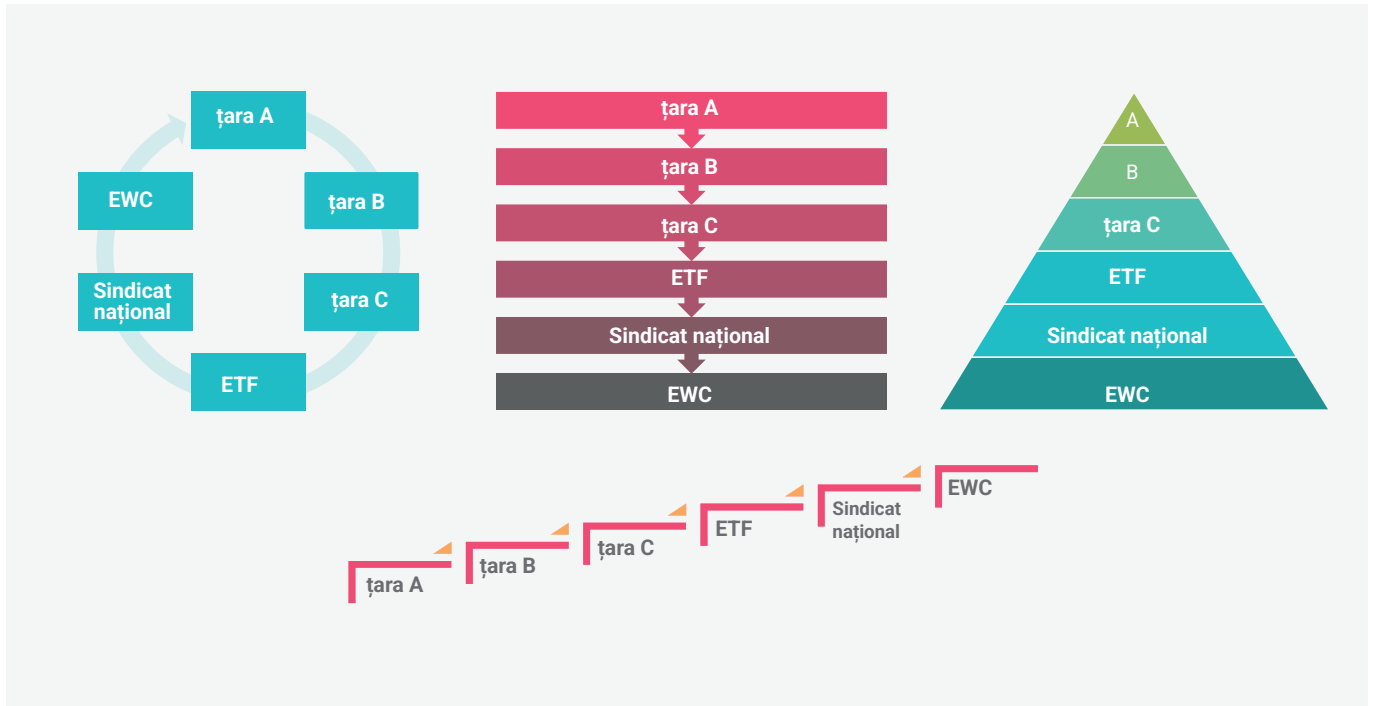
Ca exemplu: Fuziune ≠ divizare ≠ concedieri colective

- › Păstrați controlul asupra sincronizării procesului: asigurați-vă că știți ce carte să jucați mai întâi
- › Utilizați toate instrumentele de care dispuneți pentru a vă asigura că dispuneți de informațiile corecte: WhatsApp, grupuri Google, expert tehnic, expert sindical, reuniuni extraordinare, declarație, declarație publică, aviz etc.
- › Adoptarea unor reguli interne clare de funcționare împreună cu un proces democratic (buletine de vot, purtător de cuvânt, grup director)
- › Sindicatele naționale ar trebui să își sprijine membrii EWC. Acestea ar trebui să se asigure că sunt implicate persoanele potrivite.
- › Accesul la formare este foarte important pentru noii veniți. Evitați membrii invizibili.
- › În sfârșit: Mergeți în instanță atunci când este necesar ȘI ATUNCI CÂND SUNTEȚI SIGUR CĂ VEȚI CÂȘTIGA (evitați jurisprudența negativă pentru alte EWC!)

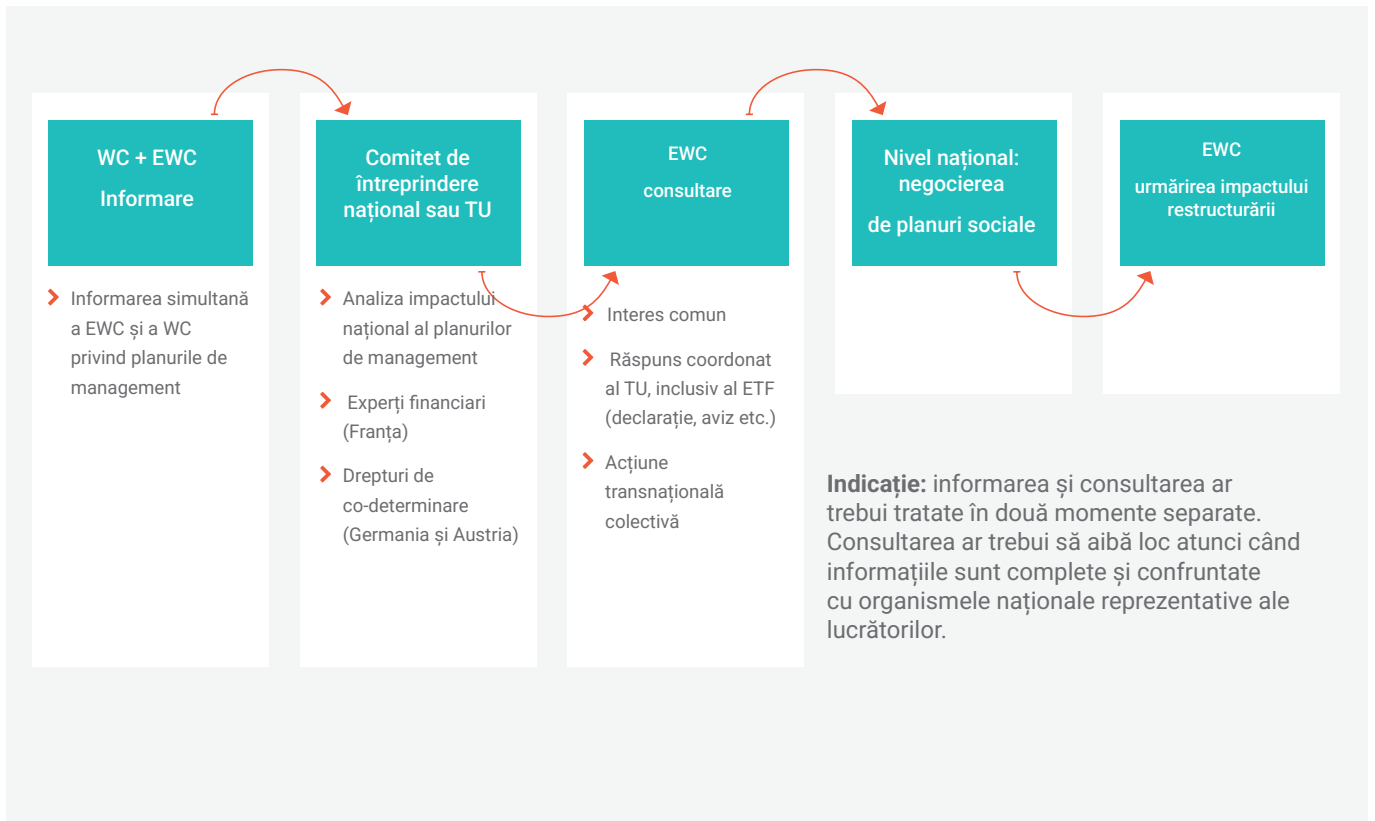
### SFATURI IMPORTANTE:

1. Legătura cu reprezentanții naționali ai angajaților este o cerință a directivei. Asigurați-vă că această dispoziție nu este compromisă în acordul dvs. privind EWC.
2. Comunicați activ cu sindicatele locale și cu reprezentanții angajaților. Dacă aveți îndoieli, apălați la ajutor! Coordonatorul sindicatului dvs. vă va putea ajuta și consilia.
3. Căutați oportunități de formare și de creare de rețele pentru a vă asigura că practicile de corelare ale EWC respectă teoria din Directiva privind EWC

### CUM AR FI COORDONAREA PERFECTĂ A REPREZENTANȚILOR LUCRĂTORILOR ÎN



### EXEMPLU DE LEGĂTURI PENTRU INFORMARE, CONSULTARE ȘI URMĂRIREA DECIZIILOR



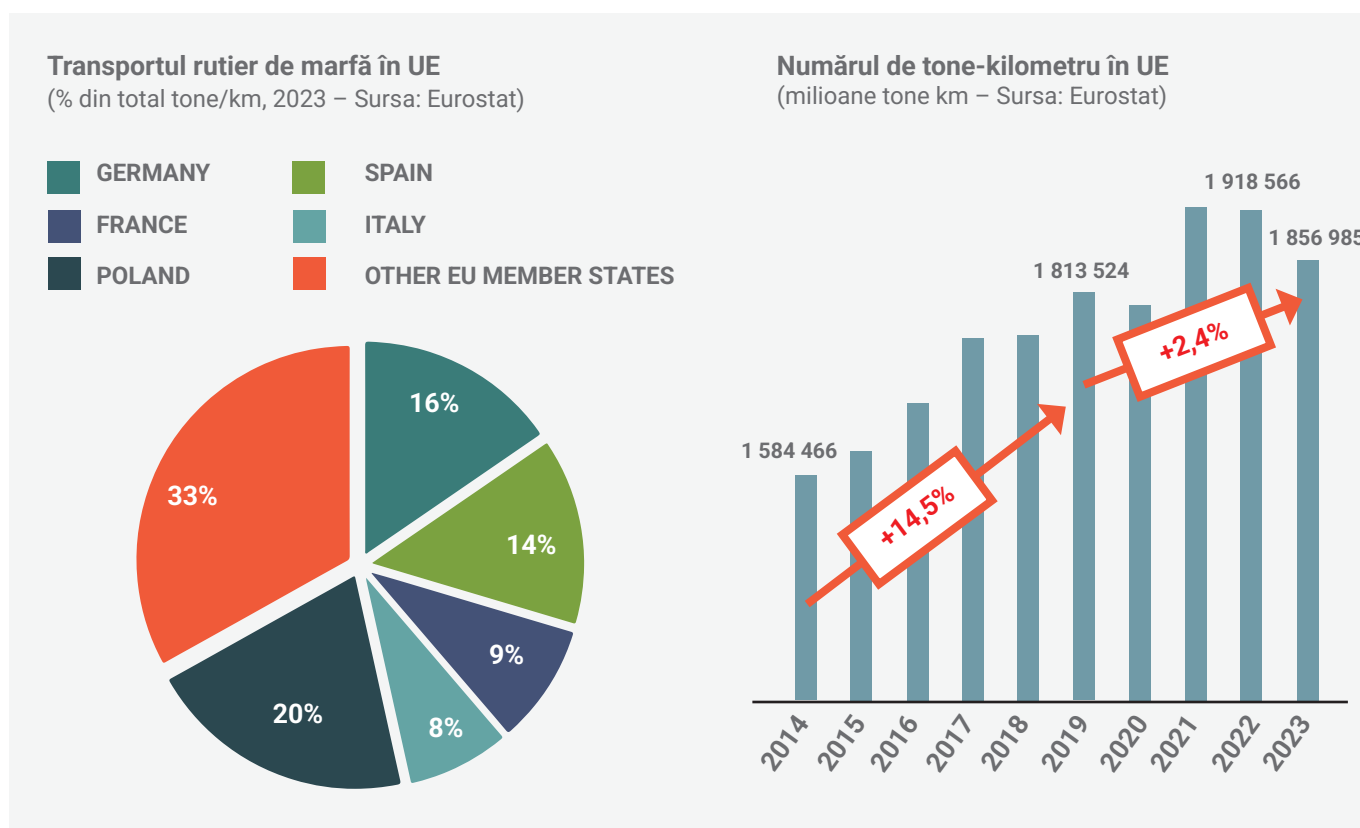


## LUAREA ÎN CONSIDERARE A IMPACTULUI SECTORIAL ASUPRA ÎNTREPRINDERII

### EXEMPLUL TRANSPORTULUI RUTIER

Conducerea întreprinderilor acordă o atenție deosebită tendințelor sectorului în care își desfășoară activitatea: concurența acerbă, forța de muncă disponibilă, dezvoltarea de noi tehnologii, diferențele de costuri cu personalul între țări, CO2... Toți acești factori vor avea un impact asupra întreprinderii. Prin urmare, este necesar ca membrii EWC să fie familiarizați cu acest mediu pentru a aprecia mai bine alegerile strategice ale conducerii, care pot avea consecințe asupra locurilor de muncă și a condițiilor de muncă. În exemplul transportului rutier de mai jos, informațiile economice oferă orientări reprezentanților lucrătorilor pentru influențarea strategică a planurilor de gestionare.

### PREZENTARE GENERALĂ A TRANSPORTULUI RUTIER ÎN UE



**Glosar:** O tonă-kilometru este o unitate de măsură a transportului de mărfuri care reprezintă transportul unei tone de mărfuri printr-un anumit mod de transport (rutier, feroviar, aerian, maritim, căi navigabile interioare, conducte etc.) pe o distanță de un kilometru.

## CREȘTERE PUTERNICĂ ÎN TRANSPORTUL RUTIER DE MARFĂ DIN UE.

Conform datelor Eurostat, transportul rutier a crescut cu +17 % între 2014 și 2023 în termeni de tone-kilometru.

Industria a crescut aproape în fiecare an în ultimii 10 ani, cu excepția anului 2020 (criza Covid) și a anului 2023.

Declinul din 2023 este condus în principal de Germania. Cu toate acestea, cifrele pentru 2023 sunt în continuare mai mari decât cifrele pentru 2019 cu +2,4 % la nivel european.

În 2023, Polonia (20 % din tkm totale ale UE) a fost principala țară pentru transportul rutier în Europa, urmată de Germania, Spania, Franța și Italia.

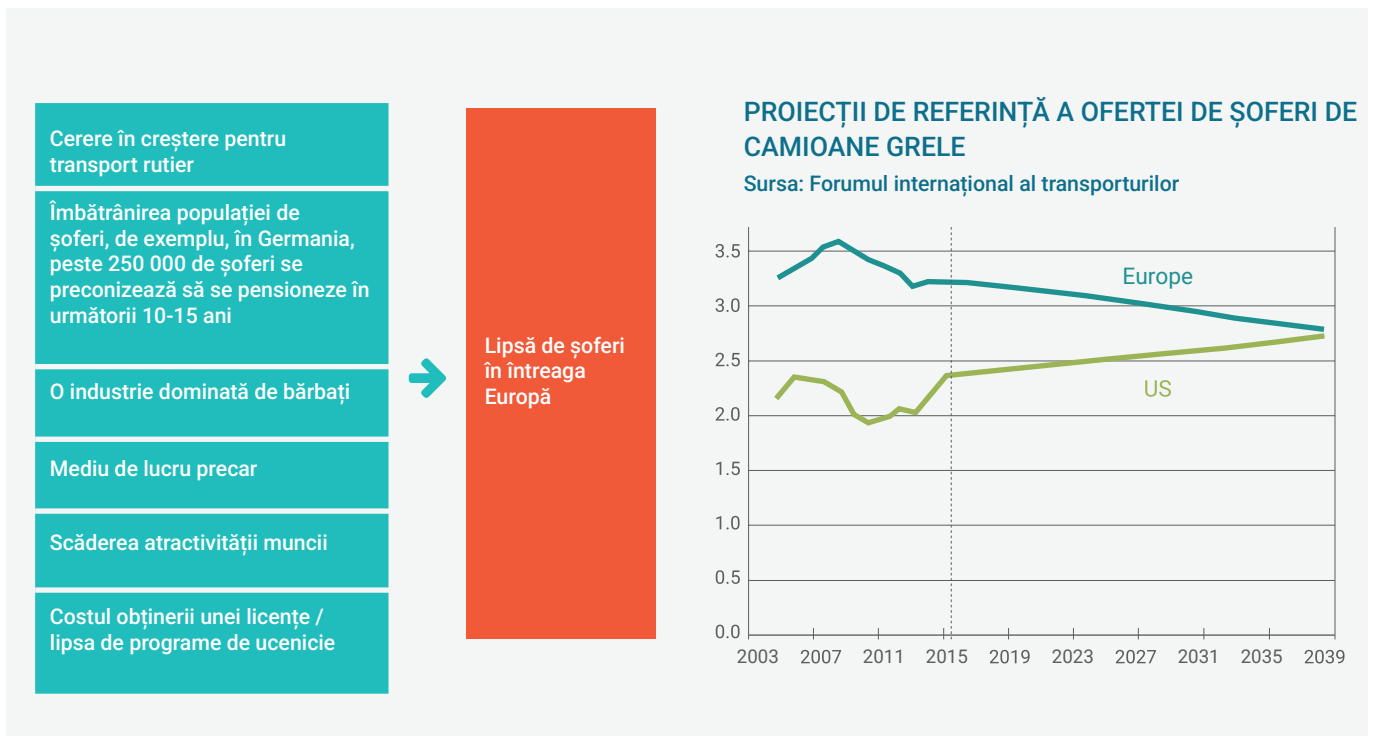
## ...DETERMINATĂ ÎN PRINCIPAL DE CREȘTEREA TRANSPORTULUI INTERNAȚIONAL ÎN ȚĂRILE DIN EUROPA DE EST

- Creșterea transportului rutier european este determinată în principal de țările din Europa de Est, în special în ceea ce privește transportul internațional.
  - De exemplu, ponderea Poloniei în cadrul industriei europene de transport rutier a crescut în ultimii ani de la 16% în 2014 la 20% în 2023.
- În ultimii zece ani, țări est-europene precum Polonia, Lituania și Bulgaria au cumulat, într-adevăr, o creștere constantă pe piața internă și o dezvoltare foarte dinamică a activității lor internaționale.
- Între timp, țările vest-europene precum Belgia, Italia și Franța au înregistrat o rată de creștere lentă atât în ceea ce privește transportul intern, cât și internațional.

## O COMPARAȚIE A COSTURILOR ÎNCĂ FOARTE FAVORABILĂ ȚĂRILOR DIN EUROPA DE EST, CAUZATĂ PARȚIAL DE DUMPINGUL ECONOMIC ȘI SOCIAL..

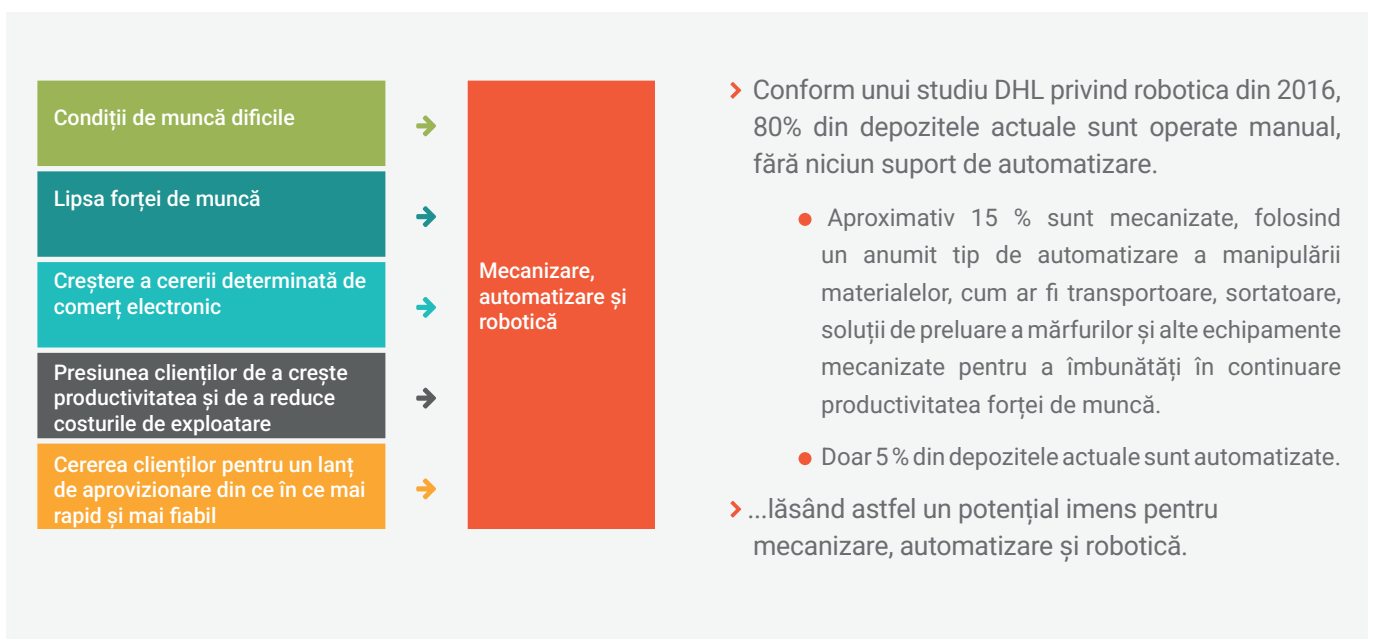
- Principalele costuri de exploatare ale industriei transporturilor (costurile cu șoferii, costurile cu combustibilul și costurile de finanțare și de proprietate ale vehiculelor) sunt încă mult mai mici în Europa de Est.
- Aceste diferențe esențiale de costuri pot fi întărite și de faptul că, în unele țări din Europa de Est, costurile cu șoferii sunt menținute la un nivel scăzut, prin angajarea de șoferi din afara Uniunii Europene.
  - Transportatorii polonezi apelează frecvent la șoferi străini, inclusiv ucraineni, ruși, georgieni sau kazahi, pentru a-și limita costurile cu personalul.
- Punerea în aplicare a legislației aplicabile este, de asemenea, o problemă serioasă atât pentru șoferii din țările din afara UE, cât și pentru cei din UE. Normele instituite pentru protejarea conducătorilor auto nu sunt puse în aplicare. Ca exemplu, o săptămână de inspecții din februarie 2023 care a avut loc în Țările de Jos, România, Malta, Danemarca, Belgia, Croația și Austria a arătat că, din 436 de vehicule verificate, au fost detectate 269 de încălcări (pentru mai multe informații, a se vedea ETF, Șoferi din țări din afara UE în transportul rutier european, 2023).

## DUSTRIA SE CONFRUNTĂ CU UN DEFICIT DE ȘOFERI ÎN ÎNTREAGA UE..



- Pe lângă lipsa de șoferi în Europa, există și o lipsă tot mai mare de forță de muncă mai calificată în industria transportului rutier (însoțitori de marfă, șefi de echipă, manageri...).
  - Această lipsă de forță de muncă calificată afectează în special marile companii de transport și operatorii logistici care operează ca expeditori de mărfuri.

## LOGISTICĂ: UN POTENȚIAL URIAȘ PENTRU MECANIZARE, AUTOMATIZARE ȘI ROBOTICĂ...



## NOI INTRAȚI ÎN INDUSTRIA LOGISTICĂ

### COMPANII START-UP...

- Majoritatea noilor intrați în sectorul logistic sunt întreprinderi nou-înființate, iar multe dintre acestea doresc să utilizeze noile tehnologii pentru a intra pe piață.
- Printre acestea se numără companiile de livrări pe ultimul kilometru, care utilizează tehnologii care adaptează capacitatea disponibilă la nevoile de livrare.
  - De exemplu, Dolly din SUA ajută oamenii să transporte lucruri în orașul lor, punându-i în legătură cu șoferi înregistrați. În Europa, Stuart pune la dispoziția clienților săi o „flotă verde” de curieri independenți capabili să livreze bunuri 7 zile pe săptămână în mai puțin de o oră în unele orașe europene mari.

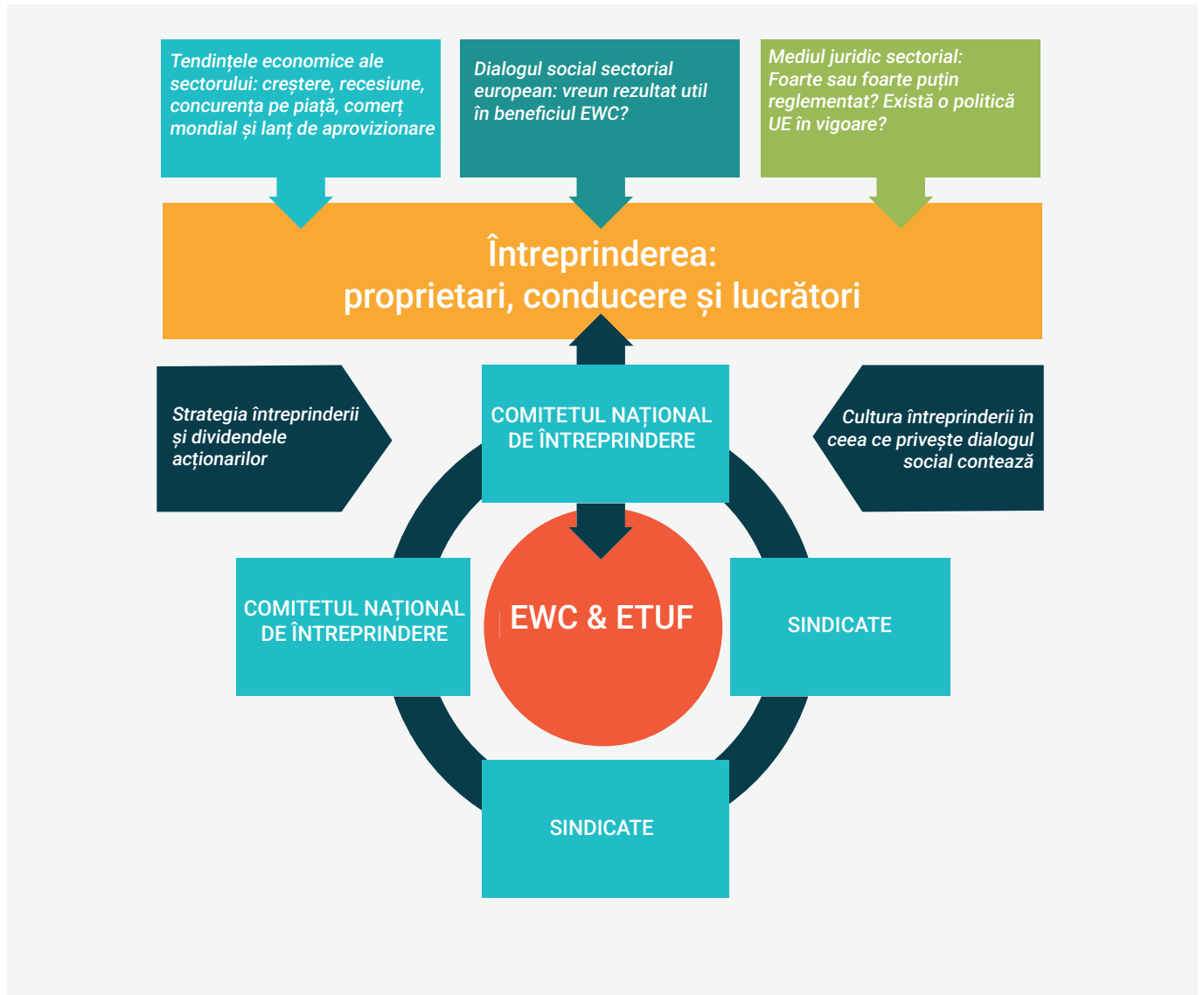
### ... ȘI GIGANȚII INTERNETULUI

- Amazon dorește să își extindă expertiza internă în domeniul depozitării, precum și să își dezvolte propriile capacități de livrare.
  - Amazon Robotics, filială a Amazon.com, automatizează operațiunile centrelor de execuție folosind diverse metode de tehnologie robotică.
  - Amazon operează deja o flotă de 83 de avioane (Boeing 767, B737, A330)
- În Asia, Alibaba încearcă să îmbunătățească serviciile de livrare pentru vânzătorii săi prin înființarea Cainiao Network, o societate mixtă cu mai multe companii de logistică, un mare magazin, o firmă de investiții și o companie cu operațiuni de logistică portuară.

### SFATURI IMPORTANTE:

1. Observați tendințele sectoriale și asigurați-vă că aspectele relevante sunt abordate în cadrul reuniunilor dvs. anuale.
2. Luați în considerare posibilitatea de a oferi o opinie specifică cu privire la aspecte importante, cereți ca aceasta să fie luată în considerare și solicitați un răspuns.
3. Adresați-vă expertului sau coordonatorului sindical pentru a vă asigura că EWC primește contribuții și sprijin adecvate cu privire la aspectele sectoriale.

## CORELAREA NIVELURILOR DE ÎNTRERINDERE ȘI



## ROLUL EWC ÎN PROBLEMELE ECONOMICE ȘI FINANCIARE

Conducerea asigură viitorul întreprinderii prin investiții strategice sau distribuie bonusuri și dividende la nivel înalt? Cine deține cu adevărat întreprinderea? Locurile de muncă sunt sigure în ceea ce privește planurile de sănătate și management ale întreprinderii? Care sunt reorganizările interne actuale între unitățile de afaceri? Răspunsurile la aceste întrebări vor avea un impact major asupra angajării și condițiilor de muncă. Reprezentanții lucrătorilor pot urma sesiuni de formare atunci când este necesar pentru a asigura participarea lor la aceste dezbateri. De asemenea, se poate apela la experți tehnici pentru a sprijini EWC.

### CU PRIVIRE LA CE SUBIECT AR TREBUI SĂ FIE INFORMAT ȘI CONSULTAT UN EWC

În plus față de subiectele economice și financiare, reprezentanții angajaților ar trebui să decidă ce alte aspecte sunt potențial importante pentru ei pentru a primi informații și consultări.

Exemple de astfel de probleme ar putea include:

- Economie și finanțe
- Sănătate și siguranță
- Aspecte de mediu, sociale și de guvernare
- Informații privind lucrătorii atipici
- Politici la locul de muncă
- Probleme legate de egalitate și diversitate

### FORMATUL ȘI CALENDARUL INFORMAȚIILOR ECONOMICE ȘI FINANCIARE

#### ASPECTE-CHEIE

- Informațiile privind situația și perspectivele economice și financiare ale întreprinderii nu pot fi limitate la un simplu document prezentat în ședințe plenare de către conducere
- Documentele contabile oficiale (rapoarte trimestriale și anuale) trebuie să fie puse la dispoziția reprezentanților lucrătorilor
- Aceste documente ar trebui transmise înainte de reuniunea EWC, astfel încât experții să aibă timp să le analizeze și să obțină detaliile necesare de la conducere și să permită membrilor EWC să își pregătească întrebările
- Este recomandat să se evite desfășurarea reuniunilor plenare ale EWC înainte de publicarea rezultatelor sau mult mai târziu în cursul anului!
- În țările în care reprezentanții lucrătorilor beneficiază de formare (comitete de întreprindere, sindicate etc.), este o bună practică să se adauge un modul privind EWC pentru a face legătura între diferitele niveluri de reprezentare.

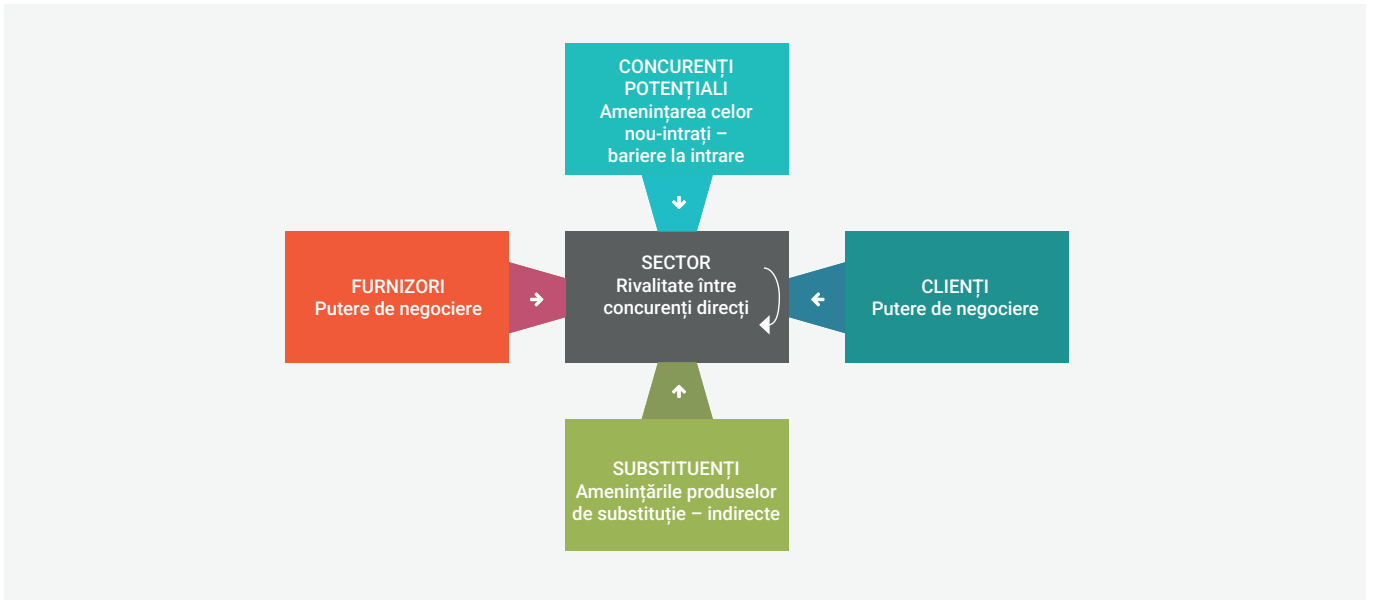
### ELEMENTELE DE BAZĂ

Conducerea ar trebui să furnizeze următoarele informații membrilor EWC; membrii EWC ar trebui să fie instruiți pentru a le înțelege și a le contesta atunci când este necesar:

- Strategie și acționari
- Achiziții și cesionări
- Alegerea între volum și preț în cadrul întreprinderii
- Activitate și ocuparea forței de muncă
- Rezultate financiare și rentabilitate
- Provizioane și evenimente excepționale
- Datorii
- Investiții

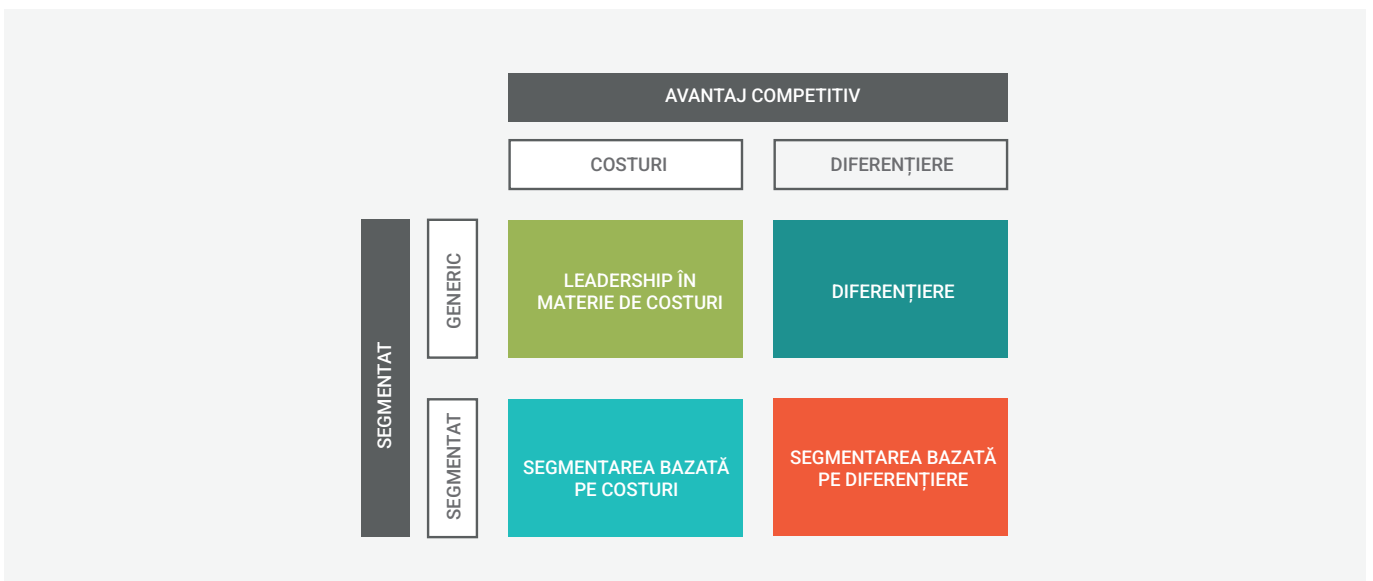
## CONCEPTE FUNDAMENTALE: SECTORUL ȘI ÎNTREPRINDEREA

Analiza Porter este utilizată frecvent pentru a identifica structura unei industrii și pentru a determina strategia corporativă.

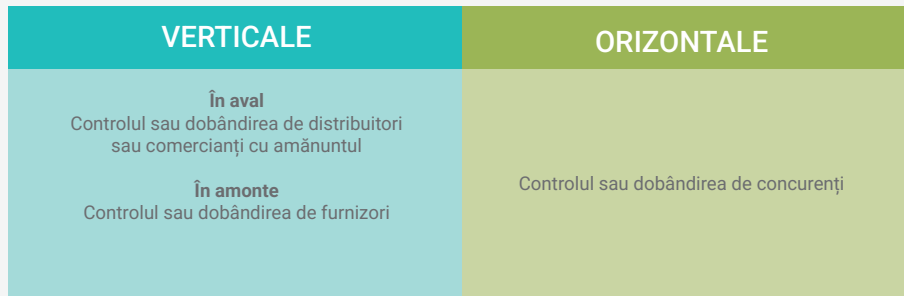


## UNELE CONCEPTE ANTERIOARE: STRATEGII CONCURENȚIALE PORTER

Modelul Porter poate fi aplicat oricărui segment al economiei pentru a căuta profitabilitatea și atractivitatea.



## STRATEGIE DI DIVERSIFICARE E INTEGRARE



## CUNOAȘTEREA MODULUI DE CONTEXTUALIZARE A DATELOR

### FIȚI ATENȚI CU:

- › Impactul variației ratelor de schimb (și, în consecință, asupra monedei luate ca referință)
- › Modificarea efectelor perimetrului
- › Modificări ale metodelor de consolidare a conturilor, evaluarea mijloacelor fixe...
- › Impactul amortizărilor și provizioanelor
- › Impactul evenimentelor excepționale
- › Prețuri de transfer
- › Perioada de timp luată ca referință

### SFATURI IMPORTANTE:

1. Asigurați-vă că obțineți tipul corect de informații de la întreprindere. Dacă aveți îndoieli, apălați la coordonatorul sindicatului sau la un expert!
2. Asigurați-vă că acordul dvs. privind EWC acoperă tipurile de informații pe care le solicitați și că acordul este respectat în practică.
3. Asigurați-vă că dispuneți de suficient timp pentru a vă pregăti în avans reuniunea EWC, inclusiv timp pentru a citi documentele și o reuniune pregătitoare fără prezența conducerii



## DILIGENȚA NECESARĂ: CE PÂRGHII DE ACȚIUNE SE APLICĂ COMITETELOR EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE?

În prezent, marea majoritate a companiilor multinaționale publică rapoarte sociale și de mediu care sunt ușor accesibile. În multe cazuri, aceste rapoarte constau în informații de marketing adresate investitorilor.

Pentru a contesta dezinformarea ecologică și pentru a îmbunătăți condițiile de muncă în cadrul întreprinderii și de-a lungul lanțului de aprovizionare, există noi pârghii. Membrii EWC sunt într-o poziție bună pentru a influența rapoartele de durabilitate prin participarea la procesele de monitorizare.

### EXEMPLE DE DIRECTIVE ȘI MODUL ÎN CARE ACESTEA POT FI UTILIZATE

1. **Directiva privind lucrătorii de pe platforme** – Acordă drepturi de informare și consultare reprezentanților angajaților, inclusiv, eventual, EWC. În mod evident, termenii directivei nu se aplică EWC care funcționează în afara „platformelor”.
2. **Directiva privind transparența salarială** – Această directivă oferă reprezentanților angajaților posibilitatea de a obține date privind transparența salarială, în special informații privind diferența de remunerare între femei și bărbați. În termeni simpli, EWC pot fi considerate reprezentanți ai angajaților în temeiul directivei și pot primi informații cu privire la diferențele de remunerare între femei și bărbați, pot solicita planuri de reducere a diferențelor.
3. **Directivile europene privind securitatea și sănătatea** la locul de muncă oferă EWC posibilitatea de a primi informații privind sănătatea și securitatea la nivel transnațional și de a emite un aviz. Unele EWC primesc informații și consultări privind sănătatea și securitatea, deoarece acestea pot fi reglementate în mod specific în cadrul unui acord. Chiar dacă nu este cazul, acesta poate fi abordat de EWC care se numește și de reprezentanții angajaților, în conformitate cu termenii legii.
4. **Directiva privind diligența necesară** – Scopul acestei directive este de a promova un comportament durabil și responsabil al întreprinderilor în cadrul operațiunilor acestora și în lanțurile lor valorice globale. Ar trebui să fie posibil ca un EWC să fie considerat reprezentant al lucrătorilor în temeiul directivei. EWC ar trebui să poată obține informații și consultări privind lanțurile de aprovizionare globale, atât de la partenerii de afaceri direcți, cât și de la cei indirecti, precum și elaborarea unui „cod de conduită” privind politicile relevante urmărite pentru promovarea responsabilității sociale a întreprinderilor.
5. **Directiva privind raportarea de către întreprinderi de informații privind durabilitatea (CSRD)**, care impune întreprinderilor să comunice informații detaliate privind durabilitatea și impactul lor social, poate fi un instrument valoros pentru EWC. Într-adevăr, CSRD impune raportarea detaliată și standardizată a sustenabilității, inclusiv informații privind aspectele de mediu, sociale și de guvernare (ESG).
6. **Raportarea pentru fiecare țară în parte (CbCR) – OCDE** Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a introdus raportarea pentru fiecare țară în parte (CbCR) ca parte a inițiativei sale privind erodarea bazei impozabile și transfer al profiturilor (BEPS) Acțiunea 13 în 2015. Acest cadru impune întreprinderilor multinaționale (EMN) ale căror venituri consolidate ale grupului depășesc 750 de milioane EUR să raporteze anual **date financiare specifice, inclusiv veniturile, profitul înainte de impozitul pe venit și impozitul pe venit plătit și acumulat, pentru fiecare jurisdicție fiscală în care își desfășoară activitatea:**
  - În Uniunea Europeană, cerințele CbCR au fost încorporate în legislația UE prin Directiva 2016/881, denumită în mod obișnuit „DAC4”. Această directivă a impus statelor membre ale UE să pună în aplicare CbCR pentru exercițiile financiare care încep la 1 ianuarie 2016 sau ulterior acestei date.
  - Uniunea Europeană a luat măsuri în vederea transparenței publice. **În 2021, UE a adoptat Directiva 2021/2101, care impune raportarea publică pentru fiecare țară în parte pentru întreprinderile multinaționale mari care își desfășoară activitatea în UE.** Companiile sunt obligate să își facă publice datele CbCR pentru **anii fiscali care încep la 22 iunie 2024 sau după această dată**, primele rapoarte urmând să fie publicate în **2026**.
  - Pe scurt, cerințele CbCR ale OCDE sunt în vigoare din 2016, datele de punere în aplicare variind de la o jurisdicție la alta în funcție de adoptarea legislației locale. Orientarea UE către publicarea datelor CbCR reprezintă un pas important în consolidarea transparenței fiscale a întreprinderilor

## CONCENTRARE ASUPRA NOII DIRECTIVE CSRD: O OPORTUNITATE DE A EXTINDE ȘI ÎMBOGĂȚI DIALOGUL SOCIAL

### ÎN 2022, EUROPA A EXTINS DOMENIUL DE APLICARE AL OBLIGAȚIEI DE RAPORTARE NEFINANCIARĂ PRIN DIRECTIVA PRIVIND RAPORTAREA DE CĂTRE ÎNTEPRINDERI DE INFORMAȚII PRIVIND DURABILITATEA (CSRD)

Noua directivă europeană privind raportarea socială a întreprinderilor a fost adoptată la 14 decembrie 2022 (denumită Directiva 2022/2464/UE). Această nouă directivă înlocuiește o directivă mai veche din 2014 privind obligația de raportare nefinanciară. În conformitate cu noua directivă, un număr mai mare de întreprinderi trebuie să raporteze cu privire la durabilitate: Până la 50.000 de companii și grupuri din Uniunea Europeană (față de 10.000 de companii în temeiul directivei anterioare).

Sunt vizate următoarele întreprinderi:

- Întreprinderi cu mai mult de 250 de angajați (dacă sunt îndeplinite anumite criterii financiare privind cifra de afaceri și totalul bilanțului)
- Întreprinderile din afara UE care generează o cifră de afaceri de peste 150 milioane EUR pe piața UE
- IMM listate

Prima raportare CSRD va fi publicată în 2025 pe baza datelor din anul fiscal 2024 pentru cele mai mari întreprinderi. Celelalte întreprinderi vor trebui să se conformeze Directivei CSRD între 2026 și 2029.

Pentru a armoniza raportarea nefinanciară în întreaga Europă, UE creează Standardele europene de raportare privind durabilitatea (ESRS). Aceste standarde de raportare sunt obligatorii pentru toate societățile vizate de directivele CSRD.

CSRD cere ca un auditor extern să ofere asigurări cu privire la raportarea privind durabilitatea, ceea ce nu era cazul în temeiul directivei anterioare. Raportul privind durabilitatea trebuie să conțină informații care să permită înțelegerea dezvoltării afacerii, a performanței, situației întreprinderii și impactului activității sale, referitoare cel puțin la:

- aspecte de mediu, cum ar fi schimbările climatice (ESRS E1), poluarea (ESRS E2), resursele de apă (ESRS E3), biodiversitatea (ESRS E4), utilizarea resurselor și economia circulară (ESRS E5)
- aspecte sociale și de personal, cum ar fi propria forță de muncă (ESRS S1), lucrătorii din lanțul valoric (ESRS S2), comunitățile afectate (ESRS S3), consumatorii și utilizatorii finali (ESRS S4).
- guvernanta, cum ar fi conduita în afaceri (ESRS G1)

### INFORMAȚII INTERESANTE DE ANALIZAT PENTRU DIALOGUL SOCIAL

Pentru întreprinderile în cauză, raportul privind durabilitatea, care este integrat în raportul lor de gestiune, conține:

- Condiții de lucru: Informații privind salariile, orele de lucru și siguranța lucrătorilor.
- Diversitate și incluziune: Date privind egalitatea de gen, politicile de nediscriminare și obiectivele privind diversitatea.
- Impactul lanțului de aprovizionare: Transparență privind drepturile omului și practicile de muncă în lanțul de aprovizionare.
- Formare și educație: Detalii privind investițiile în dezvoltarea competențelor și a carierei.
- Crearea de locuri de muncă și sprijinirea tranziției: Planuri pentru tranziția angajaților ca răspuns la digitalizare, decarbonizare sau restructurare.

#### SFATURI IMPORTANTE:

1. Asigurați-vă că sunteți familiarizat cu punerea în aplicare a directivei CSR/diligența necesară în țara dvs.
2. Luați în considerare organizarea unui eveniment de formare/informare privind CSR/diligența necesară.
3. Asigurați-vă că EWC este pe deplin la curent cu datele ESG/diligența necesară. Solicitați nu numai informații, ci și informații suplimentare și planuri de acțiune pentru rezolvarea problemelor.

# CAPITOLUL 2

## EXERCIȚII PENTRU NEGOCIATORI ȘI MEMBRII EWC

## INTRODUCERE

Aceste exerciții propuse pot fi adaptate seminarelor de formare, în funcție de profilul participanților, de exemplu. Acestea se bazează pe situații reale și fac posibilă punerea în practică a teoriei juridice învățate în capitolul 1.

Unele exerciții pot fi realizate în grup, în perechi sau individual, în funcție de timpul disponibil.

Activitatea membrilor EWC constă adesea doar în participarea la una sau două reuniuni pe an. Pentru a schimba înțelegerea, exercițiul cu foaia de parcurs este un exercițiu util pentru a încuraja participarea activă a membrilor EWC care se angajează să desfășoare activități și să își atingă propriile obiective pe baza unui calendar.

### EXERCIȚIU SIMULAT DE NEGOCIERE SNB

Acest exercițiu constă într-o negociere simulată a organismului special de negociere. Participanții sunt împărțiți în două echipe: una pentru „lucrători” și una pentru „angajatori”.

Scopul este de a ajunge la un acord într-un anumit interval de timp.

**Atenție: Foaia de exercițiu nu trebuie arătată părții adverse, în caz contrar aceasta putând oferi un avantaj în timpul negocierii.**

# 1. EXERCİTIU DE NEGOCIERE:

## NEGOCIERI PRIVIND ACORDUL COLECTIV EUROPEAN PENTRU „FLY-HI EUROPE”

### FIȘA LUCRĂTORULUI

În calitate de reprezentant al angajaților, sunteți membru al organismului special de negociere (SNB) al „Fly-Hi Europe” la nivel european. În ultimii aproape trei ani, au avut loc negocieri cu departamentul de resurse umane al grupului, cu scopul de a încheia un acord european. Dar aceasta conține clauze care, în opinia dvs., sunt prea restrictive. Ați dori ca acestea să fie modificate în favoarea dvs. sau pur și simplu eliminate. Negocierile au ajuns la stadiul „ultimei șanse”.

Iată noile clauze pentru care faceți presiuni:

#### Articolul 1: Desemnare

Acordul va conduce la instituirea unui comitet european de întreprindere (EWC), fără a înlocui organismele naționale de informare și consultare existente.

#### Articolul 2: Legătura dintre procesele de informare și consultare

EWC trebuie să fie informat și consultat de către conducere înainte sau împreună cu organismele naționale de reprezentare a angajaților stabilite în cadrul grupului.

#### Articolul 3: Domeniul de aplicare a acordului

Acordul se aplică exclusiv aspectelor transnaționale. O problemă transnațională este a) orice problemă care privește cel puțin două țări în care Grupul are baze operaționale sau b) indiferent de numărul de țări vizate, orice problemă importantă pentru forța de muncă europeană datorită amplitudinii impactului său potențial sau care implică transferuri de operațiuni între țările Grupului.

#### Articolul 10: Facilitățile de care dispune EWC:

EWC beneficiază de servicii de interpretare în limbile vorbite în țările grupului reprezentate la reuniuni  
Iată clauza pe care doriți să o vedeți eliminată:

#### Articolul 13: Confidențialitate

Toate schimburile de informații verbale sau scrise din timpul reuniunilor sunt confidențiale și nu pot fi divulgate niciunei părți terțe. Nerespectarea acestui lucru poate duce la urmărirea penală.



### ESERCIZIO:

Scopul dvs. este să ajungeți la un acord cu departamentul de resurse umane, după ce ați obținut cât mai multe concesii cu privire la clauzele de mai sus. Pentru a realiza acest lucru, veți avea dreptul la o întâlnire pregătitoare cu reprezentanții angajaților înainte de negocieri. De asemenea, puteți recurge la sesiuni separate în timpul negocierilor. În cazul în care considerați că este necesar, aveți dreptul să apelați la un expert extern (care va fi solicitat de la departamentul de resurse umane în timpul negocierilor) pentru a vă asista.

*Vă rugăm să rețineți: în cazul în care nu se ajunge la un acord până la sfârșitul sesiunii, se vor aplica dispozițiile minime. Sunteți pregătit să vă asumați acest risc?*

## NEGOCIERI PRIVIND ACORDUL COLECTIV EUROPEAN PENTRU „FLY-HI EUROPE”

### FIȘA ANGAJATORULUI

Sunteți un reprezentant al departamentului de resurse umane al „Fly-Hi Europe” la nivel european. În ultimii aproape trei ani, au avut loc negocieri cu organismul special de negociere (SNB) în vederea încheierii unui acord european. Dar aceasta conține clauze care, în opinia dvs., sunt prea generoase și costisitoare. Ați dori ca acestea să fie modificate în favoarea dvs. sau pur și simplu eliminate. Negocierile au ajuns la stadiul „ultimei șanse”.

Iată noile clauze pentru care faceți presiuni:

#### Articolul 1: Desemnare

Acordul european va conduce la instituirea unei „platforme de schimb de opinii”, fără a înlocui organismele naționale de informare și consultare existente.

#### Articolul 3: Domeniul de aplicare a acordului

Acordul se aplică exclusiv aspectelor transnaționale. O problemă transnațională este orice problemă care privește cel puțin două țări în care grupul are baze operaționale.

#### Articolul 5: Circumstanțe excepționale

În cazul unor circumstanțe excepționale, conducerea societății convoacă o adunare extraordinară. Circumstanțele excepționale apar atunci când deciziile corporative au un impact transnațional major asupra angajaților grupului, adică implică cel puțin 15 % din numărul total de angajați (echivalenți cu normă întreagă) la 31 decembrie a anului precedent.

#### Articolul 10: Facilități puse la dispoziția „Platformei pentru schimbul de opinii”

Reuniunile anuale au loc prin videoconferință.  
Iată clauza pe care doriți să o vedeți eliminată:

#### Articolul 11: Experți externi

11.1 : Membrii EWC au dreptul de a consulta un expert tehnic (o persoană din afara întreprinderii) la alegerea lor.  
11.2 : Un reprezentant al Federației Europene a Lucrătorilor din Transporturi poate lua parte la reuniuni în calitate de expert sindical.



#### ESERCIZIO:

Scopul dvs. este să ajungeți la un acord cu SNB, după ce ați obținut cât mai multe concesii cu privire la clauzele de mai sus. Pentru a realiza acest lucru, veți avea dreptul la o întâlnire pregătitoare cu reprezentanții angajatorului înainte de negocieri. De asemenea, puteți recurge la sesiuni separate în timpul negocierilor.

*Vă rugăm să rețineți: în cazul în care nu se ajunge la un acord până la sfârșitul sesiunii, se vor aplica dispozițiile minime. Sunteți pregătit să vă asumați acest risc?*

## 2. STUDI DE CAZ:

### COMPARAȚIA ACORDURILOR PRIVIND EWC

#### OBIECTIV:

Acesta este un exercițiu practic pentru a vă familiariza cu conținutul Directivei 2009/38/CE și cu utilizarea sau utilizarea greșită a acesteia în mai multe acorduri privind EWC aflate în vigoare în prezent.

#### METODOLOGIA:

Participanții sunt împărțiți în grupuri de lucru. Fiecare grup va primi o copie a două acorduri EWC și o copie a Directivei 2009/38/CE. Fiecare grup selectează un președinte care să conducă dezbaterile în cadrul grupului și un purtător de cuvânt care să raporteze rezultatele reuniunii plenare (a se vedea sesiunea 2).

#### PRIMA SESIUNE: 1 ORĂ ȘI 30 DE MINUTE: COMPARAREA ACORDURILOR

Prima parte a exercițiului constă în:

- a. verificarea modului în care mai multe subiecte sunt reglementate în fiecare acord și
- b. compararea acordurilor cu Directiva 2009/38/CE.

Pentru a face comparația mai ușoară, vă indicăm articolele din directivă care trebuie consultate.

#### A DOUA SESIUNE: 1 ORĂ: RESTITUIREA REZULTATELOR

Ce acord credeți că este cel mai bun pentru fiecare subiect? Care vi se pare mai rău? Discutați în ședința plenară punctele forte și punctele slabe ale fiecărui acord privind EWC.

#### SFATURI IMPORTANTE:

1. Prezentați-vă cât mai bine în orice negociere SNB. Luați în considerare posibilitatea de a prezenta mai întâi un proiect de acord!
2. Asigurați-vă că acordul dumneavoastră privind EWC respectă termenii directivei privind EWC.
3. Încercați să vă asigurați că acordul este mai presus de cerințele subsidiare, care ar trebui să fie considerate ca nivelul de bază sub care nu ar trebui să cadă niciun acord

SUBIECTE ȘI ARTICOLE DIN DIRECTIVA 2009/38/CE	Acordul EWC 1 Numele societății:	Acordul EWC 2 Numele societății:
Prerogativele EWC privind informarea Cerințe subsidiare 1 a)		
Prerogativele EWC privind consultarea Cerințe subsidiare 1 a)		
Naționalitatea: Considerentul 16 și articolele 1.3 și 1.4		
Confidențialitate Articolul 8		
Experți Cerințe subsidiare 5		
Formare Articolul 10.4		
Ore plătite pentru îndeplinirea mandatului Articolul 10.3		
Cheltuieli ale EWC plătite de conducere Cerințe subsidiare 6		
Articularea și coordonarea între nivelul național și cel european Articolul 12		



### 3. CHESTIONAR:



#### CHESTIONAR PRIVIND COMITETELE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE

(unele întrebări pot avea răspunsuri multiple)

1. **COMITETELE DE ÎNTREPRINDERE EUROPENE (EWC) AU FOST CREATE PENTRU A ADUCE REPREZENTAREA LUCRĂTORILOR MAI APROAPE DE CENTRELE DECIZIONALE ALE ÎNTREPRINDERILOR:**

DA  NU  NS (Nu știu)

2. **MEMBRII UNUI EWC POT APARTINE UNOR ȚĂRI CARE NU FAC PARTE DIN UNIUNEA EUROPEANĂ:**

DA  NU  NS (Nu știu)

Dacă da, care sunt aceste țări?

3. **TOATE EWC PROVIN DIN ULTIMA DIRECTIVĂ PRIVIND COMITETELE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE 2009/38/CE:**

DA  NU  NS (Nu știu)

4. **EWC SUNT PREZIDATE DE CONDUCEREA ÎNTREPRINDERILOR:**

DA  NU  NS (Nu știu)

5. **COMITETELE DE ÎNTREPRINDERE EUROPENE SUNT:**

- a. Instanțe de dialog social care reunesc reprezentanți ai diferitelor societăți europene de avocatură din același grup de întreprinderi
- b. Instanțe de dialog social care reunesc reprezentanții unei societăți europene de drept european care își desfășoară activitatea în diferite țări ale Uniunii Europene
- c. Instanțe de dialog social care reunesc reprezentanți ai diferitelor societăți de drept european

6. **CONDUCEREA UNEI ÎNTREPRINDERI POATE RESPINGE CREAREA UNUI EWC:**

- a. Prin respingerea negocierii timp de 3 ani
- b. Prin refuzul de a furniza informații cu privire la numărul de lucrători ai fiecărei întreprinderi în diferitele țări europene
- c. Prin respingerea oricărui mijloc de funcționare a organismului creat

7. **UN ACORD DE CREARE A UNUI EWC PREVALEAZĂ ASUPRA DREPTULUI EUROPEAN ȘI A DREPTULUI NAȚIONAL:**

DA  NU  NS (Nu știu)

8. **L'ACCORDO CAE PUÒ ESSERE MODIFICATO:**

- a. Prin crearea unui grup special de negociere compus din cele mai reprezentative organizații sindicale din fiecare țară
- b. De către organizațiile sindicale prezente în grupul de societăți de dimensiune europeană
- c. Prin simpla negociere a unui amendament la acordul existent semnat de majoritatea membrilor EWC

**9. TRADUCEREA INFORMAȚIILOR FURNIZATE ÎN CADRUL EWC ESTE OBLIGATORIE:**

- a. În conformitate cu termenii acordului
- b. Numai traducerea în limba sediului european al grupului este obligatorie
- c. Pentru toate limbile reprezentanților prezenți în cadrul EWC

**10. SEDIUL CENTRAL ȘI LEGISLAȚIA APLICABILĂ A EWC:**

- a. Este același cu sediul social al întreprinderii dominante a grupului
- b. Este stabilit în mod liber de conducerea întreprinderii
- c. Se află în țara europeană cu cel mai mare număr de lucrători

**11. EWC ESTE:**

- a. Un organismo transnazionale di informazione e consultazione
- b. Un esempio di coordinamento sindacale transnazionale
- c. Un esempio di negoziazione transnazionale

**12. NUMĂRUL MEMBRILOR EWC ESTE DETERMINAT DE DIRECTIVA EUROPEANĂ:**

DA  NU  NS (Nu știu)

**13. NUMĂRUL ANUAL DE REUNIUNI ALE EWC ESTE STABILIT DE DIRECTIVA EUROPEANĂ**

DA  NU  NS (Nu știu)

**14. 14. CONDUCEREA ÎNTREPRINDERII DETERMINĂ ÎN MOD LIBER CARACTERUL TRANSNAȚIONAL AL DECIZIILOR PE CARE LE IA?**

DA  NU  NS (Nu știu)

**15. TRANSNAȚIONALITATEA DECIZIILOR DE GESTIONARE CU O DIMENSIUNE EUROPEANĂ POATE FI OBSERVATĂ::**

- a. În funcție de numărul de țări afectate simultan de decizie
- b. În funcție de dimensiunea impactului social, indiferent de numărul de țări afectate de măsură
- c. În funcție de lanțul de comandă care a condus la luarea deciziei

**16. CONSULTAREA EWC AR TREBUI SĂ AIBĂ LOC ÎNTOTDEAUNA ÎNAINTEA CONSULTĂRII ORGANISMELOR NAȚIONALE REPREZENTATIVE**

DA  NU  NS (Nu știu)



## RISPOSTE AL QUESTIONARIO SUL CAE

1. Da.
2. Da, prin lege pot face parte din Spațiul Economic European (Islanda, Norvegia, Liechtenstein). Aceștia pot proveni, de asemenea, din orice altă țară, atunci când acest lucru este convenit în mod oficial în acordul EWC.
3. Nu, din păcate, o serie de EWC sau de forumuri nu sunt acoperite de directiva din 2009. Acestea sunt acorduri derogatorii care au fost semnate înainte de 22 septembrie 1996 sau între 5 iunie 2009 și 5 iunie 2011.
4. Nu. în funcție de legislația națională care se aplică acordului privind EWC, președintele poate fi din partea lucrătorilor. Copreședinția există, de asemenea, în mai multe țări.
5. Răspunsurile sunt a) multe societăți americane, japoneze și elvețiene, de exemplu, au un EWC și b) societățile europene sunt acoperite (dacă ating pragurile), dar trebuie avut grijă să nu se confunde cu statutul societății europene (SE), care are alte norme pentru reprezentarea lucrătorilor la nivel transnațional.
6. Niciun răspuns nu este corect aici. Conducerea nu poate refuza să înființeze un grup special de negociere, cu excepția cazului în care pragurile legale nu sunt îndeplinite.
7. Nu, cu excepția cazului în care acordul este unul derogatoriu (a se vedea întrebarea 3) sau dacă acordul este mai favorabil lucrătorilor decât legislația în vigoare.
8. Răspunsul c)
9. Răspunsul a)
10. Legislația aplicabilă este cea a sediului central al societății cu sediul în UE sau SEE. În cazul în care sediul central se află în afara acestor zone, conducerea poate alege una dintre întreprinderile sale din UE sau SEE pentru a le reprezenta. Legislația aplicabilă SNB și EWC este, în principiu, cea a unui agent reprezentativ, cu excepția cazului în care acordul EWC prevede altfel.
11. Prin lege, EWC este un organism de consultare informativă transnațională, însă, în practică, sindicaliștii și reprezentanții lucrătorilor utilizează EWC ca instrument de coordonare a acțiunilor lor. EWC nu este un organism de negociere, cu excepția renegocierii acordului EWC.
12. Nu, legislația stabilește doar numărul minim de locuri pe țară, nu și numărul maxim.
13. Nu, doar cerințele subsidiare stabilesc un minim de o reuniune pe an. Cu toate acestea, legislația națională poate majora această regulă minimă.
14. Nu, legislația europeană din 2009 explică faptul că informarea-consultarea „transnațională” ar trebui să se refere la chestiuni relevante pentru cel puțin două țări sau „chestiuni care, indiferent de numărul de state membre implicate, sunt importante pentru forța de muncă europeană în ceea ce privește amploarea efectelor lor potențiale sau care implică transferuri de activități între statele membre” (considerentul 16). Nivelul de conducere (central sau local) implicat în procesul de luare a deciziilor este, de asemenea, un criteriu cheie. Acordul poate extinde această definiție.
15. Răspunsurile a), b) și c).
16. Informarea EWC și a organismelor naționale ar trebui, în principiu, să se desfășoare simultan, însă nu există norme specifice în ceea ce privește legăturile pentru consultarea lucrătorilor. Cele mai bune practici par să favorizeze o abordare de la caz la caz, în funcție de planuri / restructurări; aceste bune practici acordă, de obicei, prioritate CEE, ca prim organism care trebuie informat și consultat.

## 4. FOAIE DE PARCURS:

### 1. Identificarea obiectivului planului de lucru

Vă rugăm să selectați DOAR 4 subiecte pe care le considerați prioritare pentru dvs. în funcție de situație:

IDENTIFICAȚI PRIORITATEA NUMĂRUL 1 numai la 4	Reprezentantul lucrătorilor/sindicatului la nivel de întreprindere	IDENTIFICAȚI PRIORITATEA NUMĂRUL 1 numai la 4	Reprezentant al federației/organizației sindicale naționale
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contactați-vă sindicatul pentru a înființa un organism special de negociere (SNB)</li> <li>● Negociați un comitet european de întreprindere (EWC) Acord</li> <li>● Renegociați sau modificați un acord preexistent</li> <li>● Identificați o persoană de contact sindicală în federația/organizația dvs.</li> <li>● Identificați un expert financiar/juridic</li> <li>● Obțineți mai multe informații despre întreprinderea dvs. (proces de cartografiere)</li> <li>● Dezvoltați o rețea de sindicaliști în cadrul întreprinderii dvs.</li> <li>● Continuați procesul de învățare cu privire la legislația privind EWC</li> <li>● Învățați o limbă</li> <li>● Creșteți sindicatul din întreprinderea dvs. pentru a fi mai puternici împreună</li> <li>● Îmbunătățiți dialogul cu conducerea</li> <li>● Găsiți mai multe resurse pentru a vă dezvolta</li> <li>● Altele:</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Obțineți mai multe informații despre întreprinderile selectate (proces de cartografiere)</li> <li>● Coordonați cu alte filiale ETF pentru a identifica obiectivele întreprinderii pentru înființarea unui SNB / EWC</li> <li>● Identificați reprezentanții sindicali la nivel de întreprindere pentru înființarea unui EWC</li> <li>● Sprijiniți reprezentanții sindicali la nivel de întreprindere</li> <li>● Stabiliți o coordonare cu alți afiliați ETF pentru urmărirea negocierilor</li> <li>● Identificați un expert financiar/juridic care să vă sprijine</li> <li>● Continuați procesul de învățare cu privire la legislația privind EWC</li> <li>● Învățați o limbă</li> <li>● Înființați o alianță sindicală globală cu alte filiale ETF și ITF</li> <li>● Promovați cele mai bune practici în cadrul organizației dvs. și ETF</li> <li>● Altele:</li> </ul>

2. Explicați principalele acțiuni pe care doriți să le realizați înainte de următoarea reuniune pentru fiecare prioritate (de exemplu, organizați o întâlnire, creați o rețea, întâlniți lucrătorii, întâlniți conducerea...):

> Acțiunea 1:

> Acțiunea 2:

> Acțiunea 3:

> Acțiunea 4:

3. Identificați principalele resurse de care veți avea nevoie pentru a vă desfășura acțiunile (de exemplu: sprijin financiar, comunicare IT, sprijin din partea sindicatului dumneavoastră, buget din partea conducere, traducere etc.)

> Resursa 1:

> Resursa 2:

> Resursa 3:

> Resursa 4:

## 4. CALENDAR

LUNA	PRIORITATE	ACȚIUNE	RESURSE NECESARE
Ianuarie			
Februarie			
Martie			
Aprilie			
Mai			
Iunie			
Iulie			
August			
Septembrie			
Octombrie			
Noiembrie			
Decembrie			

## 5. ÎNTREBĂRI EWC:

### SĂ VERIFICĂM CE ȘTIM ȘI CE AM VREA SĂ ȘTIM!

Reguli de joc: Fiecare participant are 3 cartonașe diferite. Pe un cartonaș este scris „Adevărat: 1 punct”, pe celălalt este scris „Depinde/Nesigur: 0 puncte”, iar pe ultimul este scris „Fals: -1 punct”. După fiecare întrebare, uitați-vă la scorul mediu al grupului. Știa toată lumea elementele de bază ale EWC? Aveți cu toții aceeași înțelegere a ceea ce este un EWC?

### EWC Întrebări frecvente (FAQ)

- › Ce legături există între informarea-consultarea națională și cea europeană?
- › Ce înseamnă a fi membru EWC? Reprezentați lucrătorii naționali sau toți lucrătorii?
- › Care este situația cu democrația internă a EWC? Cine conduce, cine decide?
- › Care este impactul diferențelor culturale și sindicale naționale asupra activităților EWC?
- › Cum să lucrați între reuniuni?

### CARE ESTE ROLUL EWC?

Vă rugăm să vă ridicați cartonașul și să fiți atenți că ar putea exista întrebări capcană sau mai multe răspunsuri pozitive!

ÎNTREBĂRI	PUNCTAJ
1. Să negocieze acorduri europene pentru toți angajații întreprinderii?	
2. Să fie informat și consultat cu privire la deciziile conducerii?	
3. Să ofere o opinie cu privire la planurile de gestionare?	
4. O platformă pentru acțiunea sindicală?	

Răspunsuri: 1: Fals, 2: adevărat, 3: adevărat, 4: Fals sau Depinde/Nesigur

### COS'È L'INFORMAZIONE E QUANDO È NECESSARIA?

Vă rugăm să vă ridicați cartonașul și să fiți atenți că ar putea exista întrebări capcană sau mai multe răspunsuri pozitive!

ÎNTREBĂRI	PUNCTAJ
1. Informarea este ceea ce obțineți de la conducere în timpul reuniunii anuale?	
2. Puteți obține informații de la conducere și de la experții dvs.?	
3. Informația trebuie să fie confidențială, altfel este inutilă?	
4. Informațiile trebuie furnizate cu cel puțin 15 zile înainte de reuniuni?	

Răspunsuri: 1: Adevărat sau Depinde/Nesigur, 2: False (informațiile trebuie să fie relevante pentru înțelegerea situației), 3: Fals (informațiile publice pot fi relevante, dar rareori sunt suficiente), 4: Depinde/Nesigur (informațiile ar trebui furnizate în avans. Intervalul de timp va depinde de acordul dvs. EWC).

### CE ESTE CONSULTAREA ȘI CÂND AR TREBUI SĂ AIBĂ LOC?

Vă rugăm să vă ridicați cartonașul și să fiți atenți că ar putea exista întrebări capcană sau mai multe răspunsuri pozitive!

ÎNTREBĂRI	PUNCTAJ
1. Consultarea este un schimb de opinii între lucrători și conducere?	
2. Consultarea trebuie să aibă loc imediat după ce a avut loc informarea, în cadrul aceleiași reuniuni?	
3. Consultarea EWC trebuie să aibă loc numai după ce a avut deja loc consultarea națională?	
4. Consultarea este inutilă, conducerea nu trebuie să urmeze avizul EWC.	

Răspunsuri: 1: Adevărat, 2: Fals, 3: Fals, 4: Fals

### CE ESTE TRANȘNAȚIONAL?

Vă rugăm să vă ridicați cartonașul și să fiți atenți că ar putea exista întrebări capcană sau mai multe răspunsuri pozitive!

ÎNTREBĂRI	PUNCTAJ
1. Transnațional înseamnă că întreaga întreprindere este vizată?	
2. Orice decizie a conducerii superioare?	
3. Există vreun plan al conducerii care să afecteze în mod semnificativ forța de muncă a întreprinderii?	
4. Poate o chestiune transnațională să includă dezbateri din afara Uniunii Europene?	

Răspunsuri: 1: Fals, 2: Adevărat, 3: Adevărat, 4: Adevărat

### QUALI SONO LE CIRCOSTANZE ECCEZIONALI?

Vă rugăm să vă ridicați cartonașul și să fiți atenți că ar putea exista întrebări capcană sau mai multe răspunsuri pozitive!

ÎNTREBĂRI	PUNCTAJ
1. O schimbare a directorului general sau a acționarului principal?	
2. O concediere colectivă a cel puțin 150 de lucrători din două țări?	
3. Orice transfer transnațional de activități la frontieră, relocalizări, închiderea de unități sau întreprinderi, și/sau concedieri colective?	
4. Există vreun proiect sau eveniment care ar putea avea un impact semnificativ asupra forței de muncă?	

Răspunsuri: 1: Fals, 2: Adevărat, 3: Adevărat, 4: Adevărat



## FEEDBACK PENTRU ÎNTREBĂRI (DEFINIȚII ȘI PRACTICI)

### ELEMENTELE FUNDAMENTALE ÎN LUMINA DIRECTIVEI 2009/38/CE (1)

#### CE ESTE O CHESTIUNE TRANȘNAȚIONALĂ?

- > În conformitate cu articolul 1: o chestiune care **privește grupul în ansamblul său sau cel puțin două întreprinderi sau unități situate în două state membre diferite.**
- > Dar spiritul directivei este mai puțin restrictiv în ceea ce privește considerentul 16: ar trebui luate în considerare amploarea efectelor sale potențiale, precum și nivelul de gestionare și reprezentare pe care îl implică. Acestea includ chestiuni care, **indiferent de numărul de state membre implicate, sunt importante pentru forța de muncă europeană în ceea ce privește amploarea efectelor lor potențiale sau care implică transferuri de activități** între statele membre (deci transferuri de **capital**).

#### SVILUPPO DI FONTI DI INFORMAZIONE PROPRIE E INDIPENDENTI DEL CAE

- > Cu sprijinul ETF, coordonarea între membrii EWC și organismele naționale și locale de reprezentare și sindicate trebuie să aibă loc înainte și după reuniunile comitetului european de întreprindere și reuniunile comitetului restrâns..
- > ...dar și pe tot parcursul anului datorită unui flux bidirecțional de informații
  - Informarea reprezentanților locali sau naționali către reprezentanții EWC cu privire la evoluțiile majore de pe amplasamentele lor, la punerea în aplicare și derularea proiectelor europene la nivel național și local, la toate celelalte circumstanțe care ar putea avea un impact tranșnațional.
  - Reciproc, informarea reprezentanților EWC către reprezentanții naționali și locali cu privire la evoluțiile din cadrul întreprinderii, pentru a anticipa posibilele consecințe locale și proiectele europene care ar putea avea un impact național sau local
  - Procese specifice de coordonare care trebuie instituite în caz de restructurare

***Bune practici: În timpul reuniunilor pregătitoare, raportul privind situația întreprinderii din partea reprezentanților din fiecare țară Sugestiile sau observațiile membrilor organismelor naționale de reprezentare cu privire la proiectul de ordine de zi al EWC, precum și la conținutul documentelor pregătitoare***

- > Crearea de **grupuri de lucru**: permanente (de exemplu, privind sănătatea și siguranța) sau punctuale (de exemplu, pentru monitorizarea unui plan de restructurare)
- > Păstrarea contactului cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora (ceea ce implică accesul liber la sediul întreprinderii și finanțarea cheltuielilor de deplasare de către conducerea centrală)

## PROCESUL DE INFORMARE ȘI CONSULTARE SĂ FIE EFICIENT:

- Definiția „consultării” trebuie să țină seama de **obiectivul de a permite exprimarea unei opinii care va fi utilă pentru procesul decizional**, ceea ce implică faptul că consultarea trebuie să aibă loc la momentul, în modul și cu conținutul care sunt adecvate (considerentul 23).
- Modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor sunt definite și **puse în aplicare astfel încât să se asigure eficacitatea lor și să permită întreprinderii sau grupului de întreprinderi să ia decizii în mod eficient** (articolul 1).
- **„Consultare”** înseamnă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere mai adecvat, la un moment, într-un mod și cu un conținut **care să permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia pe baza informațiilor furnizate cu privire la măsurile propuse la care se referă consultarea**, fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, **care poate fi luat în considerare** (...) (articolul 2)
- **Definirea clară a ceea ce este confidențial sau nu** (în acordul EWC) și/sau înainte de procesul de informare și consultare și cât timp vor rămâne confidențiale informațiile
- Odată încheiat procesul de informare și consultare, **monitorizarea** punerii în aplicare a proiectelor de gestionare și abaterile de la perspectivele inițiale
- Efectuarea de **studii** sau **anchete** pe cont propriu, cu sprijinul experților și al coordonatorilor
- Exercițarea dreptului de a primi **în permanență informații** referitoare la viața întreprinderii și la situația sa economică, financiară și strategiile sociale la nivel european
- Asigurarea respectării dreptului de a primi răspunsuri scrise cu privire la avize: „Consultarea se desfășoară astfel încât reprezentanții lucrătorilor să poată (...) obține un răspuns, precum și motivele acestui răspuns, la orice opinie pe care ar putea să o exprime” (anexa la Directiva CEE 2009)

# MAI MULTE INFORMAȚII

CUM SĂ GĂSIȚI MAI MULTE  
INFORMAȚII PRIVIND EWC ÎN  
TRANSPORTURI

## CUM SĂ GĂSIȚI MAI MULTE INFORMAȚII PRIVIND EWC ÎN TRANSPORTURI?

- › Conectați-vă la baza de date EWC: <https://www.ewcdb.eu/>
- › Creați un cont (gratuit)
- › Odată ce contul dvs. a fost creat, conectați-vă
- › Mergeți la „CĂUTARE” / „ACORDURI”
- › Selectați un nume de întreprindere sau căutați după industrie folosind filtrele
  - Consultați: <https://www.worker-participation.eu/>

### SITE-UL ETF PENTRU MEMBRII EWC ÎN DOMENIUL TRANSPORTURILOR:

Veți găsi mai multe informații și resurse pe pagina noastră web:

[https://www.etf-europe.org/our\\_work/european-works-councils/](https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/)

### CONTACTE

**Agathe Smyth**, , responsabilă de politici a ETF pentru EWC și politici de întreprindere, [a.smyth@etf-europe.org](mailto:a.smyth@etf-europe.org)

**Christophe Hambura**, Syndex, [c.hambura@syndex.fr](mailto:c.hambura@syndex.fr)

**Paul Dillon**, Syndex, [p.dillon@syndex.ie](mailto:p.dillon@syndex.ie)



# NOTE:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





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



Această broșură a fost redactată în 2019 și actualizată în 2024 de Syndex Europe & International și a fost comandată de ETF cu sprijinul financiar al instituțiilor UE.

Această lucrare este supusă drepturilor de autor. Toate drepturile sunt rezervate Syndex și ETF. Syndex și ETF pot presupune că sfaturile și informațiile din această publicație sunt considerate a fi adevărate și exacte la data publicării. Aceștia nu oferă nicio garanție, expresă sau implicită, cu privire la materialul conținut aici sau pentru orice erori sau omisiuni care ar fi putut fi făcute.