



S)partner  
grupa syndex



NSZZ  
**Solidarność**  
Komisja Krajowa

## **Moduł szkoleniowy dla członków Europejskich Rad Zakładowych**

### **“Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)”**

Projekt VS/2015/0405 dofinansowany ze środków Unii Europejskiej

PL



# Spis treści

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Część I:     | Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ. Europejskie ramy prawne procesu informowania i konsultowania pracowników oraz ich przedstawicieli ..... | 5  |
| Część II:    | Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ. ERZ w liczbach .....  | 8  |
| Część III:   | Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ. Nowa dyrektywa z 2009 roku .....  | 12 |
| Część IV:    | Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ. Regulacje dodatkowe .....   | 22 |
| Część V:     | Case Study. Porozumienie Chèque Déjeuner .....   | 25 |
| Część VI:    | Ustawy krajowe. Informacja i konsultacja w systemach prawnych poszczególnych krajów .....  | 26 |
|              | - proces informacji i konsultacji w Unii Europejskiej .....  | 26 |
|              | - prezentacje uczestników na temat procesu informacji i konsultacji w systemach prawnych swoich krajów .....                                       | 31 |
| Część VII:   | Działalność ERZ w praktyce. Koordynacja i związek pomiędzy poszczególnymi poziomami reprezentowania pracowników .....                              | 32 |
|              | - koordynacja wewnątrz ERZ .....   | 33 |
|              | - koordynacja pomiędzy ERZ a organami reprezentującymi na poziomie krajowym .....  | 42 |
| Część VIII:  | Przegląd Dyrektywy. Nowe Oczekiwania .....   | 50 |
| Część IX:    | Brexit. Konsekwencje dla Europejskich Rad Zakładowych .....  | 52 |
| Część X:     | Funkcjonowanie ponadnarodowych układów ramowych tzw. TCA's: Czym są ponadnarodowe układy ramowe? .....   | 55 |
| Część XI:    | Funkcjonowanie ponadnarodowych układów ramowych tzw. TCA's: Kluczowe zagadnienia w ramach TCA .....  | 64 |
| Część XII:   | Oczekiwanie wobec TCA: Praca w grupach .....   | 68 |
| Część XIII:  | Negocjacje TCA: Wytyczne do procesu negocjacji europejskich układów tzw. EFA .....   | 69 |
| Część XIV:   | Rozstrzygnięcie sporów: Zasady rozstrzygnięcia sporów dotyczących praw w ramach TCA .....  | 76 |
| Część XV:    | Wdrażanie TCA: Podstawowe założenia .....  | 80 |
| Część XVI:   | Zaangażowanie ERZ w TCA: Rola ERZ w odniesieniu do TCA .....   | 81 |
| Część XVII:  | Zaangażowanie ERZ w TCA: TCA a procesy restrukturyzacji .....  | 86 |
| Część XVIII: | Analiza istniejących TCA: Omówienie wybranych przykładów .....   | 94 |
| Część XIX:   | Podsumowanie szkolenia: Wskazanie głównych kierunków działań na rzecz upowszechnienia TCA .....  | 95 |
| Część XX:    | Załączniki: Przykłady Ponadnarodowych Układów Ramowych .....   | 97 |



# **I. Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ**

## **Europejskie ramy prawne procesu informowania i konsultowania pracowników oraz ich przedstawicieli**



# Informacja - konsultacja w ścisłym związku z dialogiem społecznym [1]

- Traktat Rzymski - artykuły 137, 138 i 139 CE;
- Dyrektywa 89/391/CEE Rady, z 12 czerwca 1989, w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy – artykuły 10 i 11;
- Karta Wspólnotowa Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjęta 9 grudnia 1989 - paragrafy 17 i 18;
- Europejska Karta Społeczna z 3 maja 1996 – artykuły 21 i 29;
- Dyrektywa 94/45/CE w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych lub procedury informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym pracowników;
- Dyrektywa 98/59/CE z 20 lipca w sprawie zbliżania ustawodawstw w państwach członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (która zastępuje i ujednocza dyrektywy 75/12 i 92/56) – artykuł 2;



# Informacja - konsultacja w ścisłym związku z dialogiem społecznym [2]

- Dyrektywa 2001/23/WE z 12 marca 2001r. dotycząca zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – artykuł 7;
- Dyrektywa 2001/86/EC z 8 października 2001 r. uzupełniająca Statut spółki europejskiej w zakresie współdecydowania pracowników.
- Dyrektywa 2002/14/WE z 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramy informowania i konsultowania pracowników we Wspólnocie Europejskiej.
- Dyrektywa 2003/72/WE z 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników;
- Dyrektywa 2005/56/CE z 26 października w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych także przewiduje informowanie przedstawicieli pracowników i ich udział;



# Ostatni etap procesu budowania idei informacji i konsultacji

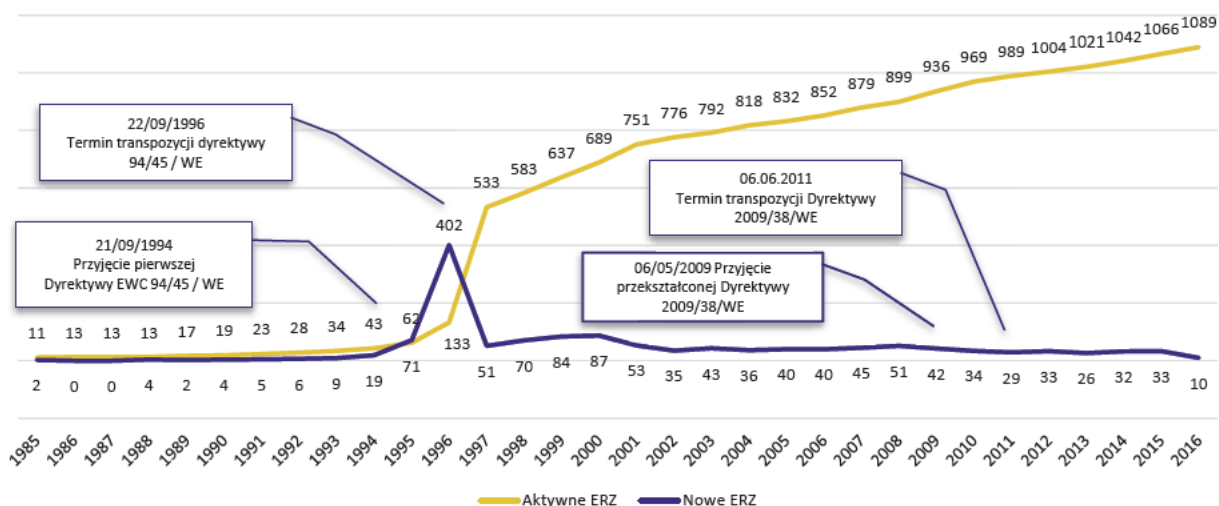
- Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (która unieważnia i zastępuje dyrektywę 94/45);
- Na chwilę obecną stanowi ona najnowszą zmianę w konstrukcji prawa do informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.
- Nowa dyrektywa ma pozwolić ERZ w pełni wykonywać swoją funkcję, polegającą na przewidywaniu zmian i zarządzania nimi oraz rozwijaniu prawdziwego dialogu społecznego na poziomie ponadnarodowym.
- Ma ona na celu:
  - ▶ zapewnić skuteczność prawa do informacji i konsultacji z przedstawicielami pracowników na poziomie ponadnarodowym, w szczególności w przypadku restrukturyzacji,
  - ▶ wzmocnić ochronę prawną, w szczególności podczas fuzji i przejęć,
  - ▶ wyjaśnić, w jaki sposób są ze sobą powiązani przedstawiciele pracowników na różnych poziomach
  - ▶ zwiększyć liczbę tworzonych ERZ.



## II. Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ

### ERZ w liczbach

### ERZ w kontekście etapów legislacyjnych



- Według stanu na 1 maja 2016 roku, w UE było 1091 czynnych ERZ, z udziałem od 15 tys. do 20 przedstawicieli pracowników.
- Większość rad zakładowych i ich członków dysponuje bardzo dużym doświadczeniem gdyż ponad 60% wszystkich ERZ zostały ustalone przed 2000 roku, zatem istnieje od ponad 15 lat.

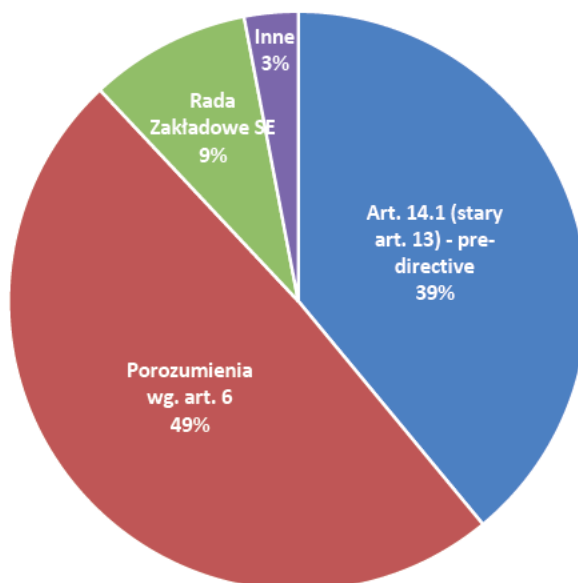


## ERZ na przestrzeni lat

- Od czasu przyjęcia dyrektywy o ERZ w 1994, liczba ERZ wzrasta nieustannie choć ostatnio wzrost ten zwolnił dość znacznie.
- Najwięcej EWC utworzono w 1996 roku, kiedy to ponad 400 ERZ zostało utworzonych głównie dzięki nadarżającej się możliwości prawnej między 1994 a 1996, która zapewniała możliwość zawarcia "dobrowolne porozumienia" na mocy artykułu 13 Dyrektywy 1994, a tym samym zwalniała od wielu wymogów określonych w dyrektywie.
- Duża liczba ERZ powstałych w latach 1994 i 1996 była ewidentnie sytuacją nietypową. W kolejnych latach średnia liczba powstających ERZ była znacznie niższa.
- W latach 2000 - 2004 średnia roczna nowo tworzonych ERZ wynosiła 50. W kolejnych latach średnia ta spadła w istotny sposób. W latach 2005 - 2010 tworzono średnio ok. 40 ERZ, zaś w latach 2010 – 2014 tylko 25.



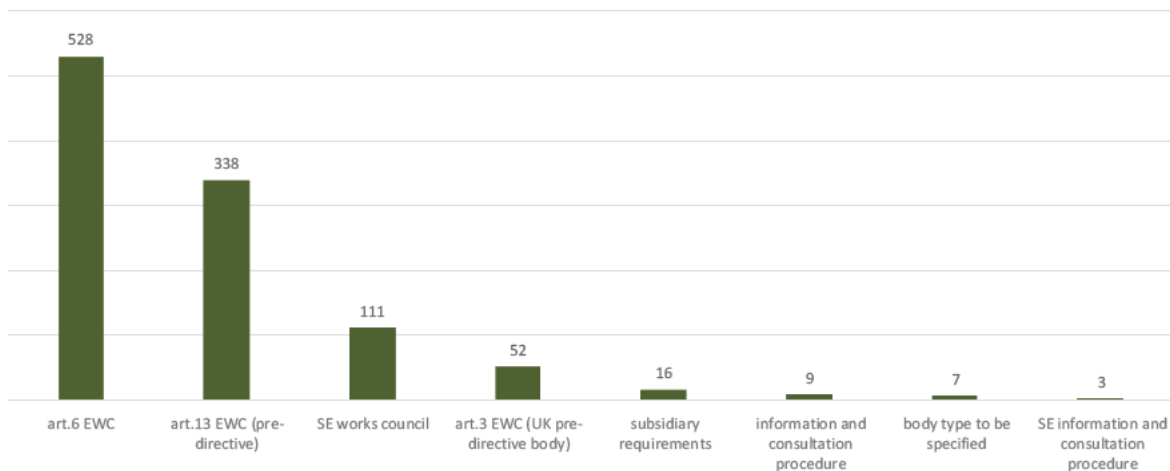
## Udział różnych typów ERZ



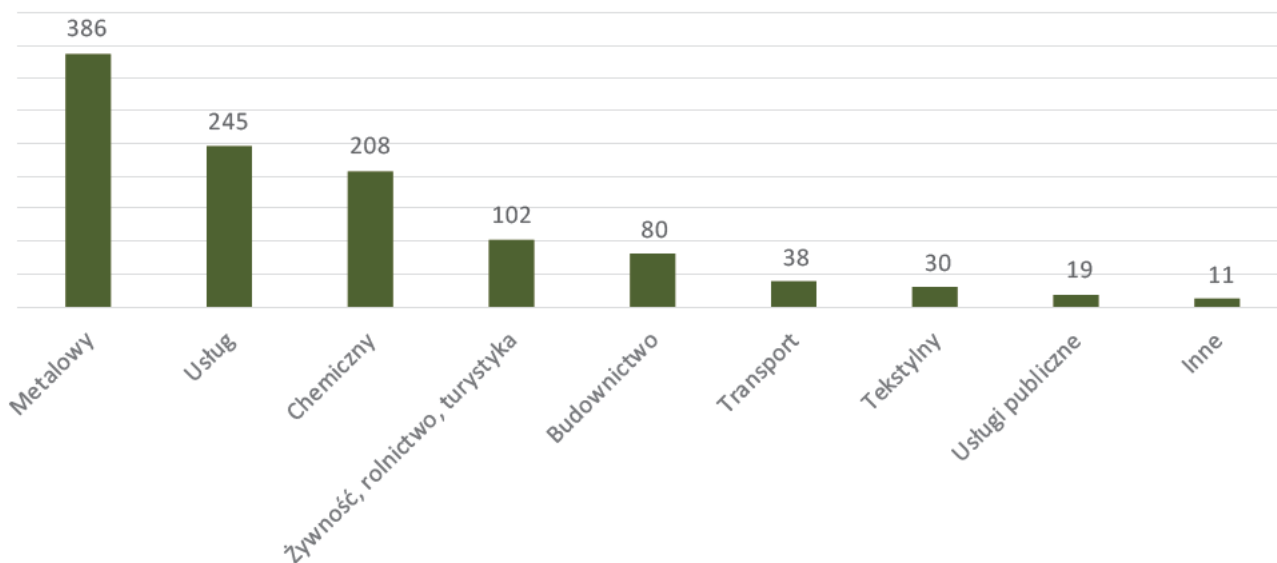
- Mniej więcej połowa ERZ są w pełni regulowane przez dyrektywy o ERZ z 1994 i 2009 roku (49%), zaś kolejne (9%) reguluje Dyrektywa o SE. Pozostałe ERZ (39%) jest oparte na dobrowolnych umowach podpisanych przed wrześniem 1996 (dawny art. 13 umowy, obecnie objęte artykułem 14 dyrektywy). Jedynie (3%) ERZ ma inny statut.



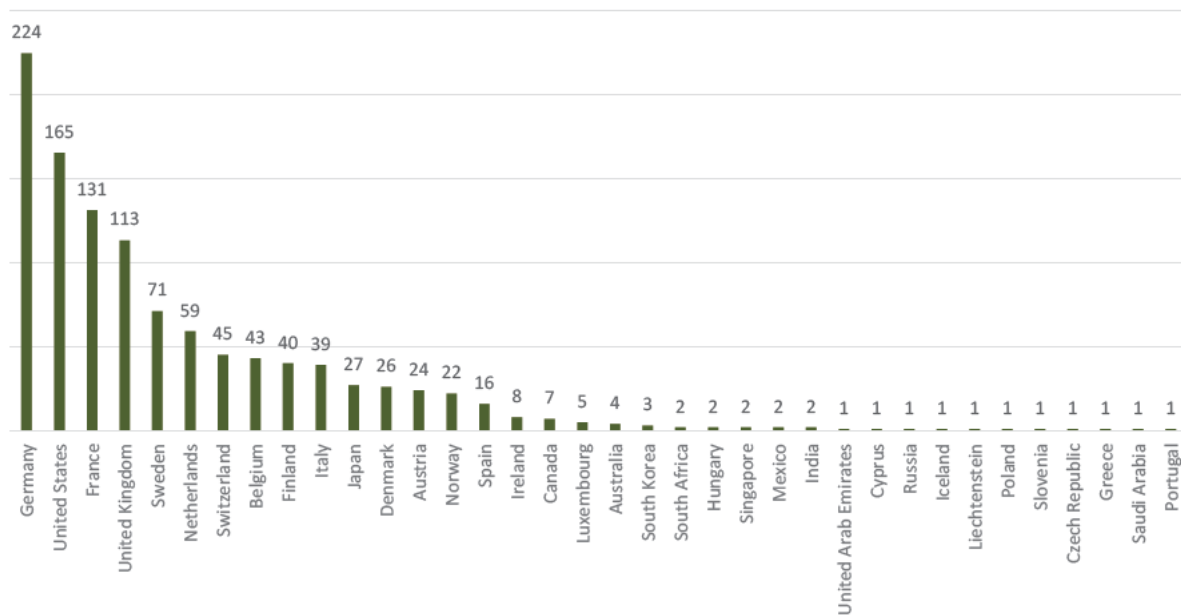
## Liczba różnych typów ERZ



## Liczba aktywnych ERZ wg. sektorów gospodarki



# Liczba aktywnych ERZ wg. kraju siedziby



# III. Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ

## Nowa dyrektywa z 2009 roku

---

### Dyrektywa 2009/38 z dnia 6 maja

- Głównym celem dyrektywy 2009/38 z dnia 6 maja jest: „... umożliwienie europejskim radom zakładowym, aby mogły w pełni odgrywać swoją rolę polegającą na przewidywaniu zmian i zarządzaniu nimi oraz rozwijaniu prawdziwego ponadnarodowego dialogu społecznego”.
- Dyrektywa w szczególności ma na celu:
  - ▶ zapewnienie skuteczności prawa do informowania i konsultacji pracowników na poziomie ponadnarodowym, w szczególności w przypadku restrukturyzacji;
  - ▶ poprawę bezpieczeństwa prawnego, zwłaszcza w przypadku fuzji i absorpcji;
  - ▶ wyjaśnienie powiązań pomiędzy różnymi poziomami reprezentacji pracowników;
  - ▶ zwiększenie odsetka ustanowionych europejskich rad zakładowych.
- Nowa dyrektywa weszła w życie 20 dni po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej (publikacji dokonano dnia 15 maja 2009 r.).
- Państwa członkowskie Unii Europejskiej mają obowiązek dokonać transpozycji dyrektywy do swojego prawa krajowego w ciągu dwóch lat od momentu jej wejścia w życie.

# Czego oczekuje się od nowej dyrektywy?

- Zwiększenia skuteczności prawa do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym.
- Ustanowienia większej liczby europejskich rad zakładowych.
- Poprawy powiązania pomiędzy europejskim, krajowym i lokalnym szczeblem procesu informowania i konsultacji.
- Poprawy bezpieczeństwa prawnego.
- Zapewnienia spójności pomiędzy różnymi normami prawa wspólnotowego, w tym m.in. pomiędzy dyrektywą 2002/14 a nową dyrektywą.



## To co się zmieniło: definicje „informowania” i „konsultacji”

- Odesłania: Przekształcenie – art.2f i 2g
- „informowanie” oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej; informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu i – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- „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 przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.



# To, co się nie zmieniło : przedsiębiorstwa, o których mowa w dyrektywie, sposób liczenia pracowników

- Tak jak w przypadku starej dyrektywy, nowa dotyczy wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 1000 pracowników w europejskiej strefie gospodarczej (EEE) oraz w co najmniej dwóch różnych krajach, minimalnie 150 pracowników w każdym.
- Na potrzeby dyrektywy limity liczebności pracowników określono w oparciu o średnią liczbę zatrudnionych, w tym pracowników czasowych, zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat, liczonych zgodnie z regulacjami/praktykami krajowymi.



## To, co się nie zmieniło: pojęcie ponadnarodowości

- Na podstawie dyrektywy, kompetencje ERZ oraz zakres procedury informowania i konsultacji pracowników ograniczają się do kwestii ponadnarodowych, takich jak:
  - ▶ „kwestie mające wpływ na całe przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub przynajmniej dwa przedsiębiorstwa lub zakłady przedsiębiorstwa lub grupy znajdujące się w dwóch różnych państwach członkowskich”.
- Niemniej jednak paragraf 16 dyrektywy przewiduje, że „ponadnarodowy charakter danej kwestii należy określać biorąc pod uwagę zarówno zakres skutków, jakie może ona potencjalnie wywołać, jak również to, jaki poziom kierownictwa i instancji przedstawicielskich kwestia ta angażuje. W związku z powyższym za ponadnarodowe uważa się kwestie dotyczące całego przedsiębiorstwa lub grupy, lub co najmniej dwóch państw członkowskich. Definicja ta obejmuje kwestie, które, niezależnie od liczby państw członkowskich, są istotne dla pracowników europejskich ze względu na zakres ich ewentualnych skutków, lub takie, które zakładają przenoszenie działalności między państwami członkowskimi”.
- Dzięki takiemu sformułowaniu ERZ mogą analizować kwestie dotyczące tylko jednego państwa członkowskiego, ale mające istotne znaczenie dla pracowników danego przedsiębiorstwa.



## To, co się zmieniło: uznanie roli organizacji związkowych przy negocjacji porozumienia

- Należy uznać rolę reprezentatywnych organizacji związkowych, które mogą odegrać właściwą im rolę w negocjacjach lub negocjowaniu porozumień ustanawiających utworzenie ERZ, wspierając przedstawicieli pracowników, którzy wyrażą potrzebę korzystania z takiego wsparcia.
  - ▶ Art 5.4 „Do celów negocjacji specjalny zespół negocjacyjny może złożyć wniosek o powołanie wybranych przez siebie ekspertów, którymi mogą być przedstawiciele właściwych uznanych związków zawodowych działających na poziomie wspólnotowym. Eksperti ci i przedstawiciele związków zawodowych mogą, na wniosek specjalnego zespołu negocjacyjnego, uczestniczyć w spotkaniach negocjacyjnych w charakterze konsultacyjnym”.
- Aby pozwolić im wspierać tworzenie ERZ i upowszechniać dobre praktyki, uznane i kompetentne organizacje związków zawodowych i pracodawców powinny być informowane od chwili rozpoczęcia negocjacji.
- Uznane i kompetentne europejskie organizacje związków zawodowych i pracodawców są partnerem społecznym, z którym konsultacje prowadzone są przez Komisję, zgodnie z art. 138 Traktatu. Lista tych organizacji jest aktualizowana i publikowana przez Komisję.



## To, co się zmieniło: nowa metoda ustalania składu specjalnego zespołu negocjacyjnego i zwiększenie jego uprawnień

- **Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest reprezentowanie, w sposób zrównoważony, pracowników z różnych państw członkowskich.**
  - ▶ Art 5.2 b) „członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego są wybierani lub powoływani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim..., przez poprzez przyznanie każdemu państwu członkowskiemu jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy”.
- **Przedstawiciele pracowników muszą być w stanie wzajemnie uzgodnić wspólne stanowisko w negocjacjach z centralnym kierownictwem.**
  - ▶ Art 5.4: „Przed i po każdym zebraniu z centralnym kierownictwem specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zebrać się, w miejscu wyposażonym w środki niezbędne do komunikacji, bez udziału przedstawicieli centralnego kierownictwa”.



## To, co się zmieniło: jasno określone obowiązki kierownictwa

- Nowa dyrektywa jasno określa obowiązki centralnego kierownictwa, jak również wszystkich innych szczebli kierowniczych, związane z przekazywaniem informacji, zarówno tych dotyczących grupy o zasięgu wspólnotowym, jak i informacji ekonomicznych i społecznych.
  - ▶ Art. 4.4 „Kierownictwo każdego przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, jak również centralne kierownictwo lub spodziewane centralne kierownictwo przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest odpowiedzialne za zgromadzenie i przekazanie stronom... informacji niezbędnych do rozpoczęcia negocjacji... , w szczególności informacji dotyczących struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników”.



## To, co się zmieniło: bardziej zrównoważony skład ERZ

- Nowa metoda ustalania składu ERZ gwarantuje bardziej zrównoważoną reprezentację pracowników:
  - ▶ Art. 6.2 b) „skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci, a także okres kadencji”.





## To, co się zmieniło: prawo dostępu do szkoleń

- Art. 10 nowej dyrektywy wprowadził prawo do podejmowania przez członków ERZ szkoleń, precyzując, że:
  - ▶ „W stopniu, w jakim to konieczne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają dostęp do szkoleń bez utraty wynagrodzenia”.



## To, co się zmieniło: zwiększona rola członków ERZ w zakresie powiązania poziomów krajowych z europejskim

- Nowa dyrektywa w artykule 10 zwiększa rolę członków ERZ, stwierdzając, że:
  - ▶ „członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy”.



## To, co się zmieniło: doprecyzowanie definicji informowania i konsultacji (1)

Na podstawie art. 2 f) informowanie to:

- „przekazywanie przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z podnoszoną kwestią i zbadanie jej.
- Informacja powinna być przedstawiana:
  - ▶ w odpowiednim momencie,
  - ▶ w odpowiedni sposób,
  - ▶ i powinna zawierać odpowiednią treść,
- aby na jej podstawie przedstawiciele pracowników mogli m.in:
  - ▶ przeprowadzić dogłębną ocenę ewentualnego wpływu oraz
  - ▶ w razie potrzeby – przygotować konsultację z właściwym organem danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”.



## To, co się zmieniło: doprecyzowanie definicji informowania i konsultacji (2)

Na podstawie art. 2 g) konsultacja to:

- ▶ „nawiązywanie dialogu oraz wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników i centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim poziomem kierownictwa,
- ▶ w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, które
- ▶ umożliwiłyby 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 przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”.



# Treść porozumienia na podstawie art. 6 (1)

## ■ Porozumienie musi określać:

- ▶ przedsiębiorstwa należące do grupy przedsiębiorstw o zasięgu międzynarodowym lub przedstawicielstwa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których dotyczy porozumienie;
- ▶ skład europejskiej rady zakładowej, liczbę jej członków, podział miejsc;
- ▶ kompetencje i procedurę informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej oraz sposób informowania i konsultacji europejskiej rady zakładowej oraz krajowych instancji przedstawicielskich pracowników;
- ▶ miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej



# Treść porozumienia na podstawie art. 6 (2)

## ■ Porozumienie musi określać:

- ▶ skład, zasady powoływania, kompetencje i zasady zwoływania posiedzeń komitetu sterującego ustanawianego w ramach ERZ;
- ▶ wielkość zasobów finansowych i materialnych przyznawanych europejskiej radzie zakładowej;
- ▶ datę wejścia w życie porozumienia oraz czas jego obowiązywania, zasady zmiany lub wypowiedzenia porozumienia, jak również przypadki, w których należy dokonać renegotjacji porozumienia, i procedurę renegotjacji, w tym również, w razie potrzeby, jeżeli zmiany dotyczą struktury przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym;
- ▶ zasady, zgodnie z którymi przedstawiciele pracowników mają prawo spotykać się w celu wymiany opinii na temat przekazywanych im informacji.



## Istniejące porozumienia zachowały ważność...

- Zgodnie z art. 14 dyrektywy wymogi wynikające z dyrektywy nie dotyczą przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których albo:
  - ▶ istnieje porozumienie/nię wszystkich pracowników przewidujące informowanie i konsultacje na szczeblu ponadnarodowym zawarte zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/CE lub z art. 3, ustęp 1 dyrektywy 97/74/CE, lub gdy takie porozumienia są dostosowane do zmian, jakie miały miejsce w strukturze przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw;
  - ▶ porozumienie zostało zawarte zgodnie z art. 6 dyrektywy 94/45/CE i zostało podpisane między 5 czerwca 1996 r. a 5 czerwca 2011 r. (najwcześniej).



## ... ale istnieje klauzula dostosowująca, która przewiduje renegocjację porozumienia w przypadku znaczącej zmiany w strukturze przedsiębiorstwa

- Zgodnie z art. 13 dyrektywy, gdy znaczące zmiany zachodzą w strukturze przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, centralne kierownictwo rozpoczyna negocjacje z własnej inicjatywy lub na pisemną prośbę min. 100 pracowników lub ich przedstawicieli w przynajmniej 2 zakładach lub ich oddziałach w co najmniej dwóch różnych krajach członkowskich.
- Poza członkami grupy wybranymi lub mianowanymi, do specjalnego zespołu negocjacyjnego należą co najmniej trzech członkowie istniejącej ERZ lub członkowie każdego z istniejących ERZ.
- W czasie negocjacji istniejąca europejska rada/rady pracowników nadal funkcjonują, zgodnie z trybem przewidzianym w porozumieniu między członkami ERZ i centralnym kierownictwem.



# Ograniczenia płynące z nowelizacji

- Przejście od początkowej procedury przekształcenia do procedury, która została ostatecznie przyjęta w ramach nowelizacji, miało bezpośredni wpływ na swobodę działania ustawodawcy europejskiego.
- Kilka obszarów nie zostało objętych procedurą przekształcenia/nowelizacji:
  - ▶ granice zastosowania;
  - ▶ szczegółowe procedury dotyczące sankcji;
  - ▶ lepsze zdefiniowanie przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę;
  - ▶ zmiana okresu negocjacji;
  - ▶ lepsze zdefiniowanie poufności;
    - *Ale zasada zachowania poufności ma zastosowanie wyłącznie:*
      - ▶ w szczególnych przypadkach,
      - ▶ zgodnie z warunkami i ograniczeniami określonymi przez ustawodawstwo krajowe,
      - ▶ oraz w odniesieniu do informacji, które, na podstawie obiektywnych kryteriów, mogłyby poważnie zakłócić funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą, lub im zaszkodzić.
  - ▶ zmiana liczby dorocznych spotkań ERZ.



## Kolejne zmiany

- Po długim okresie oczekiwania na wprowadzenie zmian do dyrektywy z 1994 roku, Komisja wykazała chęć zmniejszenia obowiązków co do kolejnych zmian.
- Dyrektywa przekształcona obiecuje (art. 15), że w 2016 roku, pięć lat po dacie transpozycji (5 czerwca 2011) „Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i dla Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, dotyczące wdrażania przepisów niniejszej dyrektywy, któremu towarzyszą, w razie potrzeby, stosowne wnioski.”



# IV. Podstawowe zagadnienia funkcjonowania ERZ

## Regulacje dodatkowe

---

## Regulacje dodatkowe

- Wymagania dodatkowe mają zastosowanie na podstawie art. 7:
  - ▶ jeżeli tak zdecyduje centralne kierownictwo i specjalny zespół negocjacyjny;
  - ▶ jeżeli centralne kierownictwo nie zgadza się na rozpoczęcie negocjacji w terminie sześciu miesięcy, licząc od momentu wystąpienia z wnioskiem przez pracowników lub ich przedstawicieli na zasadach przewidzianych w dyrektywie;
  - ▶ jeżeli w terminie trzech lat, licząc od momentu wystąpienia z wnioskiem, nie są oni w stanie zawrzeć porozumienia.

# Regulacje dodatkowe: rozróżnienie pomiędzy procesem informowania a przekazaniem informacji, po którym następuje konsultacja

- Proces informowania (przekazania informacji) europejskiej rady zakładowej dotyczy
  - ▶ struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, przewidywanego rozpoczęcia innego typu działalności, produkcji i sprzedaży przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- Proces informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej dotyczy
  - ▶ sytuacji i prawdopodobnych zmian zatrudnienia, inwestycji, istotnych zmian dotyczących organizacji pracy, wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procedur produkcji, przeniesienia produkcji, fuzji, zmniejszenia przedsiębiorstwa lub zamknięcia przedsiębiorstw, zakładów lub ich ważnych części oraz zwolnień grupowych.
- Konsultacja powinna zostać przeprowadzona w taki sposób, by pozwolić przedstawicielom pracowników spotkać się z centralnym kierownictwem i otrzymać uzasadnioną odpowiedź na wszystkie przedstawione opinie; co automatycznie otwiera drogę do drugiego spotkania.



# Regulacje dodatkowe: prawo do spotkań i do informowania

- Europejska rada zakładowa ma prawo spotykać się z centralnym kierownictwem raz do roku w ramach procesu informowania i konsultacji, na bazie raportu sporządzonego przez centralne kierownictwo, oceny działania firmy o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz jej perspektyw. Lokalne kierownictwo jest o tym informowane.
- W przypadku, gdy zachodzą szczególne okoliczności lub, gdy podjęte decyzje w znacznym stopniu zagrażają interesom pracowniczym, np. w przypadku delokalizacji, zamknięcia przedsiębiorstw lub zakładów czy zwolnień grupowych, komitet sterujący lub, jeżeli taki nie istnieje, europejska rada zakładowa mają prawo do informacji na ten temat.
- Mają również prawo do zorganizowania, na swoją prośbę, spotkania z centralnym kierownictwem lub innym odpowiednim poziomem kierownictwa przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającym kompetencje do podejmowania decyzji, w celu odbycia procesu informowania i konsultacji.



# Regulacje dodatkowe: sposób działania

- Państwa członkowskie mogą ustalić reguły dotyczące przewodnictwa w spotkaniach w ramach procesu informowania i konsultowania.
- Przed spotkaniami z centralnym kierownictwem, europejska rada zakładowa lub komitet sterujący, w szczególnym przypadku w rozszerzonym składzie, jest uprawniony do obrad bez obecności kierownictwa, którego sprawa dotyczy.
- Europejskiej radzie zakładowej lub komitetowi sterującemu mogą towarzyszyć wybrani przez nich eksperci, o ile jest to niezbędne do realizacji zadań ERZ.
- Koszty związane z działaniem europejskiej rady zakładowej są ponoszone przez centralne kierownictwo.





## V. Case Study

# Porozumienie Chèque Déjeuner

---

## Analiza porozumienia Chèque Déjeuner

- Uczestnicy szkolenia po przeczytaniu porozumienia Chèque Déjeuner mają za zadanie wskazać:
  - ▶ mocne strony: wszystko to co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego porozumienia,
  - ▶ słabe strony: wszystko to co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego porozumienia,
- Dyskusja na temat porozumienia Chèque Déjeuner oraz wymiana doświadczeń poszczególnych uczestników szkolenia w zakresie tworzenia oraz funkcjonowania porozumień ERZ.
  
- **Niezbędne dokumenty:** porozumienia Chèque Déjeuner .

# **VI. Ustawy krajowe**

## **Informacja i konsultacja w systemach prawnych poszczególnych krajów**

---

## **Proces informacji i konsultacji w Unii Europejskiej**



# System informacji i konsultacji w Unii Europejskiej

- W Unii Europejskiej reprezentowanie pracowników i ich interesów w większości przypadków pozostaje rolą związków zawodowych (ZZ).
- Uczestniczą one w negocjacjach zbiorowych, bronią interesów pracowników oraz korzystają z należącego do ich zakresu kompetencji prawa do informacji (a niekiedy również z prawa do konsultacji jak jest to w przypadku np. Portugalii i Grecji).
- Istnieją niemniej wyjątki. W Niemczech, Hiszpanii i Holandii rolę tę pełnią rady pracowników.
- Jeśli chodzi o prawo do informacji i konsultacji, należy ono w krajach UE najczęściej do kompetencji rad pracowników lub podobnych organów. Niemniej istnieje wyraźna różnica między 15 krajami tzw. „starej UE” i pozostałymi krajami członkowskimi.
- W krajach Europy Środkowej i Wschodniej rady pracowników istnieją od niedawna (początek lat 2000) i są mniej liczne. Ich rola jest ponadto mniejsza w porównaniu z uprawnieniami organizacji związków zawodowych.
- Natomiast w 15 krajach tzw. „starej UE”, rady pracowników korzystają z szerszych uprawnień a przede wszystkim lepiej zdefiniowanych przez obowiązujące akty prawne.



# System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w 15 krajach Europy tzw. stara Unia (1)

Obowiązujący system dotyczący procesu informowania i konsultowania

|               | Rada pracowników | Organizacja związkowa | Związek / Przedstawiciele wybrani pod nieobecność organizacji związkowych | Rada pracowników + Związek |
|---------------|------------------|-----------------------|---|----------------------------|
| Niemcy        | x                |                       |   |                            |
| Austria       | x                |                       |   |                            |
| Belgia        | x                |                       |   |                            |
| Dania         | x                |                       |   |                            |
| Hiszpania     | x                |                       |   |                            |
| Finlandia     | x                |                       |   |                            |
| Francja       | x                |                       |   |                            |
| Grecja        | x                |                       |   |                            |
| Irlandia      |                  | x                     |   |                            |
| Włochy        | x                |                       |   |                            |
| Luksemburg    | x                |                       |   |                            |
| Holandia      | x                |                       |   |                            |
| Portugalia    | x                |                       |   |                            |
| Wlk. Brytania |                  | x                     | x   |                            |
| Szwecja       |                  | x                     | x   |                            |



## System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w 15 krajach Europy tzw. starej Unii (2)

- Wśród 15 krajów tzw. „starej UE”, rady pracowników istnieją w 12 z nich. Wielka Brytania i Irlandia nie mają rad. W tych 2 przypadkach reprezentacja pracownicza na poziomie zakładu jest uzależniona od tego czy istnieje tam związek zawodowy lub czy utworzono tam, dobrowolnie, przedstawicielstwo pracownicze. W Szwecji to związki zawodowe mają monopol na reprezentowanie pracowników. Nie ma tam żadnych innych organów tego typu.
- W 9 z 12 wyżej wymienionych krajów rady pracowników są jedynymi instancjami korzystającymi z prawa do informacji i konsultacji.
- Wyjątkami są Grecja i Portugalia, gdzie tego typu uprawnienia dotyczą zarówno związków zawodowych jak i rad pracowników, podobnie jest w Finlandii (przedstawicielstwa wybierane tylko w przypadku braku związków zawodowych).
- Dość specyficzna sytuacja panuje we Włoszech. Prawo do informacji i konsultacji dotyczy RSU, to jest rad (utworzonych w 1993) jednoczących wszystkie związki zawodowe działające w danym zakładzie pracy. 2/3 członków tych rad wybiera cała załoga, a 1/3 mianują związki zawodowe.
- Należy pamiętać, że w krajach w których rady pracowników jako jedyne mają uprawnienia wynikające z dyrektywy 2002/14, obowiązujące ramy prawne przewidują często udogodnienia pozwalające na bardziej skuteczne korzystanie z procedur informacji i konsultacji.



## System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w 15 krajach Europy tzw. starej Unii (3)

- W Niemczech, Luksemburgu, Holandii i Austrii rady pracowników posiadają uprawnienia gwarantujące im udział w ko-zarządzaniu i ko-decydowaniu (jeśli chodzi o kwestie społeczne, płacowe, dot. zasobów ludzkich i warunków pracy). Podobnie jest w Belgii, jednak dotyczy to mniejszej liczby kwestii.
- Ponadto, obowiązujące w tych krajach prawo zawiera szczegółowe dyspozycje dot. informacji które pracodawca ma obowiązek przekazywać przedstawicielom pracowników. Określa ono też w niektórych wypadkach czas jaki przedstawiciele pracowników poświęcają na proces informacji, a także szczegóły dot.:
  - ▶ Reprezentatywności przedstawicieli pracowników (Niemcy, Belgia, ...),
  - ▶ Częstotliwości spotkań (Austria, Belgia, Dania, Hiszpania...),
  - ▶ Prawa do szkoleń (Dania, Holandia, Luksemburg),
  - ▶ Niekiedy również możliwość skorzystania przez członków rad pracowników z pomocy zewnętrznego eksperta, za którą to pomoc płaci przedsiębiorstwo (Francja, Belgia, Holandia).



# System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w państwach tzw. nowej Unii (1)

Obowiązujący system dotyczący procesu informowania i konsultowania

|             | Rada pracowników | Organizacja związkowa | Związek / Przedstawiciele wybrani pod nieobecność organizacji związkowych | Rada pracowników + związek |
|-------------|------------------|-----------------------|---|----------------------------|
| Bułgaria    |                  | x                     |   |                            |
| Cypr        |                  | x                     |   |                            |
| Słowacja    |                  |                       |   | x                          |
| Słowenia    |                  |                       |   | x                          |
| Estonia     |                  | x                     |   |                            |
| Węgry       |                  |                       |   | x                          |
| Łotwa       |                  | x                     |   |                            |
| Litwa       |                  |                       | x   |                            |
| Malta       |                  |                       | x   |                            |
| Polska      |                  |                       | x   |                            |
| Rep. Czeska |                  |                       | x   |                            |
| Rumunia     |                  |                       | x   |                            |



# System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w państwach tzw. nowej Unii (2)

- W większości Nowych Krajo**w** Członkowskich, uprawnienia dot. informowania i konsultowania dotyczą związków zawodowych. W niektórych przypadkach przepisy prawne przewidują możliwość wyboru przedstawicieli pracowników :
  - ▶ Kraj, w którym obowiązuje wyłącznie system reprezentacji pracowników oraz informowania i konsultacji poprzez organizacje związkowe : Cypr.
  - ▶ Kraje, w których reprezentowanie pracowników odbywa się wyłącznie poprzez organizacje związkowe, jednak prawo przewiduje możliwość wyboru przedstawicieli pracowników w przypadku pracowników nie należących do związków: Estonia i Łotwa.
  - ▶ Kraje, w których pracowników reprezentują związki zawodowe, jeśli chodzi o informowanie i konsultacje, jednak prawo przewiduje inny system przedstawicielstwa w zakładach gdzie nie działają organizacje związkowe : Bułgaria, Litwa, Malta i Rumunia.
  - ▶ Kraje o podwójnym systemie reprezentacji – poprzez rady pracowników i organizacje związkowe – dla każdego przedsiębiorstwa : Węgry, Słowacja, Słowenia oraz Republika Czeska (od czasu reformy w 2008 r.).



# System prawny dotyczący procesu informowania i konsultacji w państwach tzw. nowej Unii (3)

- Sytuacja uległa również zmianie w Polsce. Początkowo uprawnionymi do nominowania członków rad pracowników były związki zawodowe. Wybory członków miały miejsce tylko wówczas gdy w przedsiębiorstwie nie działały związki zawodowe.
- W wydanym w lipcu 2008 r. wyroku, Trybunał Konstytucyjny uznał obowiązującą wcześniej procedurę powoływania rad pracowników przez związki za niekonstytucyjną, gdyż sprzeczną z zasadą równości oraz z prawem pracowników do niezrzeszania się. Na mocy ww. wyroku członkowie rad są obecnie wybierani spośród pracowników przedsiębiorstwa.



# Prezentacje uczestników na temat procesu informacji i konsultacji w systemach prawnych swoich krajów

---

## Ramy prawne procesu informacji i konsultacji w poszczególnych krajach

- Uczestnicy szkolenia przedstawiają główne cechy charakteryzujące ich krajowy system prawny dotyczący procesu informacji i konsultacji:
  - ▶ proces powstawania prawa do informacji-konsultacji,
  - ▶ obowiązujące procedury, instancje kompetentne w tym zakresie,
  - ▶ obowiązujące terminy,
  - ▶ silne i słabe strony aktualnych przepisów,
  - ▶ braki, efektywne zastosowanie,
  - ▶ możliwe udoskonalenia, itd.
- Dyskusja na temat ustawodawstwa innych krajów europejskich, a szczególnie krajów, które przystąpiły do Unii Europejskiej jako pierwsze.

## **VII. Działalność ERZ w praktyce**

### **Koordinacja i związek pomiędzy poszczególnymi poziomami reprezentowania pracowników**

---





# Koordinacja wewnątrz ERZ



## Koordinacja w trakcie całego roku

- Jednym z głównych problemów ERZ jest niemal praktyczny brak jej funkcjonowania w trakcie całego roku.
  - ▶ W rzeczywistości większość ERZ działa jedynie podczas spotkań wstępnych i plenarnych, a w przerwach między sesjami jej członkowie się nie kontaktują.
- Na taki stan rzeczy wpływa kilka powodów :
  - ▶ Brak środków, które umożliwiłyby członkom ERZ pozostanie w kontakcie
    - *informatycznych*
    - *telekomunikacyjnych*
  - ▶ Problemy komunikacyjne wynikające z różnorodności językowej
  - ▶ Brak zaangażowania członków w działania ERZ
  - ▶ Ograniczona rola biur i komitetów o zmniejszonym składzie
  - ▶ Nietostrzeżenie związku pomiędzy wydarzeniami na poziomie krajowym, a ich przyczyną o charakterze ponadnarodowym
  - ▶ Nietostrzeżenie skuteczności działań ERZ



# Warunek wstępny koordynacji

- Wszyscy członkowie ERZ muszą dysponować listą, zawierającą następujące dane członków oraz ich zastępców :
  - ▶ nazwisko,
  - ▶ dane teleadresowe i informatyczne,
  - ▶ zakład pracy,
  - ▶ przynależność związkowa,
  - ▶ organy ERZ, w których uczestniczy.
- Lista musi być aktualizowana okresowo, zależnie od zmian, jakie dotyczą składu ERZ.



# Środki koordynacji

- Pierwszym krokiem, zmierzającym do poprawienia koordynacji pomiędzy członkami ERZ jest udostępnienie przedstawicielom pracowników w ERZ środków materialnych, technicznych i finansowych niezbędnych do wykonywania ich funkcji.
- Należy tu wymienić:
  - ▶ Dostęp do narzędzi informatycznych i telekomunikacyjnych,
  - ▶ Dostęp do usług tłumaczeniowych (t. ustne i pisemne) ,
  - ▶ Własny budżet,
  - ▶ Prawo członków ERZ do spotykania się z pracownikami, których reprezentują,
  - ▶ Prawo dostępu do wszystkich europejskich zakładów grupy.
- Ponadto koniecznie należy precyzyjnie określić zasady pracy w ERZ. Można się w tym celu posłużyć wieloma rodzajami dokumentów :
  - ▶ Wewnętrznym regulaminem
  - ▶ Kodeksem postępowania pozwalającym działać w uporządkowany sposób w przypadku problemów na skalę ponadnarodową,
  - ▶ Protokołem użycia informacji (co robić, jaki użytek zrobić z otrzymanych informacji i dokumentów)



## Momenty koordynacji: spotkania komitetu o zmniejszonym składzie (1)

- W ERZ często istnieje komitet o zmniejszonym składzie, który przede wszystkim zapewnia koordynację pomiędzy wszystkimi członkami ERZ i który odbywa spotkania częściej, niż ERZ.
  - ▶ Inne organy robocze mogą ewentualnie zostać powołane (grupy robocze, komisje ad hoc...)
- Komitet o zmniejszonym składzie musi :
  - ▶ Informować z wyprzedzeniem całą ERZ o spotkaniu
    - *Propozycja porządku obrad musi być również przekazywana, tak by członkowie ERZ mogli ewentualnie rozszerzyć go o dodatkowe punkty*
  - ▶ Sporządzić protokół ze spotkania
    - *Włączając do niego otrzymane informacje i dokumenty*
  - ▶ Dopilnować, by protokół został przetłumaczony na wszystkie języki używane przez członków ERZ
  - ▶ Przekazać protokół ze spotkania (oraz załączone do niego informacje i dokumenty) wszystkim członkom ERZ.



## Momenty koordynacji: spotkania komitetu o zmniejszonym składzie (2)

- Komitet o zmniejszonym składzie może ustanawiać wspólne cele pracy.
  - ▶ Zadania konieczne do wypełnienia tych celów mogą być realizowane bezpośrednio przez komitet o zmniejszonym składzie, ale także przez grupy robocze, komisje ad hoc lub ekspertów wyznaczonych przez komitet.
- W tych przypadkach komitet o zmniejszonym składzie musi poinformować członków ERZ na temat:
  - ▶ Ustalonych celów
  - ▶ Koniecznych działań
  - ▶ Używanych środków
  - ▶ Zaawansowania prac
  - ▶ Uzyskanych wniosków
- Informacja taka musi być przekazywana regularnie i w języku ojczystym każdego z członków ERZ.



# Środki do dyspozycji komitetu o zmniejszonym składzie

- Aby móc efektywnie wykonywać swoje zadania związane z tworzeniem dokumentacji i koordynacją wewnątrz ERZ, komitet o zmniejszonym składzie musi dysponować odpowiednimi do tego środkami materialnymi, finansowymi i technicznymi.
- Komitet o zmniejszonym składzie musi mieć do dyspozycji :
  - ▶ Własny budżet na swoje działania
    - *W razie potrzeby musi posiadać asystenta, aby zapewnić efektywne przekazywanie informacji ERZ*
  - ▶ Skuteczny system komunikacji pozwalający pozostać w kontakcie ze wszystkimi członkami ERZ podczas całego roku
  - ▶ Możliwość podróżowania do różnych zakładów grupy, aby spotkać się z członkami ERZ.
  - ▶ Każdy inny środek, konieczny do pełnienia swoich zadań.



## Momenty koordynacji: rola sekretarza ERZ

- Sekretarz reprezentuje całą ERZ.
- Jest pełnoprawnym członkiem komitetu o zmniejszonym składzie.
- Niezależnie od swojego udziału w spotkaniach komitetu o zmniejszonym składzie, sekretarz jest jednym z uprzywilejowanych partnerów dialogu kierownictwa.
- Sekretarz musi informować wszystkich członków ERZ o kontaktach do podtrzymania z kierownictwem
  - ▶ Po to, by móc uwzględnić uwagi członków ERZ podczas spotkań z kierownictwem
- « A posteriori » sekretarz poinformuje ERZ o rozmowach z kierownictwem, wnioskach, wynikach...
- Przed przyjęciem jakichkolwiek rozwiązań czy decyzji, sekretarz przedstawi wszystkim członkom ERZ propozycję (przetłumaczoną)
  - ▶ Uwagi będą omówione i uwzględnione przy podejmowaniu końcowej decyzji



# Momenty koordynacji : rola koordynatora europejskiej federacji związkowej

- Koordynator europejskiej federacji związkowej jest członkiem gościnnym komitetu o zmniejszonym składzie.
- Koordynator, jako partner dialogu z kierownictwem, odgrywa koordynującą rolę pomiędzy nim, a komitetem o zmniejszonym składzie
  - ▶ a szerzej także i ERZ.
- Koordynator związkowy ożywia relację pomiędzy ERZ z jednej strony, a każdym organem koordynacji związkowej czasowym lub stałym.



## Momenty koordynacji: przed spotkaniem plenarnym (1)

- Przed spotkaniem plenarnym komitet o zmniejszonym składzie musi zorganizować koordynację ze wszystkimi członkami ERZ, aby zatwierdzić porządek obrad.
  - ▶ W istocie ERZ musi « zapanować » nad porządkiem obrad, a w żadnym razie nie powinien on zostać ustalony jednostronnie przez samo kierownictwo.
- Propozycja porządku obrad musi zostać wysłana do członków ERZ, aby mogli oni uzupełnić go o dodatkowe punkty, ponad te, jakie zaproponowało kierownictwo.
  - ▶ W istocie komitet o zmniejszonym składzie musi czuwać nad zatwierdzeniem, w jak największym stopniu, porządku dnia przez członków ERZ w sposób, aby wzbudzić ich zainteresowanie i uniknąć konfliktów wynikających z nieuwzględnienia spraw i tematów, które interesują wybranych.
  - ▶ Ponieważ czas sesji jest ograniczony, należy zoptymalizować jego zarządzanie i skoncentrować się na najważniejszych dla przedstawicieli pracowników punktach.



## Momenty koordynacji: przed spotkaniem plenarnym (2)

- Dostęp do informacji jest podstawowym warunkiem dobrego działania ERZ, dlatego koniecznym jest, by jej członkowie mogli mieć dostęp do informacji i dokumentów, będących podstawą analiz podczas spotkania plenarnego, jeszcze zanim do niego dojdzie.
- Komitet o zmniejszonym składzie musi upewnić się, czy dokumenty od kierownictwa będą rzeczywiście udostępnione przed spotkaniem plenarnym oraz, że zostaną przekazane we właściwym czasie członkom ERZ.
  - ▶ Po tym, jak zostaną przetłumaczone
- Po przekazaniu informacji komitet o zmniejszonym składzie może pozostać w kontakcie z różnymi członkami ERZ, aby sprawdzić, czy mają oni pytania odnośnie informacji i dokumentów
  - ▶ W celu przygotowania kolejnych spotkań wstępnych i plenarnych



## Momenty koordynacji: podczas spotkań wstępnych (1)

- Podczas spotkania wstępnego przedstawiciel każdego państwa, należące do ERZ przedstawi raport odnośnie sytuacji przedsiębiorstwa w swoim kraju.
- Raport ten powinien zawierać:
  - ▶ Przegląd zakładów i jednostek w danym kraju
  - ▶ Dynamikę wskaźników ekonomicznych, finansowych, społecznych... w kraju
  - ▶ Tematy stanowiące przedmiot procesu informowania i konsultacji na poziomie kraju/ lokalnym i mogące mieć konsekwencje ponadnarodowe
- Raport przedstawicieli poszczególnych krajów powinien być spójny, tak by pozwolić na porównanie pewnych elementów na poziomie kraju
  - ▶ Komitet o zmniejszonym może ustalić wspólny schemat, według którego przedstawiciele opracują raport
  - ▶ ...jednak ze względu na różnice pomiędzy prawodawstwem poszczególnych krajów w zakresie informowania i konsultowania, mogą pojawić się pewne trudności i różnice



## Momenty koordynacji: podczas spotkań wstępnych (2)

- **Spotkanie wstępne ma na celu:**
  - ▶ analizę dokumentów przekazanych przez kierownictwo,
  - ▶ przygotowanie się do dyskusji z kierownictwem,
  - ▶ przegląd różnych stanowisk, które mogą się pojawić w ERZ,
  - ▶ określenie wspólnego kierunku działania, prezentowanego podczas spotkania plenarnego,
  - ▶ wypracowanie wspólnego rozwiązania...
- **Sekretarz i/ lub członkowie komitetu o zmniejszonym składzie muszą zapewnić właściwy przebieg spotkania plenarnego poprzez ustalenie:**
  - ▶ porządku wystąpień przedstawicieli pracowników
  - ▶ pytań, jakie zostaną zadane
  - ▶ informacji, o jakie należy wystąpić
  - ▶ wniosków
  - ▶ ...



## Momenty koordynacji: spotkanie wstępne i rola zewnętrznego eksperta

- **Podczas spotkania wstępnego ekspert ERZ powinien móc przedstawić opracowany raport dotyczący sytuacji ekonomicznej, finansowej, socjalnej i strategii grupy.**
- **W istocie raport ten powinien pozwolić na :**
  - ▶ umiejscowienie każdej z jednostek w grupie na podstawie jej sytuacji ekonomicznej, socjalnej i finansowej,
  - ▶ odzyskanie informacji na temat całej grupy, pochodzącej z wewnątrz i z zewnątrz,
  - ▶ nadanie grupie relatywnego wymiaru poprzez porównanie z innymi jednostkami działającymi w tym samym sektorze,
  - ▶ dostarczenie przykładu dobrych praktyk zaobserwowanych w innych jednostkach,
  - ▶ powiązanie zagadnień właściwych firmie z dużo szerszymi zagadnieniami.
- **Pomoc zewnętrznego eksperta może w skuteczny sposób poprawić koordynację wewnątrz ERZ, o ile jego interwencja:**
  - ▶ pozwoli udostępnić wszystkim członkom ERZ informacje na poziomie europejskim, ale też krajowym,
  - ▶ pozwoli na przygotowanie się do dyskusji z kierownictwem na podstawie istotnych informacji i dokumentów
  - ▶ pozwoli zapewnić parytet informacji nie tylko pomiędzy członkami ERZ i kierownictwem, ale też pomiędzy członkami ERZ.



## Momenty koordynacji: podczas spotkania plenarnego

- Podczas spotkania plenarnego dopuszczalne jest, aby przedstawiciele pracowników mogli ze sobą porozmawiać bez obecności kierownictwa.
- W tym celu w trakcie spotkania plenarnego oraz w każdym momencie, sekretarz ERZ może poprosić kierownictwo o zawieszenie sesji, aby pozwolić członkom na wymianę zdań we własnym gronie.



## Momenty koordynacji: po spotkaniu plenarnym

- Kierownictwo musi wziąć na siebie koszty sporządzenia i tłumaczenia sprawozdania ze spotkania plenarnego.
- Musi ono zostać wysłane do członków ERZ.
- Jeżeli informacje i dokumenty używane jako pomoc podczas spotkania plenarnego nie zostały uprzednio wysłane członkom ERZ, zostaną przekazane im natychmiast po spotkaniu w formie elektronicznej.
- Komitet o zmniejszonym składzie musi zapewnić, by sprawozdanie ze spotkania wstępnego było przetłumaczone i rozesłane do członków ERZ.





# Momenty koordynacji: w trakcie całego roku

- Komitet o zmniejszonym składzie, ale także indywidualnie każdy z członków ERZ musi zrobić wszystko, co konieczne, by podtrzymać kontakt z innymi członkami ERZ w trakcie całego roku.
- Każdy z członków ERZ musi informować członków komitetu o zmniejszonym składzie o wydarzeniach w skali krajowej, które mogłyby mieć związek lub przyczynę na poziomie ponadnarodowym.
- W celu zagwarantowania komunikacji i regularnej wymiany informacji pomiędzy członkami ERZ w przerwie między kolejnymi sesjami, koniecznym jest, aby ERZ dysponowała niezależnym systemem komunikacji, wyposażonym w odpowiednie środki i narzędzia :
  - ▶ dostęp do intranetu przedsiębiorstwa,
  - ▶ dostęp do internetu,
  - ▶ dostęp do ksero, skanera itp. narzędzi kopiowania dokumentacji,
  - ▶ dostęp do wideokonferencji,
  - ▶ dostęp do linii telefonicznych międzynarodowej i stałej;
  - ▶ dostęp do tłumaczeń, aby ułatwić wymianę informacji.



# Koordinacja pomiędzy ERZ a organami reprezentującymi na poziomie krajowym

## Niedoskonała koordynacja i związek pomiędzy poszczególnymi poziomami reprezentowania pracowników

- Analiza praktyk związanych z koordynacją pomiędzy członkami ERZ i reprezentantami krajowymi oraz lokalnymi wykazała:
  - ▶ Nieudolną komunikację pomiędzy pracownikami i przedstawicielami pracowników na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym wewnątrz organizacji związkowych i jeszcze w większym stopniu pomiędzy samymi organizacjami związkowymi (zwiększona nieudolność w przypadku reprezentantów niezwiązkowionych)
  - ▶ Trudności związane z organizacją i koordynacją pomiędzy przedstawicielami pracowników na poziomie krajowym,
  - ▶ Problem związany z zaangażowaniem pracowników. W istocie często obserwuje się, że ogół pracowników i ich przedstawicieli nie zawsze czuje się objęty działaniami ERZ, co wynika z kilku powodów :
    - *prace ERZ są postrzegane jako bardzo odległe od codziennych zajęć pracowników*
    - *przekazane dokumenty nie były przetłumaczone, więc pracownicy nie mogli się z nimi zapoznać.*
    - *ERZ jest postrzegana jako mało użyteczna, ze względu na brak mocy decyzyjnej lub wpływu.*

# Szczególna sytuacja przedstawicieli krajów Europy Centralnej i Wschodniej

- Najczęściej uczestnictwo przedstawicieli pracowników tych krajów w ERZ daje możliwość posunięcia się naprzód ponieważ pozwala :
  - ▶ osiągnąć wyższy stopień informacji,
  - ▶ antycypować przyszłe projekty przeniesienia produkcji i negocjować alternatywne rozwiązania,
  - ▶ rozwinąć poglądy reprezentantów krajów zachodnich, uzmysławiając im, że kraje wschodnie również mierzą się z ryzykiem delokalizacji i niepewnością zatrudnienia.
- Jednakże, problemy związane z informowaniem i konsultowaniem są w tych krajach szczególnie znane z powodu :
  - ▶ słabości organizacji związkowych,
  - ▶ sytuacji ekonomicznej i społecznej przedsiębiorstw; często niepewnej,
  - ▶ niestosowania, przez przedsiębiorstwa, spójnych kryteriów i standardów ekonomicznych i społecznych .
- Wszystkie te czynniki utrudniają reprezentantom pracowników pełne wykonywanie ich uprawnień.



## Wyzwania związane z powiązaniem poziomów europejskiego z krajowym

- Wyeliminowanie nieudolności w komunikacji i stworzenie sieci łączącej poziom europejski (ERZ) z przedstawicielami pracowników na poziomie lokalnym i krajowym.
  - ▶ chodzi o nieudolność będącą wynikiem różnych praktyk i zwyczajów, odpowiadających relacjom przemysłowym w poszczególnych krajach; różnic postrzegania pomiędzy przedstawicielami pracowników, lub też praktycznych względów, takich jak środki do dyspozycji przedstawicieli pracowników, czy język używany do komunikacji.
- Zdefiniowanie pojęcia ponadnarodowości
  - ▶ Mimo, iż pojęcie to wyjaśnia kompetencje ERZ w zakresie procesu informowania i konsultacji, jest ono często przedmiotem skomplikowanych debat, w tym w przypadku decyzji, które pozornie dotyczą jednego kraju, ale w rzeczywistości mają implikacje strategiczne i wykraczają poza poziom krajowy.
- Przewyciężenie antagonizmów narodowych i konfliktów interesów pomiędzy poziomem europejskim (ERZ), a procesami informowania i konsultowania na poziomie krajowym, lub lokalnym
  - ▶ Ewentualne rozbieżności stanowisk przedstawicieli pracowników krajowych i europejskich mogą wyłonić się przy okazji spraw mających ponadnarodowe konsekwencje (zamknięcia zakładów, przeniesienia produkcji pomiędzy dwoma zakładami...)
- Potrzeba powołania w skuteczny sposób organów reprezentujących załogę w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, celem ulepszenia procesu informowania i konsultacji



# Uczestnicy procesu koordynacji i powiązania

- ERZ
- Ogół pracowników
- Krajowe organizacje związkowe
- Europejskie federacje związkowe
- Organy reprezentujące pracowników na poziomie krajowym/ lokalnym (bez związków)
- Branżowe komitety dialogu społecznego
- Pozostałe ERZ



## Kluczowa rola ERZ jako organu ponadnarodowej koordynacji związkowej

- Uprawnienia ERZ dają jej pozycję organu wydającego ogólną opinię na temat strategicznych argumentów przedsiębiorstwa.
- Ma ona możliwość wzięcia na siebie strategicznego parytetu informacyjnego z organami decyzyjnymi firmy i w ten sposób, antycypowania podejmowanych decyzji wraz z ich uzasadnieniem.
- Połączenie z poszczególnymi poziomami przedstawicielstwa krajowego pozwala jej na zakwestionowanie słuszności przeprowadzenia restrukturyzacji w jej różnych obszarach
- Ale w tym celu, należy włączyć istniejące w każdym z krajów środki : niezależną ekspertyzę we Francji, współzarządzanie w Niemczech, Luksemburgu, Austrii, ekspertów związkowych ....
- Opracować narzędzia informacji, pozwalające na regularne sporządzanie :
  - ▶ planów średnioterminowych
  - ▶ fiszek informacyjnych o określonej tematyce dla każdego przejęcia i nabycia oraz restrukturyzacji
  - ▶ informacji nt. inwestycji grupy w środki, badania i rozwój oraz szkolenia
  - ▶ informacji socjalnych



# Koordinacja pomiędzy ERZ i organami reprezentującymi na poziomie krajowym/ lokalnym

- Członkowie ERZ reprezentują interesy ogółu pracowników kraju
  - ▶ Stąd wszyscy pracownicy z tego kraju muszą być informowani, poprzez lokalne i krajowe organy reprezentujące, o działalności ERZ
    - *W razie braku organu reprezentującego na poziomie lokalnym/ krajowym informacja musi być udostępniona wszystkim pracownikom*
- Koordinacja pomiędzy członkami ERZ i organami reprezentującymi na poziomie krajowym/ lokalnym musi odbywać się w różnych okresach :
  - ▶ Przed spotkaniami ERZ i komitetu o zmniejszonym składzie
  - ▶ Po spotkaniach ERZ i komitetu o zmniejszonym składzie
  - ▶ W trakcie całego roku
- Warunkiem sine qua efektywnej koordynacji jest, aby krajowe/ lokalne organy reprezentujące знаły nazwiska reprezentantów krajowych w ERZ, ich adresy pocztowe, telefony oraz adresy mailowe.



## Koordinacja przed spotkaniami ERZ

- Przed spotkaniami plenarnymi ERZ każdy jej członek musi mieć możliwość (i środki), aby skontaktować się z przedstawicielami pracowników na poziomie krajowym/ lokalnym, celem :
  - ▶ Zapoznania się z sytuacją poszczególnych zakładów
    - *Co ma pomóc w przygotowaniu raportu, który zostanie przedstawiony na spotkaniu przygotowawczym*
  - ▶ Zapoznania się z tematami interesującymi pracowników w kraju
  - ▶ Przekazania im propozycji porządku obrad ERZ
    - *Oraz ewentualnie dokumentów roboczych już opracowanych i otrzymanych*
- Członkowie krajowych organów reprezentujących powinni mieć możliwość zgłaszania sugestii i uwag odnośnie projektu porządku obrad ERZ oraz zawartości dokumentów roboczych.
- Ta koordynacja wiąże się z przyznaniem wszystkim członkom ERZ środków technicznych oraz rzeczowych :
  - *Możliwość podróżowania do różnych zakładów*



## Koordinacja po spotkaniach ERZ

- Każdy członek ERZ musi poinformować krajowe/ lokalne organy reprezentujące o informacjach uzyskanych podczas spotkań plenarnych ERZ, projektach prezentowanych przez dyrekcję, przyjętych decyzjach i rozwiązaniach ...
- Członkowie krajowych/ lokalnych organów reprezentujących muszą mieć dostęp do sprawozdań pisemnych (oraz ich załączników) ze spotkań plenarnych ERZ, sporządzonych w swoim ojczystym języku.
- Tryby rozpowszechniania informacji mogą być różne :
  - ▶ Specjalnie zwołane spotkania
  - ▶ Wywieszanie sprawozdań
  - ▶ Zamieszczanie ich w intranecie
  - ▶ Udział członków ERZ w spotkaniach organów krajowych/ lokalnych, celem omówienia przekazanych sprawozdań oraz przebiegu spotkania.
- Ta zasada rozpowszechniania informacji jest uznawana przez nową dyrektywę 2009/38, której artykuł 10.2 przewiduje, że «...członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogół pracowników, o treści i wynikach trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami niniejszej dyrektywy. »



## Koordinacja w trakcie całego roku

- Aby zapewnić efektywną pracę ERZ oraz zaangażowanie pracowników w jej działania, konieczne jest utrzymywanie przez cały rok kontaktu pomiędzy przedstawicielami krajowymi w ERZ, a krajowymi organami reprezentującymi.
- Przedstawiciele lokalni/krajowi powinni poinformować przedstawicieli ERZ o :
  - ▶ ważniejszych wydarzeniach, jakie miały miejsce w ich zakładach ,
  - ▶ o rozpoczęciu i przebiegu projektów europejskich na poziomie krajowym i lokalnym,
  - ▶ o każdych innych okolicznościach, mogących mieć konsekwencje w wymiarze ponadnarodowym.
- Równocześnie, przedstawiciele w ERZ powinni poinformować przedstawicieli lokalnych/ krajowych o :
  - ▶ zmianach wewnątrz przedsiębiorstwa, aby móc antycypować ich możliwe konsekwencje na poziomie lokalnym,
  - ▶ projektach europejskich, mogących mieć wpływ na poziomie krajowym/ lokalnym
- W przypadku restrukturyzacji powinny zostać uruchomione specjalne procedury koordynacji.



# Związek pomiędzy poziomem europejskim i krajowym według ram prawnych

- Zgodnie z artykułem 12 dyrektywy 2009/38:
- « Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią jest powiązane z informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowaniem się z nimi w poszanowaniu kompetencji i obszarów działania każdej z tych organizacji oraz w poszanowaniu zasad, o których mowa w art. 1 ust.3 »
- « Warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowania się z nimi ustala się w umowie, o której mowa w art. 6. Umowa ta nie narusza przepisów prawa krajowego lub praktyki, dotyczących informowania pracowników i konsultowania się z nimi »
- « W przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie państwa członkowskie zapewniają, aby informowanie i konsultowanie odbywało się zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę »
  - ▶ Co w szczególności dotyczy restrukturyzacji



# Koordinacja pomiędzy ERZ a organizacjami związkowymi

- Członkowie ERZ reprezentują wszystkich pracowników kraju, niezależnie od ich przynależności związkowej.
- Należy rozróżnić proces rozpowszechniania informacji, który dotyczy wszystkich pracowników oraz wszystkich organizacji związkowych od przynależności politycznej przedstawicieli ERZ, która związana jest z ich przynależnością związkową.



# Rola organizacji związkowych w negocjacjach dotyczących umów nt. ustanowienia ERZ

- Nowa dyrektywa 2009/38 wprowadziła zmiany, jeśli chodzi o rolę organizacji związkowych w ponadnarodowym dialogu społecznym.
- W ten sposób dyrektywa stanowi, że :
- «Należy uznać rolę, jaką mogą odegrać uznane związki zawodowe w negocjacjach lub re negocjacjach umów ustanawiających ERZ, wspomagając przedstawicieli pracowników, którzy wyrażają potrzebę takiego wsparcia»
- «Właściwe związki zawodowe i organizacje pracodawców uznane za europejskich partnerów społecznych są informowane o otwarciu negocjacji, aby umożliwić im monitorowanie ustanawiania nowych europejskich rad zakładowych i promowania dobrych praktyk»
- «Za uznane właściwe europejskie organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców uważa się te organizacje partnerów społecznych, których opinii zasięga Komisja na mocy art.. 138 Traktatu. Komisja aktualizuje i publikuje listę tych organizacji »



## Krajowe organizacje związkowe i ERZ (1)

- Wzrastająca globalizacja gospodarki i rosnąca liczba ERZ, zmuszają do zastosowania narzędzi śledzenia sytuacji, doradztwa i wspierania rad na poziomie europejskim, ale też krajowym.
  - ▶ W istocie, członkowie ERZ, zwłaszcza z krajów niedawno przyjętych do UE, często muszą mierzyć się z problemami, do których nie czują się odpowiednio przygotowani.
- O ile szkolenie wewnątrz ERZ i odwoływanie się do pomocy ekspertów z zewnątrz pozwalają temu częściowo zaradzić, te 2 narzędzia mogą okazać się niewystarczające i wówczas będzie konieczne wsparcie ze strony organizacji związkowych.





## Krajowe organizacje związkowe i ERZ (2)

- Problemy właściwe ERZ są podejmowane w różny sposób w poszczególnych organizacjach związkowych :
  - ▶ Utworzenie sieci koordynatorów, którzy działają jako istotni dla członków ERZ partnerzy do rozmów w przypadku problemów lub pytań
  - ▶ Stworzenie baz danych, mogących posłużyć wdrożeniu ustrukturyzowanych sieci wsparcia oraz wymianie informacji...
  - ▶ Utworzenie specjalnych struktur, podporządkowanych ERZ
  - ▶ Przeprowadzenie szkoleń dotyczących problematyki międzynarodowej, funkcji, kompetencji, działania itp.. ERZ
- Ponadto jednym z elementów który może zwiększyć zamieszczenie w działalności członków ERZ jest zróżnicowana pozycja polityczna poszczególnych organizacji związkowych
- Aby tego uniknąć nie naruszając przy tym niczyjej wolności, w ERZ powinny zostać wdrożone mechanizmy koordynacji międzyzwiązkowej, dotyczące działania, praw i obowiązków, koordynacji.



## Kontakty ERZ z innymi organami

- Jednym ze sposobów działania ERZ jest wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z innymi europejskimi radami zakładowymi
  - ▶ Poprzez europejskie federacje związkowe
  - ▶ Podczas wspólnych szkoleń
  - ▶ Poprzez regularnie ukazujące się ogłoszenia
- ERZ mogą również utrzymywać kontakty z branżowymi komitetami dialogu społecznego i wymieniać informacje nie będące poufnymi.



## VIII. Przegląd Dyrektywy

### Nowe oczekiwania

---

### Główne obszary, w których dyrektywa EWC i jej realizacja wymagają poprawy [1]

- Skuteczniejsze egzekwowanie przepisów dyrektywy oraz lepsze wdrażanie kluczowych przepisów poprzez bardziej konkretne i wiążące zasad.
- Zaostrzenie sankcji oraz mechanizmów egzekwowania prawa w przypadku niedostatecznej informacji i/lub konsultacji w sytuacjach restrukturyzacji lub gdy zarząd utrudnia tworzenie i satysfakcjonującego funkcjonowania ERZ. Wprowadzenie możliwości stosowania nakazów sądowych i tymczasowego zawieszenia decyzji kierownictwa.
- Usunięcie szeregu braków i luk w dyrektywie gdy negocjowanie porozumienia kończy się niepowodzeniem i wymagania dodatkowe określone w dyrektywie muszą być egzekwowane.
- Skrócenie terminu dla negocjacji w sprawie ustanowienia ERZ (obecnie trzy lata).
- Poprawa definicji pojęcia "spraw ponadnarodowych", - czy decyzja zarządu posiada ponadnarodowy charakter jest zbyt często źródłem konfliktów i uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie ERZ.

## Główne obszary, w których dyrektywa EWC i jej realizacja wymagają poprawy [2]

- Dokładne określenie, na jakich warunkach dostarczanie informacji może być ograniczona poprzez odwołanie się do zachowania poufności.
- Wprowadzenie obowiązku odbywania co najmniej dwóch posiedzeń plenarnych ERZ rocznie.
- Wprowadzenie prawa, do wsparcia ERZ przez ekspertów zewnętrznych w sytuacjach restrukturyzacji i podczas przygotowań do konsultacji.
- ERZ powinna odgrywać większą rolę na etapie przewidywanych (planowanych) zmian, zanim restrukturyzacji staje się konieczna.
- Wzmocnienie roli ERZ w procesie negocjacji dwóch głównych typów umów funkcjonujących w Unii:
  - umów zawartych w wyniku konsultacji na temat konkretnych zagadnień związanych z zarządzaniem zmianami i restrukturyzacją,
  - ponadnarodowe (europejskie) umowy ramowe obejmujące szerszy zakres stosunków pracy i spraw pracowniczych.



## Główne obszary, w których dyrektywa EWC i jej realizacja wymagają poprawy [3]

- Dyrektywa powinna zawierać przepisy dotyczące roli różnych podmiotów, w tym europejskich federacji związkowych, jak również wymagań i obowiązków dotyczących informacji wewnętrznej i wdrożenia.
- Rozszerzenie dyrektywy na większą liczbę przedsiębiorstw poprzez obniżenie progów pozwalających powołać ERZ.
- Renegocjowanie dobrowolnych porozumień zawartych na mocy starego artykułu 13.



# IX. Brexit

## Konsekwencje dla Europejskich Rad Zakładowych

---

### Artykuł 50 Traktatu o Unii Europejskiej

- Z prawnego punktu widzenia referendum z dnia 23 czerwca 2016 jest niewiążące.
- Artykuł 50 Traktatu o Unii Europejskiej ustanawia procedury państwo członkowskie do odstąpienia od UE.
- Wymaga on od państwa członkowskiego powiadomienia UE o chęci wyjścia oraz zobowiązuje UE do negocjacji umowy o wyjściu. Brytyjski głos jednak nie oznacza, formalne zgłoszenie.
- Brytyjski rząd musi zdecydować, kiedy oficjalnie powiadomi UE. Prawdopodobnie nastąpi to pod koniec 2016 roku lub na początku 2017.
- Powiadomienie UE rozpocznie formalnie proces wyjścia z Unii i da Wielkiej Brytanii dwa lata do negocjowania warunków tego wyjścia. Na końcu Parlament musi jeszcze przyjąć (uchwalić) prawa wynegocjowane z Unia w ramach wyjścia.

## Scenariusze po wycofaniu UK z UE – opcja norweska

- Norwegia w ramach referendów z 1972 oraz 1994 roku nie przystąpiła do UE.
- Jest ona jednak podobnie jak Islandia i Liechtenstein w pełni zintegrowana z regułami wspólnego rynku w wyniku umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.
- W praktyce oznacza to, że Norwegia transponuje prawie wszystkie przepisy UE do swojego prawa krajowego (będąc poza UE nie ma jednak praktycznie żadnego wpływu na ustawodawstwo).
- W związku z tym dyrektywa ma również zastosowanie do ERZ funkcjonujących w Norwegii.
- Jeśli Wielka Brytania dołączy do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, brytyjska ustawa o ERZ pozostanie na swoim miejscu.



## Scenariusze po wycofaniu UK z UE – opcja szwajcarska

- W Szwajcarii, przystąpienie do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, został odrzucony w referendum w roku 1992. Jednakże, w celu skorzystania z zalet wspólnego rynku, w latach 1999 i 2004 zawarto kompleksowe umowy dwustronne między Szwajcarią a UE. W ramach tych umów, niektóre elementy prawodawstwa UE zostały transponowane do szwajcarskiego ustawodawstwa krajowego.
- Należy jednak pamiętać iż umowy te ze względu na zróżnicowane zainteresowanie Berna i Brukseli poszczególnymi umowami, na wniosek strony unijnej powiązane zostały prawnie w jedną całość (podejście pakietowe) przy pomocy tzw. „Guillotine Klausel” (klauzula gilotynowa), która na zasadzie gilotyny powoduje unieważnienie wszystkich umów w przypadku, gdyby jedna ze stron wypowiedziała, którąkolwiek z nich.
- W Szwajcarii dyrektywa EWC nie ma zastosowania, ponieważ nie było w jej przypadku większość w Parlamencie, w czerwcu 2012 roku.
- Jeżeli UK w wyniku Brexitu zawiera umowy dwustronne, takie jak Szwajcaria, brytyjska ustawa o ERZ może zostać wypowiedziana.



# Mandaty brytyjskich członków ERZ po wyjściu z UE

- Przed 15 grudnia 1999 roku nie istniało w UK ustawodawstwo o ERZ.
- Niemniej jednak w tym czasie wiele dużych firm brytyjskich ustanowiło ERZ na mocy jurysdykcji belgijskiej, niemieckiej lub francuskiej. Również pracownicy z UK zostali również włączeni do już działających w UE ERZ.
- **W ich przypadku wyjście UK ze struktur UE nie oznacza utraty mandatu w ERZ.**
- Sytuacja jest inna w przypadku ERZ ustanowionych pod brytyjską jurysdykcją.
- **W ich przypadku nie ma żadnej pewności, co do tego, czy porozumienia w ramach ERZ ( a tym samym mandaty członków) będą nadal stosowane czy też będą musiały być renegowane.**



# **X. Funkcjonowanie ponadnarodowych układów ramowych tzw. TCA's : Czym są ponadnarodowe układy ramowe?**

---

## **Definicja TCA**

Ponadnarodowe układy ramowe (TCA), które swoim zasięgiem obejmują terytoria kilku państw, są dobrowolnie zawieranyimi porozumieniami między zarządem korporacji ponadnarodowej (MNC) z jednej strony i reprezentacją pracowników z drugiej.

Niektóre z porozumień obejmują również poddostawców korporacji.

# Korzyści płynące z TCA

TCA zapewnia pracownikom i ich przedstawicielom możliwość:

- spontanicznego i oddolnego rozwoju ponadnarodowych stosunków pracy;
- koordynacji działań związkowych na poziomie ponadnarodowym;
- ustanowienia wspólnych, minimalnych standardów traktowania dla wszystkich spółek zależnych i dostawców korporacji ponadnarodowych;
- zapobiegania i/lub zwalczania form dumpingu społecznego;
- przeprowadzania społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji.



## Dwie formy TCA

Istotny jest dwustronny charakter tych dokumentów. Odróżnia on je znacząco od jednostronnie przyjmowanych kodeksów postępowania (dobrych praktyk – tzw. CSR czyli Corporate Social Responsibility), często preferowanych przez korporacje ponadnarodowe.

TCA mogą przyjmować dwie formy i być:

- Europejskie (European Framework Agreements, EFA), gdy podpisywane są przez europejskie rady zakładowe (ERZ) i/lub europejskie branżowe federacje związków zawodowych (ETUF), i mają zasięg europejski;
- Międzynarodowe (International Framework Agreements, IFA), gdy podpisywane są przez globalne federacje związkowe (GUF) i mają zasięg globalny.





# Inna klasyfikacja TCA

TCA mogą być również klasyfikowane jako:

- proceduralne gdy TCA ustanawia ogólne zasady uzgodnionej procedury postępowania;
- merytoryczne gdy TCA określa szczegółowe zasady zarządzania poprzez konkretne i wiążące zapisy.



## Znaczenie TCA

TCA są w coraz większym stopniu uznawane za ważne i innowacyjne narzędzie stosunków pracy na poziomie ponadnarodowym.

Ta nowa praktyka społeczna podąża w ślad za rozwojem korporacji ponadnarodowych (MNC), które stają się kluczowymi graczami w gospodarce światowej.

Bierze się tu pod uwagę fakt, że liczba i oddziaływanie MNC rosną na niespotykaną skalę, co prowadzi do „luki w zarządzaniu” między gospodarką światową a regulacjami społecznymi.



## TCA w liczbach [1]

Przyjmuje się, że pierwszą ponadnarodową umową ramową był tekst zatytułowany „Common Point of View„ podpisany w 1988 roku pomiędzy International Federation of Food Industry Workers IUF a francuskim koncernem BSN (od 1994 funkcjonującym pod nazwą Group Danone).

Porozumienie to zawierało rozstrzygnięcia w czterech obszarach: szkolenia pracowników, prawa związków zawodowych do informacji gospodarczej, równouprawnienie kobiet i mężczyzn oraz zgodność zapisów z konwencjami MOP.



## TCA w liczbach [2]

Według danych z końca 2013 roku mamy 267 TCA, w miarę równo podzielonych na międzynarodowe układy ramowe (IFA - 140) i europejskie układy ramowe (EFA - 127)\*. Negocjacje dot. pierwszych TCA miały miejsce w latach osiemdziesiątych (pierwszy: Danone). Znaczną część TCA podpisano po roku 2000, a najwięcej po 2003.

Obejmują one swoim zasięgiem ponad 10 milionów pracowników na całym świecie.

Większość korporacji ponadnarodowych – sygnatariuszy porozumień, ma swoje siedziby w Europie kontynentalnej (głównie w Niemczech i we Francji). Pochodzą z najbardziej umiędzynarodowionych sektorów (przemysł chemiczny i metalowy, telekomunikacja, bankowość itd.). Niektóre międzynarodowe układy ramowe są współ-sygnowane przez europejskie rady zakładowe (ERZ). W przypadku wielu IFA europejskie rady pełnią funkcję kontrolną.

\* Wyłączamy z tego wyliczenia porozumienia ustanawiające ERZ (których jest ponad 1300).



## TCA w liczbach [3]

Większość EFA (92) została podpisana przez europejskie rady zakładowe, w tym 63 porozumienia zostały podpisane samodzielnie przez ERZ. W szczególności niemieckie korporacje ponadnarodowe wolą negocjować z ERZ.

16 europejskich układów ramowych zostało podpisanych samodzielnie przez europejskie federacje branżowe. Dotyczą one niemal wyłącznie francuskich korporacji ponadnarodowych. Liczba takich przypadków rośnie od 2006 roku.

Od 2011 roku obserwujemy stosunkowe spowolnienie dynamiki zawierania EFA, w szczególności w odniesieniu do merytorycznych układów dotyczących restrukturyzacji.



## Europejski model dialogu społecznego jako narzędzie kontroli CSR

Pierwsza generacja TCA (lata 90') dotyczyła głównie przestrzegania podstawowych praw socjalnych w dziedzinach kontrolowanych przez przedsiębiorstwa (obejmujące niekiedy działalność podwykonawców):

- ambicją sygnatariuszy tych TCA było przede wszystkim egzekwowanie przestrzegania podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w regionach „bezprawia”,
- pozwalały też sformalizować rozszerzony zasięg odpowiedzialności przedsiębiorstw ( na filie, Joint Venture, niekiedy podwykonawców, a nawet głównych dostawców),
- ze względu na ww. kryteria, TCA można zaliczyć do narzędzi CSR.

Druga generacja TCA (od 2003 r.) obejmuje porozumienia dotyczące wprost zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw, zawierające klauzule środowiskowe i dot. działalności firm. Nazywane są często „układami CSR”



# TCA jako narzędzie operacjonalizacji europejskiej koncepcji CSR

Ponad 90% z ok. setki TCA podpisano w przedsiębiorstwach mających swoją międzynarodową siedzibę w Europie.

Układy te są w pewnym sensie narzędziem upowszechniania europejskiego modelu społecznego.

Ten kierunek negocjacji TCA był początkowo preferowany przez międzynarodowe organizacje związków zawodowych, co miało sprzyjać bardziej socjalnemu procesowi globalizacji gospodarki.

Był to świadomy wybór, pozwalający na rezygnację ze schematu jednostronnych zobowiązań dyrekcji, popularnych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, takich jak kodeksy postępowania czy zobowiązania do stosowania zasad etyki.



# TCA jako narzędzie legitymizacji organizacji związkowych

TCA są narzędziem pozwalającym na włączenia w obszar umów dot. CSR organizacji związkowych. Przyczyniają się tym samym do legitymizacji międzynarodowych organizacji związków zawodowych.

Pojawiła się ostatnio kwestia dot. trzeciej generacji TCA, które miałyby mieć charakter wielostronny (« multi-stakeholders », między firmą, organizacjami związków zawodowych i NGO's), przy czym międzynarodowe federacje związkowe podchodzą do tego typu układów z dużą ostrożnością gdyż TCA powinny przynosić korzyści pracownikom a nie służyć jako zewnętrzny PR.

TCA zawierane na poziomie unijnym (europejskie układy ramowe) mogą stanowić ważny instrument wyrównywania standardów pracy pracowników tej samej korporacji w różnych krajach UE.



## Stanowisko ETUC [1]

TCA pozytywnie oddziałują na dialog społeczny:

- mogą one wspierać harmonizację warunków pracy w firmach ponadnarodowych w różnych krajach;
- mogą one dostarczyć „innovacyjne” rozwiązania dla przewidywania zmian,
- w transgranicznych procesach restrukturyzacyjnych, są one instrumentem do budowania większej solidarności transgranicznej;
- mogą one wspierać i umacniać dialog społeczny w krajach, gdzie stosunki przemysłowe są słabo rozwinięte.



## Stanowisko ETUC [2]

ETUC jest przekonany, że

- Europejskie Federacje Branżowe powinny prowadzić negocjacje i być aktorem uprawniony do podpisania TCA (EFA), w ścisłej współpracy z odpowiednimi krajowymi związkami zawodowymi poprzez mandat jaki posiadają oraz odpowiednie procedury negocjacji (patrz slajd 29),
- ERZ i inne podmioty (np.. MRZ - międzyregionalne rady związkowe) są w stanie wykryć potrzebę/możliwość ponadnarodowego porozumienia, rozpoczęcia procesu i/lub utorować drogę do negocjacji, pomóc w zapewnieniu przejrzystości i rozpowszechnianiu informacji dotyczących umowy wśród pracowników. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że ERZ nie mają mandatu negocjacyjnego.
- Procedury te nie zostały przyjęte przez wszystkie Federacje Branżowe. ETUC będzie współpracować z Federacjami w celu zachęcania do przyjmowania i rozpowszechniania odpowiednich procedur negocjacji z firmami ponadnarodowymi w celu zapewnienia spójnych zasad.



## Stanowisko ETUC [3]

- Z uwagi na autonomię partnerów społecznych w ustanawianiu reguł/zasad negocjacji, należy mieć świadomość, że niektóre aspekty związane z prawem negocjacji transnarodowych mogą wymagać wsparcia w zakresie fakultatywnych ram prawnych.
- Opcjonalne ramy prawne powinny określać, jak powinny być rozstrzygane konflikty i spory w ramach TCA, a także powinny wskazywać sposoby rozwiązywania sporów dotyczących interpretacji samych opcjonalnych ram prawnych.
- Opcjonalne ramy prawne mają również pomóc Komisji Europejskiej i partnerom społecznym stworzyć aktualną bazę danych dzięki lepszej definicji umów zgodnie z ich zakresem, formą, zobowiązaniami w nich zawartymi, procedurami, a także pomóc utworzyć europejskie reguły postępowania w zakresie rejestracji porozumień.



## Stanowisko IndustriAll

W ramach TCA potrzeba:

- jasnej hierarchii umów i norm,
- jasnych procedur wdrażania oraz przełożeń umów na poziomie europejskim do krajowych systemów i tradycji,
- przejrzystej formy (zakres, data, sygnatariusze, itp.) umów,
- jasnego statusu jeśli chodzi o sygnatariuszy (firma i ETUF lub ich należycie upoważnieni przedstawiciele) – jedynymi partnerami w ramach negocjowania TCA są związki zawodowe. Tylko one mogą zapewnić wyraźny mandat w całej Europie do negocjacji z udziałem wszystkich stron,
- szczebel krajowy powinien być reprezentowany przez głównych uczestników na poziomie europejskim,
- w ramach ewentualnych sporów należy odwołać się do procedur mediacyjnych na poziomie europejskim a w najgorszym razie rozstrzygać te kwestię w ramach struktur Europejskiego Trybunału Pracy



# Stanowisko BusinessEurope

- Nie ma potrzeby rozwijania polityki UE w sprawie ponadnarodowa umów ramowych TCA. Wg. BusinessEurope ewentualna inicjatywa Komisji będzie nieproporcjonalna w stosunku do skali problemu.
- Ponieważ TCA wprowadzana na poziomie przedsiębiorstw różnią się znacznie od siebie, ponieważ muszą być dostosowane do konkretnych potrzeb i muszą respektować różne krajowe systemy stosunków pracy, w którym działa firma. W związku z powyższym lepiej rozwijać rozwiązania szyte na miarę niż wypracowywać europejskie standardy.



# **XI. Funkcjonowanie ponadnarodowych układów ramowych tzw. TCA's :**

## **Kluczowe zagadnienia w ramach TCA**

---

### **Wyzwania i przeszkody utrudniające zawieranie TCA**

- brak zasad proceduralnych (co prowadzi do komplikacji i opóźnień w negocjacjach merytorycznych);
- brak jasnego określenia możliwości i/ lub legitymacji sygnatariuszy;
- brak konsekwencji we wdrażaniu TCA w poszczególnych krajach i spółkach zależnych, wynikający z braku przepisów lub praktyk dotyczących efektów i realizacji takich porozumień;
- ryzyko związane z niepewnością co do skutków prawnych TCA oraz zastosowania przepisów prawa prywatnego międzynarodowego w przypadku konieczności rozwiązywania sporów;
- niechęć kierownictwa i „przedstawicieli” pracowników na niższych szczeblach wobec odgórnego narzucania środków uzgodnionych na wyższym poziomie.



## Niejasny status prawny TCA

Negocjacje ponadnarodowe rozwinęły się bez konkretnych ram prawnych. TCA są oparte na dobrowolnych i autonomicznych negocjacjach partnerów społecznych. Są one wewnętrznie inicjowane i samodzielnie wdrażane.

Głównym problemem wynikającym z dobrowolnej i niewiążącej natury TCA jest jak osiągnąć ich skuteczność i jednolitą implementację we wszystkich powiązanych zakładach, rozmieszczonych w różnych krajach.

Dokumenty te wykazują tendencje do odzwierciedlania modelu i praktyki kraju, w którym ma siedzibę zarząd centralny korporacji (tzw. efekt „kraju pochodzenia”).

Przy braku norm określających status prawny tych dokumentów i hierarchiczną koordynację między różnymi aktorami i poziomami, najczęstszym wynikiem jest konieczność ich wdrażania przez podmioty lokalne, ewentualnie poprzez porozumienia lokalne lub krajowe.



## Legitymizacja stron negocjacji

Przejrzysty mandat to kwestia demokracji i skuteczności.

Legitymizacja wymaga stworzenia mechanizmów informacji, konsultacji i uprawnień umożliwiających przedstawicielom pracowników prowadzenie negocjacji i zawieranie umów w taki sposób, aby były one wiążące dla pracowników w ramach przedsiębiorstwa ponadnarodowego.

Strony negocjacji prowadzonych na poziomie krajowym powinny uczestniczyć już we wczesnych etapach negocjacji i zawierania TCA.

Jeżeli umowa ma wywołać określone skutki prawne, niezbędne jest wyraźnie określone upoważnienie do działania uczestników i sygnatariuszy w imieniu zainteresowanych pracowników i przedsiębiorstw.



## Strony TCA [1]

Po stronie przedsiębiorstwa, udział w negocjacjach biorą:

- grupa: główna dyrekcja, dyrekcje działów HR, zakupów, działu prawnego, dyrekcje filii, etc.;
- filie: dyrekcja filii i dyrekcja ds. HR;

Po stronie związków zawodowych, w negocjacjach uczestniczą przedstawiciele następujących organizacji i instancji:

- międzynarodowe federacje związków zawodowych;
- krajowe organizacje związków zawodowych;
- federacje europejskie;
- europejska rada zakładowa;
- globalna rada grupy;



## Strony TCA [2] - europejskie federacje związków zawodowych

- EAEA, European Arts and Entertainment Alliance [Europejskie Zrzeszenie Sztuki i Rozrywki]: <http://www.iaea-globalunion.org/eaee>
- EUROCCOP, European Confederation of Police [Europejska Konfederacja Pracowników Policji]: <http://www.euroccop.org>
- EFBWW/FETBB, European Federation of Building and Woodworkers [Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego]: <http://www.efbww.org>
- EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions [Europejska Federacja Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki]: <http://www.fffat.eu/public/>
- EFJ/FEJ, European Federation of Journalists [Europejska Federacja Dziennikarzy]: <http://www.ifj.org/en>
- IndustriAll, European Federation for Industry and Manufacturing Workers [Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Ciężkiego i Wytwórczego]: <http://www.industrialall-europe.eu/>
- EPSU, European Federation of Public Service Unions [Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych]: <http://www.epsu.org/>
- ETF, European Transport Workers' Federation [Europejska Federacja Pracowników Transportu]: <http://www.itfglobal.org/ETF/>
- ETUCE/CSEE, European Trade Union Committee for Education [Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty]: [http://etuce.homestead.com/ETUCE\\_en.html](http://etuce.homestead.com/ETUCE_en.html)
- UNI-EUROPA, European Trade Union Federation for Services and Communication [Europejska Federacja Związków Zawodowych Usług i Łączności]: [http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/reg\\_europaEn](http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/reg_europaEn)



## Przejrzystość TCA

Zainteresowane strony będące sygnatariuszami TCA powinny zapewnić przejrzystości ich treści, celów i skutków (w szczególności wskazania podmiotów, które poniosą bezpośrednie konsekwencje wdrożenia porozumienia).

Kiedy te normy zostaną spełnione, następnym istotnym krokiem jest skuteczne upowszechnianie TCA.

Informacje powinny dotrzeć na każdy poziom przedsiębiorstwa ponadnarodowego.



## Wdrażanie i zwiększanie pewności prawnej skutków TCA

Wszystkie TCA należą do rozwiązań dobrowolnych. Nie dają natychmiastowego i bezpośredniego skutku prawnego we wszystkich zakładach pracy które obejmują.

Nie ma żadnego obowiązku wdrażania na poziomie lokalnym, z wyjątkiem wewnętrznej koordynacji pomiędzy różnymi szczeblami zarządzania z jednej strony a przedstawicielami pracowników z drugiej. Stanowi to główny problem i słaby punkt całej architektury ponadnarodowych rokowań zbiorowych.

TCA mają charakter porozumień ramowych, wymagających wdrażania poprzez lokalne porozumienia, jeśli mają być wiążące.

Ponadto wartość TCA nie zawsze jest oczywista i natychmiast zauważalna, tak jak dzieje się w odniesieniu do działań ERZ. Warunkiem wstępnym sukcesu jest dobre, pełne i terminowe zaangażowanie wszystkich potencjalnych podmiotów.



## **XII. Oczekiwania wobec TCA: Praca w grupach**

---

### **Oczekiwania co do TCA**

- Uczestnicy szkolenia na podstawie swoich doświadczeń mają za zadanie przedstawić swoje oczekiwania co do treści ponadnarodowych układów ramowych (TCAs).
- Praca w grupach nad projektem umowy.
- Dyskusja nad zaprezentowanymi projektami.

## **XIII. Negocjacje TCA:**

# **Wytyczne do procesu negocjacji europejskich układów tzw. EFA**

---

## **Rozpoczęcie prac nad TCA w przedsiębiorstwie**

Warto skorzystać z wiedzy osób, które w takim procesie już uczestniczyły (dyrektora, przedstawiciela ERZ, przedstawiciela federacji związków zawodowych), które mogą podzielić się doświadczeniami co do:

- określenia treści TCA,
- ustalenia zasad i składu zespołów nadzorujących proces negocjacji,
- szczegółów pomocnych przy negocjowaniu TCA.

## Wytyczne: klauzula wejścia

Partnerzy społeczni muszą jasno wyrazić swoją chęć skorzystania z fakultatywnych ram prawnych w przypadku ustanowienia takowych na mocy prawa UE.

Klauzula otwierająca TCA musi zatem odnosić się do tej decyzji, jak również do zagwarantowanego sygnatariuszom dostępu do procesu mediacji.



## Wytyczne: negocjacje i sygnatariusze TCA

TCA powinny być negocjowane i podpisywane przez reprezentatywne europejskie federacje branżowe.

ERZ i przedstawiciele krajowych związków zawodowych powinni być w pełni zaangażowani w negocjacje.

Wiodąca rola europejskich federacji jest umotywowana tym, że mogą one otrzymać demokratyczny mandat do negocjacji w imieniu krajowych związków i jedynie one reprezentują uznawane związki zawodowe.

Sugeruje się, aby po stronie pracodawców, TCA mógł podpisywać w imieniu wszystkich spółek zależnych prawnie umocowany przedstawiciel centrali korporacji ponadnarodowej.



## Wytyczne: przedstawienie mandatu negocjacyjnego

Przedstawienie mandatu strony pracowniczej jest podstawowym elementem zapewniającym uznanie zbiorowego charakteru porozumienia jak również zapewnienia, że reprezentowane są wszystkie zbiorowe interesy.

Jednak zasady ustalania mandatu – głosowanie większościowe, reprezentacja ponadsektorowa, jednorodność zasad we wszystkich sektorach, prawo weta – powinny być pozostawione wyłącznie wewnętrznym regulacjom związkowym.



## Wytyczne: zakres stosowania TCA i zmiany w strukturze korporacji

TCA powinien jasno określać zakres jego stosowania i ustalać, czy układ dotyczy dostawców.

Zaleca się, aby TCA zawierał załącznik z listą spółek zależnych i krajów objętych TCA.

TCA powinien również określić procedurę mającą zastosowanie w przypadku, gdy spółka zależna opuszcza korporację ponadnarodową, lub gdy nowa staje się jej częścią.



## Wytyczne: klauzula nie regresji (o zachowaniu poziomu ochrony )

TCA nie może narzucać negatywnych zmian w standardach i warunkach pracy uzgodnionych na poziomie krajowym, sektorowym czy danej filii.

Krajowi uczestnicy negocjacji mają jednak pełne prawo by, w razie potrzeby, przystąpić do negocjowania ustępstw lub do innego rodzaju rokowań dotyczących środków tymczasowych, służących na przykład zwalczaniu skutków kryzysu gospodarczego lub finansowego.



## Wytyczne: rozstrzyganie wewnętrznych sporów

TCA powinien określić wspólną odpowiedzialność stron-sygnatariuszy za jego implementację.

Powinien również wskazać wewnętrzne mechanizmy składania skarg przez pracowników objętych zakresem działania dokumentu.

W przypadku niemożności dojścia do porozumienia, strony mogą zdecydować o odwołaniu się do zewnętrznej procedury mediacyjnej.





## Wytyczne: data i miejsce podpisania

W TCA powinno się wyraźnie zaznaczyć datę i miejsce podpisania.



## Wytyczne: data wygaśnięcia i przepisy dotyczące wznowienia

TCA powinien określać czy został zawarty na czas określony, czy na nieokreślony.

Wskazane jest włączenie do dokumentu klauzuli nieregresji.

W pierwszym przypadku, należy jednoznacznie wskazać datę wygaśnięcia oraz wszelkie istotne zasady mogące doprowadzić strony-sygnatariuszy do zawarcia nowego TCA.

W drugim przypadku, w TCA należy zdefiniować zasady wypowiedzenia porozumienia



## Wytyczne: powiadomienie

Wszystkie zmiany wprowadzane w późniejszym czasie, w szczególności w odniesieniu do przedstawienia mandatu (upoważnień) obu stron, renegotjowania TCA po upływie daty ważności i potencjalnego rozszerzenia zakresu TCA powinny być zgłaszane Komisji Europejskiej lub organom krajowym – na przykład wcześniej wspomnianym „strukturom mediacyjnym” – które zostaną powołane do życia specjalnie w tym celu i będą odpowiedzialne za monitorowanie przebiegu europejskich negocjacji ponadnarodowych.

Tekst porozumienia powinien określać obowiązki stron-sygnatariuszy w zakresie takiego powiadamiania.



## Znaczenie wytycznych

Zgodnie z powyższymi wytycznymi procedury negocjacyjne oraz treść porozumienia powinny zapewniać:

- wstępną procedurę informacji i konsultacji;
- mandat udzielony przez najbardziej reprezentatywne związki zawodowe dotyczący: tematów, punktów widzenia, polityk, szczegółów prowadzenia negocjacji;
- procedurę zatwierdzenia projektu porozumienia, w której musi być wymóg większości przynajmniej dwóch trzecich głosów w każdym z zainteresowanych krajów;
- podpisanie układu przez reprezentatywne europejskie federacje branżowe w imieniu zaangażowanych krajowych związków zawodowych;
- zobowiązanie w imieniu zaangażowanych związków krajowych do wdrażania podpisanego układu ramowego;
- zaangażowanie europejskiej rady zakładowej na każdym etapie.



## Warunki sukcesu w negocjowaniu TCA [1]

- silnie rozwinięte stosunki pracy na poziomie kraju pochodzenia korporacji, z wysokim poziomem uzwiązkowienia i utrwalonymi mechanizmami reprezentacji pracowników;
- osobiste relacje oparte na zaufaniu (z pracownikami, wewnątrz ERZ i z zarządem);
- funkcjonująca i ambitna ERZ złożona głównie z członków związku;
- efektywnie funkcjonujące prezydium ERZ;
- inicjatywa lidera ERZ zmierzająca w kierunku europeizacji stosunków pracy;
- koordynacja między ERZ i związkami zawodowymi (na szczeblu krajowym i europejskim);



## Warunki sukcesu w negocjowaniu TCA [2]

- wsparcie ze strony europejskich lub międzynarodowych federacji branżowych i pewien stopień koordynacji między związkami z różnych krajów, w których korporacja ma swoje filie;
- demokratyczny mandat i uczestnictwo wszystkich zaangażowanych podmiotów;
- solidne ramy instytucjonalne (normy, praktyki, przynależność związkowa) możliwe do wdrożenia w różnych warunkach stosunków przemysłowych;
- styl zarządzania i gotowość do wyjścia poza wąskie (kosztowe) ramy pojmowania konkurencyjności.



## **XIV. Rozstrzyganie sporów :**

# **Zasady rozstrzygania sporów dotyczących praw w ramach TCA**

---

### **Odpowiedzialność stron**

- Obecnie tylko nieliczne TCA zawierają postanowienia dotyczące rozstrzygania sporów, a tam, gdzie istnieją, przepisy są zazwyczaj dość niejasne i nie definiują procedur w sposób klarowny.
- Jedyna niebudząca wątpliwości zasada przyjęta w TCA to ta, że obowiązek rozstrzygania ewentualnych sporów wynikających z realizacji lub interpretacji umowy spoczywa na stronach-sygnatariuszach TCA.
- TCA powinien określić wspólną odpowiedzialność stron sygnatariuszy w zakresie realizacji jego treści oraz wskazać wewnętrzne procedury składania skarg przez pracowników objętych treścią TCA.

## Dwa rodzaje sporów

- Można wyróżnić dwa rodzaje sporów w stosunkach pracy:
  - spory dotyczące praw - odnoszą się do wykonania lub interpretacji praw określonych w obowiązującym dokumencie (porozumieniu),
  - spory dotyczące interesów - dotyczą zdefiniowania praw i obowiązków lub modyfikacji tych, które już obowiązują.
- W przypadku przepisów związanych z realizacją lub interpretacją TCA mówimy o sporach dotyczących praw.
- Spory dotyczące interesów powstają zazwyczaj w kontekście negocjacji zbiorowych, w sytuacji gdy układ zbiorowy nie istnieje lub jest renegowany.



## Mechanizmy rozstrzygania sporów - arbitraż

Arbitraż - zastępuje decyzje sądowe. Osobę trzecią prosi się o podjęcie decyzji, która staje się wiążąca dla obu stron sporu.

Zgodnie z treścią Zielonej Księgi w sprawie alternatywnych metod rozstrzygania sporów w prawie cywilnym i handlowym, arbitrażowi bliżej jest do procedury quasi-sądowej niż do alternatywnych metod rozwiązywania sporów.

Strony-sygnatariusze TCA są niechętni stosowaniu arbitrażu w odniesieniu do rozwiązywania konfliktów, gdyż wyraźnie osłabia on ich autonomię.



## Mechanizmy rozstrzygania sporów - koncyliacja

Koncyliacja - to najbardziej nieformalna z trzech metod rozstrzygania sporów. Osoba trzecia nie proponuje rozwiązania, ale pomaga stronom sporu dojść do porozumienia.

W teorii, koncyliacja może być stosowana zarówno w sporach dotyczących praw, jak i tych dotyczących interesów. W praktyce jednak stosuje się ją praktycznie wyłącznie do rozwiązywania tych drugich.

W związku z tym nie wydaje się, by postępowanie koncyliacyjne było właściwym sposobem rozstrzygania sporów dotyczących praw związanych z TCA.



## Mechanizmy rozstrzygania sporów - mediacja

Mediacja - jest najczęściej stosowaną formą alternatywnego rozstrzygania sporów. Strona trzecia przedstawia pewne zalecenie stronom sporu, a one same decydują o jego realizacji.

Ten sposób działania chroni autonomię partnerów społecznych i jest powszechnie stosowany w celu rozstrzygania sporów dotyczących praw.

Pośród trzech różnych form alternatywnego rozstrzygania sporów, mediację należy zatem uznać za najodpowiedniejszy mechanizm dla stron-sygnatariuszy TCA.



# Zasady rozstrzygania sporów

W oparciu o treść Zielonej Księgi, 21 maja 2008 r. przyjęto dyrektywę w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych. Chociaż dyrektywa ta nie obejmuje stosunków pracy, niektóre z zasad w niej zawartych mogą stać się podstawą dla opracowania ram alternatywnego mechanizmu rozstrzygania sporów w odniesieniu do TCA:

- proces mediacji powinien być dobrowolny,
- tylko strony-sygnatariusze TCA mogą korzystać z procesu mediacji,
- strony-sygnatariusze TCA powinny mieć pełną swobodę wyboru mediatorów,
- proces mediacji powinien mieć zastosowanie jedynie do sporów związanych z TCA, a nie zastępować mediacje między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym.



# XV. Wdrażanie TCA: Podstawowe założenia

---

## Wdrażanie TCA

Wdrażanie TCA nie jest łatwym zadaniem, ponieważ przepisy prawa pracy i tradycja dialogu społecznego w poszczególnych państwach członkowskich UE różnią się między sobą.

Ważne jest zatem, aby:

- treść TCA zawierała jasne procedury (ewentualnie wytyczne) odnośnie monitorowania przestrzegania zapisanych w nich praw,
- treść TCA określała ogólne (proste) zasady, które łatwiej będzie przenosić za pośrednictwem konkretnych projektów na poziom lokalny niż w przypadku szczegółowych (skomplikowanych) procedur,
- treść TCA wykazywał pewną elastyczność, pozwalającą na dostosowania się do nowych warunków ekonomicznych,
- przedstawiciele centralnego kierownictwa i pracowników podkreślali strategiczne znaczenie TCA,
- zachęcali i wspierali kierownictwo spółek zależnych w jego wdrażaniu,
- angażować w ten proces ERZ.



## **XVI. Zaangażowanie ERZ w TCA: Rola ERZ w odniesieniu do TCA**

---

### **Zadania ERZ w odniesieniu do TCA**

- stworzenie warunków sprzyjających efektywnym negocjacjom poprzez:
  - ▶ dostarczenie odpowiedniej informacji stronie pracowniczej (Federacjom Związkowym),
  - ▶ bycie łącznikiem między stroną pracowniczą (Federacją Związkową) a zarządem centralnym
- czynny udział przedstawicieli ERZ w procesie negocjacji (art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 Europejskiej Karty Społecznej),
- monitorowanie procesu wdrażania umowy na poszczególnych szczeblach,
- ocena (bieżąca i/lub okresowa) realizacji postanowień umowy,
- zgłaszanie propozycji ewentualnych zmian (wynikających z dokonanych ocen) w zapisach umowy.

# ERZ ... raczej nie podpisuje umowy!

Uwaga:

- TCA co do zasady powinny być negocjowane i zawierane wyłącznie przez właściwe europejskie federacje branżowe. W praktyce jednak zdarza się, że po stronie pracowniczej sygnatariuszem wyłącznie ERZ. Należy jednak tego unikać, gdyż ERZ nie jest ciałem związkowym.
- Uprzywilejowany status europejskich federacji branżowych jest uzasadniony tym, iż mogą one otrzymać mandat demokratyczny od krajowych związków zawodowych, i tylko one reprezentują krajowe związki zawodowe.
- Stanowisko ETUC mówi, iż ERZ może podpisać TCA pod warunkiem że wyrażą na to zgodę pozostali sygnatariusze.



## 70% TCA zawartych z udziałem ERZ dotyczy sektora finansowego

| Firma          | Raj Siedziby | Tytuł układu  | Rok zawarcia |
|----------------|--------------|---|--------------|
| SCOR SE        | Francja      | European Charter on professional equality between women and men - Joint declaration of the European Works Council (EWC) and the Central | 2015         |
| Santander      | Hiszpania    | Management of Santander Group regarding the labour relations framework for the provision of financial services -                        | 2014         |
| Santander      | Hiszpania    | Declaration on Social Rights and Labour Relations in Santander Group -  | 2014         |
| Allianz        | Germany      | Agreement on guidelines concerning Lifelong Learning -  | 2012         |
| Groupama       | Francja      | Joint declaration relative to quality of life at work -   | 2012         |
| BNP Paribas    | Francja      | European social charter employment management -   | 2012         |
| AXA Assistance | Francja      | European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -  | 2012         |
| AXA Group      | Francja      | European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -  | 2011         |
| Unicredit      | Włochy       | Joint Declaration on 'Equal Opportunities and Non-Discrimination' -   | 2009         |
| Unicredit      | Włochy       | Joint Declaration on Learning, Training and Professional Development -  | 2008         |
| Santander      | Hiszpania    | Joint Declaration -   | 2008         |
| Unicredit      | Włochy       | Establishment of Joint Commissions -  | 2008         |
| Dexia          | Belgia       | Evolution of the principles of social management of the Dexia Group: sale -   | 2007         |
| Generali       | Włochy       | European Social Charter of the Generali Group -   | 2006         |
| Deutsche Bank  | Niemcy       | Common Standpoint of the Deutsche Bank Group and the EWC -  | 2004         |
| Dexia          | Belgia       | Principles of Social Management at the Dexia Group -  | 2002         |



## ERZ może być głównym aktorem układu (przykład BNP Paribas)

Przykład układu zawartego przez Dyрекcję PNB Paribas z Europejską Federacją Instytucji Finansowych oraz z UNI Europa (federacja związków zawodowych sektora usług), a także z ERZ PNB Paribas.

| ACCORD<br>CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE<br>GESTION DE L'EMPLOI  |  | - Les membres du Comité de Groupe Européen BNP Paribas                                     |  |
|--|--|--|--|
| Entre :  |  | Madame Ana ANDRADE<br>Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas                  |  |
| Le Groupe BNP PARIBAS, dont le siège est à PARIS 9 <sup>ème</sup> , 16, Boulevard des Itali<br>Frédéric LAVENIR, Responsable des Ressources Humaines Groupe,                                 |  | Monsieur Luc BROOS<br>Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas          |  |
| Et :   |  | Monsieur Gabriel DI LETIZIA<br>Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas |  |
| - Les fédérations européennes :  |  | Monsieur Wilfried COOLS<br>Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas       |  |
| Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et Institutions Finai<br>représentée par<br>Monsieur Jean-Marc GUEGUEN<br>Union Network International – Europa Finances (UNI I |  | Monsieur Marco CALERI<br>Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas         |  |
| représentée par<br>Monsieur Sébastien BUSIRIS  |  |  |  |



## Rola ERZ i europejskiej federacji związków zawodowych (przykład Axa)

Układ był przedmiotem oryginalnego procesu negocjacyjnego. Liczni przedstawiciele instancji reprezentujących pracowników byli włączeni w proces tworzenia programu negocjacji, każdy we właściwym mu zakresie:

- ERZ Grupy Axa jest instancją informowania i konsultacji zgodnie z dyrektywą 2009/38/CE w zakresie m.in. problemów grupy o charakterze międzynarodowym. Rada jest prawdziwym partnerem dyrekcji grupy, swoistym forum dialogu o charakterze antycypacyjnym, pozwalającym podjąć proces informacji poprzedzający wdrażanie planowanych zmian mających wpływ na podmioty grupy w kilku krajach, przestrzegając jednocześnie uprawnień krajowych instancji reprezentujących pracowników.
- UNI Europa Finance, tj. federacja europejskich związków zawodowych sektora ubezpieczeń i banków, również będąca stroną w negocjacjach dot. układu, uczestniczyła w nich jako instancja reprezentująca pracowników na poziomie europejskim. Świadoma wyzwań przed jakimi stoi grupa Axa, federacja została upoważniona przez sygnatariuszy porozumienia dot. Europejskiej Rady Grupy Axa, do podpisania niniejszego układu. UNI uczestniczy w zebraniach Europejskiej Rady, w której dysponuje jednym miejscem, bez prawa głosu.



## Centralna rola ERZ (przykład Schneider) [1]

### 3.1.1. Informowanie Europejskiej Rady Zakładowej Schneider Electric.

Europejska Rada Zakładowa jest informowana corocznie nt. strategii grupy, jej ewentualnego wpływu na potrzeby w zakresie kompetencji i tendencje w zatrudnieniu w Grupie Schneider Electric.

Na informację tę składają się dane nt. przewidywanych zmian, w tym:

- zmiany rynkowe mogące mieć wpływ na działalność grupy,
- główne projekty dot. rozwoju i adaptacji,
- zmiany technologiczne,
- zmiany organizacyjne,
- zmiany zasięgu (uwzględniające, jeśli to możliwe, podwykonawców),
- tendencje w zatrudnieniu, w zawodach i kompetencjach w grupie.



## Centralna rola ERZ (przykład Schneider) [2]

### 4.1. Europejska Rada Zakładowa Schneider Electric: uprzywilejowane miejsce dialogu antycypacyjnego.

- ▶ strony uznają, że ERZ Schneider Electric, ze względu na swoją strategiczną i europejską pozycję, jest uprzywilejowanym miejscem budowania społecznego dialogu wyprzedzającego zmiany, pozwalającego podjąć proces informacji i konsultacji przed wdrożeniem działań ponadnarodowych, pozwalając na konstruktywną współpracę i ograniczając ewentualny negatywny wpływ zmian.



# Centralna rola ERZ (przykład Schneider) [3]

## 5.4. Nadzorowanie układu.

- powstanie komisja nadzorująca układ, w skład której wejdą delegacja FEM oraz członkowie Komitetu sterującego ERZ. Komisja zbierać się będzie raz do roku, przy okazji posiedzenia Komitetu sterującego ERZ, by podsumować działania związane z wdrażaniem układu w poszczególnych jednostkach grupy,
- uzgodniono, że przy okazji tego podsumowania, sporządzana będzie lista działań które zostały podjęte w każdej z dziedzin niniejszego układu. Lista ta będzie materiałem do dyskusji oraz da podstawę do opracowania bazy „dobrych praktyk”, która miałyby być dostępna wszystkim zakładom i jednostkom należącym do grupy,
- w oparciu o wnioski z dyskusji będą mogły być sformułowane zalecenia w celu skuteczniejszego wdrażania zapisów układu.



# Rola ERZ w nadzorowaniu układów (przykład BNP Paribas)

## 3.2. Nadzór nad realizacją układu.

- podsumowanie realizacji niniejszego układu będzie miało miejsce corocznie w ramach posiedzeń Komitetu Sterującego Europejskiej Rady grupy. Przedmiotem podsumowań będzie:
  - ▶ funkcjonowanie form/miejsc dyskusji nt. zatrudnienia między dyrekcją i pracownikami w krajach pozbawionych instancji reprezentujących pracowników.
- realizowanie ocen zawodowych pracowników w krajach członkowskich,
- prowadzenie rozmów nt. rozwoju zawodowego pracowników w krajach członkowskich,
- realizowanie postanowień niniejszego układu, pkt 2, dot. przedsiębiorstw objętych układem, które wymagały reorganizacji mającej znaczny wpływ na zatrudnienie w ostatnich 12 miesiącach.



## **XVII. Zaangażowanie ERZ w TCA: TCA a procesy restrukturyzacji**

---

### **Przewidywanie zmian [1]**

Doświadczenia ERZ, w tym zarówno dobre jak i złe praktyki, wskazują, że nieobiektywne lub niepełne procedury informacyjne i konsultacyjne stanowią zagrożenie dla zdolności pracowników do zrozumienia zmian w ich pełnym wymiarze, a także do skutecznego zaangażowania się w proces konsultacji i antycypacji zmian.

Poprawa skuteczności partycypacji pracowników, informacji i konsultacji jest zatem kluczowym elementem zapewnienia potencjału innowacyjności, którego szczególna wartość dodana wynika z faktu, że jest on produktem partycypacyjnego procesu podejmowania decyzji.

Potencjał zaangażowania pracowników osiąga swój najwyższy pułap wtedy, gdy dochodzi do wypracowania trwałych i zdecydowanych rozwiązań konfliktów.

Taki potencjał wyraża się przede wszystkim w realizacji rokowań zbiorowych.

## Przewidywanie zmian [2]

W związku z tym umocnienie powiązania między zaangażowaniem pracowników i rokowaniami na poziomie przedsiębiorstwa transnarodowego oraz opracowanie odpowiednich europejskich ram prawnych dla procesu informacji, konsultacji i reprezentacji w zarządach na szczeblu europejskim, a także rzetelne i skuteczne ponadnarodowe porozumienia ramowe (TCA) powinny być postrzegane jako ważny środek służący wypracowaniu dopasowanych rozwiązań w odpowiedzi na wyzwania związane z zarządzaniem zmianami, szczególnie w ujęciu antycypacyjnym.

Takie ramy prawne muszą obejmować zobowiązanie kierownictw przedsiębiorstw wielonarodowych do uruchomienia procedur konsultacyjnych w celu osiągnięcia porozumienia ze związkami zawodowymi na odpowiednim szczeblu (europejskim i krajowym/lokalnym) przed wdrożeniem jakichkolwiek działań restrukturyzacyjnych.



## 64 TCA dotyczą również restrukturyzacji [1]

| Company            | Headquarter<br>Country | Title  | Year |
|--------------------|------------------------|--|------|
| Total              | France                 | Corporate social responsibility Total global agreement -   | 2015 |
| Bayer              | Germany                | Joint declaration by Bayer AG's Board of Management and the Bayer European Forum -   | 2014 |
| GDF Suez           | France                 | GDF SUEZ European agreement on improving quality of life at work -   | 2014 |
| Michelin           | France                 | European framework agreement on social responsibility and sustainable development -  | 2014 |
| Pernod Ricard      | France                 | Pernod Ricard European agreement on CSR -  | 2014 |
| Air France-KLM     | France                 | Framework agreement regarding the Outstations in Europe -  | 2013 |
| Air France-KLM     | France                 | Framework agreement regarding the Air France KLM and Martinair Cargo organisation in Europe -  | 2013 |
| Renault            | France                 | Renault Group Works' Council and IndustriALL Global Union -  | 2013 |
| Solvay             | Belgium                | Global Corporate Social Responsibility Agreement between Solvay and IndustriALL Global Union -   | 2013 |
| Alstom             | France                 | European agreement on social commitments during the transition period of the Joint-venture between Alstom and Shanghai Electric on Boilers -   | 2012 |
| AXA Assistance     | France                 | European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -   | 2012 |
| BNP Paribas        | France                 | European social charter employment management -  | 2012 |
| Eurosport          | France                 | Global agreement on fundamental social rights -  | 2012 |
| Lukoil             | Russia                 | Agreement between International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions, Russian Oil and Gas Workers Union And Open Joint Stock Company "Oil Company LUKOIL" -                                | 2012 |
| Air France-KLM     | France                 | Framework agreement regarding the Outstations in Europe -  | 2011 |
| Alstom             | France                 | Agreement on the anticipation of change or developments in Alstom -  | 2011 |
| AXA Group          | France                 | European agreement on anticipating changes within Axa Assistance -   | 2011 |
| Air France-KLM     | France                 | Framework agreement on airports' sales agencies (ATOs) in Europe -   | 2010 |
| Alstom             | France                 | European Agreement on Social Commitments in the framework of the take-over of Areva T&D -  | 2010 |
| DBApparel          | France                 | Anticipation Task Force -  | 2010 |
| Pfleiderer         | Germany                | International Framework Agreement between Pfleiderer AG (hereinafter "Pfleiderer"), and IG Metall Germany, Building and Wood Workers International (BWI) and the European Works Council of Pfleiderer AG -             | 2010 |
| PSA Peugeot        | France                 | International Framework Agreement on PSA Peugeot Citroën's Social Responsibility -   | 2010 |
| Recticel           | Belgium                | Code of conduct use of temporary workers -   | 2010 |
| RWE                | Germany                | Agreement on the application of minimum standards for restructuring in the RWE Group between the European works council and RWE AG while acting on behalf of the companies represented in the European Works council - | 2010 |
| Schneider Electric | France                 | European Agreement on Social Commitments in the framework of the take-over of Areva T&D -  | 2010 |
| ABB                | Switzerland            | European Appendix to ABB Social Policy -   | 2009 |
| ArcelorMittal      | Luxembourg             | Managing and Anticipating Change at ArcelorMittal -  | 2009 |
| Econocom           | Belgium                | European framework agreement - Metropolis project -  | 2009 |
| EDF                | France                 | Agreement on EDF Group Corporate Social Responsibility -   | 2009 |
| BP                 | Germany                | Agreement on "Business Service Centre (BSC)" Consultation -  | 2008 |
| Danske Bank        | Denmark                | Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group -   | 2008 |



## 64 TCA dotyczą również restrukturyzacji [2]

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| GDF<br>Pinault Printemps<br>Redoute<br>Rhodia<br>Suez<br>Vallourec  | France<br>France<br>France<br>France<br>France  | European agreement on the corporate social responsibility of the Gaz de France group -<br>Charter on Senior Employment -<br>Global Corporate Social Responsibility Agreement between Rhodia and ICEM -<br>Agreement on social guarantees for Suez Group employees -<br>Principles of Responsibility applicable within the Vallourec Group -<br>Framework Regulation with the European Works Council (EWC) on the Realignment of the Sales Organization in the European Union -   | 2008<br>2008<br>2008<br>2008<br>2008                                 |
| DaimlerChrysler<br>Dexia  | Germany<br>Belgium  | Evolution of the principles of social management of the Dexia Group: sale -<br>European Framework Agreement regarding Project One Europe to be Concluded Between Kraft Foods Europe Management and the Employee Representatives -  | 2007<br>2007   |
| Kraft Foods<br>Suez<br>Generali<br>Axa<br>Danone<br>EADS  | USA<br>France<br>Italy<br>France<br>France<br>Netherlands   | Group Social Dynamics - Agreement on Employment and Expertise plan (GPEC) -<br>European Social Charter of the Generali Group -<br>Document relating to the dialogue between labour and management at the AXA Group in Europe. -<br>Convention applicable in the event of changes in business activities affecting employment or working conditions<br>International Framework Agreement -<br>Framework agreement on the principles of GeoPost international management & Development Holding Gmb regarding social policy and employment in its sector -  | 2007<br>2007<br>2006<br>2005<br>2005<br>2005                         |
| GeoPost<br>Deutsche Bank<br>General Motors<br>Renault<br>Total<br>Nordea<br>Dexia<br>Diageo<br>Fonterra<br>France Telecom | Germany<br>Germany<br>USA<br>France<br>France<br>Sweden<br>Belgium<br>United Kingdom<br>New Zealand<br>France | Common Standpoint of the Deutsche Bank Group and the EWC -<br>Restructuring Framework -<br>European automobile manufacturers' association (ACEA) -<br>European agreement – social platform -<br>Negotiation Committee Agreement -<br>Principles of Social Management at the Dexia Group -<br>Appendix to the EWC on best practice guidelines on redeployment, redundancy and outplacement -<br>Agreement between Fonterra, the IUF and the New Zealand Dairy Workers Union -<br>Worldwide agreement on fundamental labour rights -<br>Agreement on Freedom of Association, Minimum Labour Standards and Employment in Latin American Banana Operations - | 2005<br>2004<br>2004<br>2004<br>2003<br>2002<br>2002<br>2002<br>2002 |
| Chiquita<br>General Motors  | USA<br>USA  | Framework "regarding "Project Olympia" initiatives" -<br>European framework, dated 5 March 2001 at 20.30 ("The following framework agreement is in relation to GM's current restructuring initiatives.") -   | 2001<br>2001   |
| General Motors<br>Nordea<br>Unilever<br>Ford  | USA<br>Sweden<br>United Kingdom<br>USA  | Business area consultative committee for country representatives -<br>Responsible Restructuring -<br>Agreement governing the separation of the Ford Visteon organisation -<br>Framework Within the alliance agreed between General Motors and FIAT, the European Employee Forum of General Motors sets forward a framework for the implementation at national levels (...) -   | 2001<br>2001<br>2001<br>2000   |
| General Motors<br>Suez-Lyonnaise des Eaux<br>Danone   | USA<br>France<br>France   | International Social Charter -<br>Social standards applicable in restructuring of biscuits division in Europe -  | 2000<br>1998<br>1988   |



## Układ może określać minimalne wymogi co do zasad postępowania w przypadku restrukturyzacji (przykład Schneider)

Każdy nowy program przedsiębiorstwa będzie prezentowany w pierwszej kolejności ERZ, a następnie będzie przedmiotem informowania krajowych instancji reprezentujących pracowników.

Strony ustalają, że niniejszy układ określa wspólne, minimalne zasady, które mogą stanowić ramy odniesienia dla wszystkich europejskich jednostek grupy w zakresie wdrażania zmian i ich ewentualnego wpływu na sytuację pracowników Schneider Electric.

Intencją Grupy jest wyprzedzanie zmian w celu planowania ścieżek rozwoju zawodowego pracowników. Grupa pragnie jednocześnie przypomnieć, że dialog społeczny dobrej jakości jest obecnie czynnikiem determinującym dla rozwoju Schneider Electric.

Niniejszy układ ma na celu poprawę zdolności przewidywania zmian poprzez, z jednej strony, rozwijanie w praktyce aktywnego dialogu społecznego nt. niezbędnych zmian organizacyjnych, a z drugiej poprzez wprowadzanie narzędzi dostosowawczych, jak np. plany rozwoju kompetencji, indywidualne rozmowy z pracownikami nt. ich ścieżek rozwoju, czy też wszelkie inne praktyki służące wyprzedzaniu zmian i dostosowaniu do nich kompetencji na poziomie lokalnym, w tym poprzez wdrażanie odpowiednich działań szkoleniowych.





# Objęcie dobrymi praktykami całej grupy (przykład Schneider)

## 1. Zakres stosowania.

### ■ 1.1. Zasięg geograficzny

Niniejszy układ stosuje się do wszystkich niezależnych pod względem prawnym podmiotów Schneider Electric w Europie (zasięg ERZ zgodny z definicją ujętą w artykule 1 porozumienia dot. ERZ Schneider Electric z dnia 21.01.1998, zmienionego aneksem z dnia 20.01.2005).

### ■ 1.2. Stosowanie układu a inne uregulowania

Stosowanie niniejszego układu nie może zastąpić przestrzegania uregulowań wynikających z prawa krajowego i/lub z układów zbiorowych i/lub układów zakładowych, jeżeli są one korzystniejsze.

## 2. Zarządzanie zmianą z wyprzedzeniem w odniesieniu do zawodów i kompetencji.

## 3. Rozwijanie dialogu społecznego w celu rozwijania zasady zarządzania zmianą z wyprzedzeniem.



# Zarządzanie z wyprzedzeniem zatrudnieniem i kompetencjami przedmiotem liczących układów (przykład. Dexia)

## Kompetencje

- Polityka podnoszenia i odnawiania kompetencji w przedsiębiorstwie powinna być podporządkowana w większym stopniu planom ekonomicznym firmy, w taki sposób by nie była jedynie konsekwencją tych planów. Zadaniem grupy/firmy powinno być projektowanie z wyprzedzeniem nowych planów zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami, w oparciu o kluczowe kompetencje grupy/firmy, z myślą o przyszłych potrzebach oraz w oparciu o scenariusze rozwoju sytuacji grupy/firmy (scenariusze prospekcyjne), możliwie często aktualizowane.
- By odpowiedzieć na oczekiwania każdej ze stron, na poziomie grupy i w każdej jednostce do niej należącej, prowadzony będzie stały nadzór nad zmianami technologicznymi przewidywanymi w grupie i wynikającymi z nich hipotezami odnośnie zmian na rynku pracy.



# Prawo ERZ do ingerencji (przykład Grupy Dexia)

... w przypadku restrukturyzacji:

- przewodniczący będzie gwarantem, wobec Europejskiej Rady Grupy, właściwą realizację działań wspierających. Działania te będą regularnie podsumowywane przez Komitet Sterujący ERZ,
- Komitet Sterujący ERZ będzie mógł skierować swoich przedstawicieli do zakładu, w którym negocjacje utknęłyby w martwym punkcie, gdzie zewnętrzny arbitraż mógłby okazać się niezbędny.



## Informacja, konsultacja i antycypacja – 3 podstawowe zasady układów TCA (przykład Axa)

Europejski układ dot. antycypowania zmian.

Zasada 1.

Axa zobowiązuje się do tego, by w chwili podejmowania działań związanych z reorganizacją, mającą wpływ na zatrudnienie, przekazać wszelkie istotne informacje, zgodnie z obowiązującymi wymogami, oraz, by konsultować zmiany z pracownikami i ich przedstawicielami.

Zasada 2.

W procesie informacji i konsultacji, dane i informacje przekazywane przez Axę zawierać będą, w razie potrzeby, informacje nt. rozwiązań alternatywnych co do planowanych zmian.

### ACCORD EUROPEEN SUR L'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS

#### *Principe 1*

*AXA s'engage, au moment d'aborder des réorganisations ayant des conséquences sur l'emploi, à fournir des informations pertinentes et, selon les cultures et obligations locales, à consulter les salariés et leurs représentants.*

#### *Principe 2*

*Dans le cadre de ce processus d'information et de consultation, les données et information fournies par AXA incluront le cas échéant des informations sur de possibles solution alternatives.*



# Zarządzanie zmianą i kwestiami socjalnymi z wyprzedzeniem (przykład BNP Paribas)

„Kwestia zatrudnienia i zarządzania zmianą, w sposób uwzględniający zagadnienia socjalne, została wybrana jako priorytetowa w celu określenia pierwszego tematu negocjacji na poziomie europejskim z udziałem dwóch federacji europejskich: FECEC (Federacja Kadr Banków i instytucji finansowych) i UNI.

Niniejszy układ, powstały w ramach tych negocjacji, określa wspólne zasady i sposób podejścia dla firm należących do grupy BNP Paribas w Europie, odnośnie:

- działań i narzędzi, które pozwolą wyprzedzać zmiany, przygotowując na nie pracowników i proponując dostosowane do ich potrzeb rozwiązania,
- wsparcia socjalnego programów transformacji realizowanych w poszczególnych jednostkach, jeżeli zmiany te wpływają na zatrudnienie.

Niniejszy układ obowiązuje w obszarze geograficznym zgodnym z zasięgiem działania Rady Europejskiej grupy, w tym w oddziałach i filiach kontrolowanych przez BNP Paribas.”

Le sujet de l'emploi et de la gestion sociale du changement a été prioritairement choisi pour constituer le premier sujet de négociation au niveau Européen en association avec les deux fédérations Européennes : FECEC et UNI.

Issu de cette négociation, le présent accord définit des règles et des approches communes au niveau des entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe sur :

- la démarche et des outils qui permettront d'anticiper les changements, en préparant les salariés aux évolutions à venir et en permettant d'envisager des solutions à leur situation spécifique ;
- l'accompagnement social des programmes de transformation applicables aux entités dès lors que ceux-ci ont des conséquences sur l'emploi.

Le présent accord s'applique, dans le périmètre géographique du Comité de Groupe Européen, aux succursales et entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par BNP Paribas.



## Uzupełnienie układu o konkretny punkt (przykład BNP Paribas)

### 1.1. Dialog społeczny

#### 1.1.1 Na poziomie Europejskiej Rady Zakładowej Grupy.

Układ dotyczący utworzenia Europejskiej Rady, podpisany w czerwcu 2010 r., przewiduje wprost, że kwestie strategii i zarządzania prognostycznego zatrudnieniem będą ujmowane regularnie w porządku zebrań plenarnych:

Pierwsze zebranie plenarne w danym roku, mające miejsce w pierwszym semestrze, obejmować będzie m.in. prezentację, autorstwa Dyrekcji Generalnej, wyników i strategii Grupy. W prezentacji tej będzie omawiany również wpływ ew. zmian w strukturze grupy, cesji lub nabyć.

Drugie zebranie plenarne w danym roku będzie miało miejsce w drugim semestrze i będzie poświęcone w szczególności zawodom/specjalnościom związanym z działalnością firmy i/oraz krajom/jednostkom europejskim objętym zasięgiem działania Rady Europejskiej.

Na mocy niniejszego układu, jego sygnatariusze podejmują następujące decyzje:

- omawiania na pierwszym plenarnym posiedzeniu rady w danym roku zmian w zatrudnieniu i czynników je uzasadniających, które mogłyby dotyczyć pracowników w jednym z krajów członkowskich, albo ogólnie, albo jeśli chodzi o podział zatrudnienia między firmami należącymi do grupy, albo w odniesieniu do zawodów/specjalności współpracowników/podmiotów z tymi firmami współpracującymi;
- wzbogacania europejskiego bilansu społecznego danymi pozwalającymi ocenić działania w zakresie szkoleń i mobilności zawodowej.



# Zadbać o odgórną harmonizację (przykład BNP Paribas)

## 1.1.1. Poziom lokalny

Każda dyrekcja lokalna jest zachęcana do tego, by, wychodząc ponad wymogi prawne lub regulaminowe, regularnie informować przedstawicieli pracowników w ramach odpowiednich instancji lub lokalnych miejsc wymiany/dyskusji, lub w przypadku ich braku, informować personel nt.:

- strategii grupy, jej wpływu na strategię na poziomie kraju lub zakładu,
- dostosowań/adaptacji wymaganych przez otoczenie rynkowe,
- ewentualnych, przewidywanych konsekwencji w zakresie zatrudnienia.

Przy tej okazji wskazane jest, by Dyrekcja przekazywała informacje nt. działań, które zamierza wdrożyć by zarządzać zmianą zarówno z punktu widzenia organizacyjnego jak i zasobów ludzkich.

Ponadto, sygnatariusze pragną by osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi na poziomie lokalnym regularnie wymieniały się informacjami z przedstawicielami pracowników w ramach działających instancji nt. planów szkoleń i ich realizacji.



# Zasada równego traktowania (przykład Schneider)

## 4.2. Stosowanie postanowień niniejszego układu na poziomie krajowym

Mając na uwadze nadzór nad ewentualnymi konsekwencjami socjalnymi na poziomie lokalnym w przypadku braku rozwiązań krajowych co najmniej równoważnych, partnerzy społeczni lub upoważnione strony będą analizować następujące kwestie:

- poszukiwanie nowych dziedzin działalności wewnątrz grupy, równoległe z analizą rozwiązań zewnętrznych, o ile będzie to możliwe z punktu widzenia sytuacji danego zakładu,
- możliwości wewnętrznego przekwalifikowania pracowników w ramach Schneider Electric na poziomie lokalnym,
- podejmowanie działań ułatwiających przekwalifikowanie wewnętrzne,
- wspieranie przekwalifikowania odpowiednimi szkoleniami,
- ewentualne odprawy/odszkodowania ponad ustawowe lub przewidziane układami zbiorowymi minimum,
- analiza możliwości reaktywowania lokalnego rynku pracy/ regionu przemysłowego, jeżeli przewidywane działania mogą mieć wpływ na lokalny rynek pracy lub region przemysłowy.

Wszystkie dyskutowane kwestie będą miały na celu zapewnienie sprawiedliwego traktowania pracowników zatrudnionych w różnych krajach.



# Przykład układu ad-hoc zawieranego w trakcie restrukturyzacji (były Chrysler)

## Framework Regulation with the European Works Council (EWC) on the Realignment of the Sales Organization in the European Union

### 6. Exclusion of Lay-Offs for Operating Reasons

For employees who move to the NSC in the context of the transfer of operation, lay-offs for operating reasons for reason of the transfer of operation are excluded.

In the case of a personnel overhang in the NSCs, the Framework Agreement Regarding Measures to Adjust Staff Levels in the DaimlerChrysler Group in the European Union applies for the period a NSC belongs to the Daimler-Chrysler Group.

If human resources measures are necessary within two years after the transfer of ownership, these shall be implemented as far as possible on the basis of socially compatible measures.

If operations are abandoned in an NSC within a period of three years, the MPC will examine taking on the respective employees who moved to the NSC in the context of the transfer of operations, consulting in this case with the national employee representations and, if necessary, with the EWC.



## **XVIII. Analiza istniejących TCA: Omówienie wybranych przykładów**

---

### **Analiza porozumień TCA**

- Uczestnicy szkolenia po przeczytaniu dostarczonych im TCA mają za zadanie wskazać:
  - mocne strony: wszystko to co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanych TCA,
  - słabe strony: wszystko to co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanych TCA,
- Dyskusja na temat przeczytanych TCA oraz wymiana doświadczeń poszczególnych uczestników szkolenia w zakresie tworzenia oraz funkcjonowania ponadnarodowych układów ramowych.
- Na koniec uczestnicy szkolenia mają za zadanie skonfrontować opracowane przez siebie wcześniej projekty TCA z zaprezentowanymi przykładami ponadnarodowych układów ramowych.
- Niezbędne dokumenty: TCA Schneider Electric.

# **XIX. Podsumowanie szkolenia: Wskazanie głównych kierunków działań na rzecz upowszechnienia TCA**

---

## **Dyskusja i zakończenie szkolenia**

- Uczestnicy szkolenia dokonują podsumowania wskazując działania jakie należałoby podjąć w celu upowszechnienia TCA.
- Zakończenie szkolenia i pożegnanie uczestników.





# **XX. Załączniki:**

## **Przykłady Ponadnarodowych Układów Ramowych**



## POROZUMIENIE EUROPEJSKIE

ZAWARTE POMIĘDZY NASTĘPUJĄCYMI STRONAMI:

Zarząd Alstom,

reprezentowany przez: Patricka Dubert  
Dyrektora Zasobów Ludzkich

Zarząd Schneider Electric,

reprezentowany przez: Karen Ferguson  
Wiceprezes Zasobów Ludzkich

z jednej strony, oraz

Europejską Federacją Pracowników Sektora Metalowego

reprezentowaną przez: Barta Samyn  
Zastępcę Sekretarza Generalnego

z drugiej strony

Strony zawarły ze sobą porozumienie o następującej treści:

### Preambuła

Firmy Alstom i Schneider Electric zostały wybrane w procesie poszukiwania nabywców działalności « T and D » w grupie kapitałowej Areva, przy czym działalność przesyłowa zostanie zintegrowana w firmie Alstom, zaś działalność dystrybucyjna zostanie zintegrowana w firmie Schneider Electric.

W związku z powyższym Alstom i Schneider wydały oświadczenie, że powyższe nabycie stanowi element ich strategii rozwoju. Nabycie nie zachwieje w żaden sposób stabilnością finansową obu grup kapitałowych i nie będzie miało negatywnego wpływu na ich zdolność do rozwoju. W związku z powyższym, obie grupy kapitałowe zamierzają w dalszym ciągu prowadzić agresywną politykę inwestycyjną oraz badań i rozwoju.

Prezesi grup kapitałowych Alstom i Schneider, obecni podczas spotkania Europejskiej Rady Zakładowej grupy kapitałowej Areva w dniu 17 grudnia 2009 r przyjęli konkretne zobowiązania społeczne dotyczące ewolucji zatrudnienia w działalności T i D, po ich przejęciu i zintegrowaniu z poszczególnymi grupami. Zobowiązania te odzwierciedlają ich pozytywne średnio- i długookresowe uznanie rynków przesyłu i dystrybucji energii elektrycznej, a także połączenia aktywów AREVA T&D z grupami kapitałowymi Alstom i Schneider, dla realizacji ich dążenia do rozwoju na tych rynkach.

Celem niniejszej umowy jest sporządzenie wykazu rzeczonych zobowiązań, zapewnienie dodatkowych danych szczegółowych oraz określenie zakresu, czasu obowiązywania oraz procedur monitorujących.

### Artykuł 1: Stanowiska poszczególnych pracowników

Wszyscy pracownicy zatrudnieni w Areva T i D w dniu nabycia tych działalności przez konsorcjum Alstom-Schneider Electric będą zajmować równoznaczne stanowisko w tym samym pionie zatrudnienia, co oznacza, że będą pracować bądź w tej samej lokalizacji, lub w miejscu oddalonym o nie więcej niż jedną godzinę jazdy lub o mniej więcej 10 kilometrów od poprzedniej lokalizacji. Jeśli będzie to niezbędne, odległość ta zostanie oceniona we współpracy z lokalnymi przedstawicielami pracowników w danym zakładzie. Celem niniejszego zapisu jest uniknięcie znaczącego wydłużenia ogólnego czasu dojazdów do pracy pracowników w porównaniu ze stanem obecnym.

Na nowym stanowisku pracownicy zachowają wymogi kwalifikacji zawodowych, wynagrodzenie oraz staż pracy.

### Artykuł 2: Zobowiązania społeczne

Z wyjątkiem planów przedstawionych pracownikom Areva T&D przed datą przeniesienia własności majątku, potwierdzone zostają niniejszym następujące zobowiązania:

- z wyłączeniem przypadku przeniesienia zakładu opisanego powyżej w artykule 1, żaden zakład należący wcześniej do Areva T i D nie zostanie zamknięty w Europie do dnia 24 marca 2013 r.
- żaden plan zbiorowych odejść z pracy – z wyjątkiem odejść dobrowolnych – nie będzie

wdrażany w Europie do dnia 24 marca 2013 r., o ile uwarunkowania gospodarcze nie ulegną znaczącemu pogorszeniu, tak jak zostało to określone w protokole ze spotkania Europejskiej Rady Zakładowej Areva z dnia 17 grudnia 2009.

Zastosowanie znajdują dwa poniższe zobowiązania:

- wobec Alstom, w zakresie nowego sektora przesyłu, który zintegruje działalność Areva T&D przejęte przez Alstom
- wobec Schneider Electric, w całym zakresie jego jednostki biznesowej BU Energy, która zintegruje działalność Areva T&D przejętą przez Schneider Electric.

Zmiany organizacyjne lub zdolności produkcyjnych, jakie mogą okazać się niezbędne w celu spełnienia potrzeb rynku, podlegają obowiązkowi ich zgłoszenia do konsultacji sygnatariuszom niniejszego porozumienia i przedstawicielom pracobiorców w danej grupie pracowniczej, przed ich wdrożeniem.

W przypadku Schneider Electric, stosowane będzie postępowanie zgodnie z zapisami dotyczącym przygotowań do zmian zawartymi w europejskim porozumieniu.

W każdym razie, niniejsze formalne zobowiązanie wobec pracowników T&D nie może być krzywdzące dla innych pracowników Alstom lub Schneider Electric (niezatrudnionych wcześniej w AREVA T&D).

### Artykuł 3: Geograficzny zasięg stosowania niniejszego porozumienia

Obecne porozumienie zawarte między Europejską Federacją Pracowników Sektora Metalowego, Alstom i Schneider odnosi się do:

- firmy Alstom w zakresie jej Europejskiego Forum Pracy
- firmy Schneider Electric w zakresie jej Komitetu Europejskiego,

oraz w następujących krajach europejskich, jeśli nie są one ujęte w zakresie Europejskich Komitetów firm Alstom i Schneider Electric:

- Państwa członkowskie Unii Europejskiej
- Szwajcaria
- Turcja
- Norwegia

### Artykuł 4: Integracja i szkolenia

Alstom i Schneider Electric zobowiązują się do stosowania szczególnych działań wobec pracowników Areva T&D, w celu ułatwienia ich szybkiej integracji.

W szczególności polityka szkoleń wdrażana wobec tych dwóch grup w celach integracyjnych wspierać będzie rozwój strategiczny tych działań. Zostanie ona zaprojektowana na rzecz rozwoju pracowników i zintegrowanych działań w ich nowy zakresie pracy. Plan szkoleniowy dla pracowników



przychodzących z T&D i związane z nim cele strategiczne integrujące priorytety, zasoby i procedura wdrażania zostaną przedstawione po raz pierwszy Europejskiej Radzie Zakładowej obu grup kapitałowych w ciągu 6 miesięcy od zakończenia transakcji. Wdrożenie realizowane w kolejnych krajach zostanie przeprowadzone zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i porozumieniami.

#### Artykuł 5: Dialog społeczny, Europejska Rada Zakładowa

Alstom i Schneider Electric zobowiązują się do utrzymania na wysokim poziomie dialogu społecznego ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracobiorców w każdym kraju europejskim, zgodnie z zawartymi układami zbiorowymi pracy i obowiązującymi przepisami prawa krajowego.

Obie grupy kapitałowe zobowiązują się ułatwić szybką integrację działalności przejętej z Areva T&D w ramach społecznych instytucji obu grup.

Strony uzgadniają, że będą szybko zajmowały się, podczas zebrań swoich Europejskich Rad Zakładowych, problemami związanymi z procedurą integrowania działalności przesyłu w firmie Alstom i dystrybucji w firmie Schneider Electric, w ramach swoich odnośnych europejskich instancji, w celu sfinalizowania integracji do końca 2010 r.

#### Artykuł 6: Układy zbiorowe pracy dla grup kapitałowych

Alstom i Schneider Electric zobowiązują się do dokonania oceny układów grupowych pracy Areva funkcjonujących na poziomie grupy, w ciągu jednego roku od integracji pracowników Areva T&D.

Ocena ta będzie przedmiotem dyskusji z przedstawicielami związków zawodowych z każdej z obu grup, w celu uwzględnienia tych tematów w negocjacjach społecznych, zgodnie z zasadami obowiązującymi na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym.

Porozumienie Europejskie Areva w sprawie równych szans będzie przedmiotem obrad Europejskiej Rady Zakładowej Alstom i Schneider niezwłocznie po poszerzeniu tych organów o działalność przejętą z Areva T&D.

#### Artykuł 7: Monitoring

Sygnatariusze uzgadniają, że będą spotykać się raz w roku w celu zapewnienia przestrzegania niniejszego porozumienia na poziomie europejskim.

Uzgadniają ponadto, że procedura wdrażania niniejszego porozumienia będzie przedmiotem szczególnego monitoringu ze strony Alstom i Schneider Electric, w ramach zebrań ich Europejskich Rad Zakładowych, oraz w poszczególnych krajach, w ramach ich odnośnych instancji dialogu społecznego.

#### Artykuł 8: Klauzula wykluczająca możliwość regresu i substytucji

Niniejsze porozumienie nie może być stosowane w miejsce bardziej korzystnych przepisów prawa

krajowego i/lub konwencji uzgodnionych na poziomie przedsiębiorstwa, czy na poziomie lokalnym, krajowym lub regionalnym.

Wersja niniejszego porozumienia w języku francuskim służy jako oficjalne odniesienie.

5 lipca 2010 r.

Podpisy

W imieniu Alstom

W imieniu Schneider Electric

W imieniu Europejskiej Federacji Pracowników Sektora Metalowego



## Europejska umowa dotycząca przewidywania i wczesnego reagowania na zmiany

Strony,

Spółka Schneider Electric s.a., 43-45 boulevard Franklin Roosevelt – 92504 RUEIL-MALMAISON , FRANCJA

reprezentowana przez Pana Jeana-François PILLIARDA, Directeur Général Ressources Stratégiques et Organisation

oraz,

Europejska Federacja Metalowców (La Fédération Européenne de la Métallurgie – FEM), International Trade Union House (ITUH), Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10), 1210 BRUSSELS, BELGIUM

reprezentowana przez Bart SAMYN, Deputy General Secretary

Ustaliły, co następuje:

## Wstęp

Spółka Schneider Electric jest międzynarodową grupą cieszącą się silną pozycją w Europie. Zdaniem firmy Schneider Electric konieczne jest dysponowanie dynamiką gospodarczą i społeczną, która umożliwi jej stawienie czoła stałym przeobrażeniom zachodzącym w jej otoczeniu.

Firma Schneider Electric opracowała i wdrożyła we wszystkich swoich placówkach dokument odniesienia pt. „Nasze zasady odpowiedzialności” oraz stosuje się do założeń światowego paktu Organizacji Narodów Zjednoczonych, Global Compact w roku 2003.

W celu stworzenia warunków do dalszego rozwoju oraz podjęcia wyzwań gospodarczych i społecznych jak i tych związanych z trwałym rozwojem, firma Schneider Electric wprowadziła we wszystkich swoich placówkach program New<sup>2</sup>, którego realizacja przewidziana jest na okres 2005-2008, a po którym, w kolejnych latach, wdrożone zostaną inne programy firmy.

Każdy nowy program firmy, w chwili jego rozpoczęcia, jest przedstawiany przede wszystkim Europejskiej Radzie Zakładowej, a następnie stanowi przedmiot powiadomień kierowanych do organów przedstawicielskich na szczeblu krajowym.

Strony uzgadniają, iż niniejsza umowa ustanawia wspólne podstawy, które będą mogły stanowić punkt odniesienia dla wszystkich placówek europejskich w kwestii przeprowadzania zmian strukturalnych oraz ich ewentualnego wpływu na sytuację pracowników firmy Schneider Electric.

Wolą Grupy jest przewidywanie tych zmian, w celu rozwoju ścieżek kariery swoich pracowników. Przypominają one, iż w chwili obecnej, jakościowy dialog społeczny jest czynnikiem determinującym postępek firmy Schneider Electric.

Celem niniejszej umowy jest polepszenie procesu przewidywania i wczesnego reagowania na zmiany poprzez promocję, z jednej strony, aktywnego prowadzenia dialogu społecznego na temat koniecznych zmian organizacyjnych, a z drugiej, narzędzi ułatwiających przystosowanie, takich jak Plany kompetencyjne, Rozmowy kompetencyjne lub wszelkie inne działania wdrażane lokalnie, a mające na celu wczesne reagowanie i przystosowanie kompetencji, jak również rozwój odpowiedniej polityki kształcenia.

Strony stawiają sobie za cel:

- Utrwalenie poziomu konkurencyjności zainteresowanych spółek, oraz stworzenie warunków do trwałego rozwoju obecnej działalności produkcyjnej.
- Utrzymanie i polepszenie atrakcyjności pracowników firmy na rynku pracy.
- Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników, konieczny w celu adaptacji do nowych wyzwań gospodarczych i strategicznych.

Zadaniem umowy jest zagwarantowanie wszystkim zainteresowanym pracownikom sprawiedliwego traktowania, w celu zwiększenia bezpieczeństwa ścieżek kariery.



Strony pragną podkreślić wyjątkowość kroku podjętego na szczeblu europejskim, a polegającego na ścisłej współpracy z Europejską Radą Zakładową w szczególności za pośrednictwem jej Biura.



## SPIS TREŚCI

|  |          |
|--|----------|
| Wstęp .....  | strona 2 |
| Spis treści .....  | strona 2 |
| 1. Zakres .....  | strona 2 |
| 1.1. Zakres geograficzny   |          |
| 1.2. Zakres materialny   |          |
| 2. Przewidywanie i planowanie w zakresie zatrudnienia i kompetencji .....  |          |
| 2.1. Główne kierunki   |          |
| Rozwój aktywnej polityki przewidywania/kształcenia   |          |
| 2.2. Inicjatywa wdrożenia aktywnej polityki kształcenia  |          |
| 2.3. Ochrona danych osobowych  |          |
| 3. Dialog społeczny wczesnego reagowania umożliwiający przewidywanie i planowanie zmian .....                        |          |
| 3.1. Informowanie o strategii grupy  |          |
| 3.1.1 Informowanie Europejskiej Rady Zakładowej firmy Schneider Electric   |          |
| 3.1.2. Informowanie lokalnych pracowniczych organów przedstawicielskich  |          |
| 3.2. Konsultacje dotyczące warunków wdrożenia strategii grupy  |          |
| 3.2.1. Konsultacja z Europejską Radą Zakładową   |          |
| 3.2.2. Konsultacja z lokalnymi pracowniczymi organami przedstawicielskimi  |          |
| 3.3. Informowanie a poufność   |          |
| 4. Zmiany w placówkach grupy, mające wpływ na kwestię zatrudnienia   |          |
| 4.1. Europejska Rada Zakładowa, uprzywilejowanym miejscem dialogu społecznego dotyczącego przewidywania i planowania |          |
| 4.2. Zastosowanie zasad niniejszej umowy na szczeblu krajowym  |          |
| 5. Wprowadzenie umowy w życie  |          |
| 5.1. Zasady dotyczące zastosowania umowy   |          |
| 5.2. Komunikacja i uwrażliwianie   |          |
| 5.3. Interpretacja i kwestie sporne  |          |
| 5.4. Kontrola przestrzegania umowy   |          |
| 6. Okres ważności umowy i wydarzenia, które mogą prowadzić do zmiany lub unieważnienia umowy                         |          |
| 6.1. Okres ważności umowy  |          |
| 6.2. Zmiany  |          |
| 6.3. Wypowiedzenie   |          |
| 7. Złożenie i podanie do wiadomości  |          |

ANEKS: Glosariusz



## 1. Zakres

### 1.1. Zakres geograficzny

Niniejsza umowa obowiązuje wszystkie prawnie niezależne placówki firmy Schneider Electric w Europie (zakres właściwości terytorialnej Europejskiej Rady Zakładowej określony w artykule 1 umowy dotyczącej Europejskiej Rady Zakładowej firmy Schneider Electric z dn. 21 stycznia 1998 zmienionej umową dodatkową z dn. 20 stycznia 2005).

### 1.2. Zakres materialny

Niniejsza umowa nie zastępuje praw krajowych i/lub umów zbiorowych i/lub umów zakładowych, jeśli te są korzystniejsze.

## 2. Przewidywanie i planowanie w zakresie zatrudnienia i kompetencji

Strony umowy uważają, że w otoczeniu podlegającym ciągłym zmianom, rozwój kompetencji pracowników grupy stanowi, dla przedsiębiorstwa, czynnik istotny dla poprawy jej skuteczności, a dla pracowników, czynnik istotny dla zabezpieczenia ścieżek ich kariery.

### 2.1. Główne kierunki

Aby stworzyć warunki sprzyjające przewidywaniu, wczesnemu reagowaniu i planowaniu w zakresie zatrudnienia i kompetencji, strony uzgodniły następujące priorytety:

- Zapewnienie informacji na temat priorytetów i głównych prognoz dotyczących kierunków rozwoju grupy
- Stworzenie warunków dla łatwiejszej identyfikacji i przewidywania potrzeb w zakresie kompetencji i kwalifikacji w każdej dziedzinie działalności oraz we wszystkich placówkach (wdrożenie Planów kompetencyjnych oraz Rozmów kompetencyjnych)
- Opracowanie aktywnej polityki kształcenia dostępnego dla wszystkich kategorii zawodowych.

### 2.2. Rozwój aktywnej polityki przewidywania/kształcenia

Dla sygnatariuszy umowy, przewidywanie, wczesne reagowanie i planowanie w kwestii zatrudnienia i kompetencji powinno opierać się w szczególności na następujących priorytetach:

- Identyfikacja i przewidywanie potrzeb w zakresie kompetencji i kwalifikacji w każdej dziedzinie działalności oraz we wszystkich placówkach w oparciu o siatkę zawodów określoną przez firmę Schneider Electric na szczeblu światowym.
- Przeprowadzanie indywidualnych rozmów kompetencyjnych z każdym pracownikiem co najmniej trzy razy w roku, w celu uzyskania możliwości określenia działań rozwojowych (kształcenie, mobilność na zasadzie dobrowolności...)
- Rozwój aktywnej polityki kształcenia

Strony przypominają, że kształcenie pozostaje uprzywilejowanym narzędziem przewidywania i przygotowania do zmian na rynku pracy.

Strony uzgadniają, iż aktywna polityka kształcenia realizowana będzie poprzez:

- Opracowanie rocznego planu kształcenia realizującego cele określone podczas lokalnych debat na temat przewidywania i planowania zatrudnienia i kompetencji
- zapewnienie dostępu do kształcenia wszystkim kategoriom zawodowym;
- zatwierdzanie kompetencji i kwalifikacji;
- informowanie, wspieranie i doradztwo.

### 2.3. Inicjatywa wdrożenia aktywnej polityki kształcenia

Strony ustaliły, że za wdrożenie powyższych celów z poszanowaniem przepisów prawa i praktyk krajowych odpowiedzialni będą partnerzy socjalni na szczeblu lokalnym/placówki. Przy wdrażaniu szczególną uwagę należy zwrócić na następujące elementy:

- przegląd aktualnej sytuacji przewidywania i planowania w zakresie zatrudnienia i kompetencji w placówce;
- Warunki uznawania i zatwierdzania nabytych kompetencji;
- wyznaczenie kierunków działań mających na celu eliminację ewentualnych braków, stwierdzonych w powyższych kwestiach;
- sporządzenie wykazu istniejących środków oraz optymalizacja ich wykorzystania.

Rezultaty tych działań umożliwią lepsze uwzględnienie sfery przewidywań w przyszłych planach kształcenia danej placówki.

Rozpoczęty w ten sposób proces powinien być zgodny z obowiązującym prawem, praktykami oraz istniejącymi umowami zbiorowymi.

### 2.4. Ochrona danych osobowych

Strony uzgadniają, iż narzędzia użyte we wdrożeniu przewidywania, wczesnego reagowania i planowania w kwestii zatrudnienia i kompetencji muszą być zgodne z krajowym prawem dotyczącym ochrony danych osobowych.

Należy również przestrzegać procedury autoryzacji wprowadzonej w życie przez Komitet ochrony danych osobowych firmy Schneider Electric.

### 3. Wprowadzenie w życie dialogu społecznego wczesnego reagowania umożliwiające przewidywanie i planowanie zmian:

#### 3.1. Informowanie o strategii grupy

Strony uzgadniają, że przewidywanie i planowanie przeobrażeń przedsiębiorstwa zakłada jak najwcześniejsze objaśnienie przedstawicielom pracowników ustalonych priorytetów i głównych kierunków rozwoju grupy.

##### 3.1.1. Informowanie Europejskiej Rady Zakładowej firmy Schneider Electric

W tym celu, co roku, Europejska Rada Zakładowa informowana jest o strategii grupy, o jej ewentualnym wpływie na zmianę zapotrzebowania na określone kompetencje oraz o tendencjach zmian struktury zatrudnienia w firmie Schneider Electric.

Rada Zakładowa informowana jest o przewidywalnych przemianach gospodarczych, a w szczególności o

- przemianach rynkowych mogących mieć wpływ na działalność grupy
- głównych projektach rozwojowych i adaptacyjnych
- 
- przemianach technologicznych
- zmianach organizacyjnych
  
- zmianach geograficznych zakresu działań (w tym, jeśli to możliwe, dotyczących podwykonawców)
- tendencjach w sferze zatrudnienia oraz o tendencjach zmian w strukturze kategorii zawodowych i kompetencji grupy

##### 3.1.2. Informowanie pracowniczych organów przedstawicielskich na szczeblu lokalnym

Każda dyrekcja lokalna ma ze swej strony obowiązek zorganizować proces informowania pracowniczych organów przedstawicielskich w swoim zakładzie na temat strategii firmy Schneider Electric oraz jej ewentualnych poważniejszych i przewidywalnych konsekwencji na odpowiednim obszarze działania.

Lokalne organy przedstawicielskie informowane są o tendencjach zmian w strukturze zatrudnienia, o zagrożonych stanowiskach oraz o przekwalifikowaniach, które należy rozważyć.

Opracowany zostaje lokalny plan działania mający na celu przewidzenie i wcześniejsze przygotowanie się do zmian jak również kalendarz kontroli.



## 3.2. Konsultacje dotyczące warunków wdrożenia strategii grupy

### 3.2.1. Konsultacja z Europejską Radą Zakładową

Międzynarodowe plany działań wynikające ze strategii i przedstawione, jeśli to możliwe, podczas tego samego zebrania stanowią przedmiot konsultacji z Europejską Radą Zakładową, tak aby ewentualne opinie wyrażone przez przedstawicieli pracowników w trakcie tej rozmowy mogły zostać wzięte pod uwagę przy podejmowaniu ostatecznych decyzji.

Dla interpretacji ogółu postanowień niniejszej umowy, pojęcie „konsultacji” należy rozumieć zgodnie z Dyrektywą 94/45/WE z dnia 22 września 1994, w rozumieniu której konsultacja to „wymiana zdań oraz ustanowienie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników a dyrekcją generalną lub dyrekcją na innym odpowiednim szczeblu”.

### 3.2.2 Konsultacja z pracowniczymi organami przedstawicielskimi na szczeblu lokalnym

Warunki wdrażania międzynarodowych planów działań wynikających ze strategii grupy stanowią przedmiot informacji/konsultacji lokalnych organów przedstawicielskich personelu zainteresowanych placówek, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi.

## 3.3. Informowanie a poufność

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej oraz członkowie lokalnych pracowniczych organów przedstawicielskich są zobowiązani do nieujawniania poufnych informacji, które jako takie zostały im przedstawione. Ogólnie rzecz biorąc, zobowiązani są oni do zachowania dyskrecji w stosunku do osób trzecich.

## 4. W razie zmian w placówkach grupy, mających wpływ na kwestie zatrudnienia

Strony ustalają, iż przewidywanie i planowanie w kwestii zatrudnienia i kompetencji stanowi uprzywilejowane rozwiązanie w zakresie wczesnego reagowania na zmiany w przedsiębiorstwach oraz ograniczania ich ewentualnego negatywnego wpływu na zatrudnienie.

Europejska Rada Zakładowa firmy Schneider Electric, uprzywilejowanym miejscem dialogu społecznego dotyczącego przewidywania i planowania

Strony uważają, iż w celu konstruktywnego stawienia czoła zmianom i zredukowania ich negatywnych skutków, Europejska Rada Zakładowa Schneider Electric, ze względu na swoją pozycję na strategicznym szczeblu europejskim, stanowi uprzywilejowane miejsce budowy dialogu społecznego wczesnego reagowania, które pozwala na informowanie-konsultację poprzedzającą wdrożenie międzynarodowych planów działań.

Tak więc, w przypadku projektów poważniejszych zmian organizacyjnych, o zakresie międzynarodowym, mających wpływ na zatrudnienie, strony uzgadniają, iż zastosują się do postanowień prawa krajowego oraz artykułu 13 umowy Europejskiej Rady Zakładowej Schneider Electric regulującej kwestię przypadków szczególnych, które wymagają podjęcia działań związanych z informacją-konsultacją z Europejską Radą Zakładową oraz z organami krajowymi przy zachowaniu odpowiednich terminów i we właściwym czasie.

#### 4.2. Zastosowanie zasad niniejszej umowy na szczeblu krajowym:

W przypadku zaistnienia ewentualnych konsekwencji socjalnych na szczeblu lokalnym i przy braku co najmniej równoważnych postanowień krajowych, partnerzy socjalni lub strony do tego upoważnione będą musiały rozważyć w szczególności następujące kwestie:

- jeśli w sytuacji zainteresowanej placówki wyda się to realistyczne, przeanalizowana zostanie możliwość wyszukania nowych zajęć wewnątrz grupy (dział handlowy, badawczo-rozwojowy, wsparcia technicznego...) jak również na zewnątrz grupy;
- możliwości przekwalifikowania wewnątrz firmy Schneider Electric na szczeblu lokalnym;
- działania mające na celu ułatwienie przekwalifikowania na zewnątrz firmy;
- wsparcie przekwalifikowania za pośrednictwem proponowanych szkoleń przystosowujących do zmiany kwalifikacji;
- ewentualne szczególne odszkodowania niewynikające z przepisów prawa lub umów zbiorowych obowiązujących zainteresowane przedsiębiorstwo;
- możliwości interwencji w kwestii reaktywacji „basenu zatrudnienia” (bassin d’emploi) w przypadku, gdy rozważane działania mają wpływ na gospodarkę lokalnego basenu zatrudnienia.

Wszystkie wyżej wymienione kwestie powinny zostać rozpatrzone w celu zapewnienia sprawiedliwego traktowania pracowników w różnych krajach.

Wdrożenie wyżej wymienionych kwestii zależeć będzie między innymi od wagi napotkanych problemów z zatrudnieniem, od sytuacji na rynku pracy, od lokalnej polityki władz, od negocjacji zbiorowych lub działań wyspecjalizowanych organów doradczych pomagających w przekwalifikowaniu na szczeblu lokalnym oraz od panujących w danym kraju praktyk i zwyczajów w tej dziedzinie.

## 5. Wprowadzenie umowy w życie

### 5.1. Zasady dotyczące zastosowania umowy

Efektywne wprowadzenie umowy w życie opiera się na koordynacji działań pomiędzy grupą a poszczególnymi placówkami lokalnymi.



Strony ustaliły, iż całość postanowień niniejszej umowy musi zostać wprowadzona w życie w ciągu roku od dnia, w którym zacznie ona obowiązywać.

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej z danego kraju są informowani przez Dyрекcję krajową, niezależnie od jednostki, w której pracują ci pierwsi, o sposobach wprowadzania niniejszej umowy w życie w danym kraju. Partnerzy socjalni z każdego kraju reprezentowanego w Europejskiej Radzie Zakładowej podpisują niniejszą umowę na właściwym szczeblu ze względu na efektywność jej lokalnego zastosowania.

Strony ustaliły, że tekst francuski umowy jest tekstem miarodajnym.

Tekst umowy przetłumaczony zostanie na wszystkie języki krajów reprezentowanych w Europejskiej Radzie Zakładowej.

## 5.2. Komunikowanie i uwrażliwianie

W celu stworzenia warunków sprzyjających jej zastosowaniu w placówkach europejskich, niniejsza umowa zostanie przedstawiona dyrekcjom lokalnym, w różnego typu placówkach, jak również wszystkim pracownikom.

## 5.3. Interpretacja i kwestie sporne

Strony ustalają, iż wszelkie spory dotyczące interpretacji lub wprowadzenia w życie umowy powinny zostać przedstawione do rozstrzygnięcia jej sygnatariuszom.

W przypadku każdego sporu poszukiwane będzie rozwiązanie polubowne pomiędzy FEM a Dyрекcją w rozsądnym terminie i przy zachowaniu woli współpracy.

## 5.4. Kontrola przestrzegania umowy

Powołana zostanie do życia Komisja ds. kontroli złożona z delegacji FEM, w skład której wchodzić będą członkowie Biura Europejskiej Rady Zakładowej. Raz do roku, przy okazji zebrania Biura Europejskiej Rady Zakładowej, rzeczona komisja spotka się, aby podsumować postępy we wprowadzaniu w życie umowy przez poszczególne placówki grupy.

Strony ustalają, iż podczas tego spotkania, sporządzona zostanie lista działań, które mogły zostać wdrożone w przypadku każdej z dziedzin poruszonych w niniejszej umowie, po czym nastąpi dyskusja oraz opracowanie bazy „dobrych praktyk” dostępnych dla wszystkich placówek grupy.

Na podstawie analiz przeprowadzonych podczas tego spotkania, będą mogły zostać sformułowane zalecenia mające na celu poprawę wprowadzania w życie niniejszej umowy.

## 6 . Okres ważności umowy i wydarzenia, które mogą prowadzić do zmiany lub unieważnienia umowy

### 6.1. Okres ważności umowy

Strony uzgadniają, iż postanowienia niniejszej umowy zaczynają obowiązywać z dniem jej podpisania. Niniejsza umowa zawarta jest na okres nieokreślony.

### 6.2. Zmiany

Sygnatariusze mogą wspólnie zaproponować zmiany dotyczące części lub całości niniejszej umowy.

Propozycje zmian zastępują poprzednie zapisy po uzyskaniu zgody Dyrekcji oraz FEM. <<

### 6.3. Wypowiedzenie

Niniejsza umowa może również zostać wypowiedziana przez Dyrekcję lub przez FEM. <<

Wypowiedziana przez Dyrekcję lub przez FEM umowa przestaje obowiązywać po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. <<

## 7 . Złożenie i podanie do wiadomości

Niniejsza Umowa zawiera ..... stron ponumerowanych od 1 do .....

Do umowy dołączony jest aneks zawierający glosariusz głównych użytych w niej terminów w celu ułatwienia jej tłumaczenia na każdy z języków Europejskiej Rady Zakładowej.

Umowa zostaje złożona staraniem spółki Schneider Electric SA w Departamentalnej Dyrekcji ds. Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (DDTEPF) departamentu Hauts de Seine oraz w Sądzie Pracy w NANTERRE.

Sporządzono w Rueil-Malmaison, dnia ..... miesiąca ..... 2007

Za spółkę Schneider Electric sa

Za FEM



Jean-François Pilliard  
Directeur Général Ressources  
Stratégiques et Organisation

Pan Bart Samyn  
Deputy General Secretary

