



Co-funded by
the European Union

RAPORT WPROWADZAJĄCY

PRACĘ PARTNERÓW
W DZIEDZINIE
ROZWOJU EWC



EWC Mentors' Effective Networking and
Training Cooperation Reinforcement

Spis treści

Partnerzy	3
Wstęp.....	4
Wyzwania dla rozwoju europejskich rad zakładowych.....	5
Kluczowe wyzwania	5
Dyrektywa przekształcona	6
Europejski Zielony Ład i europejskie rady zakładowe.....	10
Dalsze kroki.....	11
Źródła.....	13

Partnerzy

Wnioskodawca:

Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników (FZZMiH) - Polska

Partnerzy:

Federacja Przedsiębiorców Polskich (FPP) – Polska

Instytut Spraw Publicznych (IPA) – Polska

Litewskie Stowarzyszenie Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Metalowego - Litwa

FIEQUIMETAL – Portugalia

Rada Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego i Technologicznego (CEEMET) - Belgia

Stowarzyszenie Związków Zawodowych Regionu Lwowskiego (ATULR) - Ukraina

Partnerzy stowarzyszeni

IG Metall – Niemcy

Industrial European Trade Union Association de Fait (IndustriAll) – Belgia

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Hiszpania

UIMM – Francja

Krajowy Związek Pracodawców - Słowacja

Czas realizacji projektu: 01.11.2023-31.07.2025 (21 miesięcy)

Wstęp

Głównym priorytetem projektu MENTORZY ERZ: Wzmocnienie efektywnego tworzenia sieci kontaktów i współpracy szkoleniowej mentorów ERZ jest promowanie działań mających na celu rozwój zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, ze szczególnym uwzględnieniem przyjęcia i rozwoju europejskich rad zakładowych (ERZ). W szczególności celem projektu jest identyfikacja i sprostanie wyzwaniom związanym z zaangażowaniem interesariuszy w sektorze metalowym, wynikającym ze zmian w świecie pracy w kontekście podwójnej transformacji (ekologicznej i cyfrowej).

Niniejszy raport ma na celu podsumowanie kluczowych wniosków wyciągniętych z poprzednich projektów finansowanych przez UE związanych z europejskimi radami zakładowymi, w które partnerzy projektu byli zaangażowani w ostatnich latach. Projekty te obejmują:

- „Start and go! Partnerzy społeczni na rzecz skutecznych procesów tworzenia ERZ i zarządzania nimi” (2020-2021)
- „Let us participate! Transgraniczna reorganizacja przedsiębiorstw i przyszłość zaangażowania pracowników w ład korporacyjny” (2020-2022),
- „Zazielenimy się! Wspólne działanie partnerów społecznych na rzecz zwiększenie zaangażowania pracowników we wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie przedsiębiorstwa” (2021-2022),
- „EWepCe - Skuteczne i dobrze funkcjonujące ERZ w erze pocovidowej” (2022-2024)

W celu aktualizacji partnerów projektu zostaną również uwzględnione najnowsze zmiany w zakresie rewizji dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych (EWCD), w tym stanowiska partnerów społecznych na szczeblu UE. W chwili sporządzania niniejszego raportu nie jest jeszcze znany ostateczny kształt nowelizacji dyrektywy, co w kontekście kończącej się kadencji Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej stanowi wyzwanie dla zainteresowanych stron. Na tym etapie trudno jest rozstrzygnąć, czy proponowane zmiany zostaną przyjęte przez władze UE przed wyborami europejskimi w czerwcu 2024 roku.

Zarówno doświadczenia z przeszłości, jak i ostatnie wydarzenia będą ważnym źródłem do opracowania i prowadzenia Internetowej Akademii Mentorów skierowanej do członków ERZ z krajów objętych projektem. Projekt będzie nie tylko opierał się na dotychczasowych doświadczeniach, ale także obejmie innowacyjne działania: stworzenie sieci mentorów i rozwój chatbota doradzącego w kwestiach ERZ: jak zapewnić wsparcie w tworzeniu nowych rad, dlaczego warto mieć przedstawiciela w ERZ, ERZ w reagowaniu na kryzysy związane z transformacją bliźniaczą. Priorytetem projektu będzie praktyczna orientacja programu szkoleniowego i mentorskiego.

Wyzwania dla rozwoju europejskich rad zakładowych

Kluczowe wyzwania

Europejskie rady zakładowe (ERZ) stoją przed kilkoma wyzwaniami związanymi z ich rozwojem i funkcjonowaniem. Niektóre z tych wyzwań obejmują:

- zróżnicowane konteksty kulturowe i prawne: Unia Europejska składa się z państw członkowskich o zróżnicowanych tradycjach kulturowych, prawnych i w zakresie stosunków pracy. Harmonizacja tych różnic w celu ustanowienia skutecznych ERZ może stanowić wyzwanie;
- bariery językowe: ERZ często składają się z przedstawicieli z różnych krajów, co prowadzi do potencjalnych barier językowych. Tłumaczenia pisemne i ustne mogą być niezbędne do zapewnienia skutecznej komunikacji między członkami;
- różne poziomy uzwiązkowienia: poziom uzwiązkowienia różni się w poszczególnych krajach europejskich, wpływając na tworzenie i funkcjonowanie ERZ. W krajach o silnej obecności związków zawodowych, ERZ mogą mieć większe wsparcie i zasoby. Istnieją również wyzwania związane z solidarnością pracowników, jeśli chodzi o konsultowanie warunków pracy w oddziałach firm z różnych krajów - w tym kontekście można zaobserwować zwłaszcza podział na wschód i zachód;
- opór ze strony kierownictwa: niektórzy pracodawcy mogą być oporni wobec ustanowienia ERZ ze względu na obawy o zwiększone koszty, biurokrację lub potencjalną utratę kontroli nad procesami decyzyjnymi. Przewycięzenie tego oporu wymaga przekonania kierownictwa o korzyściach płynących z ERZ w zakresie promowania partycypacji pracowników i łagodzenia konfliktów;
- złożoność procesu decyzyjnego: ERZ często zajmują się złożonymi kwestiami związanymi z operacjami transgranicznymi i transferami. Osiągnięcie konsensusu między przedstawicielami z różnych krajów i zrównoważenie interesów może stanowić wyzwanie;
- zmieniające się środowiska biznesowe: międzynarodowe przedsiębiorstwa działają w dynamicznych i konkurencyjnych środowiskach biznesowych, w których restrukturyzacja i reorganizacja są powszechnymi strategiami adaptacyjnymi. ERZ muszą być elastyczne i dostosowywać się do zmian w otoczeniu biznesowym, jednocześnie nadal skutecznie reprezentując interesy pracowników;
- wymiana informacji i przejrzystość: zapewnienie terminowej i przejrzystej wymiany informacji między kierownictwem a ERZ ma kluczowe znaczenie dla ich skuteczności. Niektóre spółki mogą jednak niechętnie dzielić się wrażliwymi informacjami, co prowadzi do problemów z zaufaniem i utrudnia funkcjonowanie ERZ;

- egzekwowanie prawa i ramy prawne: podczas gdy UE zapewnia ramy prawne dla ustanowienia ERZ poprzez dyrektywę w sprawie europejskich rad zakładowych, mechanizmy egzekwowania mogą się różnić w poszczególnych państwach członkowskich. Niespójne wdrażanie i brak mechanizmów egzekwowania lub kar za nieprzestrzeganie przepisów mogą osłabiać skuteczność ERZ;
- szkolenia i budowanie potencjału: przedstawiciele ERZ wymagają szkoleń i budowania potencjału, aby skutecznie reprezentować interesy pracowników w różnych krajach. Zapewnienie odpowiednich zasobów i wsparcia dla szkoleń może stanowić wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i związków zawodowych.

Sprostanie tym wyzwaniom wymaga współpracy między pracodawcami, związkami zawodowymi i decydentami w celu zapewnienia skutecznego funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz promowania dialogu i współpracy na poziomie ponadnarodowym.

Dyrektywa przekształcona

W odpowiedzi na powyższe wyzwania europejscy partnerzy społeczni - głównie Europejska Konfederacja Związków Zawodowych - zaczęli wzywać do drugiego przekształcenia dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych.

W 2019 r. Parlament Europejski postanowił opracować dwa sprawozdania z własnej inicjatywy dotyczące zaangażowania pracowników na poziomie przedsiębiorstwa jako sposobu promowania demokracji w miejscu pracy, a w szczególności wzmocnienia funkcjonowania ERZ. Pierwsze nielegislacyjne sprawozdanie na temat demokracji w miejscu pracy, opublikowane w grudniu 2021 r. (2021/2005 (INI)), odnosiło się do informacji, konsultacji i uczestnictwa pracowników, związków zawodowych, rad zakładowych oraz niektórych aspektów prawa spółek i ładu korporacyjnego. Drugie sprawozdanie to legislacyjna inicjatywa własna dotycząca przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych (2019/2183 (INL)), przyjętej przez Parlament Europejski w dniu 2 lutego 2023 roku. Ma ona na celu „wzmocnienie ERZ i ich zdolności do korzystania z prawa do informacji i konsultacji oraz zwiększenie liczby ERZ przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych systemów stosunków pracy w państwach członkowskich”.

W dniu 1 marca 2023 r., w odpowiedzi do Parlamentu Europejskiego, Komisja Europejska z zadowoleniem przyjęła rezolucję Parlamentu Europejskiego opartą na art. 225 TFUE i zobowiązała się do przedstawienia wniosku ustawodawczego dotyczącego dyrektywy w sprawie ERZ. W 2023 r. Komisja zainicjowała dwuetapowe konsultacje, w ramach których zarówno

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, jak i BusinessEurope przedstawiły swoje stanowiska (na obu etapach konsultacji).

W dniu 24 stycznia 2024 r. Komisja Europejska przedstawiła wniosek dotyczący przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych ¹. Główne proponowane przez Komisję zmiany obejmują:

- nadanie równych praw pracownikom przedsiębiorstw wielonarodowych działających w UE/EOG do wnioskowania o utworzenie nowej ERZ: wyłączenia z obecnej dyrektywy zostaną usunięte, umożliwiając 5,4 milionom pracowników w 320 przedsiębiorstwach wielonarodowych z wcześniej istniejącymi umowami wnioskowanie o ustanowienie ERZ;
- doprecyzowanie definicji spraw ponadnarodowych: zapewnienie, że ERZ uzupełniają i nie pokrywają się z pracą krajowych organów informacyjnych i konsultacyjnych. Jasna definicja ma kluczowe znaczenie dla określenia, kiedy ERZ muszą być konsultowane i informowane;
- zapewnienie, że pracownicy przedsiębiorstw wielonarodowych są konsultowani w kwestiach ich dotyczących w sposób terminowy i znaczący:
 - członkowie ERZ powinni otrzymać uzasadnioną odpowiedź na swoją opinię, zanim kierownictwo firmy podejmie decyzję w sprawach międzynarodowych;
 - kierownictwo firmy musi przedstawić uzasadnienie w każdym przypadku, gdy poufność jest podawana jako powód ograniczenia dalszej wymiany informacji lub nieujawniania informacji w sprawach międzynarodowych;
- upewnienie się, że ERZ mają niezbędną zdolność do wykonywania swojej pracy: Umowy o ERZ muszą określać przydzielone zasoby finansowe i materialne, na przykład w odniesieniu do ekspertów, kosztów prawnych i szkoleń;
- wzmocnienie równowagi płci: za każdym razem, gdy umowa w sprawie ERZ jest (ponownie) negocjowana, należy wprowadzić postanowienia mające na celu osiągnięcie, w miarę możliwości, zrównoważonego składu pod względem płci. Obejmuje to wymóg aktywnego dążenia do równowagi płci w specjalnych zespołach negocjacyjnych, które są tymczasowymi grupami przedstawicieli pracowników negocjujących umowę ERZ ze spółką;

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

- poprawa dostępu do środków prawnych: państwa członkowskie muszą powiadomić Komisję o tym, w jaki sposób ERZ mogą wszczynać postępowania sądowe i, w stosownych przypadkach, administracyjne. Państwa członkowskie są również zobowiązane do wprowadzenia skutecznych, odstraszających i proporcjonalnych sankcji w celu egzekwowania przepisów dyrektywy

Również w tym przypadku zarówno EKZZ, jak i organizacje pracodawców na poziomie UE przedstawiły swoje stanowiska.

Stanowisko EKZZ w sprawie przekształconej dyrektywy o ERZ (2024) ²

Kluczowe ulepszenia obejmują dopracowaną definicję transnarodowości, wzmocnione wymogi dodatkowe i lepszy dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Pozostają jednak wyzwania, zwłaszcza w zakresie egzekwowania przepisów. ETUC wzywa do wprowadzenia znaczących kar za naruszenia w zakresie zarządzania oraz wprowadzenia nakazów sądowych w celu zapewnienia zgodności. EKZZ podkreśla, że takie środki są niezbędne do zapewnienia zgodności z przepisami dotyczącymi informacji i konsultacji, odrzucając wszelkie koncepcje wprowadzenia elementów współdecydowania.

Ponadto EKZZ nalega na obowiązkowe włączenie ekspertów związkowych do postępowań ERZ i ubolewa nad pominięciem przez Komisję firm franczyzowych w zakresie dyrektywy. Podkreśla potrzebę włączenia współczesnych tematów, takich jak łańcuchy podwykonawców, plany transformacji klimatycznej i należyta staranność przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, do dodatkowych wymogów dotyczących konsultacji z ERZ.

Doceniając eliminację wyłączeń, EKZZ wyraża obawy dotyczące umów zawartych przed wejściem w życie dyrektywy i kwestionuje stanowisko Komisji w sprawie automatycznego stosowania zmienionych przepisów dyrektywy do istniejących umów o ERZ. Nalega na utrzymanie bezpośrednich spotkań zamiast wirtualnych i opowiada się za ustanowieniem trójstronnego komitetu monitorującego w celu sprostania wyzwaniom związanym z transpozycją przepisów dyrektywy do prawa krajowego.

Wspólne oświadczenie pracodawców UE w sprawie rewizji dyrektywy o ERZ (2024) ³

² <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

³ <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

Podczas gdy Komisja Europejska przedłożyła wniosek dotyczący rewizji, firmy działające w ERZ zapewniają, że rady te funkcjonują dobrze i opowiadają się za ulepszeniami opartymi na namacalnych dowodach. Podkreślono kilka kluczowych zaleceń i obaw:

1. kwestie ponadnarodowe: Proponowane domniemanie ponadnarodowości budzi obawy o nakładanie się procesów i niepewność prawną. Zaleca się jasne zdefiniowanie kwestii ponadnarodowych i unikanie nakładania się obowiązków z procesami krajowymi;
2. istniejące wcześniej umowy: Włączenie dobrowolnych umów o ERZ z pierwotnej dyrektywy i okresu przejściowego może zakłócić funkcjonowanie istniejących ERZ. Przedstawiono sugestie, aby umożliwić kontynuację tych porozumień bez obowiązkowego przestrzegania zmienionej dyrektywy;
3. poufność: podkreśla się zdolność kierownictwa do zachowania poufności bez utrudniania procesów decyzyjnych. Sugestie obejmują usunięcie wymogów dotyczących zezwoleń administracyjnych lub sądowych oraz stopniowe zawieranie porozumień o poufności między partnerami społecznymi;
4. zasoby: dąży się do jasności w zakresie roli i kosztów ekspertów. Zalecenia obejmują umożliwienie kierownictwu decydowania o mandatach i kosztach ekspertów, z naciskiem na wspieranie rozwiązań w zakresie dialogu społecznego;
5. mediacja i postępowanie pojednawcze: zamiast interwencji sądowej proponuje się alternatywne mechanizmy rozwiązywania sporów w celu rozwiązania sporów dotyczących ERZ, zgodnie z priorytetem wspierania rozwoju dialogu społecznego;
6. procedura konsultacji: pojawiają się obawy, że proponowane zmiany mogą opóźnić podjęcie ważnych decyzji. Zaleca się elastyczność w procesach decyzyjnych i unikanie niepotrzebnych obciążeń administracyjnych;
7. reprezentacja pracowników: potwierdzono, że ERZ są organami informacyjnymi i konsultacyjnymi dla wszystkich przedstawicieli pracowników, w tym członków zrzeszonych w związkach zawodowych. Sugeruje się utrzymanie obecnej formuły przedstawicieli pracowników;
8. prawo do żądania wstępnego nakazu sądowego: Przepis dotyczący wstępnego nakazu sądowego jest uważany za szkodliwy dla procesów decyzyjnych i zarządzania spółkami. Zaleca się, aby państwa członkowskie zajęły się kwestiami związanymi z karami.

Ogólnie rzecz biorąc, w oświadczeniu podkreślono potrzebę rewizji w celu poszanowania obecnej roli ERZ i uniknięcia przekształcania ich w organy współdecydujące. Zalecenia mają na celu wspieranie rozwoju opartej na zaufaniu kultury dialogu społecznego w przedsiębiorstwach, niezbędnej dla postępu gospodarczego i społecznego.

Europejski Zielony Ład i europejskie rady zakładowe

Pracownicy w międzynarodowej firmie posiadającej europejską radę zakładową mogą wykorzystać ten organ do współtworzenia ekologicznych i sprawiedliwych standardów transformacji w firmie, które będą przestrzegane we wszystkich częściach firmy. Europejskie rady zakładowe:

- mogą wywierać presję na kierownictwo najwyższego szczebla w celu wdrożenia odpowiednich polityk w firmie;
- przedstawiciele pracowników mogą angażować się we wdrażanie zrównoważonych polityk w firmie, na przykład poprzez komisje ds. zdrowia i bezpieczeństwa lub poprzez projekty mające na celu oszczędzanie energii lub redukcję emisji; mogą wzmocnić swoją rolę w monitorowaniu społecznych i środowiskowych wyników firmy, na przykład poprzez omawianie raportów firmy dotyczących zrównoważonego rozwoju z kierownictwem i proponowanie zmian.

Działania przedsiębiorstwa w zakresie ekologizacji muszą uwzględniać warunki lokalne, które różnią się w zależności od kraju. Członkowie rady z zagranicznych spółek zależnych firmy będą zainteresowani zajęciem się tą kwestią na szczeblu centralnym, tj. w europejskiej radzie zakładowej, jeśli jest ona wystarczająco duża.

Potencjalne kwestie do omówienia w europejskich radach zakładowych:

- opracowywanie ulepszonych procesów, produktów, usług, wiedzy i nowych technologii w celu zmniejszenia emisji w firmie;
- -analizowanie i uzgadnianie różnych opcji redukcji emisji w firmie lub branży;
- prognozowanie wpływu podjętych działań, znajdowanie sposobów na osiągnięcie najlepszych wyników w zakresie redukcji emisji i minimalizowania negatywnego wpływu na pracowników i społeczność;
- prognozowanie potrzeb w zakresie umiejętności i kwalifikacji, możliwości zatrudnienia;
- projektowanie odpowiednich programów i usług szkoleniowych.

Przedsiębiorstwo ponadnarodowe może zawrzeć ze swoimi związkami zawodowymi ponadnarodową umowę przedsiębiorstwa (TCA), tak aby określone standardy miały zastosowanie do wszystkich zagranicznych spółek zależnych. Zazwyczaj takie porozumienia obejmują kwestie praw pracowniczych, ale często ich zakres jest szerszy, obejmując na przykład restrukturyzację, bezpieczeństwo i higienę pracy, równe szanse, przygotowanie do zmian.

Większość umów globalnych zawierana jest z międzynarodowymi federacjami związków zawodowych, ale umowy europejskie są coraz częściej zawierane z europejskimi radami zakładowymi.

Dalsze kroki

Zamierzeniem projektu „EWC MENTOR: Skuteczne tworzenie sieci i szkolenie mentorów ERZ w zakresie wzmacniania współpracy” było wykorzystanie dotychczasowych doświadczeń w zakresie refleksji nad praktycznym funkcjonowaniem europejskich rad zakładowych oraz śledzenie najnowszych zmian związanych z przekształceniem dyrektywy w sprawie ERZ w celu zapewnienia wysokiej jakości wsparcia członkom ERZ z krajów objętych projektem. W związku z tym projekt będzie obejmował również innowacyjne działania w następstwie raportu, a mianowicie: stworzenie sieci mentorów, którzy opracują materiały szkoleniowe i zapewnią mentoring członkom ERZ. Przed rozpoczęciem programu mentoringu, mentorzy wezmą udział w Internetowej Akademii Mentorów prowadzonej przez Instytut Spraw Publicznych w celu przygotowania mentorów z Litwy, Polski, Portugalii i Hiszpanii do prowadzenia działań mentorskich. Internetowa Akademia Mentorów będzie składać się z dwóch następujących modułów:

- promowanie współpracy i tworzenia sieci kontaktów między członkami ERZ, Podnoszenie świadomości na temat korzyści płynących z ustanowienia i funkcjonowania ERZ, Mentoring w pracy ERZ (jak zapewnić wsparcie w tworzeniu nowych rad, dlaczego warto mieć przedstawiciela w ERZ);
- rozstrzyganie sporów i reagowanie na kryzysy (zarządzanie kryzysowe) w przypadku różnych form restrukturyzacji, zgodnie z potrzebami sprostania wyzwaniom związanym z wdrożeniem Europejskiego Zielonego Ładu i cyfrowej transformacji gospodarek, studia przypadków, scenariusze kryzysowe, dyskusja nad dokumentami: Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej 2022/C 243/04, rola ERZ w reagowaniu na kryzysy związane z podwójną transformacją (zieloną i cyfrową).

Mentorzy wyposażeni w zdobytą wiedzę będą prowadzić program mentorski w swoich krajach. Stażyści w Akademii Mentorów ERZ staną się mentorami prowadzącymi programy mentorskie dla młodych lub mniej doświadczonych liderów związków zawodowych. Każdy mentor będzie wspierał i przekazywał wiedzę 5 przedstawicielom pracowników - mniej doświadczonym członkom ERZ lub potencjalnym członkom ERZ. Mentorzy podsumują proces mentoringu w formie raportu.

Ponadto beneficjenci końcowi projektu Mentorzy ERZ otrzymają narzędzie informatyczne w postaci chatbota doradzającego w kwestiach związanych z ERZ, tj.: jak zapewnić wsparcie w tworzeniu nowych rad, dlaczego warto mieć przedstawiciela w ERZ, ERZ w reagowaniu na kryzysy związane z transformacją bliźniaczą. Eksperti projektu przygotują zestaw odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania. Bot będzie miał funkcję wysyłania do ekspertów pytań, na które system nie udzielił odpowiedzi lub w przypadku, gdy czytelnik uznałby daną odpowiedź za niesatysfakcjonującą. Po każdym miesiącu eksperci będą wysyłać raport do dostawcy usług na temat najczęściej zadawanych pytań, a chatbot będzie aktualizowany. Treść narzędzia informatycznego będzie również aktualizowana w odniesieniu do zmian w kontekście rewizji dyrektywy o ERZ. Chatbot będzie działał w dwóch językach: polskim i angielskim, jednak najczęściej zadawane pytania będą tłumaczone na wszystkie języki krajów uczestniczących w projekcie. Chatbot zostanie zaprojektowany tak, aby dotrzeć do szerokiego grona odbiorców, ale także będzie wspierał pracę Mentorów

Ostatnim wydarzeniem w ramach projektu będzie konferencja na temat polityki UE w Hiszpanii, która odbędzie się w formie hybrydowej i będzie transmitowana w mediach społecznościowych, aby zapewnić szeroki zasięg wszystkim zainteresowanym stronom. Celem konferencji jest poinformowanie i omówienie wyników projektu dotyczących roli europejskich rad zakładowych w zapewnieniu sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej oraz cyfrowej transformacji gospodarek. Główne wnioski z projektu zostaną podsumowane w krótkim raporcie zawierającym zalecenia i rozwiązania mające na celu wzmocnienie roli ERZ w zapewnieniu sprawiedliwej transformacji oraz promowanie współpracy i tworzenia sieci między członkami ERZ z perspektywy organizacji pracowników i pracodawców, a także część odnoszącą się do najczęściej zadawanych pytań za pośrednictwem chatbota.

Źródła

Materiały pisemne opracowane w ramach projektów (wybrane)

„Start and go! Partnerzy społeczni na rzecz skutecznych procesów tworzenia ERZ i zarządzania nimi” (2020-2021) <http://startandgo-ewc.com/>

- Przewodnik
- Raport porównawczy

„Let us participate! Transgraniczna reorganizacja przedsiębiorstw i przyszłość zaangażowania pracowników w ład korporacyjny” (2020-2022)

- Dokument stymulujący - Plan działania

„Zazieleśmy się! Wspólne działanie partnerów społecznych na rzecz zwiększenie zaangażowania pracowników we wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu na poziomie przedsiębiorstwa” (2021-2022)

- Przewodnik

„EWepCe - Skuteczne i dobrze funkcjonujące ERZ w erze pocovidowej” (2022-2024)

- Raport podsumowujący

Bazy danych ETUI

<https://www.ewcdb.eu/> EW/CDB - European Works Councils Database

<https://www.ewctraining.eu/> EWC Training

<https://www.etui.org/> The European Trade Union Institute

<https://worker-participation.eu/> Workers' participation

<https://esddb.eu/en> The European Social Dialogue Database

https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page Wikilabour

Lista istotnych dyrektyw UE

Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach

lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Dyrektywa Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej - Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

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 (wersja przekształcona) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 z dnia 27 listopada 2019 r. zmieniająca dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania,

łączenia i podziału spółek
[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121)
[content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121)

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121)

Odniesienia

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Joint EU employers' statement <https://www.business europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

Komisja proponuje ulepszenia dotyczące europejskich rad zakładowych, by wzmocnić ponadnarodowy dialog społeczny
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

