

SPRIJINIREA ÎNFIINȚĂRII ȘI CONSOLIDĂRII COMITETELOR EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE NOU-ÎNFIINȚATE

GHID PRACTIC PENTRU COMITETELE EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE
PRIVIND INFORMAREA ȘI CONSULTAREA



Co-funded by
the European Union

Conținut

Introducere.....	3
Cadrul juridic	6
Procese de informare și consultare.....	10
Politici și reglementări.....	10
Principalele provocări pentru funcționarea comitetelor europene de întreprindere	11
Practici în ceea ce privește drepturile la informare și consultare în cadrul comitetelor europene de întreprindere	13
Participare și angajament - pozițiile partenerilor sociali cu privire la noua propunere de reformare a directivei privind comitetul european de întreprindere	17
Comitetele europene de întreprindere - beneficii pentru angajatori.....	20
Perspectivă specifică fiecărei țări și studii de caz.....	24
Concluzii și recomandări.....	26

Introducere

Comitetele europene de întreprindere (CEE) sunt organisme de informare și consultare care asigură implicarea lucrătorilor în procesul de luare a deciziilor referitoare la chestiuni transnaționale în cadrul societăților multinaționale care își desfășoară activitatea în Spațiul Economic European și în afara acestuia. Informarea și consultarea semnificativă a angajaților cu privire la deciziile-cheie ale întreprinderilor pot contribui la anticiparea și gestionarea schimbărilor, cum ar fi cele referitoare la tranziția ecologică și digitală, inclusiv abordarea problemei lipsei de forță de muncă sau introducerea de noi tehnologii. În contexte transnaționale, comitetele europene de întreprindere pot juca un rol esențial în aceste aspecte. Comitetele europene de întreprindere au devenit un element esențial al peisajului corporativ al UE care vizează integrarea economică și socială europeană.

Dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați cu privire la chestiuni relevante face parte din pilonul drepturilor sociale, este consacrat în tratatele UE și în dreptul derivat și este esențial pentru realizarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică. Odată cu extinderea societăților multinaționale care își desfășoară activitatea pe piața internă a UE, problema modului de asigurare a acestui drept în context transnațional a condus la dezvoltarea comitetelor europene de întreprindere.

Comitetele europene de întreprindere sunt organisme care reprezintă angajații din UE ai marilor companii multinaționale. Acestea au rolul de a asigura informarea lucrătorilor și dialogul cu conducerea centrală cu privire la deciziile importante la nivelul UE care ar putea afecta condițiile de muncă sau de angajare. În urma Directivei 94/45/CE a Consiliului, au fost înființate peste 1 250 de comitete europene de întreprindere. În 2009, Directiva 2009/38/CE reformată (Directiva privind comitetele europene de întreprindere) a urmărit să abordeze deficiențele identificate, să contracareze tendința de scădere a creării de comitete europene de întreprindere și să clarifice mai multe concepte-cheie.

Obiectivul principal al proiectului "*Sprijinirea înființării și consolidării comitetelor europene de întreprindere nou-înființate*" (SUSEP) este de a oferi un sprijin cuprinzător pentru crearea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere (CEE) prin identificarea nevoilor specifice ale companiilor multinaționale (CMN) și ale angajaților acestora, prin evaluarea cerințelor de consolidare a capacităților și prin dezvoltarea unei game de instrumente și resurse pentru facilitarea procesului. Proiectul se adresează membrilor comitetelor europene de întreprindere, reprezentanților lucrătorilor și angajatorilor, asigurându-se că părțile implicate sunt bine echipate pentru a institui și menține comitete europene de întreprindere de succes.

Obiectivul **Ghidului practic pentru comitetele europene de întreprindere privind informarea și consultarea** este de a oferi o orientare cuprinzătoare cu privire la rolul comitetelor europene de întreprindere în procesul de informare și consultare, încorporând rezultatele cercetării naționale efectuate în Polonia, Croația, Italia, Spania și România la începutul anului 2024. Ghidul urmărește să demonstreze beneficiile implicării în comitetele europene de întreprindere, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, și să împărtășească cele mai bune practici pentru o informare și consultare eficiente. De asemenea, acesta oferă resurse relevante din punct de vedere contextual pentru organizațiile și membrii CEE din întreaga Uniune Europeană.

Elaborarea ghidului a fost precedată de un studiu de evaluare a nevoilor, care a urmărit să înțeleagă nevoile și provocările cu care se confruntă societățile multinaționale eligibile pentru activitățile CEE și să analizeze cerințele de consolidare a capacităților pentru lucrători și reprezentanții acestora. Studiul s-a axat pe următoarele obiective de cercetare:

- evaluarea funcționării actuale a comitetelor europene de întreprindere (principalele avantaje și provocări, așteptările legate de funcționarea comitetelor europene de întreprindere) ,
- diagnosticarea nevoilor de formare în rândul sindicatelor și angajatorilor (în scopul etapei de consolidare a capacităților din cadrul proiectului) în contextul înființării de noi comitete europene de întreprindere și al funcționării celor existente, inclusiv cunoștințele și competențele necesare în ceea ce privește mecanismele de informare și consultare,
- evaluarea dispozițiilor directivei reformate discutate în prezent la nivelul UE,
- și formularea unor recomandări - în principal în scopul pachetului de lucru privind consolidarea capacităților.

Studiul a aplicat o metodologie calitativă mixtă pentru a colecta informații din diverse surse și a le triangula: cercetare documentară, 2 focus grupuri online și interviuri în profunzime.

Cercetarea la fața locului a cuprins informații recente la nivel național care se referă în principal la constatările privind funcționarea comitetelor europene de întreprindere. Acestea includ comitetele europene de întreprindere înființate în țara supusă analizei și membrii comitetelor europene de întreprindere delegați din țările participante la proiect. Cercetarea documentară a cuprins articole științifice, rapoarte de cercetare, dar și literatură gri și documente ale comitetelor europene de întreprindere, dacă este cazul.

Focus grupuri (FGI) online - partenerii de proiect au desfășurat, de asemenea, două focus grupuri online în fiecare țară (10 în total). În funcție de contextul național, grupurile de discuții au fost formate dintr-un amestec de reprezentanți ai sindicatelor/membrilor CEE și ai organizațiilor patronale/angajatorilor (reprezentanți ai companiilor multinaționale), reprezentanți ai grupurilor de reflecție, ai mediului academic, ai ONG-urilor. Unii dintre participanții la FGI au fost membri ai CEE, membri ai grupurilor speciale de negociere (GSN) sau lucrători care intenționează să înființeze un CEE, dar și reprezentanți ai angajatorilor sau ai organizațiilor patronale relevante pentru funcționarea CEE.

Interviuri în profunzime - pentru a completa cercetarea documentară și focus-grupurile, au fost realizate unele interviuri în profunzime cu respondenții vizati. În cazul în care nu s-a răspuns la unele obiective-cheie (întrebări de cercetare), au fost abordați unii reprezentanți individuali ai sindicatelor și ai angajatorilor. Ghidurile pentru interviuri (atât pentru focus grupuri, cât și pentru interviuri aprofundate) au fost furnizate ca parte a raportului metodologic.

În urma studiului, au fost elaborate cinci rapoarte naționale în iunie 2024.

Cadrul juridic

Comitetele europene de întreprindere (EWC), organisme de informare și consultare care reprezintă angajații stabiliți în UE în cadrul societăților multinaționale, ale căror norme sunt stabilite în Directiva 2009/38/CE¹ privind comitetele europene de întreprindere ("directiva reformată"), reprezintă un element important al unui cadru politic extins privind dialogul social. Directiva constituie o parte importantă a drepturilor de informare și consultare ale lucrătorilor din Uniunea Europeană care se referă la societățile multinaționale.

Dreptul la informare și consultare este prevăzut în Carta drepturilor fundamentale a UE din 2000 (articolul 27). Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) promovează, de asemenea, dialogul social între patronate și sindicate (articolul 151) și recunoaște rolul partenerilor sociali (articolul 152).

Dreptul la informare și consultare este, de asemenea, acordat angajaților din întreprinderile transnaționale care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană. Directiva 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară¹ și Directiva 2009/38/CE², actualizată ulterior, au creat baza pentru instituirea **comitetelor europene de întreprindere (CEE)**. Acestea sunt organisme permanente de reprezentare a angajaților care facilitează procesele de informare și consultare.

Principalele motivații care au stat la baza instituirii unui astfel de mecanism au fost nevoia unui răspuns al lucrătorilor la procesele de globalizare în curs de dezvoltare ale întreprinderilor și nevoia unei mai mari integrări în Uniunea Europeană, inclusiv în dimensiunea dialogului social. Odată cu internaționalizarea sporită a întreprinderilor, era necesar un nivel relevant de dialog social, care să corespundă unor organisme adecvate, deciziile fiind luate pentru a echilibra poziția lucrătorilor și a angajatorilor. Comitetele europene de întreprindere au introdus un nou nivel european al relațiilor industriale. Comitetele europene de întreprindere ar putea fi create în societățile multinaționale care au unități în cel puțin două state membre. Aceste societăți trebuie să îndeplinească următoarele criterii:

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

- au cel puțin 1 000 de angajați în statele membre
- și au cel puțin 150 de angajați în fiecare din cel puțin două state membre

Directiva 94/45/CE a fost modificată după 15 ani de funcționare. Noua Directivă 2009/38/CE (Reformare) a consolidat rolul și drepturile comitetelor europene de întreprindere în multe domenii, în special:

- a consolidat și a definit mai clar drepturile CEE la informare și consultare,
- distinge mai clar informarea și consultarea în cadrul comitetului european de întreprindere de procesele desfășurate de organismele naționale și introduce astfel o nouă definiție a "problemelor transnaționale", care sunt de competența comitetului european de întreprindere;
- a conferit un rol mai important sindicatelor,
- a permis membrilor CEE să participe la cursuri de formare fără a pierde remunerația din cauza absenteismului,
- a inclus norme pentru adaptarea comitetelor europene de întreprindere la schimbările structurale în contextul societăților multinaționale.

În 2023, Parlamentul European a adoptat o rezoluție legislativă din proprie inițiativă prin care solicită Comisiei să consolideze rolul și capacitatea comitetelor europene de întreprindere. Principalele modificări propuse de Comisie includ: A. Acordarea de drepturi egale lucrătorilor din societățile multinaționale care își desfășoară activitatea în UE/SEE pentru a solicita crearea unui nou comitet european de întreprindere: vor fi eliminate excepțiile de la directiva actuală, permițând unui număr de 5,4 milioane de lucrători din 320 de societăți multinaționale cu acorduri preexistente să solicite înființarea unui comitet european de întreprindere. B. Clarificarea definiției chestiunilor transnaționale: asigurarea faptului că EWC completează și nu se suprapun cu activitatea organismelor naționale de informare și consultare. O definiție clară este esențială pentru a stabili când trebuie să fie consultate și informate comitetele europene de întreprindere. C. Asigurarea faptului că lucrătorii din societățile multinaționale sunt consultați în timp util și în mod semnificativ cu privire la problemele care îi privesc. D. Asigurarea faptului că comitetele europene de întreprindere au capacitatea necesară pentru a-și desfășura activitatea: Acordurile CEE trebuie să specifice resursele financiare și materiale alocate, de exemplu în ceea ce privește experții, costurile juridice și formarea. E. Consolidarea echilibrului de gen, F. Îmbunătățirea accesului la căile de atac. Propunerea Comisiei de modificare a Directivei privind comitetul european de întreprindere va fi discutată de Parlamentul European și de statele membre. Odată adoptată, statele membre vor avea la dispoziție un an pentru a transpune directiva în legislația națională. Noile norme vor începe

să se aplice doi ani mai târziu. Pe parcursul perioadei de doi ani, părțile își pot adapta acordurile privind comitetele europene de întreprindere la cerințele revizuite.

La 24 ianuarie 2024, Comisia Europeană a prezentat propunerea sa de revizuire a directivei privind comitetele europene de întreprindere³. Principalele modificări propuse de Comisie includ:

- **Acordarea de drepturi egale lucrătorilor din societățile multinaționale care își desfășoară activitatea în UE/SEE pentru a solicita crearea unui nou comitet european de întreprindere:** vor fi eliminate excepțiile de la directiva actuală, permițând astfel celor 5,4 milioane de lucrători din 320 de societăți multinaționale cu acorduri preexistente să solicite crearea unui comitet european de întreprindere.
- **Clarificarea definiției chestiunilor transnaționale:** asigurarea faptului că EWC completează și nu se suprapun cu activitatea organismelor naționale de informare și consultare. O definiție clară este esențială pentru a stabili când trebuie să fie consultate și informate comitetele europene de întreprindere.
- **Asigurarea faptului că lucrătorii din companiile multinaționale sunt consultați în timp util și în mod semnificativ cu privire la aspectele care îi privesc:**
 - Membrii CEE ar trebui să primească un răspuns motivat la opinia lor înainte ca conducerea întreprinderii să adopte o decizie privind aspectele transnaționale.
 - Conducerea societății trebuie să furnizeze justificări ori de câte ori confidențialitatea este invocată ca motiv pentru restricționarea schimbului de informații sau pentru nedivulgarea de informații privind aspecte transnaționale.
- **Asigurarea faptului că comitetele europene de întreprindere dispun de capacitatea necesară pentru a-și desfășura activitatea:** Acordurile CEE trebuie să specifice resursele financiare și materiale alocate, de exemplu în ceea ce privește expertii, costurile juridice și formarea.
- **Consolidarea echilibrului de gen:** ori de câte ori se (re)negociază un acord privind un comitet european de întreprindere, vor trebui adoptate dispoziții pentru a se ajunge, pe cât posibil, la o compoziție echilibrată din punct de vedere al genului. Aceasta include cerința de a urmări în mod activ echilibrul de gen în cadrul

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

grupurilor speciale de negociere, care sunt grupuri temporare de reprezentanți ai lucrătorilor care negociază un acord de CEE cu întreprinderea.

- **Îmbunătățirea accesului la căile de atac:** Statele membre trebuie să informeze Comisia cu privire la modul în care comitetele europene de întreprindere pot iniția proceduri judiciare și, după caz, administrative. De asemenea, statele membre sunt obligate să instituie sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale pentru a pune în aplicare directiva.

Atât CES, cât și organizațiile de angajatori la nivelul UE și-au prezentat pozițiile ca răspuns la procesul de consultare inițiat de Comisia Europeană⁴

⁴ Pentru lectură suplimentară: Poziția CES cu privire la reformarea Directivei CEE (2024): <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers> și Declarația comună a angajatorilor din UE privind revizuirea Directivei CEE (2024): <https://www.business-europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

Procese de informare și consultare

Politici și reglementări

La 4 martie 2021, Comisia Europeană a prezentat un plan de acțiune pentru Pilonul european al drepturilor sociale pentru a transforma principiile acestuia în acțiuni concrete. Planul de acțiune a fost aprobat la summitul social de la Porto din 7 mai 2021 ca orientare pentru punerea în aplicare a pilonului. Printre altele, planul de acțiune a subliniat faptul că **informarea, consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora la diferite niveluri joacă un rol important în modelarea schimbărilor economice și în promovarea inovării la locul de muncă.**

Legislația UE privind comitetele europene de întreprindere urmărește să abordeze disparitatea dintre natura tot mai transnațională a procesului decizional al întreprinderilor și drepturile de informare și consultare ale lucrătorilor, care sunt definite și limitate la nivel național. Atunci când deciziile sunt luate la nivel supranațional, sistemele naționale de informare și consultare nu permit lucrătorilor din diferite state membre să își organizeze în mod colectiv contribuția și să își exprime opiniile sau preocupările cu privire la aceste aspecte transnaționale. Comitetele europene de întreprindere favorizează o înțelegere comună a provocărilor transnaționale cu care se confruntă marile întreprinderi multinaționale și promovează implicarea angajaților în procesul decizional. Acest lucru contribuie la schimbul de informații privind soluțiile potențiale, la facilitarea punerii lor în aplicare și la creșterea impactului deciziilor strategice ale angajatorului.

Directiva privind comitetul european de întreprindere definește **informarea și consultarea** în felul următor:

Articolul 1 din Directiva privind comitetul european de întreprindere

Informarea și consultarea lucrătorilor trebuie să aibă loc la nivelul relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat. În acest scop, competența comitetului european de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurii de informare și consultare a lucrătorilor reglementate de prezenta directivă se limitează la aspectele transnaționale.

Articolul 2 din Directiva privind comitetul european de întreprindere

Informare" înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite acestora să se familiarizeze cu subiectul și să îl examineze; informarea se face la momentul, în modul și cu conținutul care sunt adecvate pentru a permite

reprezentanților lucrătorilor să efectueze o evaluare aprofundată a impactului posibil și, după caz, să se pregătească pentru consultări cu organul competent al întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

"consultare" înseamnă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice nivel de conducere mai adecvat, la un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia pe baza informațiilor furnizate cu privire la măsurile propuse la care se referă consultarea, fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

Punctul 22 din preambulul Directivei privind comitetul european de întreprindere

Definiția "informațiilor" trebuie să țină seama de obiectivul de a permite reprezentanților lucrătorilor să efectueze o examinare adecvată, ceea ce presupune ca informațiile să fie furnizate la momentul, în modul și cu conținutul care sunt adecvate, fără a încetini procesul decizional în întreprinderi.

Punctul 23 din preambulul Directivei privind comitetul european de întreprindere

Definiția "consultării" trebuie să țină seama de obiectivul de a permite exprimarea unei opinii care va fi utilă pentru procesul decizional, ceea ce implică faptul că consultarea trebuie să aibă loc la momentul, în modul și cu conținutul care sunt adecvate.

Lucrătorilor și reprezentanților acestora trebuie să li se garanteze informarea și consultarea la nivelul relevant de conducere și reprezentare, în funcție de subiectul discutat. Pentru a realiza acest lucru, competența și domeniul de acțiune ale comitetului european de întreprindere trebuie să fie distincte de cele ale organismelor naționale reprezentative și trebuie să se limiteze la chestiuni transnaționale.

Principalele provocări pentru funcționarea comitetelor europene de întreprindere

Comitetele europene de întreprindere se confruntă cu mai multe provocări în dezvoltarea și funcționarea lor. Unele dintre aceste provocări includ:

- **Contexte culturale și juridice diverse:** Uniunea Europeană este formată din state membre cu tradiții culturale, juridice și de relații industriale diferite. Armonizarea acestor diferențe în vederea instituirii unor comitete europene de întreprindere eficiente poate fi o provocare.

- **Bariere lingvistice:** Comitetele europene de întreprindere sunt adesea formate din reprezentanți din diferite țări, ceea ce poate duce la apariția unor bariere lingvistice. Serviciile de traducere și interpretare pot fi necesare pentru a asigura o comunicare eficientă între membri.
- **Niveluri variate de sindicalizare:** Nivelul de sindicalizare variază de la o țară europeană la alta, afectând înființarea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere. În țările cu o prezență sindicală puternică, comitetele europene de întreprindere pot beneficia de mai mult sprijin și resurse. De asemenea, există provocări legate de solidaritatea lucrătorilor atunci când vine vorba de consultarea condițiilor de muncă în sucursalele companiilor din diferite țări - în acest context, se observă în special un decalaj est-vest.
- **Rezistența din partea conducerii:** Unii angajatori se pot împotrivi înființării de comitete europene de întreprindere din cauza preocupărilor legate de creșterea costurilor, de birocrație sau de potențiala pierdere a controlului asupra proceselor decizionale. Depășirea acestei rezistențe necesită convingerea conducerii de avantajele CEE în promovarea participării angajaților și atenuarea conflictelor.
- **Complexitatea procesului decizional:** Comitetele europene de întreprindere abordează adesea probleme complexe legate de operațiunile și transferurile transfrontaliere. Obținerea consensului între reprezentanții din diferite țări și echilibrarea intereselor poate fi o provocare.
- **Schimbarea mediului de afaceri:** Societățile transnaționale operează în medii de afaceri dinamice și competitive, în care restructurarea și reorganizarea sunt strategii comune de adaptare. Comitetele europene de întreprindere trebuie să fie flexibile și să se adapteze la schimbările din mediul de afaceri, continuând în același timp să reprezinte în mod eficient interesele angajaților.
- **Schimbul de informații și transparența:** Asigurarea schimbului de informații în timp util și transparent între conducere și comitetele europene de întreprindere este esențială pentru eficiența acestora. Cu toate acestea, unele întreprinderi pot fi reticente în a împărtăși informații sensibile, ceea ce duce la probleme de încredere și împiedică funcționarea comitetelor europene de întreprindere.
- **Punerea în aplicare și cadrul juridic:** În timp ce UE oferă un cadru juridic pentru instituirea de comitete europene de întreprindere prin Directiva privind comitetul european de întreprindere, mecanismele de punere în aplicare pot varia de la un stat membru la altul. Implementarea inconsecventă și lipsa mecanismelor de punere în aplicare sau a sancțiunilor pentru nerespectare pot submina eficacitatea comitetelor europene de întreprindere.
- **Formare și consolidarea capacităților:** Reprezentanții comitetelor europene de întreprindere au nevoie de formare și de consolidarea capacităților pentru a

reprezenta în mod eficient interesele angajaților din diferite țări. Asigurarea resurselor adecvate și a sprijinului pentru formare poate fi o provocare atât pentru angajatori, cât și pentru sindicate.

Abordarea acestor provocări necesită colaborarea între angajatori, sindicate și factorii de decizie politică pentru a asigura funcționarea eficientă a comitetelor europene de întreprindere și pentru a promova dialogul și cooperarea la nivel transnațional.

Practici în ceea ce privește drepturile la informare și consultare în cadrul comitetelor europene de întreprindere

În cadrul studiului SUSEP, cercetătorii au întrebat - atât reprezentanții angajaților (inclusiv membrii CEE), cât și organizațiile de angajatori - cum au evaluat drepturile de informare și consultare menționate mai sus în practicile din CEE-urile lor. Au fost identificate o serie de beneficii pentru echipele de angajați și pentru întreprinderi, dar au fost semnalate și unele provocări.

Potrivit respondenților, comitetele europene de întreprindere conferă prestigiu și consolidează rolul sindicatelor în întreprinderile studiate. Acest prestigiu se bazează în primul rând pe faptul că comitetul european de întreprindere are un caracter internațional, ceea ce îi permite să își construiască o poziție puternică față de angajator, mai apropiată de relația dintre egali. În plus, rolul de formator de opinie contribuie la prestigiul acestui organism.

În același timp, schimbul de informații și comunicarea la nivel internațional face posibilă îndeplinirea funcției de control în ceea ce privește angajatorul, care este obligat să împărtășească informații cu comitetul european de întreprindere. Datorită CEE, lucrătorii sunt mai familiarizați cu situația financiară a întreprinderii, află mai multe despre funcționarea corporației ca atare și despre mișcările cruciale ale angajatorului în diferite țări, cum ar fi cumpărarea/lichidarea sau vânzarea de fabrici, introducerea de noi tehnologii sau introducerea de echipamente de protecție personală, măsuri de sănătate și siguranță etc. Dacă nu ar fi existat comitetele europene de întreprindere, această comunicare și acest acces la informații ar fi fost imposibile sau foarte limitate; cantitatea de informații furnizate ar fi rămas la discreția angajatorului. O persoană intervievată a menționat că:

"unele probleme au ieșit la iveală, ceea ce este cu siguranță un avantaj, dar soluțiile și deciziile au aparținut directorilor locali."

Pe lângă comunicare și schimbul de informații, comitetul european de întreprindere are un rol de formator de opinii. În cazul unor decizii importante, membrii EWC se exprimă, fac

recomandări sau sugerează anumite măsuri care trebuie luate. Angajatorul le poate lua în considerare, dar nu este obligat să facă acest lucru. La una dintre întreprinderile studiate, mecanismul decizional este delegat structurilor locale: directori sau departamente de resurse umane. Potrivit respondenților, capacitatea de a emite avize este un avantaj, deoarece permite oamenilor să se exprime cu privire la chestiuni importante pentru angajați, dar, pe de altă parte, este prea limitativă, deoarece nu permite o co-determinare reală de către membrii CEE. Un alt aspect important al comitetului european de întreprindere este dialogul cu angajatorul la nivel local și obținerea schimbului de informații. Cu toate acestea, potrivit persoanelor intervievate, calitatea dialogului trebuie încă îmbunătățită de ambele părți. Deși pandemia a contribuit la deteriorarea comunicării, eforturile actuale vizează rezolvarea acestei probleme.

În plus, valoarea adăugată a comitetului de întreprindere este fluxul de informații între membrii de sindicat din țări diferite. O persoană intervievată a menționat că:

"dacă nu ar fi existat EWC, fluxul de informații între sindicatele din diferite țări ar fi practic inexistent, EWC face posibil acest schimb."

EWC oferă posibilitatea de a stabili relații între sindicaliștii din diferite țări și de a face schimb de experiență privind, printre altele, condițiile de muncă și problemele cu care se confruntă lucrătorii. O persoană intervievată își amintește:

"cursurile de formare, care au durat mai multe zile, au fost o oportunitate de a face schimb de experiență și informații - provocările cu care se confruntă angajații, identificarea lucrurilor care nu funcționează în țara noastră, dar par mai bune în alte țări și invers;"

Membrii EWC participă la călătorii de cel puțin două ori pe an, în timp ce membrii supleanți călătoresc mai rar - o dată pe an. Valoarea întâlnirilor în persoană este foarte mare, iar această formulă ar trebui să continue și în anii următori.

Printre provocările actuale cu care se confruntă membrii CEE, cele mai importante sunt comunicarea și calitatea schimbului de informații între membrii CEE și angajator. Potrivit respondenților, angajatorul împărtășește informații incomplete cu EWC sau nu le împărtășește deloc, ceea ce este perceput ca o lipsă de dorință de a construi un dialog. Pe de o parte, unele date sunt sensibile și pot afecta listarea companiei la bursă sau informațiile pot fi confiscate de concurenți, dar, pe de altă parte, unele schimbări majore și planuri de viitor afectează puternic viața și planurile angajaților. Prin urmare, respondenții au indicat că dialogul cu angajatorul în acest domeniu nu este ușor și trebuie îmbunătățit.

În plus, pandemia COVID a încetinit și mai mult dialogul cu angajatorii, deplasând comunicarea în domeniul mesageriei instantanee și al întâlnirilor online. Potrivit

persoanelor intervievate, un mare avantaj al CEE au fost întâlnirile față în față și posibilitatea discuțiilor în persoană. Dialogul cu angajatorul a fost, de asemenea, mai puternic în acei ani. După pandemie, dialogul și înțelegerea cu angajatorii nu au fost încă refăcute. O persoană intervievată menționează că:

"După pandemie, dialogul cu CEE a intrat în clandestinitate, a dispărut atât la nivel național, cât și internațional. Pandemia a făcut ca comunicarea să se deplaseze către diverși comunicatori, cum ar fi echipele sau Zoom - acest lucru este în detrimentul domeniului negocierilor pentru angajat."

Un alt membru al sindicatului a adăugat:

"Comitetele europene de întreprindere își pierd relevanța după pandemie și situația nu mai poate continua, ar fi trebuit să se facă schimbări imediat după terminarea pandemiei."

Potrivit membrilor de sindicat, pandemia a permis angajatorilor să minimalizeze rolul EWC. Au fost raportate câteva exemple de lipsă flagrantă de dialog: un angajator nu a informat EWC cu privire la lichidarea uneia dintre companii, în timp ce, în conformitate cu normele de dialog, ar fi trebuit să informeze membrii EWC cu privire la această mișcare. Într-un alt caz, angajatorul încearcă să negocieze un nou acord al CEE prin intermediul echipelor, cu care membrii CEE nu doresc să fie de acord, percepend-o ca pe o soluție dezavantajoasă.

O altă provocare majoră o reprezintă clauza de confidențialitate impusă clauzei de confidențialitate aplicabile reuniunilor comitetului european de întreprindere. Discuțiile care au loc în cadrul reuniunilor comitetului european de întreprindere nu pot fi transmise angajaților locali de către un membru al comitetului european de întreprindere. Multe dintre informații sunt sensibile din cauza faptului că societatea este cotată la bursă. Informațiile negative despre societate pot provoca o scădere a prețului acțiunilor, dar pot ajunge și la concurenți și pot fi utilizate în avantajul lor. Potrivit sindicatelor, clauza de confidențialitate reprezintă o restricție prea mare pentru membrii EWC.

Alte provocări includ natura pur informativă a reuniunilor EWC, deoarece EWC nu sunt autorizate să ia măsuri. Unele aspecte, probleme discutate în cadrul reuniunilor nu se traduc în decizii sau lanțul decizional este lung și transferat către structurile locale ale întreprinderii. Recomandările nu sunt întotdeauna puse în aplicare sau angajatorul ia în cele din urmă alte decizii care nu sunt în conformitate cu sugestiile CEE.

Persoanele intervievate au subliniat, de asemenea, că durata mandatului și cunoștințele insuficiente ale noilor membri ai comitetului european de întreprindere cu privire la funcționarea și mecanismele comitetului european de întreprindere reprezintă o provocare. Noilor membri nu li se oferă o integrare adecvată, ceea ce face dificilă funcționarea

comitetelor de întreprindere și menținerea unei poziții puternice în cadrul companiei. Respondenții au indicat că puterea comitetului european de întreprindere se bazează și pe carisma și abilitățile de conducere ale membrilor/ secretarilor comitetului european de întreprindere. Competența și o gamă largă de cunoștințe determină influența comitetului european de întreprindere, fiind un factor foarte important în consolidarea puterii acestui organism.

O altă provocare este problema pregătirii materialelor în limbile naționale ale membrilor EWC. Prin concepție, toate materialele înainte de reuniunile CEE trebuiau să fie traduse din engleză în limbile locale ale membrilor CEE. O persoană intervievată a menționat că:

"De-a lungul timpului, am primit pe loc materiale informative în limba engleză și s-a întâmplat ca acestea să fie incomplete. Am putut afla mai multe de la presă, de la mass-media, decât din materialele care ne-au fost puse la dispoziție."

O altă lacună pe care intervievații au identificat-o este faptul că datele reuniunilor sunt fixate în mod nepotrivit chiar înainte de sărbători. Acest lucru se traduce printr-o participare și implicare mai redusă a membrilor CEE.

Participare și angajament - pozițiile partenerilor sociali cu privire la noua propunere de reformare a directivei privind comitetul european de întreprindere

Ca răspuns la propunerea de revizuire a directivei privind comitetele europene de întreprindere⁵ (menționată în partea privind cadrul juridic), atât sindicatele, cât și organizațiile patronale și-au prezentat pozițiile în cadrul procesului de consultare inițiat de Comisia Europeană.

Poziția CES cu privire la reformarea Directivei privind comitetul european de întreprindere (2024)⁶

Principalele îmbunătățiri includ o definiție mai precisă a transnaționalității, cerințe subsidiare consolidate și un acces mai bun la justiție. Cu toate acestea, rămân provocări, în special în ceea ce privește punerea în aplicare. Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) solicită sancțiuni substanțiale pentru încălcările managementului și introducerea unor măsuri asigurătorii pentru a garanta respectarea legislației. CES subliniază că astfel de măsuri sunt esențiale pentru respectarea legislației privind informarea și consultarea, respingând orice idee de introducere a unor elemente de codecizie.

În plus, CES solicită includerea obligatorie a experților sindicali în procedurile CEE și regretă omiterea de către Comisie a societăților de franciză din domeniul de aplicare al directivei. Aceasta subliniază necesitatea ca subiectele actuale, precum lanțurile de subcontractare, planurile de tranziție climatică și due diligence privind durabilitatea întreprinderilor, să fie încorporate în cerințele subsidiare pentru consultarea CEE.

Deși aplaudă eliminarea derogărilor, CES își exprimă îngrijorarea cu privire la acordurile predirective și contestă punctul de vedere al Comisiei privind aplicarea automată a dispozițiilor directivei modificate la acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere. Aceasta insistă asupra menținerii întâlnirilor față în față în detrimentul celor virtuale și pledează pentru înființarea unui comitet tripartit de monitorizare pentru a aborda provocările legate de transpunerea dispozițiilor directivei în legislația națională.

Declarație comună a angajatorilor din UE privind revizuirea Directivei privind comitetul european de întreprindere (2024)⁷

⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

⁶ <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

În timp ce propunerea de revizuire a Comisiei Europene a fost depusă, societățile care operează comitete europene de întreprindere afirmă că aceste consilii funcționează bine și pledează pentru îmbunătățiri bazate pe dovezi tangibile. Sunt evidențiate câteva recomandări și preocupări-cheie:

1. Aspecte transnaționale: Prezumția de transnaționalitate propusă ridică probleme legate de suprapunerea proceselor și de incertitudinea juridică. Se recomandă o definiție clară a chestiunilor transnaționale și evitarea suprapunerii responsabilităților cu procesele naționale.
2. Acorduri preexistente: Includerea acordurilor voluntare privind comitetele europene de întreprindere din directiva inițială și din perioada de tranziție ar putea perturba buna funcționare a comitetelor europene de întreprindere existente. Se fac sugestii pentru a permite acestor acorduri să continue fără aderarea obligatorie la directiva revizuită.
3. Confidențialitatea: Este subliniată capacitatea conducerii de a menține confidențialitatea fără a împiedica procesele decizionale. Printre sugestii se numără eliminarea cerințelor de autorizare administrativă sau judiciară și stabilirea treptată a acordurilor de confidențialitate între partenerii sociali.
4. Resurse: Se solicită claritate cu privire la rolul și costurile experților. Recomandările includ permiterea conducerii să decidă cu privire la mandatele și costurile experților, cu accent pe sprijinirea soluțiilor de dialog social.
5. Medierea și concilierea: Mai degrabă decât intervenția judiciară, se propun mecanisme alternative de soluționare a litigiilor pentru soluționarea litigiilor privind comitetele europene de întreprindere, în conformitate cu prioritatea de a sprijini dezvoltarea dialogului social.
6. Procedura de consultare: Sunt exprimate îngrijorări cu privire la faptul că modificările propuse ar putea întârzia luarea unor decizii importante. Se pledează pentru flexibilitatea proceselor decizionale și pentru evitarea sarcinilor administrative inutile.
7. Reprezentarea angajaților: Comitetele europene de întreprindere sunt reafirmate ca organisme de informare și consultare cu toți reprezentanții lucrătorilor, inclusiv cu membrii afiliați la sindicate. Se fac sugestii pentru menținerea formulării actuale a reprezentanților lucrătorilor.

⁷ <https://www.businessseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

8. Dreptul de a solicita o interdicție preliminară: Prevederea unei hotărâri preliminare este considerată ca fiind în detrimentul proceselor decizionale și al guvernanței societăților. Se recomandă ca aspectele legate de sancțiuni să fie abordate de statele membre.

În general, declarația subliniază necesitatea ca revizuirea să respecte rolul actual al comitetelor europene de întreprindere și să evite transformarea acestora în organisme de codecizie. Recomandările urmăresc să sprijine dezvoltarea unei culturi a dialogului social bazat pe încredere în cadrul întreprinderilor, esențială pentru progresul economic și social.

Pozițiile partenerilor sociali exprimate în cadrul proiectului SUSEP

Respondenții din cadrul proiectului SUSEP - care reprezintă atât sindicate, cât și organizații patronale din Croația, Italia, Polonia, România și Spania - au declarat, în cea mai mare parte, că susțin pozițiile de mai sus ale organizațiilor lor umbrelă la nivelul UE - reprezentând partea sindicatelor și, respectiv, a angajatorilor.

Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că, în multe cazuri, respondenții nu erau familiarizați sau nu cunoșteau pe deplin pozițiile și procesul de revizuire a directivei în sine. În aceste cazuri, respondenții nu au fost în măsură să își exprime opinia elaborată în această privință. Sindicatele susțin în primul rând o consolidare generală a directivei, astfel încât drepturile care decurg din aceasta "să poată fi mai bine direcționate și puse în aplicare prin legislația națională". Printre propunerile specifice se numără creșterea amenzilor pentru nerespectarea directivei, standardizarea protecției membrilor EWC împotriva discriminării și acordarea de puteri sporite EWC-urilor. Organizațiile patronale, pe de altă parte, sunt mulțumite de directiva existentă și de rolul predominant informativ al comitetelor europene de întreprindere și nu percep comitetele europene de întreprindere ca pe un instrument de egalizare a poziției lucrătorilor în diferitele țări în care își desfășoară activitatea multinaționalele (lucru care este subliniat în mod regulat ca un obiectiv important de către reprezentanții lucrătorilor). Dimpotrivă, angajatorii văd comitetele europene de întreprindere în primul rând ca "un forum pentru consolidarea comunicării transnaționale cu lucrătorii și pentru răspândirea culturii și valorilor multinaționale".

Comitetele europene de întreprindere - beneficii pentru angajatori

Comitetele europene de întreprindere joacă un rol crucial în cadrul companiilor multinaționale, facilitând comunicarea, procesul decizional, soluționarea conflictelor și implicarea angajaților în diferite țări europene. Comitetele europene de întreprindere nu numai că pot consolida poziția lucrătorilor din întreprinderi și a sindicatelor prin exercitarea dreptului la informare și consultare - așa cum s-a detaliat în secțiunile anterioare - dar pot aduce și unele beneficii tangibile pentru angajatorii din întreprinderile multinaționale care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană și nu numai. Vom analiza în detaliu beneficiile multiple pe care comitetele europene de întreprindere le oferă angajatorilor.

Comunicare îmbunătățită

Comunicarea eficientă este vitală pentru succesul organizațional. Comitetele europene de întreprindere oferă conducerii o platformă structurată pentru a interacționa cu reprezentanții angajaților din diferite regiuni și din diferite filiale naționale ale societății. Această linie deschisă de comunicare favorizează înțelegerea, promovează transparența și asigură că informațiile circulă în ambele sensuri. Comunicarea clară prin intermediul comitetelor europene de întreprindere poate contribui la alinierea obiectivelor companiei, la diseminarea informațiilor esențiale și la abordarea proactivă a problemelor. Conducerea centrală primește feedback direct de la membrii CEE cu privire la situația din sucursalele naționale. Acest lucru completează fluxul de informații de la directorii sucursalelor naționale, care tind să filtreze informațiile pentru a prezenta indicatori de performanță mai buni și pentru a subestima importanța potențialelor provocări și dificultăți.

Coerența în luarea deciziilor

Societățile multinaționale se confruntă adesea cu provocarea de a menține coerența politicilor, procedurilor și strategiilor în diverse locații geografice. Comitetele europene de întreprindere contribuie la armonizarea proceselor decizionale prin implicarea reprezentanților din diferite țări. Această incluziune garantează că deciziile sunt luate dintr-o perspectivă mai largă, luând în considerare interesele și preocupările angajaților din

medii diferite. Coerența în procesul decizional conduce la o mai bună coordonare, eficiență și punere în aplicare a obiectivelor companiei. O mai bună legătură - datorită membrilor EWC - cu filialele naționale, permite o mai bună înțelegere și justificare a politicilor corporative sau a deciziilor concrete în rândul tuturor echipelor de lucrători. Acest lucru are un impact asupra angajamentului lor sporit față de sarcinile îndeplinite și a atașamentului față de companie pe termen lung, ceea ce duce la o productivitate mai bună și la o rotație mai redusă a personalului.

Mecanismul de soluționare a conflictelor

Conflictele sunt inevitabile în orice organizație, în special atunci când este vorba de o forță de muncă diversă din punct de vedere cultural și de diverse contexte naționale (în ceea ce privește peisajul juridic și al relațiilor industriale, specificitatea activității desfășurate în ramură, lanțurile valorice etc.). Comitetele europene de întreprindere servesc drept mecanism de prevenire și soluționare colectivă a conflictelor de muncă, oferind lucrătorilor și conducerii o platformă formală pentru abordarea plângerilor, preocupărilor și litigiilor. Rezolvarea în timp util a conflictelor prin intermediul comitetelor europene de întreprindere poate preveni escaladarea, poate reduce la minimum întreruperile operațiunilor și poate menține un mediu de lucru armonios. Prin promovarea dialogului și negocierii, comitetele europene de întreprindere contribuie la o cultură organizațională mai colaborativă și mai coerentă. În acest context, schimbul intensiv de informații între conducere și membrii/lucrătorii EWC - în special, eventual, în stadiul incipient al planificării și luării deciziilor - joacă un rol crucial. Astfel, ambele părți se pot pregăti în mod adecvat și dispun de timpul necesar pentru a găsi soluții mai bine armonizate.

Angajamentul și satisfacția angajaților

Lucrătorii implicați sunt mai productivi, mai loiali și mai devotați organizației lor. Comitetele europene de întreprindere oferă lucrătorilor o voce în procesele decizionale, permițându-le să contribuie cu idei, feedback și opinii care modelează politicile și practicile companiei. Această participare activă sporește implicarea, satisfacția și moralul angajaților. Sentimentul de a fi apreciat și ascultat prin intermediul comitetelor europene de întreprindere poate stimula motivația angajaților, poate reduce rata fluctuației de personal și poate promova sentimentul de apartenență la organizație. Este vorba despre o valoare autotelică - abilitarea lucrătorilor - care se află la baza democrației la locul de muncă. Comitetele europene de întreprindere pot avea, de asemenea, un efect de propagare de la nivelul întreprinderii la nivelul societății, prin creșterea angajamentului civic, consolidarea încrederii în instituții și contracararea practicilor discriminatorii și a atitudinilor radicale și populiste.

Conformitatea juridică și cerințele de reglementare

Pentru companiile multinaționale care își desfășoară activitatea în Europa, înființarea unui comitet european de întreprindere poate fi o cerință legală în temeiul Directivei privind comitetul european de întreprindere. Conformitatea cu aceste reglementări nu numai că asigură respectarea legislației, dar demonstrează, de asemenea, angajamentul de a respecta drepturile lucrătorilor, de a încuraja dialogul și de a promova dialogul social în cadrul organizației - care sunt fundamentale pentru modelul social european. Prin respectarea standardelor de reglementare prin intermediul comitetelor europene de întreprindere, angajatorii reduc riscurile, susțin practicile etice și își consolidează reputația de cetățeni corporativi responsabili. Lucrătorii au dreptul la informare și consultare - în special de a solicita înființarea unui comitet european de întreprindere, ceea ce impune angajatorului obligația de a deveni parte la aceste mecanisme.

Dezvoltarea strategiei și analiza pieței

Comitetele europene de întreprindere reprezintă o sursă valoroasă de informații despre piață, perspective diverse și contribuții strategice pentru companiile multinaționale. Prin intermediul reuniunilor CEE, reprezentanții lucrătorilor împărtășesc cunoștințele locale, tendințele pieței și provocările operaționale din regiunile lor respective. Acest schimb de informații permite angajatorilor să ia decizii în cunoștință de cauză, să dezvolte strategii specifice pieței și să își adapteze operațiunile comerciale la contexte europene diferite. Prin valorificarea expertizei comitetelor europene de întreprindere, întreprinderile pot obține un avantaj competitiv, pot anticipa schimbările de pe piață și se pot poziționa strategic pe piața mondială.

Responsabilitatea socială și imaginea corporativă

Responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) este parte integrantă a practicilor comerciale durabile. Comitetele europene de întreprindere exemplifică un angajament față de responsabilitatea socială prin promovarea dialogului, a incluziunii și a responsabilizării lucrătorilor. Întreprinderile care acordă prioritate participării, transparenței și angajamentului lucrătorilor prin intermediul comitetelor europene de întreprindere demonstrează o preocupare reală pentru bunăstarea și dezvoltarea forței lor de muncă. Acest angajament față de responsabilitatea socială îmbunătățește reputația întreprinderii, consolidează relațiile cu părțile interesate și consolidează încrederea clienților, investitorilor și comunității în general.

Raportarea nefinanciară

Comitetele europene de întreprindere joacă un rol esențial în promovarea durabilității, transparenței și responsabilității în cadrul întreprinderilor multinaționale, contribuind în cele din urmă la succesul pe termen lung și la încrederea părților interesate. Comitetele europene de întreprindere ar putea aduce beneficii și în ceea ce privește obligațiile de raportare nefinanciară. Prin implicarea angajaților în discuții pe teme sociale și de mediu, întreprinderile pot obține informații valoroase care pot duce la îmbunătățirea procesului decizional și a gestionării riscurilor. Demonstrarea angajamentului față de transparență și implicarea angajaților prin intermediul comitetelor europene de întreprindere poate îmbunătăți reputația întreprinderii și poate consolida încrederea părților interesate. Colaborarea cu comitetele europene de întreprindere contribuie la asigurarea conformității cu reglementările și standardele relevante referitoare la raportarea nefinanciară, reducând riscul de sancțiuni pentru neconformitate.

Concluzie

În concluzie, comitetele europene de întreprindere oferă o multitudine de beneficii pentru angajatori, de la îmbunătățirea comunicării și a coerenței în procesul decizional până la soluționarea conflictelor, implicarea angajaților, respectarea legislației, dezvoltarea strategiei și responsabilitatea socială. Prin adoptarea comitetelor europene de întreprindere ca mecanism de promovare a dialogului, cooperării și incluziunii, angajatorii pot crea un mediu de lucru mai armonios, pot stimula succesul organizațional și pot susține standardele etice în cadrul operațiunilor lor. Avantajele multiple ale comitetelor europene de întreprindere fac din acestea un instrument valoros pentru companiile multinaționale care doresc să navigheze în complexitatea unei forțe de muncă globalizate, acordând în același timp prioritate bunăstării angajaților și eficienței organizaționale.

Pe baza raportului național elaborat de *Confederación de Empresarios de Andalucía*, partener al proiectului SUSEP, trebuie subliniat faptul că EWC permit promovarea unui mediu competitiv favorabil mediului de afaceri la nivel european, articulând un cadru de reglementare care răspunde nevoilor întreprinderilor și favorizează o cale de creștere continuă și durabilă. În acest sens, este esențial ca toate inițiativele menite să consolideze comitetele europene de întreprindere să mențină ca una dintre principalele lor premise contribuția la crearea competitivității întreprinderilor într-un context economic și social global, deoarece toate inițiativele pozitive care pot apărea din cadrul comitetelor europene de întreprindere și care includ o astfel de viziune, generatoare de bogăție și locuri de muncă, vor avea întotdeauna sprijinul întreprinderilor.

Perspective specifice fiecărei țări și studii de caz

Rezultatele studiului SUSEP sunt relativ coerente în cadrul parteneriatului care cuprinde Croația, Italia, Polonia, România și Spania. Discrepanțele, dacă există, reflectă mai degrabă divergențele existente între pozițiile sindicatelor și ale organizațiilor patronale atât la nivel național, cât și la nivelul UE.

Sindicatul consideră că cel mai mare avantaj al comitetelor europene de întreprindere constă în oportunitățile sporite de a obține informații și de a avea o imagine mai cuprinzătoare a activităților întreprinderii în ansamblu, precum și în posibilitatea de a stabili legături cu reprezentanții lucrătorilor din alte țări și de a face schimb de experiență. Ei consideră ambele aspecte foarte utile pentru activitatea lor în calitate de reprezentanți ai lucrătorilor.

Cele mai mari provocări în activitatea comitetelor europene de întreprindere includ neaplicarea ocazională a procedurilor de informare prevăzute în directivă și lipsa sancțiunilor pentru astfel de practici, precum și reglementarea inadecvată sau neclară a drepturilor membrilor comitetelor europene de întreprindere, în special în ceea ce privește orele și condițiile de muncă. Lipsa de claritate în repartizarea responsabilităților financiare și operaționale între conducerea centrală și sucursalele naționale ale multinaționalelor a fost subliniată ca o problemă deosebită.

Cele mai importante teme de formare specificate de membrii CEE includ reglementarea juridică, competențele și funcționarea generală a CEE, o mai bună înțelegere a informațiilor pe care le pot solicita de la conducere, abilitățile de comunicare și negociere, inclusiv cunoștințele și abilitățile necesare pentru a pregăti și a participa proactiv la reuniuni, precum și analiza acordurilor privind funcționarea CEE în anumite întreprinderi.

De asemenea, în rapoartele naționale au fost prezentate unele bune practici în ceea ce privește funcționarea sau rezultatele comitetelor europene de întreprindere - în vederea transferului potențial către alte companii multinaționale. Conform raportului spaniol, au fost evidențiate următoarele practici:

- acorduri de detașare a lucrătorilor de la un loc de muncă la centre din alte țări, întreprinderea suportând toate costurile transferului, educația copiilor, cursurile de limbă, găsirea unei locuințe pentru primul an și posibilitatea de a reveni după maximum 5 ani cu o parte proporțională din indemnizație;

- deschiderea perioadelor de informare și consultare, care lasă deja o marjă de 6 luni pentru a acționa și a ajunge la acorduri, astfel încât este de mare valoare;
- activearea comisiilor (sau grupurilor de lucru) participative și colaborative pentru a aborda noi aspecte ale problemelor actuale, cum ar fi egalitatea sau sănătatea și siguranța, și să ofere soluții;
- activarea comisiilor (sau grupurilor de lucru) participative și colaborative pentru a aborda noi aspecte ale problemelor actuale, cum ar fi egalitatea sau sănătatea și siguranța, și să ofere soluții;
- reacția la situații precum războiul din Ucraina prin dezvoltarea unor inițiative precum crearea unui fond de solidaritate.

De asemenea, respondenții din Polonia au propus unele bune practici cu potențial de a fi extinse la alte comitete europene de întreprindere.

În plus față de reuniunile periodice ale CEE, ar fi recomandabil să se organizeze de două ori pe an seminarii/sesiuni de formare cu grupuri de colegi din diferite țări. Scopul seminariilor ar fi îmbunătățirea condițiilor de muncă, de exemplu:

- vizite de studiu la locurile de muncă dintr-o altă locație, compararea tehnologiei și a echipamentelor de protecție personală, investiții. Astfel de întâlniri ar verifica dacă condițiile de muncă dintre țări sunt similare.
- o comparație a condițiilor sociale ale lucrătorilor din țările în cauză. Ideea este de a clarifica faptul că aceste condiții sunt diferite și de a crea un coș de cumpărături comun. Pe termen lung, astfel de întâlniri ar conduce la o egalizare a salariilor în cadrul corporației, astfel încât acestea să fie adecvate coșului de cumpărături.
- seminarii care să abordeze diferențele culturale în contextul realizării de schimbări ecologice în cadrul întreprinderii. Respondenții observă că standardizarea între țări în cadrul unei corporații poate fi dificilă, o țară punând accentul pe ecologism, iar cealaltă mai puțin, iar schimbările fiind implementate în cadrul corporației în același ritm și în același mod, ceea ce poate genera rezistență din partea angajaților.

Concluzii și recomandări

Luând în considerare provocările cu care se confruntă comitetele europene de întreprindere, exprimate în rapoartele naționale, sunt prezentate mai jos o serie de sugestii în vederea consolidării practicilor de informare și consultare în cadrul comitetelor europene de întreprindere.

- Promovarea comitetelor europene de întreprindere ca mecanism de informare și consultare în cadrul societăților transnaționale, diseminarea cunoștințelor privind comitetele europene de întreprindere și sprijinirea entităților care doresc să înființeze comitete europene de întreprindere în societățile care încă nu le au. sensibilizarea întreprinderilor și angajatorilor cu privire la importanța creării de comitete europene de întreprindere și la modul în care aceste organisme pot fi utile atât lucrătorilor, cât și angajatorilor.
- Îmbunătățirea directivei UE astfel încât să oblige angajatorul să discute cu comitetul european de întreprindere și să furnizeze informații complete. Directiva actuală nu funcționează bine, angajatorul minimalizează cererile de informații, există o lipsă de bune practici de comunicare. De asemenea, este importantă o definiție clară a aspectelor transnaționale care ar putea face obiectul discuțiilor în cadrul CEE.
- Trasarea unor limite clare în ceea ce privește clauza de confidențialitate. În cadrul reuniunilor, angajatorul ar trebui să indice care informații și care părți ale acestora sunt confidențiale și care nu. Informațiile confidențiale și neconfidențiale ar trebui să fie clar separate. În acest fel, membrii EWC ar putea împărtăși unele dintre informații cu alți angajați.
- Funcționarea eficientă a comitetului european de întreprindere și comunicarea fluentă necesită furnizarea la timp a informațiilor adecvate. Asigurarea unui timp suficient pentru pregătirea reuniunilor și a procesului de consultare este de o importanță capitală.
- Organizarea a cel puțin două reuniuni anuale ale EWC în persoană la sediul întreprinderii; reuniunile în persoană vor îmbunătăți dialogul cu angajatorul și între țări.
- Înființarea de grupuri de lucru în cadrul EWC care să discute procese importante și de amploare din sectorul industrial, de exemplu: un grup de lucru privind decarbonizarea, altul privind durabilitatea. Scopul acestor grupuri de lucru ar fi

de a dezvolta o poziție de negociere cu angajatorul și de a proteja lucrătorii din toate țările în cazul unor viitoare reduceri de locuri de muncă.

- Un factor suplimentar de consolidare a EWC ar fi creșterea rolului său în formularea de recomandări salariale. Comitetele europene de întreprindere ar putea contribui la negocierea colectivă între întreprinderi pentru uzinele din întreaga Europă și la stabilirea unui salariu minim în Europa. Ideea este de a asigura o remunerație decentă prin luarea în considerare a efortului depus în vederea învățării pentru locul de muncă. Acestea fiind spuse, trebuie subliniat faptul că comitetele europene de întreprindere nu au mandatul de a negocia salariile.
- O mai bună pregătire substanțială și lingvistică a membrilor CEE, promovarea competențelor și a cunoștințelor privind funcționarea CEE; sub formă de formare, cursuri, asistență permanentă din partea experților,
- Detașarea permanentă a membrilor EWC cu normă întreagă - astfel încât aceștia să aibă timp să se pregătească în ceea ce privește competențele de fond și lingvistice.
- Este esențial ca comitetele europene de întreprindere să fie dotate cu resursele necesare pentru a asigura un flux constant și bidirecțional de comunicare între lucrători și conducere. Aceasta include formarea privind drepturile lucrătorilor, practicile de gestionare a întreprinderilor și dinamica pieței europene a muncii. Un comitet european de întreprindere bine informat și competent poate preveni comportamentele incorecte ale întreprinderilor și se poate asigura că deciziile întreprinderilor sunt transparente și respectă drepturile lucrătorilor în toate țările în care întreprinderea își desfășoară activitatea.
- Membrii CEE ar trebui, de asemenea, să depună eforturi suplimentare în schimbul de informații între ei, consultând declarații comune față de conducerile centrale. Consolidarea solidarității transfrontaliere este importantă și joacă un rol în europeanizarea condițiilor de muncă și a relațiilor industriale. De asemenea, cooperarea dintre comitetele europene de întreprindere și federațiile europene ar trebui să fie practică într-un mod mai extins pentru a valorifica la maximum potențialul mecanismelor de informare și consultare.



SUSEP

Supporting Setting Up and Strengthening
of Newly Established EWCs



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



“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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- this copy is free -



Co-funded by
the European Union