



**SPRIJIN PENTRU
ÎNFIINTAREA ȘI CONSOLIDAREA
CEI NOU ÎNFIINȚATE**

**SET DE INSTRUMENTE PENTRU COMITETELE
EUROPENE DE ÎNTREPRINDERE**



**Co-funded by
the European Union**

Cuprins

Introducere.....	3
CEÎ – constituirea, compoziția și structura.....	5
Comunicarea eficientă și conducerea ședințelor.....	8
Procese de informare și consultare.....	12
Dezvoltarea capacităților și instruirea.....	13
Monitorizare și evaluare.....	16

Introducere

Înființarea comitetelor europene de întreprindere (CEÎ) este esențială pentru facilitarea comunicării, informării și consultării între companiile multinaționale și angajații acestora. Cu toate acestea, multe organizații se confruntă cu provocări în înființarea și gestionarea eficientă a CEÎ din cauza cadrelor juridice diferite, a diferențelor culturale și a lipsei de cunoștințe și expertiză. Pentru a se rezolva aceste probleme, prezentul proiect își propune să sprijine înființarea și consolidarea capacităților CEÎ în cinci țări partenere: Polonia, Croația, Italia, Spania și România și la nivelul UE.

Scopul principal al proiectului „*Sprijin pentru înființare*

ea și consolidarea CEÎ nou înființate” (SUSEP) este acela de a oferi suport cuprinzător pentru crearea și funcționarea CEÎ-urilor prin identificarea nevoilor speciale ale companiilor multinaționale (MNC) și ale angajaților acestora, evaluând cerințe pentru consolidarea capacității și dezvoltarea unei serii de instrumente și resurse pentru a facilita procesul. Proiectul vizează membrii CEÎ, reprezentanții lucrătorilor și angajatorii, asigurându-se că părțile implicate sunt bine echipate pentru a constitui și menține CEÎ-uri de succes.

Concret, scopul acestui set de instrumente este de a oferi o resursă cuprinzătoare pentru înființarea și funcționarea cu succes a comitetelor europene de întreprindere (CEÎ), vizând și organizații care iau în considerare înființarea unui CEÎ și a CEÎ-urilor nou înființate.

În transformarea continuă a lumii muncii, determinată de sustenabilitatea de mediu, și de asemenea economică și socială, implicarea semnificativă a lucrătorilor de la toate nivelurile și a reprezentanților acestora în anticiparea și gestionarea schimbărilor, poate ajuta la reducerea pierderilor de locuri de muncă, menținerea angajabilității, îmbunătățirea competitivității și atenuarea impactului asupra sistemelor de protecție socială și costurile de ajustare asociate. Comitetele europene de întreprindere (CEÎ), organisme de informare și consultare care reprezintă angajații cu sediul în UE din cadrul companiilor multinaționale, ale căror reguli sunt stabilite în Directiva privind comitetele europene de întreprindere 2009/38/CE1 („Directiva reformată”), reprezintă o parte importantă din cadrul politicii de dialog social.

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

CEÎ sunt organisme care reprezintă angajații cu sediul în UE din cadrul companiilor multinaționale. Prin intermediul acestora, angajații din companii sau grupuri de companii care își desfășoară activitatea în două sau mai multe state membre ar trebui să fie informați și consultați cu privire la problemele transnaționale care îi privesc. CEÎ joacă un rol important în alinierea obiectivelor economice și sociale în cadrul pieței unice, în special în lumea muncii în proces schimbare. CEÎ creează o legătură între angajații din aceeași companie sau grup din diferite state membre și oferă o structură care permite un dialog eficient între conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor din cadrul acestor entități.

Legislația UE privind CEÎ urmărește să reducă decalajul dintre luarea deciziilor corporative din ce în ce mai transnaționale și drepturile la informare și consultare ale lucrătorilor definite la nivel național și limitate la nivel național. Atunci când deciziile companiei sunt luate la nivel transnațional, sistemul național de informare și consultare nu permite angajaților din diferite state membre să organizeze informații împreună și să își exprime opiniile sau preocupările cu privire la aceste probleme transnaționale.

CEÎ promovează o înțelegere comună a provocărilor transnaționale cu care se confruntă marile companii multinaționale și implicarea angajaților în procesul de luare a deciziilor, cu scopul de a face schimb de soluții posibile, de a facilita implementarea acestora și de a crește impactul alegerilor strategice făcute de angajator.

Conform datelor disponibile din 2021, 3.676 de companii multinaționale care-și desfășoară activitatea în Spațiul Economic European (SEE) au constituit o întreprindere sau un grup de întreprinderi în domeniul de aplicare al directivei, angajând aproape 30 de milioane de lucrători în SEE. 55 de comitete europene de întreprindere sau acorduri de informare și consultare transnațională convenite între reprezentanții angajaților și conducerea centrală funcționează în aproximativ 1000 de companii.¹

Numărul companiilor cu CEÎ a fost relativ stabil în ultimele decenii. Rata de acoperire și numărul total de CEÎ nu s-au modificat semnificativ de la reformare, CEÎ nou înființate luând locul celor dizolvate, în principal din cauza restructurării (fuziunilor).

CEÎ-uri pot fi constituite în companii aflate sub jurisdicția unui stat membru UE/SEE, chiar dacă sediul companiei este situat în afara UE. Cel mai mare număr de CEÎ se află în companii multinaționale cu sediul în Statele Unite (170), Germania (124), Franța (102), Regatul Unit (92), Suedia (69), Olanda (58), Elveția (48).), Italia (38), Finlanda (37), Belgia (36), Japonia (31).

¹ CEÎ baza de date ale Institutului sindical european (ETUI)

Pe sectorul de activitate, majoritatea CEÎ sunt concentrate în marile multinaționale din metalurgie, servicii sau companii muștinaționale din industria chimică.

CEÎ – constituirea, compoziția și structura

Stabilirea procedurilor și/sau crearea instituțiilor necesită inițiativa părții interesate. Inițiatorul poate fi:

- Management central,
- - sau cel puțin 100 de angajați sau reprezentanți ai angajaților din cel puțin două organizații situate în cel puțin două state membre trebuie să solicite stabilirea de proceduri. Nu este specificat numărul de angajați dintr-osingură țară.

Sindicatul care inițiază înființarea CEÎ ar trebui să se înțeleagă cu cel puțin o altă persoană dependentă, birou sau organizație de reprezentanți ai angajaților care-și desfășoară activitatea într-un alt stat membru sau, dacă nu există, cu asociația lucrătorilor. Înființarea unui CEÎ poate fi inițiată și de două sau mai multe companii care își desfășoară activitatea în același stat membru, dar în acest caz managementul central nu este obligat să coopereze.

O altă condiție este ca printre inițiatori să fie cel puțin 100 de angajați, fie prin sindicat, fie direct- trebuie să fie în rândurile inițiatorilor. Acest număr trebuie să includă lucrătorii angajați de cel puțin două companii. Asta înseamnă că dacă sunt mai multe companii sau instituții și nu toți angajații vor să se alătore inițiativei, nu există obstacole în calea formării unui consiliu.

Directiva nu precizează conținutul inițiativei, dar trebuie să conțină intenția de a stabili un CEÎ, o cerere de acțiune a conducerii centrale și aprobarea condițiilor de mai sus. Aplicația trebuie să fie adresată conducerii centrale, companiilor de gestionare sau grupurilor de companii la nivelul UE. Prevederile internaționale referitoare la societate și regulile sale interne determină reprezentanții responsabili ai companiei. Structura companiei poate fi disponibilă în informațiile publice despre companie. Solicitarea poate fi înaintată conducerii companiei locale sau sucursalei acesteia. În acest caz, destinatarii inițiativei trebuie să transmită cât mai curând posibil cererea și toate informațiile despre inițiatori către conducerea centrală. Conducerea centrală ar trebui să comunice aceste informații tuturor companiilor din subordine și sucursalelor acestora, pentru ca acestea să se alătore inițiativei dacă doresc.

După ce una dintre părțile interesate a depus o inițiativă, se poate forma **un organism special de negociere** care să conducă negocierile. Scopul echipei este de a ajunge la un **acord**

cu conducerea centrală cu privire la dreptul lucrătorilor de a primi informații și de a fi consultați pe probleme transnaționale. Membrii echipei sunt selectați proporțional cu numărul tuturor angajaților dintr-o companie sau grup de companii dintr-un anumit stat membru. Un membru din fiecare stat membru este ales din 10% din numărul de angajați din toate statele membre. Procedurile de numire a membrilor corpului special de negociere sunt definite prin lege în țările în care sunt aleși sau numiți.

Primul pas - determinarea numărului de membri care urmează să fie numiți. Fiecare stat membru (luând în considerare toate companiile și unitățile de afaceri care -și desfășoară activitatea acolo) are dreptul la un loc la 10% din toți angajații din statul membru. Pe plan intern, distribuția membrilor este proporțională cu numărul de angajați dintr-o companie sau un grup de companii dintr-un anumit stat membru.

Conducerea centrală a fost împuternicită să contribuie activ la constituirea echipei speciale de negociere. Conducerea centrală ar trebui să acopere toate costurile financiare legate de înființarea organismului special de negociere, activitățile acestuia și toate costurile justificate.

În timpul negocierilor, echipa specială de negociere poate solicita asistență de la experții la alegerea sa. Acesta poate include reprezentanți ai organizațiilor de muncă din întreaga UE. Acești experți și reprezentanți ai organizațiilor de muncă pot fi consultați în timpul negocierilor dacă echipa solicită acest lucru. Cu scopul de a-și consolida propria poziție, o comisie specială de negociere are dreptul de a negocia și de a soluționa fără conducere centrală. Conducerea centrală și locală și organizațiile europene autorizate ale angajaților trebuie să fie informate cu privire la componența corpului special de negociere și la începutul negocierilor într-o anumită companie multinațională sau grup de companii.

Corpul special de negociere are atribuțiile comitetului european de întreprindere, aranjamentele operaționale și conținutul consultărilor în timpul cooperării cu conducerea centrală. Prin urmare, părțile interesate pot conveni asupra:

- Înființarea CEI, cu definirea condițiilor acestuia sau pe baza legislației naționale; sau
- informarea și consultarea angajaților și a procedurilor operaționale.

Dacă există un impas în negocieri sau părțile interesate nu se pot pune de acord asupra procedurilor, atunci corpul special de negociere poate decide cu o majoritate de două treimi să încheie procedurile care urmăresc un acord. După un astfel de eveniment, începe să se aplice un moratoriu de doi ani (care poate fi mai scurt prin acordul părților). Nicio altă instituție nu poate fi înființată în acest timp.

Acordul dintre echipa specială de negociere și conducerea centrală trebuie să precizeze:

- unități de afaceri din UE, companii din UE sau grupuri de companii din UE cărora li se aplică acordul;
- componența CEÎ, durata mandatului, numărul de membri în vederea asigurării unei reprezentări egale pe domenii de activitate economică, ocuparea forței de muncă și reprezentarea pe gen, precum și repartizarea forței de muncă în statele membre, componența CEÎ, numărul de membri și modificările regulilor de distribuție în statele membre după o schimbare semnificativă a numărului de angajați în țările membre;
- sarcinile CEÎ, principiile de consultare și informare CEÎ, convenirea asupra principiilor de informare și consultare a reprezentanților angajaților și CEÎ, respectând principiul conform căruia angajații ar trebui să fie informați și consultați pe o anumită temă la nivelul administrativ și reprezentativ corespunzător;
- locul, periodicitatea și durata întâlnirilor CEÎ;
- repartizarea resurselor financiare, proprietății și furnizarea de servicii pentru activitățile CEÎ;
- data la care acordul devine obligatoriu din punct de vedere juridic, durata și modificarea sau încetarea acordului și cazurile în care ar trebui începută o nouă negociere asupra unui nou acord sau ar trebui începută o nouă negociere asupra unui nou acord pe baza punctului 3 din prezentul act, regulile de pregătire, ținând cont de acele cazuri în care se modifică societățile UE sau structura grupului de societăți sau când în prezentul acord apar două sau mai multe puncte de incompatibilitate;
- componența Comisiei CEÎ, dar nu mai mult de 5 membri, reguli de constituire, sarcini și regulamente de muncă.

Tipul activității CEÎ depinde de activitatea acestora, structura, tradiția companiei sau grupului de firme, activitatea organizației reprezentanților lucrătorilor și dorința conducerii centrale de a coopera. Sarcina și dreptul de bază al CEÎ este de a informa și consulta în luarea deciziilor economice. Deși consultarea este posibilă numai în chestiuni legate de luarea deciziilor în managementul corporativ, informațiile despre toate problemele unei companii internaționale care afectează interesele angajaților trebuie să fie transmise la CEÎ. Aceste aspecte transnaționale sunt cele care privesc cel puțin două state membre ale companiei care operează și au un impact potențial asupra afacerilor angajaților companiei sau se referă la transferul de activități dintr-un stat membru în altul. Informațiile furnizate de conducere ar trebui să creeze condiții pentru ca reprezentanții angajaților să facă o evaluare cuprinzătoare a deciziei conducerii și să determine impactul preconizat al acesteia. Consultările ar trebui să ofere oportunități reprezentanților angajaților de a-și exprima opiniile cu privire la măsurile propuse de companie. Această opinie ar trebui să fie luată în considerare atunci când se iau decizii în conducerea companiei. Astfel de consultări ar trebui să aibă loc la un moment convenabil pentru ambele părți, fără a interfera sau a întârzia inutil procesul de luare a

deciziilor și fără a depăși limitele responsabilităților managementului. Conducerea trebuie să răspundă la opinia CEÎ.

Comunicarea eficientă și conducerea ședințelor

Ordinea de zi trebuie să fie stabilită în comun de conducere și comisia electorală. Totuși, procesul trebuie să fie democratic și să includă posibilitatea membrilor CEÎ de a transmite Comisiei Electorale cereri/propuneri pentru chestiuni care urmează să fie trecute pe ordinea de zi. Trebuie stabilit un termen limită pentru trimiterea invitației și a agendei către toți membrii CEÎ. Pentru buna pregătire a membrilor CEÎ este necesar ca aceștia să primească și documentația de lucru cu mult înaintea întâlnirii. Termenul trebuie specificat în acord.

În acord trebuie să se precizeze cine se ocupă de întocmirea procesului-verbal. Conducerea centrală și comisia electorală trebuie să poată citi, transmite amendamente/comentarii și să aprobe versiunea finală. Trebuie oferit un interval de timp clar pentru a se asigura că toți membrii CEÎ primesc procesele-verbale într-un timp rezonabil. Procesul-verbal trebuie să fie disponibil în toate limbile solicitate. Și aici trebuie stabilit un interval de timp.

Interpretarea simultană trebuie să fie asigurată în toate limbile necesare pentru toate întâlnirile. Nu este acceptabil să se limiteze numărul de limbi necesare din cauza costului. Toți membrii CEÎ trebuie să fie capabili să înțeleagă și să participe activ la întâlniri. Pregătirea de competență lingvistică finalizată nu poate fi folosită ca scuză pentru a nu oferi traducere. Cu toate acestea, această formare este necesară pentru a permite membrilor CEÎ să dobândească cunoștințe suficiente despre limba lor comună pentru a comunica în afara întâlnirilor.

Traducătorii trebuie să fie profesioniști calificați. Conducerea nu poate determina persoanele care vor fi traducători. Traducătorii profesioniști trebuie să traducă toate documentele în limbile cerute pentru a garanta calitatea textelor.

Întâlnirile față în față rămân modalitatea normală de lucru pentru CEÎ. Întâlnirile pregătitoare și informative cu reprezentanții angajaților CEÎ ar trebui să aibă loc și în persoană, cu ajutorul traducătorilor profesioniști. Federațiile sindicale europene consideră că nu este recomandabil să se recurgă la întâlniri hibride sau online pentru ședințele plenare CEÎ, mai ales în faza inițială a negocierilor când membrii nu se cunosc suficient.

Întâlnirile online sau hibride pot fi programate pentru reuniunile grupului de lucru CEÎ (dacă există) sau pentru CEÎ sau comisia electorală, cu condiția ca aceste ședințe online/hibride ale comisiei electorale să ajute la organizarea de întâlniri mai frecvente, în plus față de cele deja

planificate în prin acord. Decizia de a convoca o întâlnire, fie online, fie hibridă, trebuie să fie supusă acordului membrilor CEÎ și trebuie decisă de la caz la caz. Dacă decideți să continuați să lucrați prin întâlniri online/hibride pentru reuniunile grupului de lucru CEÎ și orice reuniuni suplimentare ale comitetului de selecție, vă recomandăm să vă ajustați acordul CEÎ în consecință. Dacă acesta este cazul, contactați expertul/coordonatorul sindical care vă asistă CEÎ și Federația Sindicală Europeană.

Pentru a asigura o bună calitate a întâlnirilor online sau hibride, Federațiile Sindicale Europene recomandă următoarele principii:

1. Acordați oficial cu conducerea regulile și condițiile speciale de utilizare a întâlnirilor online sau hibride. Primul obiectiv este să ne asigurăm că toți delegații beneficiază în mod egal de aceleași condiții de muncă de înaltă calitate și că nimeni nu este dezavantajat (de exemplu, prin faptul că nu are acces la echipamente IT adecvate sau nu sunt prezenți în sală la o întâlnire hibridă).
2. Solicitați cea mai înaltă calitate videoconferință/sistem hibrid, de ex. unul care prevede:
 - a. Participare video, cu posibilitatea de a vedea fiecare participant pe ecran
 - b. Traducere simultană în toate limbile solicitate, realizată de traducători profesioniști
 - c. Posibilitatea ca toți participanții să ceară un cuvântul
 - d. O cameră de chat în care delegații pot comunica în timpul întâlnirii cu deplină confidențialitate
 - e. Participarea experților externi și a coordonatorilor sindicali care asistă CEÎ
 - f. Un nivel ridicat de securitate cibernetică și protecție a confidențialității, asigurându-se totodată că firewall-urile și alte dispozitive de securitate a rețelei nu împiedică delegații să organizeze întâlniri între ei (fără management) sau că nu împiedică implicarea experților externi și a coordonatorilor sindicali.
3. Asigurați acces și instruire în utilizarea sistemului de videoconferință pentru toți delegații. Membrii CEÎ trebuie să aibă acces la echipamentul necesar (computer/tabletă, conexiune la internet de mare viteză, căști, cameră web) și un birou sau o cameră dedicată (acasă) pentru a le permite să participe la întâlnire în mod corespunzător. Instruirea precum și testarea sistemului de videoconferință ales trebuie făcute înainte de prima întâlnire online/hibridă. Bineînțeles, este la alegerea delegaților CEÎ să decidă împreună cu federația lor sindicală ce este mai bine, în funcție de situația lor specifică, cu condiția ca dialogul social să se desfășoare în condiții de înaltă calitate. Expertul/coordonatorul sindical desemnat să vă asiste CEÎ,

precum și Federațiile Sindicale Europene, vă rămân pe deplin la dispoziție dacă aveți întrebări.

Trebuie făcută o distincție între cel puțin două tipuri de experți: un expert extern care este coordonator sindical și care asistă CEÎ în calitate de consilier permanent. Coordonatorul trebuie să aibă dreptul de a participa la toate reuniunile, inclusiv la reuniunile plenare ale CEÎ și la reuniunile comitetului electoral. Alți experți în domeniu pe care CEÎ îi poate apela din când în când atunci când au nevoie de expertiză într-un domeniu specific.

Timpul de călătorie și timpul petrecut de către CEÎ și membrii comisiei electorale la ședințele plenare, pregătitoare și informative, precum și la formare, trebuie să fie socotiți ca timp de lucru și să fie plătiți corespunzător. În plus, membrii CEÎ trebuie să dispună de timpul liber necesar pentru a se ocupa de sarcinile și responsabilitățile pe care le presupune autorizația. Acest timp liber trebuie considerat ca timp de lucru.

Ca parte a sarcinilor lor, membrii CEÎ au obligația de a raporta reprezentanților angajaților sau, în lipsa unor structuri adecvate, întregii forțe de muncă, despre activitatea CEÎ. (A consulta Directiva privind CEÎ, punctul 10.2). Nu se consideră adecvată limitarea obligației de raportare la o declarație generală emisă în comun de conducere și CEÎ după reuniunile ERS. Membrii CEÎ nu trebuie privați de posibilitatea de a comunica personal cu angajații pe care îi reprezintă, fără nicio intervenție din partea conducerii. Reprezentanții angajaților vor folosi, în general, organismele naționale de reprezentare a angajaților stabilite pentru a raporta celor pe care îi reprezintă.

Directiva CEÎ nu este foarte utilă în definirea informațiilor confidențiale și a modului în care sunt tratate. Articolul 8 al acestuia lasă statelor membre să se ocupe de această problemă. Dialogul care are loc în cadrul CEÎ trebuie să fie deschis și transparent. Confidențialitatea trebuie să acopere numai acele informații care sunt desemnate în mod explicit și justificat ca atare. Tratarea tuturor informațiilor ca fiind confidențiale nu este acceptabilă, deoarece ar împiedica membrii CEÎ să-și îndeplinească sarcinile, în special atunci când comunică cu angajații naționali sau cu organismele reprezentative ale angajaților. Pentru a evita utilizarea greșită a clasificării informațiilor ca fiind confidențiale, conducerea centrală trebuie să ofere o explicație cu privire la motivul pentru care aceste informații trebuie să rămână confidențiale și pentru cât timp se aplică confidențialitatea. Această obligație (și pentru experții externi) trebuie să se aplice în continuare și după încheierea mandatului membrilor CEÎ, dar numai atâta timp cât informațiile rămân confidențiale.

Procesele de informare și consultare

Legea UE privind CEÎ are ca scop să reducă decalajul dintre luarea deciziilor din ce în ce mai transnațională în companii și drepturile la informare și consultare ale lucrătorilor, definite la nivel național și limitate la nivel național.

Atunci când deciziile companiei sunt luate la nivel supranațional, sistemul național de informare și consultare nu permite lucrătorilor din diferite state membre să organizeze informații împreună și să-și exprime opiniile sau preocupările cu privire la aceste probleme transnaționale.

CEÎ promovează o înțelegere comună a provocărilor transnaționale cu care se confruntă marile companii multinaționale și implicarea angajaților în luarea deciziilor, cu scopul de a face schimb de informații cu privire la posibilele soluții, de a facilita implementarea acestora și de a crește impactul deciziilor strategice luate de angajator. Potențialul lor ar trebui exploatat pe deplin în contextul actual al dublei tranziții digitale și ecologice și al schimbării industriale atotcuprinzătoare.

Definiția informării și consultării

Articolul 1 Directivele privind CEÎ

Informarea și consultarea angajaților se desfășoară la nivelul corespunzător de conducere și 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 angajaților reglementate de prezenta directivă se vor limita la problemele transnaționale.

Articolul 2 Directivele privind CEÎ

„Informarea” este comunicarea de către angajator a unor informații către reprezentanții angajaților pentru a le permite acestora să se familiarizeze cu un anumit subiect și să-l evalueze; informațiile trebuie furnizate la un moment dat, într-o manieră și cu un conținut adecvat pentru a permite reprezentanților angajaților să efectueze o evaluare detaliată a posibilelor efecte și, dacă este necesar, să pregătească consultări cu autoritatea competentă a întreprinderii la nivel comunitar sau de grup de întreprinderi din Comunitate;

„Consultările” reprezintă stabilirea unui dialog și schimb de opinii între reprezentanții angajaților și conducerea centrală sau orice nivel mai adecvat de conducere, la un asemenea moment, într-un asemenea mod și cu un asemenea conținut care să permită reprezentanților angajaților să-și exprime o opinie bazată pe informațiile furnizate cu privire la măsurile propuse care urmează să fie luate în relații de consultare, fără a atinge responsabilităților

conducerii, și într-un termen rezonabil, care pot fi luate în considerare în cadrul unei întreprinderi la nivel comunitar sau al unui grup de întreprinderi la nivel comunitar;

Punctul 22. preambulul Directivei privind CEÎ

Definiția „informației” trebuie să aibă în vedere scopul de a permite reprezentanților angajaților să efectueze o revizuire adecvată, ceea ce înseamnă că informațiile trebuie furnizate la momentul potrivit, în mod corespunzător și cu conținutul adecvat, fără a încetini luarea deciziei în procesul decizional în companii.

Punctul 23. preambulul Directivei privind CEÎ

Definiția „consultării” trebuie să aibă în vedere obiectivul de a facilita exprimarea opiniilor care vor fi utile procesului decizional, ceea ce înseamnă că consultările trebuie să aibă loc la momentul oportun, în mod corespunzător și cu conținutul corespunzător.

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

Dezvoltarea capacităților și instruirea

Acționarea în calitate de membru CEÎ necesită multe cunoștințe și multe abilități. Să menționăm doar câteva: este necesară cunoașterea regulilor și reglementărilor privind comitetele de întreprindere CEÎ și CE; cunoașterea limbilor străine este adesea utilă; trebuie să aveți cunoștințe despre lucrul într-un mediu intercultural și despre comunicarea transculturală; și o înțelegere a principiilor financiare și de afaceri este, de asemenea, importantă. Fără stăpânirea acestor abilități, este posibil ca un membru CEÎ să nu-și atingă întregul potențial al împuternicirii sale.

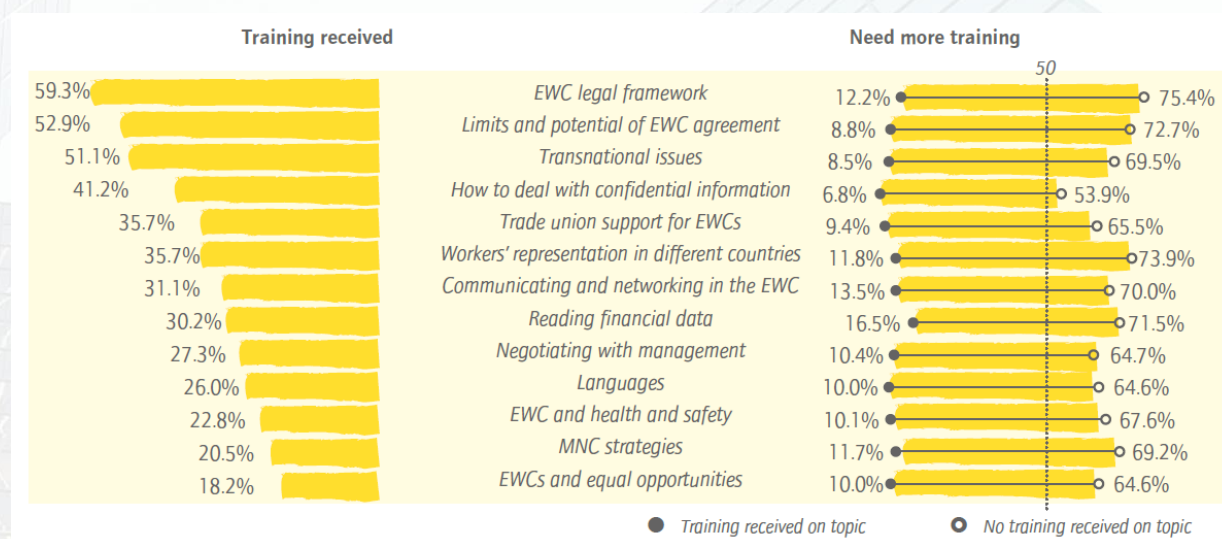
Din acest motiv, Directiva CEÎ modificată a inclus în mod clar dreptul membrilor CEÎ de a urma cursuri fără pierderi de salariu (a consulta articolul 10.4). Formarea este într-adevăr esențială pentru a permite membrilor CEÎ să-și îndeplinească sarcinile în mod corespunzător. Cursurile de formare trebuie să fie considerate ca parte integrantă a autorității lor și plătite ca ore de lucru. Toate costurile de formare, inclusiv costurile de călătorie și cazare, trebuie să fie acoperite de conducere. În timp ce nevoile de formare pot fi identificate în discuțiile cu managementul, CEÎ este în cea mai bună poziție pentru a evalua de care formare are nevoie. În consecință, membrii CEÎ „trebuie să poată primi formarea de care au nevoie” (Directiva

CEÎ, nota introductivă 33). Este important să se facă distincția între formarea individuală și formarea de grup care vizează întregul CEÎ. Ambele posibilități trebuie prevăzute în acord.

Potrivit unui studiu realizat de ETUI (Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, 2018), majoritatea membrilor CEÎ spun că au primit câteva zile de pregătire în ultimii trei ani (59,1%). Totuși, înseamnă, de asemenea, că mai mult de unul din trei membri afirmă că nu a primit nicio pregătire în aceeași perioadă.

Dreptul la formare este stabilit în mod clar în directiva CEÎ revizuită; este responsabilitatea conducerii să ofere membrilor CEÎ acces la formare și, cel mai important, să acopere costurile și să elibereze membrii CEÎ de obligațiile profesionale. Cu toate acestea, a avea dreptul la formare nu înseamnă că toți membrii CEÎ frecventează efectiv formare.

Concentrându-se pe cei care nu au primit nicio pregătire în ultimii trei ani, membrii supleanți și regulați mai probabil să nu fi primit nicio pregătire spre deosebire de titularii de funcții. Dintre aceștia din urmă, doar unul din patru nu a primit nicio pregătire în ultimii trei ani. În plus, acei membri CEÎ fără sprijinul unui coordonator sindical mai probabil să nu fi primit nicio formare spre deosebire de cei cu sprijinul unui coordonator sindical. Dintre primii menționați, aproape unul din doi nu a primit nicio pregătire în ultimii trei ani față de unul din trei dintre cei care au un coordonator care să ajute.



Sursă: Stan De Spiegelaere & Romuald Jagodziński, (2018), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute

TRADUCEREA IMAGINII DE MAI SUS:

Au frecventat formarea		Mai au nevoie de formare
59.3%	Cadrul legal CEÎ	12.2%
52.9%	Limitările și potențialul acordului CEÎ	8.8%
51.1%	Probleme transnaționale	8.5%
41.2%	Cum se gestionează informațiile confidențiale	6.8%
35.7%	Sprijinul sindicatului pentru CEÎ	9.4%
35.7%	Reprezentarea lucrătorilor în diferite țări	11.8%
31.1%	Comunicarea și crearea de rețele în CEÎ	13.5%
30.2%	Citirea datelor financiare	16.5%
27.3%	Negocierea cu managementul	10.4%
26.0%	Limbile	10.0%
22.8%	CEÎ, sănătatea și securitatea	10.1%
20.5%	Strategiile CMN	11.7%
18.2%	CEÎ și egalitatea de șanse	10.0%

Mai mult de jumătate dintre membrii CEÎ au primit o anumită formare privind cadrul legal, acordul CEÎ și înțelegerea problemelor transnaționale. Alte subiecte sunt mai puțin obișnuite, doar un sfert au beneficiat de pregătire în, de exemplu, negociere sau limbi străine, și chiar mai puține în sănătate și siguranță, strategii CMN sau egalitate de șanse.

În ceea ce privește identificarea nevoilor de formare, aproape indiferent de subiect, aproximativ șaptezeci la sută dintre membrii CEÎ care nu au primit instruire își exprimă nevoia de instruire pe această temă. Singura excepție este modul de gestionare a informațiilor confidențiale, pentru care puțin peste jumătate dintre cei care nu au primit încă o astfel de instruire spun că au nevoie de ea.

După cum era de așteptat, atunci când membrii CEÎ primesc instruire pe un subiect, ei raportează că este mai puțin nevoie de formare suplimentară pe acea problemă anume. Cu toate acestea, aproximativ unul din zece spune în continuare că își dorește o pregătire

suplimentară în orice caz, chiar și atunci când a primit deja instruire pe această temă. Diferențele sunt vizibile aici când vine vorba de citirea datelor financiare și de comunicare și rețele, unde 16,5% respectiv 13,5% dintre cei care au primit o astfel de formare consideră că ar putea beneficia de mai multă educație pe această temă.

Monitorizare și evaluare

Eficiență maximă a muncii CEÎ va depinde în mod evident de calitatea muncii și de cooperarea reprezentanților angajaților precum și de disponibilitatea conducerii centrale de a iniția procesul de informare/consultare/negociere cu CEÎ. Este clar că chiar și CEÎ care funcționează cel mai bine, compus din reprezentanți ai angajaților foarte angajați, cooperanți și pregătiți, se poate confrunta cu un zid de necooperare, lipsă de dorință de dialog din partea conducerii centrale. Pot apărea situații în care conducerea centrală încalcă legile/directivele/tratatele naționale de instituire a CEÎ. Acest lucru este evident. Trebuie subliniat, însă, că prima parte a gândirii - partea adresată reprezentanților lucrătorilor - urmărește în primul rând să încurajeze membrii CEÎ să caute oportunități de creștere a eficienței muncii lor, indiferent de atitudinea conducerii centrale.

Dimensiuni care contribuie la identificarea domeniilor de îmbunătățire (perspectivă sindicalelor):

- Probleme procedurale
 - Se întâlnește CEÎ cu conducerea centrală mai mult de o dată anual?
 - Există grupuri de lucru în cadrul CEÎ dedicate domeniilor/problemelor/problemelor specifice?
 - Există întotdeauna o ședință pregătitoare a reprezentanților angajaților înainte de întâlnirea cu conducerea centrală?
 - Există întotdeauna o ședință după ședința cu conducerea centrală pentru a rezuma ședința ținută cu conducerea centrală?
- Domeniul de aplicare al problemelor acoperite de CEÎ
 - decizii de management strategic (politici corporative),
 - Management financiar (inclusiv investiții),
 - Poziția pe piață, afaceri și dezvoltare,
 - Schimbarea tehnologică,
 - Fuziuni/achizitii, procese de restructurare,
 - Managementul resurselor umane (planuri de angajare și restructurare),
 - Politici de formare,

- Politici antidiscriminatorii
- Informații sociale și dezvăluirea raportărilor non-financiare,
- Probleme contemporane, inclusiv: decarbonizare, digitalizare, riscuri psihosociale, munca la distanță.
- Reprezentativitatea CEÎ și comunicarea
 - Printre reprezentanții angajaților există reprezentanți ai angajaților din țări non-UE (desigur, întrebarea are sens doar dacă corporația are locații semnificative în țări non-UE). În timpul negocierilor/monitorizării contractelor, membrii CEÎ au solicitat includerea reprezentanților lucrătorilor din țări non-UE (în totalitate sau parțial) în activitatea CEÎ și la ședințele sale cu conducerea centrală?
 - Reprezentanții lucrătorilor fac în mod constant schimb de informații cu privire la aspecte relevante pentru locațiile lor (acestea pot fi probleme care nu vor/nu pot fi ridicate într-o întâlnire cu conducerea centrală pentru că nu îndeplinesc condiția unei „probleme transnaționale”)?
 - Reprezentanții angajaților răspund la întrebările celorlalți reprezentanți în mod onest și complet, chiar dacă se referă la „probleme sensibile”, faceți schimb de informații despre salarii în anumite grupe/categorii de angajați? Dacă a existat o restructurare de natură locală (ex. concedieri ale unor grupuri relativ mici la sediul X), primiți informații de la reprezentanții angajaților de la șantier cu privire la ceea ce s-a convenit (ex. informații despre indemnizația de concediere etc.)?
 - Ați fi de acord cu această afirmație: membrii CEÎ acționează ca o echipă, pur și simplu ne cunoaștem și comunicăm bine?
- Solidaritatea sindicală și simțul interesului comun
 - Sunteți de acord cu următoarea afirmație: suntem conștienți că conducerea centrală poate încerca să întoarcă o locație împotriva alteia, dar asta ne dă automat un semnal roșu?
 - Sunteți de acord cu următoarea propoziție: conducerea centrală tratează toate sindicatele la fel? Dacă vrei, vei obține un contract colectiv/contract salarial etc. ce sindicate au încheiat în alta locație din cadrul corporației?

Dimensiuni care contribuie la identificarea zonelor care necesită îmbunătățire din perspectiva managementului central:

- Puteți spune care este, în opinia dumneavoastră, valoarea adăugată rezultată din reuniunile managementului central cu CEÎ? Considerați că doar îndeplinește o obligație legală a corporației?

- Întâlnirile CEÎ cu conducerea centrală au loc în locații diferite, astfel încât în timpul întâlnirii membrii CEÎ și reprezentanții conducerii centrale să fie cunoscuți cu locații diferite?
- Puteți enumera cererile membrilor CEÎ care au fost făcute atunci când acordul CEÎ a fost respins și știți de ce conducerea centrală le-a respins? A fost asta pur și simplu pentru că consiliul central nu vede nevoia de a „mergi cu un pas mai departe” decât standardele minime stabilite în directivă/legea națională?
- Puteți indica prevederile din acordul de înființare a CEÎ pe care le considerați că sunt determinate de specificul corporației pe care o reprezentați?
- CEÎ are grupuri de lucru pentru probleme/provocări/domeni? Conducerea centrală le-a inspirat crearea?
- Sunt angajatorii locali informați despre întâlnirile CEÎ cu conducerea centrală?



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