

Spis treści

- 2 Przedmowa
- 3 Wstęp
- 4 Dlaczego warto mieć Europejską Radę Zakładową / być jej częścią składową
- 6 Znajomość przedsiębiorstw
 - *Znaleźć centralą siedzibę korporacji międzynarodowej oraz jej części składowe*
 - *Sprawdzić, czy są spełnione warunki niezbędne do utworzenia ERZ*
- 10 Jak pokonywać przeszkody
- 10 Pożyteczna pomoc
- 11 Jak włączyć się do już istniejącej Europejskiej Rady Zakładowej
 - *Podjąć decyzje w granicach przedstawicielstw pracowniczych*
 - *Jak znaleźć odpowiednie adresy*
 - *Wysłać pismo do Europejskiej Rady Zakładowej*
 - *Zorganizować i przeprowadzić wybory w przedsiębiorstwie/oddziale*
- 13 Przystąpić do negocjacji o utworzenie Europejskiej Rady Zakładowej
 - *Niezbędna procedura*
 1. pisemny wniosek (wzór)
 2. tworzenie Specjalnego Zespołu Negocyjacyjnego
 3. negocjacje
 - *Treść umowy*
- 17 Obowiązki pracodawcy
- 17 Podstawowe pojęcia
- 18 Załączniki
- 18 Źródła

Przedmowa

Wszyscy pracujący powinni skorzystać z każdej możliwości, by powiększyć swój wpływ na posunięcia, które mogą decydować o ich zatrudnieniu i poziomie życia. Zdobywanie jak największej ilości wiadomości na temat działalności Europejskich Rad Zakładowych jest więc dla nas wyjątkowo istotne, gdyż w ten sposób zdobędziemy niezbędne informacje oraz możliwość wymiany poglądów, co niewątpliwie powiększy nasze poczucie odpowiedzialności i wpływ na środowisko pracy.

Nie należy zapomnieć również o korzyściach, które wynikają z faktu wzajemnych powiązań, kontaktów osobistych i wiedzy zdobywanej w czasie pracy w Europejskich Radach Zakładowych. To stanowi ogromny kapitał, który należy wykorzystać, mimo że mieszkamy i pracujemy w różnych państwach oraz różnorodnych kulturowych, społecznych i gospodarczych środowiskach.

Wierzę, że niniejszy podręcznik będzie przy tym pomocny.

mag. Dušan Semolič,
Przewodniczący ZSSS

Wraz z przystąpieniem 1 maja 2004 r. nowych państw do Unii Europejskiej powiększyła się ilość korporacji międzynarodowych i ich filii, działających na obszarze rozszerzonej teraz Unii. Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych dotyczy zatrudnionych w 2169 spółkach międzynarodowych. Europejskie Rady Zakładowe działają już w cca 750 korporacjach międzynarodowych, co stanowi 2/3 wszystkich zatrudnionych. Dyrektywa zaczęła dotyczyć również nowych krajów członkowskich i dlatego konieczne jest coraz większe włączenie przedstawicieli tych państw w działalność Europejskich Rad Zakładowych. Ponieważ w nowych krajach członkowskich już działają lub powstają spółki międzynarodowe, należy radom pracowniczym z tych krajów przedstawić prawo do ustanowienia własnej Europejskiej Rady Zakładowej.

Niniejszy podręcznik powstał w ramach projektu Stowarzyszenia Wolnych Związków Zawodowych Słowenii (ZSSS), w którym to projekcie jako partnerzy brały udział związki z Polski (NSZZ Solidarność), Czech (ČMKOS) i Słowacji (KOZ SR) i przy pomocy finansowej Komisji Europejskiej.

Publikacja ta jest przeznaczona dla przedstawicieli zatrudnionych w nowych krajach członkowskich i ma na celu zachęcenie ich do włączenia się w działalność Europejskich Rad Zakładowych. W ten sposób praktycznie pracownicy zdobędą prawo do informacji i konsultacji.

Na wstępie podręcznika znajdują się wskazówki, dotyczące szukania informacji o korporacjach międzynarodowych oraz pomocne uwagi na temat przewyciężenia ewentualnych przeszkód. Następnie zostały przedstawione informacje o sposobie włączenia się w działalność istniejących już europejskich rad zakładowych, oraz o sposobie rozpoczęcia rokowania w sprawie podpisania porozumienia o powstaniu Europejskiej Rady Zakładowej w przypadku, gdy ta jeszcze nie istnieje. Nie brakuje również wzmianka o obowiązkach pracodawców. Podręcznik zawiera także wyjaśnienie najczęściej używanych pojęć z dziedziny organizacji UE. Na końcu dodane są załączniki: Dyrektywa 94/95 ES oraz streszczenia systemów organizacji Europejskich Rad Zakładowych w poszczególnych krajach.

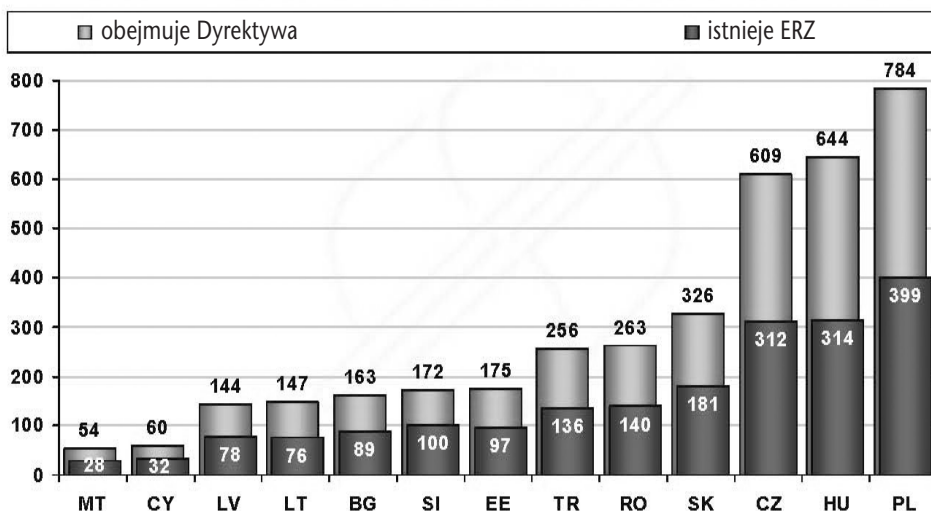
Za współpracę pragniemy podziękować:

- krajowym koordynatorom: Andrzejowi Matla (Solidarność), Hanie Málkowej (ČMKOS) i Jozefie Švirecovej (KOZ SR) oraz;
- Annemarie David (ekspert).

Dlaczego warto mieć Europejską radę zakładową / być jej częścią składową

Gospodarka w coraz większym stopniu przekształca się z gospodarki krajowej w gospodarkę międzynarodową. Rynek wewnętrzny Unii rozszerzył się wraz z przyłączeniem 1 maja 2004 r. naszych państw do Unii Europejskiej. Korporacje międzynarodowe dążą do coraz większych efektów swojej działalności na coraz większym terytorium. Kilkaset korporacji kontroluje ogromną część rynków międzynarodowych i wywiera wpływ na jednoczenie się pod względem gospodarczym oraz potęguje globalizację. Codziennie mamy do czynienia z przykładami fuzji, restrukturyzacji, przenoszenia produkcji do innych krajów oraz innymi formami rozwoju spółek międzynarodowych, czego następstwem są zwykle masowe zwolnienia pracowników. Decyzje zarządów korporacji międzynarodowych dotyczą więc praktycznie osób zatrudnionych na wszystkich lokacjach ich działalności w Europie.

Korporacje międzynarodowe, które działają w nowych krajach członkowskich UE i państwach kandydujących, objęte Dyrektywą 94/95CE i 97/74/CE



Źródło: Kerchofs and Pas (2004), European Works Councils database 2004

Na podstawie wykresu można zauważyć, że w nowych krajach członkowskich prowadzi działalność wiele korporacji międzynarodowych. Według tych danych w Słowenii działają 172 korporacje, które posiadają zakłady/filie na terenie Słowenii i są objęte zakresem działania w/w Dyrektywą. W 100 już działają Europejskie Rady Zakładowe. Ilość słoweńskich przedstawicieli pracowników jest niewielka.

Europejska Dyrektywa o powołaniu Europejskich Rad Zakładowych zapewnia pracownikom w korporacjach międzynarodowych prawo do informacji i konsultacji, zarządy korporacji natomiast mają obowiązek w sprawach związanych z ich strategią nawiązać dialog z zatrudnionymi w danej firmie. Dyrektywa to ustawa, która zainicjowała socjalny dialog w korporacjach międzynarodowych na szczeblu europejskim.

Korporacja międzynarodowa to grupa przedsiębiorstw działających na obszarze UE (25 państw) oraz w Europejskim Obszarze Gospodarczym (3 państwa), w której jedno przedsiębiorstwo (dominujące) kontroluje bezpośrednio lub pośrednio wszystkie pozostałe zależne zakłady. Przy tym nie odgrywa żadnej roli, kto jest właścicielem przedsiębiorstwa lub gdzie się mieści jego siedziba. Ważne jest jedynie, że jego filie działają na obszarze UE i zatrudnieni w nich pracownicy pochodzą z obszaru krajów członkowskich UE.

Korporacje międzynarodowe działają w oparciu o przepisy prawne regulujące działalność spółek gospodarczych w poszczególnych krajach, na terenie których znajdują się przedsiębiorstwa. Nie należy mylić korporacji międzynarodowych z Europejską Spółką Akcyjną, która była utworzona bezpośrednio na podstawie ustawy UE.

Co to jest Europejska Rada Zakładowa?

Europejska Rada Zakładowa (dalej: ERZ) to organ mający za zadanie informowanie i konsultację z pracownikami, które umożliwia kontakty pomiędzy zarządem korporacji i zatrudnionymi pracownikami z różnych państw. Zanim zarząd korporacji podejmie istotne dla pracowników decyzje, kierownictwo ERZ na posiedzeniach i zebraniach specjalnych zapoznaje przedstawicieli pracowniczych - członków Europejskiej Rady Zakładowej - z wszelkimi ważnymi sprawami, konsultuje się i wymienia poglądy.

Co zapewnia?

ERZ - to szansa dla zatrudnionych osób, by wymagać i otrzymać informacje o rezultatach działalności spółki w przeszłości, a na przyszłość - o możliwościach przekazywania pracownikom we właściwym czasie informacji o jej decyzjach. W ten sposób zatrudnieni będą mogli przedstawić swoje propozycje zmian planowanej strategii spółki i w jak największym stopniu dążyć do zachowania swoich miejsc pracy.

Przedstawiciele zatrudnionych, jeżeli zastanawiacie się, czy należy włączyć się do działalności ERZ, weźcie pod uwagę, że zawsze lepiej wziąć udział w tej wielkiej grze niż być tylko jej niemy obserwatozem. W dzisiejszym świecie informacja ma wielkie znaczenie i ERZ zapewniają swym członkom prawo do informacji.

ERZ określa się również innymi nazwami, jak na przykład: forum europejskie czy komitet europejski, jednak podstawa prawna jest zawsze ta sama: przepisy prawne państwa, na obszarze którego znajduje się siedziba zarządu centralnego korporacji międzynarodowej.

ERZ nie jest w stanie zapobiec przeniesieniu jakiegos przedsiębiorstwa, czy jego działalności do innego państwa i nie może uniemożliwić zwolnienia pracowników. Nie zastępuje również krajowego systemu samorządów pracowniczych, które istnieją w poszczególnych państwach. Zatrudnieni nie mogą oczekiwać, że sprawy, których nie mogli załatwić we własnym kraju, zrealizują w ERZ.

Bez względu na różnorakie oczekiwania, różnorodne kultury, doświadczenia z przeszłości - ERZ są narzędziem dialogu socjalnego pomiędzy pracownikami w kraju i pracownikami z pozostałych państw - a zarządem korporacji międzynarodowej na obszarze UE.

Znajomość przedsiębiorstw

Każde państwo dokonało transpozycji Dyrektywy o ERZ do swoich systemów prawnych jako osobną ustawę lub część składową innej ustawy. W niektórych państwach unijnych ERZ są uregulowane przy pomocy kolektywnej umowy. Bez względu na sposób przeniesienia Dyrektywy do danego kraju, należy zawsze uwzględnić jego przepisy prawne.

Przedsiębiorstwo, w którym pracujecie może być w obcych rękach, lub też właścicielami są obywatele waszego kraju. Pierwszy krok to ustalenie, czy wasz zakład jest częścią składową grupy przedsiębiorstw, czy też zatrudnieni jesteście jedynie w oddziale/filii przedsiębiorstwa zagranicznego. Na podstawie tych danych należy znaleźć pozostałe zakłady/filie w grupie, a następnie - podstawowe dane o własności i strukturach zarządzania przedsiębiorstwa. Jest to konieczne dla zapoznania się ze swoim środowiskiem pracy w kraju i jego powiązaniemi zagranicą. Tylko w ten sposób możemy ustalić, czy pracujemy w korporacji międzynarodowej, w której już działa Europejska Rada Zakładowa, ewentualnie - czy istnieją warunki do jej utworzenia. Najpierw więc należy poszukać niezbędnych danych w celu ustalenia, czy w spółce międzynarodowej istnieją warunki do utworzenia ERZ. Co należy zrobić?

Znaleźć centralną siedzibę korporacji międzynarodowej oraz jej części składowe

Korporacja jako grupa przedsiębiorstw

1. Zdobyć u kompetentnej osoby w swoim zakładzie odpowiednie informacje:
 - czy jest to filia, czy może nawet „podfilia” przedsiębiorstwa macierzystego;
 - czy posiada ponad 50%, czy mniej niż 50% praw właścicielskich przedsiębiorstwa macierzystego lub filii;
 - czy, mimo że posiada mniej niż 50% praw właścicielskich lub udziałów w kapitale akcyjnym, zarząd europejski powołuje cały zarząd tego zakładu na mocy umowy lub statutu przedsiębiorstwa;
 - gdzie na obszarze UE mieści się siedziba korporacji międzynarodowej i w jakich krajach Unii posiada ona swoje filie (konkretne dane z nazwami firm i adresami w poszczególnych krajach oraz liczbą zatrudnionych);
2. Przy pomocy internetu poszukać wszystkie dane o tym zakładzie i jego ewentualnych powiązaniach z przedsiębiorstwem macierzystym.
3. Związki zawodowe w firmie powinny od odpowiedzialnej osoby z branżowego związku zawodowego albo Federacji Związków Zawodowych otrzymać informacje na szczeblu krajowym, te z kolei na szczeblu europejskim.
4. Należy zwrócić się o pomoc do instytucji Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, która posiada baze danych na temat wszystkich istniejących korporacji w UE i EOG, oraz wszystkich podpisanych porozumień dotyczących tworzenia i działalności ERZ.

Przedsiębiorstwo posiadające oddziały/filie

W skład przedsiębiorstwa, posiadającego oddziały/filie na obszarze UE, wchodzi przedsiębiorstwo macierzyste, posiadające osobowość prawną z siedzibą w jednym kraju, oraz oddziały/filie na terenie państw członkowskich UE, które zgodnie z przepisami prawnymi tych krajów są pozbawione osobowości prawnej. Zwykle prowadzą działalność w imieniu innej osobowości praw-

nej i na jej (swojego macierzystego przedsiębiorstwa) rachunek. Zarejestrowane są w oparciu o przepisy prawne obowiązujące w danym kraju, mają otwarte konto, jednak nie prowadzą działalności w swoim imieniu i na swój rachunek. Zatrudnieni w nim pracownicy podpisali umowy z przedsiębiorstwem macierzystym za granicą - a nie z filią. W każdym państwie w przepisach prawnych dotyczących stowarzyszeń gospodarczych znajdziemy przykład takiej formy. Podobne filie istnieją w wielu krajach i zwykle zatrudniają niewielką ilość pracowników.

Sprawdzić, czy są spełnione warunki niezbędne do utworzenia ERZ

W momencie, gdy „dowód osobisty” przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw jest czytelny i jasny, gdyż już ustaliliśmy jego strukturę, zakłady w innych krajach oraz struktury zarządzające i ilość zatrudnionych, należy jeszcze dowiedzieć się, czy w naszej grupie przedsiębiorstw są spełnione warunki niezbędne do utworzenia ERZ. Należy podjąć następujące kroki:

- 1. Znaleźć ustawę¹ kraju, w którym znajduje się siedziba centralna przedsiębiorstwa**
Należy najpierw ustalić, w jakim kraju znajduje się siedziba spółki międzynarodowej. Swoją sytuację sprawdzimy w następujący sposób:
 - należy ustalić siedzibę centralną przedsiębiorstwa na terenie UE i EOG,
 - należy ustalić siedzibę zarządu na obszarze UE (o ile przedsiębiorstwo jest pozaeuropejskie, np. amerykańskie, kanadyjskie, szwajcarskie czy japońskie),
 - jeżeli grupa przedsiębiorstw nie posiada siedziby w UE, za europejską siedzibę uznaje się to przedsiębiorstwo na obszarze UE, które ma największą liczbę zatrudnionych.W ten sposób ustalone zostanie państwo, którego przepisy prawne będą decydujące przy utworzeniu ERZ.
- 2. Sprawdzić, czy ilość przedsiębiorstw działających na obszarze UE oraz liczba zatrudnionych w nich pracowników spełnia minimalne kryteria.**
Minimalne warunki określa europejska Dyrektywa; przepisy prawne poszczególnych państw nie mogą jej zmienić. Na podstawie poniższego schematu należy sprawdzić, czy struktura waszego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, ewentualnie przedsiębiorstwa z oddziałami/filiami, spełnia określone minimalne warunki.

¹ W Słowenii to Ustawa o Europejskich Radach Zakładowych (Zakon o evropskih svetih delavcev), w Polsce - Ustawa o Europejskich Radach Zakładowych, w Czechach Ustawa o Pracy (Zákoník práce), w Słowacji - Ustawa o Pracy (Zákoník práce).

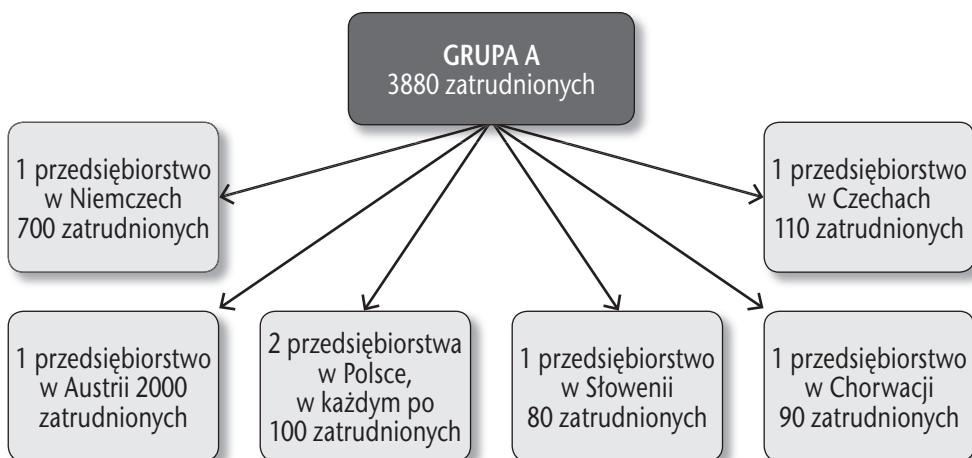
GRUPA PRZEDSIĘBIORSTW

Co najmniej 1000 zatrudnionych w co najmniej 2 przedsiębiorstwach, w 2 państwach członkowskich oraz co najmniej 150 zatrudnionych w każdym z nich

Liczba zatrudnionych pracowników = przeciętna z ostatnich 2 lat

PRZYKŁAD!

Jeśli jeden zakład pracy w jednym państwie zatrudnia przynajmniej 850 osób, to wystarczy, że drugi zakład w drugim państwie zatrudnia przynajmniej 150 osób. To jest minimalny warunek. Jeśli jest więcej zatrudnionych – tym lepiej!



WARUNKI DO UTWORZENIA EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

Ponad 1000 zatrudnionych osób w 5 państwach członkowskich i ponad 2 przedsiębiorstwa w 2 różnych krajach UE, z tego 2 z ponad 150 zatrudnionymi osobami

Bez względu na ilość państw, w których grupa posiada swoje przedsiębiorstwa, jedynie w dwóch krajach i w dwóch przedsiębiorstwach liczba zatrudnionych w każdym z nich pracowników przekracza 150. W pozostałych krajach ani przedsiębiorstwa, ani liczba w nich zatrudnionych nie może być wzięta pod uwagę przy spełnianiu minimalnych kryteriów, niezbędnych do utworzenia ERZ. Natomiast w negocjacjach, zmierzających do jego utworzenia, mogą w specjalnych zespołach negocjacyjnych brać udział przedstawiciele wszystkich pracowników, z wszystkich przedsiębiorstw i wszystkich krajów członkowskich, bez względu na liczbę zatrudnionych. Pracownicy z przedsiębiorstw spoza UE mogą brać udział w negocjacjach jedynie na podstawie umowy między pracodawcą i specjalnym zespołem negocjacyjnym.

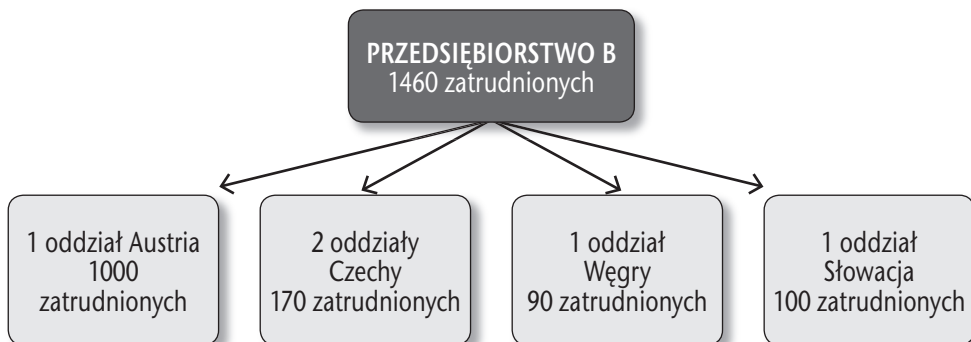
PRZEDSIĘBIORSTWO POSIADAJĄCE ODDZIAŁY/FILIE

Co najmniej 1000 zatrudnionych osób w co najmniej 2 różnych państwach, które mogą być wzięte pod uwagę, oraz co najmniej 150 zatrudnionych osób w każdym z tych państw

Liczba zatrudnionych osób = przeciętna z ostatnich 2 lat

PRZYKŁAD!

Jeśli w przedsiębiorstwie macierzystym w jednym państwie jest zatrudnionych przynajmniej 850 osób, to wystarczy, że w drugim państwie jest zatrudnionych przynajmniej 150 osób. **UWAGA!** Należy wziąć pod uwagę sumę ilości zatrudnionych osób w jednym kraju (wszyscy pracownicy we wszystkich oddziałach/filiach w tym kraju).



WARUNKI DO UTWORZENIA EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

Ponad 1000 zatrudnionych osób w 4 państwach oraz ponad 150 zatrudnionych osób w 2 krajach

Jeśli stwierdziliście, że w korporacji międzynarodowej czy przedsiębiorstwie, do którego należy wasz oddział lub zakład, istnieją warunki niezbędne do utworzenia ERZ, możecie kontynuować postępowanie według wskazówek w dalszym ciągu tego podręcznika. Jeśli nie ma warunków do utworzenia ERZ – poczekajcie na ewentualne zmiany w strukturze przedsiębiorstwa, np. nabycie nowej firmy w waszym kraju czy w pozostałych państwach UE i EOG. Należy więc śledzić działalność i politykę waszego przedsiębiorstwa zarówno w kraju, jak i zagranicą.

Jak pokonywać przeszkody

Pierwszą przeszkodę napotkamy podczas ustalania powiązań naszego zakładu z korporacją międzynarodową oraz próby znalezienia sposobów kontroli zakładu przez korporację. Istnieje kilka wariantów tych powiązań: właściciel może posiadać większość udziałów w kapitale akcyjnym, dzięki nabytym akcjom przedsiębiorstwa może posiadać ponad połowę głosów akcjonariatu lub też może posiadać prawo mianowania ponad połowy członków ciała zarządczego, zarządu czy rady nadzorczej. Jeżeli ma miejsce przynajmniej jedna z wyżej wymienionych możliwości, to korporacja stanowi przedsiębiorstwo nadrzędne, nasz zakład – przedsiębiorstwo zależne. Powiązania między przedsiębiorstwami bywają bardzo skomplikowane. Jedna firma może, na przykład, w celu ukrycia zależności przenieść prawo głosu i prawo mianowania członków zarządu na inne przedsiębiorstwo zależne. W tym przypadku również mamy do czynienia z powiązaniem. Zgodnie z Dyrektywą, w razie niepewności czy niejasności, zarząd musi udowodnić swoją rację. Nie należy więc odstępować od dotychczasowych stwierdzeń, a w końcu przecież istnieje możliwość wglądu do rejestru sądowego. W przypadku sporu należy się uciec do opieki prawnej państwa, na obszarze którego znajduje się sporne przedsiębiorstwo.

Drugą przeszkodę mogą stanowić trudności przy ustalaniu liczby zatrudnionych osób. Istnieją postanowienia Trybunału Europejskiego, dotyczące obowiązku przedsiębiorstwa do udostępnienia delegatom pracowniczym żądanych danych. Należy się na nie powołać.

Nie wszystkie zarządy korporacji międzynarodowych są przychylnie tworzeniu ERZ. Możecie napotkać przeszkody lub wręcz nieznaną problematykę ERZ. Ewentualne trudności nie powinny was przestraszyć, gdyż ustawa gwarantuje wszystkim zatrudnionym prawo do tworzenia Rad. Najlepiej jest zwrócić się o pomoc do swoich związków zawodowych.

Dlaczego związki zawodowe stanowią istotną pomoc przy tworzeniu ERZ?

Związki zawodowe na szczeblu europejskim łączą organizacje związkowe poszczególnych państw zarówno w federacje branżowe, jak również w konfederacje. Reprezentują interesy zatrudnionych na obszarze UE. Działalność pozostałych przedstawicielstw pracowniczych ma charakter lokalny, bez powiązań lub jedynie na terenie własnego kraju, członkowie są zwykle niepowiązani między sobą i nieorganizowani.

Pewnego rodzaju przeszkodę może stanowić również fakt, że w danym kraju istnieje duża ilość przedsiębiorstw z dużą ilością przedstawicielstw pracowniczych, ewentualnie przedstawicielstwa w ogóle nie istnieją. Przedstawicielstwo pracownicze w przedsiębiorstwie z najwyższą liczbą zatrudnionych powinno przejąć rolę koordynatora. Tam, gdzie nie ma przedstawicieli pracowniczych, należy znaleźć osobę, która podjęłaby się tej roli.

Pożyteczna pomoc

W związkach zawodowych swojej branży w waszym kraju lub w swojej związkowej konfederacji należy poszukać osoby odpowiedzialnej za ERZ. Adresy można znaleźć w internecie lub u waszego przedstawiciela związkowego. Następnie należy znaleźć odpowiedzialne osoby w poszczególnych związkach branżowych na szczeblu europejskim. Dla ułatwienia sprawy prawie każdy związek branżowy wyznaczył koordynatora. Oto adresy stron internetowych:

EFBWW/FETBB http://www.efbww.org	European Federation of Building and Woodworkers	Europejska Federacja Budowlanych i Drzemiarzy
EFFAT http://www.effat.org	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions	Europejska Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolniczego i Turystyki
EFJ/FEJ http://ifj.org	European Federation of Journalists	Europejska Federacja Dziennikarzy
EMCEF http://emcef.org	European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation	Europejska Federacja Górników, Chemików i Energetyków
EMF/FEM http://www.emf-fem.org	European Metalworkers' Federation	Europejska Federacja Metalowców
EPSU http://epsu.org	European Federation of Public Service Unions	Europejski Związek Służb Publicznych
ETF http://itfglobal.org/ETF	European Transport Workers' Federation	Europejska Federacja Transportowców
ETUCE/CSEE http://csee-etuice.org	European Trade Union Committee for Education	Europejski Związkowy Komitet Oświaty i Nauki
ETUF-TCL/FSE-THC tylko e-adres fse.thc@skynet.be	European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather	Europejska Federacja Związku Zawodowego Przemysłu Odzieżowego i Skórzanego
UNI-EUROPA http://www.uni-europa.org	Union Network International	Międzynarodowa Sieć Związkowa

Można też zwrócić się o pomoc do instytucji Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, która posiada bazę danych korporacji międzynarodowych. Oto adresy:

ETUI-REHS http://etui-rehs.org	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety	Europejski Instytut Związkowy Badań Edukacji oraz Zdrowia i Bezpieczeństwa
SDA asbl http://sda-asbl.org	Social Development Agency	Agencja Rozwoju Społecznego

Jak włączyć się do już istniejącej ERZ?

Po przyjęciu do Unii nowych krajów członkowskich przedstawiciele ERZ, które już istnieją w korporacjach międzynarodowych, rozpoczęły działania mające na celu włączenie do Rad przedstawicieli pracowników z tych krajów. Jeśli takie działanie nie miało miejsca, wykonanie wszystkich niezbędnych procedur i decyzji powinni przejąć przedstawiciele pracowników w danym przedsiębiorstwie.

Podjąć decyzje w organach przedstawicielstw pracowniczych

Odpowiednie organy przedstawicielstw pracowniczych w przedsiębiorstwie, wchodzącym w skład korporacji, powinny przede wszystkim podjąć decyzję/wniosek o przyłączeniu się do ERZ. W Słowenii są to: reprezentatywne związki zawodowe i/albo rada pracownicza. Formalnie nie jest wymagany pisemny wniosek o rozpoczęcie procedury, jednakże w przypadku, gdy w zakładzie/zakładach istnieje kilka przedstawicielstw pracowniczych i mogłoby dojść do różnicy zdań o potrzebie i konieczności przyłączenia się przedstawicieli pracowniczych do ERZ, taki wniosek ma duże znaczenie i pomaga przy wspólnym działaniu.

Należy uwzględnić fakt, że w jednym kraju może istnieć kilka przedsiębiorstw, które należą do tej samej korporacji międzynarodowej i właśnie dlatego należy zjednoczyć działania. Wskazane jest, aby czynności prowadzili delegaci pracowników przedsiębiorstwa o najwyższej liczbie zatrudnionych.

Jak znaleźć odpowiednie adresy

Wszystkie potrzebne informacje można znaleźć lub bezpośrednio otrzymać w centralnym zarządzie międzynarodowej korporacji. Jeśli tu nastąpią trudności lub przedłuży się czas samych czynności wstępnych, należy adresów poszukać również w europejskich związkach branżowych, do których należy wasza organizacja. W każdym razie należy poinformować również wasz europejski branżowy związek zawodowy o zamiarze przystąpienia do ERZ, gdyż pomoc wam może przy całym procesie włączyć się.

Wysłać pismo do Europejskiej Rady Zakładowej

ERZ działa zgodnie z porozumieniem pomiędzy zarządem na obszarze Europy i specjalną grupą negocjacyjną. Umowa może być podpisana już przed wejściem w życie Dyrektywy z roku 1996 (na podstawie jej 13. artykułu) lub po wejściu (na podstawie 6. artykułu). Ważne są również umowy, które dobrowolnie zostały zawarte przed wejściem w życie Dyrektywy w celu ominięcia jej wymogów. W skład Specjalnego Zespołu Negocyjacyjnego weszli przedstawiciele pracowników (zwykle przedstawiciele związków zawodowych) z poszczególnych państw, którzy reprezentowali wszystkich zatrudnionych w danym kraju.

Przedstawiciele pracowników z nowych państw unijnych posiadają dwie możliwości formalnego przyłączenia się do ERZ. Mogą wysłać pisemny wniosek/propozycję do ERZ o powołanie przedstawiciela pracowników danego przedsiębiorstwa na członka ERZ. W obowiązującej umowie jest ściśle określone, ilu członków ERZ, w zależności od liczby wszystkich zatrudnionych, może być w danym państwie. Jeśli nawet w przypadku waszego kraju ta liczba nie jest określona lub liczba zatrudnionych jest mniejsza, niż określona w umowie minimalna ilość zatrudnionych osób, pracownicy mają prawo do wyznaczenia swojego członka ERZ. Pisemny wniosek oznacza, że ERZ będzie musiała rozpatrzyć żądanie przedstawicieli pracowników z danego państwa - co oznacza użycie prawa do informacji i konsultacji. Takiego żądania nie mogą ignorować.

Drugim sposobem przyłączenia się jest pisemne żądanie, skierowane do swojego pracodawcy, o rozpoczęcie procesu przyłączenia do ERZ. Należy podkreślić, że pracodawca – a więc również zarząd waszego zakładu - ma obowiązek przestrzegać praw, określonych w umowie o utworzeniu Europejskiej Rady Zakładowej.

Zorganizować i przeprowadzić wybory w przedsiębiorstwie/oddziale

Procedurę wyborów można rozpocząć natychmiast po ustaleniu liczby przyszłych członków ERZ. Wybory należy przeprowadzić zgodnie z przepisami prawnymi w waszym kraju. Żadna umowa korporacji międzynarodowej na szczeblu europejskim nie może ich zmienić czy zastąpić. Wybory na członka ERZ są w Słowenii tajne i przeprowadzone zostają na zebraniu pracowników. Sposób przeprowadzenia wyborów, procedurę i samą akcję wyborczą, oraz mianowanie członka ERZ warto precyzyjnie określić w umowie podpisanej przez wszystkie przedstawicielstwa pracownicze w przedsiębiorstwie/przedsiębiorstwach w kraju. Jeśli to będzie niemożliwe – nie należy zbyt długo zwlekać czekając na wspólne porozumienie, którego być może nie da się zawrzeć. Należy wykorzystać swoje prawa i upoważnienia, lub w porozumieniu z kierownictwem przeprowadzić wybory czy mianowanie swojego członka ERZ.

UWAGA!

Jedynym warunkiem, który musi spełniać członek ERZ jest zatrudnienie w przedsiębiorstwie, będącym własnością korporacji międzynarodowej. Żadne inne warunki, jak np. znajomość języków, wykształcenie itp., nie muszą być spełnione. Członek ERZ jedynie powinien się cieszyć zaufaniem pracowników i godnie ich reprezentować.

Po zakończonych wyborach należy wysłać pismo do ERZ, o ile nie zrobi tego zarząd waszego przedsiębiorstwa lub zarząd odpowiedzialny za prowadzenie i koordynowanie wszystkich zakładów w waszym kraju, będących własnością korporacji międzynarodowej. Wasz przedstawiciel, nowy członek ERZ, zostanie włączony w proces regularnego informowania, jak to ma miejsce w przypadku wszystkich członków tego organu.

Przystąpić do negocjacji o utworzenie ERZ

Nie można rozpocząć formalnego procesu tworzenia ERZ, jeśli nie są spełnione wszystkie warunki. Należy dalej śledzić rozwój wydarzeń w waszej korporacji i rozpocząć działania, gdy nadarzy się inna okazja, gdy minimalne warunki zostaną spełnione.

Jeśli stwierdziliście, że warunki zostały spełnione, macie prawo rozpocząć oficjalną procedurę. Jeśli wasze przedsiębiorstwo w nowym państwie unijnym jest centralną siedzibą korporacji międzynarodowej i posiada filie w pozostałych krajach członkowskich, to wasi przedstawiciele pracowników przejmą rolę informatora w wydarzeniach w stosunku do pozostałych przedstawicieli pracowniczych z innych państw. Jeśli wasz zakład należy do korporacji międzynarodowej i europejska siedziba znajduje się w innym państwie, należy przeprowadzić niżej opisaną procedurę.

Przygotować niezbędne dokumenty

1. Pisemny wniosek

Jeśli zakład zatrudnia co najmniej 100 pracowników, powinni pisemny wniosek do zarządu przedsiębiorstwa, działającego na obszarze wspólnoty, wysłać przedstawiciele pracowników lub sami pracownicy (własnoręcznie podpisany).

Związek Zawodowy...
zakład (wpisać pełną nazwę)
adres...

WZÓR WNIOSKU!

data:

Zarząd... (korporacji międzynarodowej)
Adres zarządu na obszarze EU

WNIOSEK O POWOŁANIE SPECJALNEGO ZESPOŁU NEGOCJACYJNEGO

Na podstawie... artykułu Ustawy (wpisać dokładną nazwę ustawy) składamy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego w korporacji (wpisać pełną nazwę). W zakładzie/oddziale (wpisać rzeczywistą formę prawną) jest zatrudnionych... osób (w tym ... członków związku zawodowego).

Proponujemy, aby zgodnie z ustawą rozpocząć niezbędne postępowanie i prosimy o informowanie nas o przebiegu sprawy. Do specjalnego zespołu negocjacyjnego powołamy (wybierzemy) swojego przedstawiciela, który będzie reprezentował pracowników naszego zakładu (jeśli potrzeba: w naszym kraju).

Z wyrazami szacunku

Przedstawiciel Związków Zawodowych
(lub Rada Pracownicza, ... konkretne osoby)

Do wiadomości:

1. kierownictwo (waszego) zakładu
2. branżowy związek zawodowy w kraju i/lub
3. Europejska Federacja Branżowa Związków Zawodowych

Związek zawodowy może sam wysłać pisemny wniosek, jeśli ma w każdym zakładzie 50 członków i należy do Europejskiej Federacji Branżowej. To jest prostsza droga, gdyż Europejska Federacja Branżowa posiada największe możliwości koordynacji pomiędzy zarządem przedsiębiorstwa, działającego na obszarze wspólnoty i wszystkimi przedstawicielami pracowników z różnych krajów.

2. Powołanie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego

Skład i procedura wyborcza (powołanie) specjalnego zespołu negocjacyjnego jest ustalona w oparciu o przepisy prawne kraju, które muszą być zgodne z europejską Dyrektywą. Uwzględnione zostaje ustawodawstwo państwa, w którym znajduje się siedziba zarządu na obszarze unijnym, wasz przedstawiciel podlega natomiast przepisom prawnym waszego kraju. Zarząd korporacji na obszarze unijnym musi powołać specjalny zespół negocjacyjny w ciągu sześciu miesięcy. Jeśli w tym czasie tego nie zrobi, można utworzyć ERZ bezpośrednio na podstawie ustawy.

Każde państwo, w którym korporacja zatrudnia pracowników, musi posiadać co najmniej jednego członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, bez względu na ilość zatrudnionych osób w tym państwie (nawet, jeśli jest tylko 5 osób zatrudnionych, mają one prawo powołać

swojego przedstawiciela). Dodatkowo członkowie zespołu mogą być powołani proporcjonalnie do liczby zatrudnionych osób. Aby powołać własnego przedstawiciela nie obowiązuje żadna minimalna liczba zatrudnionych pracowników. Liczba członków specjalnego zespołu negocjacyjnego jest natomiast ograniczona do 17 osób, istnieje jednak możliwość powołania za zgodą zarządu na obszarze unijnym większej ilości przedstawicieli.

Jeśli zarząd na obszarze unijnym nie powołał do współpracy w specjalnym zespole negocjacyjnym przedstawiciela z waszego kraju i ten nie mógł brać udziału w pracach zespołu, można żądać objęcia treści umowy opieką prawną.

UWAGA!

Na członka specjalnego zespołu negocjacyjnego może być wybrany/powołany również przedstawiciel waszego związku zawodowego spoza zakładu. Przy wyborze członków tego organu nie postawiono żadnych warunków.

3. Negocjacje

Negocjacje z zarządem na obszarze UE dotyczą umowy, która określi działalność ERZ na tym obszarze. Negocjacje są jawne, z niewielkimi wyjątkami, określonymi w ustawie i zależą tylko od dobrej woli negocjujących. Prawomocne będą postanowienia obu stron. W niektórych korporacjach europejskich zostało podpisanych kilka umów o utworzeniu ERZ, gdyż mogą być utworzone dla poszczególnych dywizji lub dla kilku razem - ewentualnie jedna dla wszystkich zatrudnionych pracowników. Ile umów zostanie podpisanych w danej korporacji i ile ERZ zostanie utworzonych, zależy od struktury korporacji międzynarodowej, propozycji zarządu i decyzji przedstawicieli pracowniczych.

Warto wiedzieć, że członkami ERZ mogą być albo tylko pracownicy (model niemiecki), albo również przedstawiciele pracodawcy (model francuski). Wszystko zależy od środowiska, w którym funkcjonuje europejski zarząd korporacji międzynarodowej. Jaki model będzie użyty w nowych krajach członkowskich, zależy oczywiście od wyników negocjacji. Dobrze by było, gdyby w negocjacjach brali udział również, jako eksperci, przedstawiciele odpowiedniej europejskiej federacji branżowej: posiadają wiedzę oraz doświadczenie z poprzednich negocjacji.

Pod względem treści i taktyki negocjacje zwykle prowadzą w imieniu zatrudnionych przedstawiciele pracowników z danego kraju i przy pomocy europejskich związkowców: ci najlepiej znają protokół i sposób negocjacji. Ważne jest, by w negocjacjach wszyscy brali aktywny udział i to z jak największej ilości różnych krajów, zgodnie z ustalonymi wcześniej przez przedstawicieli pracowników wytycznymi.

Proces negocjacji musi być ukończony najpóźniej w przeciągu trzech lat. Jeśli w tym czasie nie dojdzie do podpisania umowy, należy odwołać się do praw ustawowych; nastąpi to również w przypadku, gdy tak zadecydują obie negocjujące strony.

Treść umowy

Treść dobrowolnie zawartej umowy nie jest określona, decydująca jest wola stron. Niektóre europejskie federacje branżowe uchwaliły wytyczne, dotyczące minimalnej treści umowy. Na podstawie praktyki, analiz i przyjętych dyrektyw można stwierdzić, że umowa powinna zawierać co najmniej następujące elementy i dane:

- które przedsiębiorstwa/filie są przedmiotem umowy,
- skład ERZ (przedstawiciele pracowników powinni wcześniej zawrzeć porozumienie, gdyż

- skład może być przedmiotem spornym; w przypadku określenia minimalnej ilości zatrudnionych osób, przypadających na jednego członka ERZ, niektóre państwa mogłyby być pozbawione przedstawiciela; problem może powstać również w przypadku, gdy w jednym państwie jest zatrudnionych większość osób, w pozostałych tylko niewielka liczba),
- definicja informowania (informowanie przedstawicieli pracowniczych o zagadnieniach dotyczących zatrudnionych w przedsiębiorstwie, przy czym treść i środki informacji muszą umożliwić przedstawicielom pracowników, by na ich podstawie mogli dokonać dogłębnej analizy skutków tych zagadnień i w miarę potrzeby przygotować naradę z zarządem centralnym²),
 - definicja pojęcia „konsultacja” (konsultacja oznacza rozpoczęcie dialogu i wymiany zdań pomiędzy przedstawicielami pracowników i centralnym zarządem przedsiębiorstwa, przy czym czas, sposób i treść konsultacji powinna umożliwić przedstawicielom pracowniczym, aby na podstawie otrzymanych informacji mogli wyrazić swoje stanowisko na temat przewidzianych decyzji centralnego zarządu, uwzględniane potem w procesie zarządzania przedsiębiorstwem³),
 - miejsce, częstotliwość i czas trwania zebrań,
 - jednodniowe zebranie przygotowawcze wszystkich przedstawicieli,
 - zebrania przynajmniej raz do roku,
 - możliwość zwołania sesji specjalnej,
 - wybór najwyższego kierownictwa ERZ, któremu powinien przewodniczyć przedstawiciel pracowników,
 - tłumaczenie jednocześnie na języki wszystkich obecnych, zarówno podczas posiedzeń kierownictwa, jak i na posiedzeniach Rady,
 - wspólne ustalanie porządku dziennego posiedzeń,
 - współpraca niezależnego eksperta,
 - określenie spraw, które będą przedmiotem informacji i konsultacji (struktura korporacji międzynarodowej, jej obecna i planowana sytuacja ekonomiczna i finansowa, restrukturyzacja produkcji i sprzedaży, perspektywy w dziedzinie zatrudnienia, planowane inwestycje, zmiany organizacyjne, wprowadzanie nowych metod pracy, relokacje, fuzje, redukcje, likwidacje, zwolnienia grupowe), ewentualnie inne zagadnienia (ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy),
 - szkolenie członków,
 - środki finansowe i materialne,
 - zapewnienie nowoczesnych środków wzajemnej komunikacji pomiędzy członkami ERZ i pracownikami (komputer, poczta elektroniczna, internet, telefon itp.),
 - możliwość wizyty w poszczególnych zakładach w kraju i zagranicą,
 - czas ważności umowy.
- Podane ustalenia powinny stać się podstawą do negocjacji, gdyż zapewniają solidne warunki dobrej działalności ERZ. Oczywiście podpisane umowy będą odbiciem realnej sytuacji w korporacjach międzynarodowych.

² definicja w/g publikacji S. Cox, str. 47

³ ibid., str. 48

UWAGA!

Wszystkie postanowienia i treści umowy będące rezultatem negocjacji są prawomocne, chociaż mamy do czynienia z niższym poziomem prawnym, niż to zapewnia ustawa w przypadku, jeśli umowa nie zostanie podpisana.

Chcielibyśmy zwrócić uwagę na istotne znaczenie tłumaczeń na języki wszystkich członków ERZ. Znajomość obcych języków nie jest konieczna do dobrego reprezentowania zatrudnionych. Oczywiście, znajomość przynajmniej jednego obcego języka pomaga przy wzajemnej komunikacji pomiędzy przedstawicielami pracowniczymi z różnych krajów i przy wymianie poglądów na temat istotnych problemów, jednak trudno oczekiwać perfekcyjnej znajomości języka obcego – a to jest niezbędne przy pracy w ERZ. Nie należy zgodzić się na ograniczenie komunikacji do jednego-dwóch języków. Zaproponowana zwykle nauka języków obcych nie może zastąpić posługiwania się językiem macierzystym.

Istotny jest czas ważności umowy, jednak nie należy zawierać jej na czas nieokreślony, lecz tylko na określony. Jednocześnie trzeba sprecyzować procedurę renegotjacji, gdyż może dojść do istotnych zmian, których nie będzie można uwzględnić bez zgody obu stron. Należy również określić czas ważności umowy w przypadku, jeśli renegotjacja zakończyłaby się fiaskiem. Zabezpieczeniem może być również postanowienie, że są prawomocne minimalne prawa ustawowe, jeśli negocjacje o treści umowy nie zakończyły się sukcesem.

Obowiązki pracodawcy

Dyrektywa pragnie zagwarantować jej zastosowanie w praktyce, dlatego wyznaczono centralny zarząd korporacji międzynarodowej na terytorium Unii Europejskiej jako organ odpowiedzialny za tworzenie ERZ. Odpowiada on za stworzenie warunków i zapewnianie środków niezbędnych do utworzenia ERZ.

Pierwszą odpowiedzialnością zarządu na obszarze UE jest zapewnienie rozpoczęcia rozmów w celu utworzenia Specjalnego Zespołu Negocyjacyjnego. Zarząd na obszarze UE ma obowiązek sam rozpocząć procedurę i pokryć wszystkie związane z nią koszty, mimo że przedstawiciele pracowników lub sami zatrudnieni mają prawo rozpocząć procedurę. W czasie negocjacji obie strony są zobowiązane współpracować ze sobą w celu osiągnięcia porozumienia.

Po podpisaniu umowy zarząd na obszarze UE i ERZ mają obowiązek współdziałać i szanować prawa i obowiązki obu stron porozumienia.

Kierownictwa lokalnych przedsiębiorstw są również zobowiązane do wykonywania obowiązków, nałożonych im przez Dyrektywę. Należy zwłaszcza podkreślić obowiązek zarządu korporacji międzynarodowej na obszarze UE rozpoczęcia negocjacji i niezbędnej przy tym procedury. Pracodawcy w nowych krajach członkowskich nie są w wystarczającym stopniu zapoznani z tym obowiązkiem i dlatego przedstawiciele pracowników powinni ich osobno o tym zawiadomić.

Mimo, że obowiązki pracodawców są wyraźnie określone, w praktyce możemy się spotkać z różnymi sytuacjami, pozytywnymi i negatywnymi. Naszym zadaniem jest rozwiązywanie problemów w sposób, który by umożliwił socjalny dialog w naszej korporacji międzynarodowej.

Podstawowe pojęcia

PRACOWNICZY PRZEDSTAWICIELE – przedstawiciele zatrudnionych, bez względu na to, czy są wybierani tylko przez członków związku zawodowego, czy przez wszystkich zatrudnionych (Rada Pracownicza) zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym kraju; definicja w/g art. 3 Konwencji MOP nr 135.

PRZEDSTAWICIELSTWA PRACOWNICZE – pojęcie określające organy, które są wybierane lub powoływane przez pracowników, lub tylko ich członków.

DYREKTYWA 94/95 ES – dyrektywa, która określa sposób utworzenia i działalność Europejskich Rad Zakładowych

DYREKTYWA 97/74 ES – dyrektywa, na mocy której zostało objęte podstawową Dyrektywą 94/95 ES Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii.

WSPÓLNOTA EUROPEJSKA, skrót WE – zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem przy przytoczonych przepisach prawnych nazwa tego organu ma formę z czasu jego utworzenia, WE to dziś UE

EUROPEJSKA RADA ZAKŁADOWA – organ służący informowaniu i konsultacji z zatrudnionymi, powołany na podstawie ustawodawstwa danego kraju i zgodnie z Dyrektywą.

EEA (EOG) – Europejski Obszar Gospodarczy, w skład którego wchodzi Norwegia, Islandia i Liechtenstein.

ZARZĄD EUROPEJSKI – centralny zarząd korporacji międzynarodowej na obszarze UE.

EUROPEJSKA FEDERACJA BRANŻOWA – związek zawodowy tej samej lub podobnej branży na obszarze państw unijnych (słoweński SKEI – Związek Zawodowy Metalowców jest członkiem EMF - Europejskiej Federacji Metalowców.)

EUROPEJSKA KONFEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH (ang. ETUC) – jedyna reprezentatywna centrala związkowa na szczeblu UE – organizacja nadrzędna konfederacji i związków z poszczególnych krajów unijnych (ZSSS ze Słowenii, Solidarność z Polski, ČMKOS z Czech, KOZ SR ze Słowacji).

KORPORACJA MIĘDZYNARODOWA – grupa przedsiębiorstw działających na obszarze wspólnoty.

PRZEDSIĘBIORSTWO POSIADAJĄCE ODDZIAŁY/FILIE – przedsiębiorstwo działające na obszarze Unii Europejskiej i posiadające oddziały lub filie w poszczególnych krajach, które występują w obrocie w jego imieniu i na jego rachunek.

UMOWA O ERZ - dobrowolna umowa, zawarta pomiędzy zarządem przedsiębiorstwa na obszarze UE i specjalnym zespołem negocjacyjnym i jest wyrazem woli obu stron.

Załączniki podręcznika

1. skrócona wersja Dyrektywy 94/95 ES
2. streszczenie systemów organizacji krajowych Europejskich Rad Zakładowych

Źródła

1. W.Buschak, European Works Councils, ETUC, 2nd enlarged edition,
2. S.Cox, Your New EWC Agreement, SDA, Bruksela, wrzesień 2005 r.
3. P. Kerckhofs, I. Pas, European works councils database, 2004, ETUI, Bruksela,
4. P. Kerckhofs, European works councils, facts and figure, ETUI, Bruksela, listopad 2002 r.
5. Zakon o evropskih svetih delavcev, Ur. l. Republike Slovenije nr. 59, 5.7.2002 r., str. 6100
6. Zakon o gospodarskih družbah, Ur. l. Republike Slovenije nr. 30/1993 ze wszystkimi zmianami.
7. Dyrektywa Rady 94/45/ES z dnia 22. września 1994 roku o utworzeniu Europejskich Rad Zakładowych lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, Dziennik Ustaw UE nr. L 254 30.09.1994 P. 0064 – 0072.

Wydawca
ZSSS - Stowarzyszenie Wolnych Związków Zawodowych Słowenii

Tekst
Metka Roksandić

Przekład
Hanna Trojanowska, Veris d.o.o.

Opracowanie graficzne
GALdesign

Druk
Figo, d.o.o.

Ljubljana, styczeń 2006

Wydanie podręcznika umożliwiła Komisja Europejska

CIP - Katalożni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.105.44

ROKSANDIĆ, Metka
Evropski svet delavcev : Zakaj in kako? : priročnik za delavske
predstavnike v novih državah članicah Evropske unije / besedilo
Metka Roksandić. - Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov
Slovenije, 2006

ISBN 961-90676-5-7

226849792