



 ewc
networking

Der Europäische Betriebsrat: Ein Leitfaden

Guida ai Comitati Aziendali Europei

Guide to the European Works Councils

Vodič za evropske svete delavcev

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT: Ein Leitfaden

Autor: Domenico Rief

Europareferent der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol, Innsbruck

Mitarbeit: Werner Pramstrahler
Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL, Bozen

Stand: Juni 2010



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| Einleitung | 3 |
| Was ist ein Europäischer Betriebsrat und warum braucht es einen? | 4 |
| Die Voraussetzungen für die Gründung | 5 |
| Die Gründung | 6 |
| Welche Kompetenzen hat ein EBR? Die EBR-Vereinbarungen | 8 |
| Finanzierung und interne Struktur des EBR | 10 |
| Der EBR in der Praxis | 11 |
| Kontakte | 47 |



1994 hat die Europäische Union einer Forderung der europäischen Gewerkschaftsbewegung entsprochen und eine Richtlinie zum Schutz der Interessen von ArbeitnehmerInnen in europaweit tätigen Unternehmungen verabschiedet. Damit wurde zum ersten Mal in der Geschichte der Gemeinschaft eine neue Einrichtung geschaffen – nämlich der Europäische Betriebsrat für die Vertretung der ArbeitnehmerInnen.

Im Jahr 2009 wurde diese Richtlinie geändert und es wurden einige Verbesserungen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt.

Die vorliegende Broschüre soll einen ersten Einblick über das Instrument des Europäischen Betriebsrates geben und auch jene Ansprechpartner der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen in Tirol, Südtirol, dem Trentino sowie Slowenien benennen, die bei der Gründung, aber auch bei der täglichen Arbeit eines EBR in diesen Regionen unterstützend zur Seite stehen. Sie ist im Zuge eines EU-geförderten Projektes der Gewerkschaften dieser Regionen und der Tiroler Arbeiterkammer zum Thema Europäischer Betriebsrat entstanden. Nähere Informationen dazu finden sich unter www.ewc-networking.eu.

Der EBR

Die Broschüre



WAS IST EIN EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT UND WARUM BRAUCHT ES EINEN?

Kein Betriebsrat,
aber...

Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist ein Gremium zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen. Er ist kein Betriebsrat im nationalen Sinne, wie beispielsweise ein Betriebsrat nach dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz oder gemäß der deutschen Betriebsverfassung oder auch keine einheitliche Gewerkschaftsvertretung bzw. betriebliche Gewerkschaftsvertretung, wie sie in Italien üblich ist. Insbesondere verfügt ein EBR über keine Mitbestimmungsrechte. Einzelheiten regelt die EU-Richtlinie 2009/38/EG vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Diese ersetzt die ursprüngliche EBR-Richtlinie 94/45/EG aus dem Jahr 1994 und ist in allen 30 EWR-Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen.

Die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates ist zwar mit einigem Aufwand verbunden, dennoch sprechen gute Gründe für die Gründung eines EBR:

Gute Gründe
für einen EBR

1. Unternehmen kooperieren heute über alle Grenzen hinweg; endet die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen jedoch an den nationalen Grenzen, ist sie oft machtlos und erfährt Informationen über ihren Standort meist erst dann, wenn es schon zu spät ist, um zu handeln zu können.
2. Betriebliche Standorte treten innerhalb eines Konzerns miteinander in Konkurrenz. Mit internen Vergleichen versucht das Management, für die ArbeitgeberInnen günstige Regelungen eines Standortes auf alle Betriebsstandorte zu übertragen. Damit droht die Gefahr, dass sich die Arbeitsbedingungen durch diesen Druck verschlechtern. Wenn es keine Kontrolle durch einen EBR gibt, dann wirken die internen Vergleiche wie ein „permanenter Produktivitätsdruck“: Die verschiedenen Standorte behandeln sich untereinander wie Konkurrenten, die um Aufträge kämpfen müssen - was in der Regel zu Lasten der ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessen geht.
3. Belegschaften werden gegeneinander ausgespielt. Wird an einem Standort gestreikt oder protestiert, verlagert das Management die Produktion: Somit wird ein wirksames Druckinstrument der ArbeitnehmerInnen ausgehöhlt.
4. Kooperation über Ländergrenzen. Gerade für Grenzregionen mit engen Wirtschaftsbeziehungen in die Nachbarländer ist es von großer Bedeutung, wie die Arbeitsbedingungen in den angrenzenden Ländern beschaffen sind. Denn wenn es unter den ArbeitnehmerInnen - insbesondere in grenznahen Regionen - Konkurrenz gibt, so kann dies eine Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen auslösen. Die Gründung eines EBR ist ein wichtiger Beitrag zur „Europäisierung“ der Arbeitnehmerrechte.



Europäische Betriebsräte sind kein Allheilmittel gegen die Standortkonkurrenz und die damit verbundenen Entwicklungen. Sie ermöglichen aber einen Informationsaustausch auf internationaler Ebene und bieten den Vertretungen der ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, grenzüberschreitend und gemeinsam Strategien zu entwickeln. Damit ist die Errichtung eines EBR eine wesentliche Voraussetzung dafür, genau dort auf Entscheidungen Einfluss zu nehmen, wo sie getroffen werden: nämlich an der Konzernspitze.

Es gibt derzeit (2010) knapp 900 multinationale Unternehmen, in denen ein EBR installiert ist, bei weiteren 47 Unternehmen sind Verhandlungen im Gange.

Entscheidungen
beeinflussen

DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GRÜNDUNG

Ein Europäischer Betriebsrat kann in allen Unternehmen und Unternehmensgruppen errichtet werden, die im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) im Durchschnitt der letzten zwei Jahre mehr als 1.000 abhängig Beschäftigte haben und davon mindestens je 150 in zwei verschiedenen Ländern. Der ArbeitnehmerInnenbegriff definiert sich nach jeweils nationalem Recht.

Gezählt werden die Beschäftigte all jener Unternehmen und Betriebe im Geltungsbereich der Richtlinie, die von einem Unternehmen beherrscht werden. Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das aufgrund von Eigentumsrechten, Finanzbeteiligungen oder sonstiger Bestimmungen einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

Der EWR umfasst die Mitgliedsstaaten der EU plus Norwegen, Island und Liechtenstein, die Schweiz gehört nicht dazu. Hat ein Unternehmen seine zentrale Leitung außerhalb dieses Geltungsbereiches der Richtlinie (z. B. in den USA oder der Schweiz), so kann für die Niederlassungen im EU/EWR-Raum dennoch ein Europäischer Betriebsrat gebildet werden, wenn die oben genannten Kriterien erfüllt sind.

Wie viele Arbeit-
nehmerInnen
muss ein Unter-
nehmen haben?

Wo kann ein
EBR gegründet
werden?





DIE GRÜNDUNG

Wer beginnt?

Die Initiative zur Gründung eines EBR kann von folgenden Akteuren ausgehen:

- der zentralen Konzernleitung, was eher selten erfolgt,
- von zumindest 100 ArbeitnehmerInnen oder ihren Vertretungen von mindestens zwei Unternehmen oder Betrieben, die sich in zwei Ländern befinden, in denen die Richtlinie gilt;

Für den häufigsten Fall, nämlich dass die Gründungsinitiative von den ArbeitnehmerInnen ausgeht, ist von 100 ArbeitnehmerInnen oder ihrer Vertretung aus mindestens zwei Staaten ein „Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen“ entweder direkt an die zentrale Leitung oder an die örtliche Betriebs- oder Unternehmensleitung zu stellen.

In den meisten Fällen wird der EBR auf der höchsten Konzernebene angelegt. Sofern aber die Geschäftsbereiche des Konzerns gar nichts miteinander zu tun haben, kann es auch sinnvoll sein, die Vertretungsstrukturen auf Ebene der Geschäftsbereiche zu errichten.

Damit nicht auf Zeit gespielt wird

Nach Antragstellung durch die Beschäftigten oder ihre Vertretungen bleiben dem Management **höchstens sechs Monate Zeit** zur Aufnahme von Verhandlungen sowie **maximal drei Jahre**, um mit den - in einem besonderen Verhandlungsgremium zusammengefassten – ArbeitnehmerInnenvertretungen der verschiedenen Unternehmensstandorte zu einer gemeinsamen Vereinbarung über die Einrichtung eines EBR zu gelangen.

Für den Fall, dass drei Jahre nach Antragstellung durch die ArbeitnehmerInnen oder ihre Vertretungen kein Abkommen über die Einrichtung eines EBR unterzeichnet wurde, sieht die EU-Richtlinie die Anwendung von so genannten „subsidiären Bestimmungen“ vor, die das Unternehmen verpflichten, einen „EBR kraft Gesetzes“ einzurichten und ihn mit bestimmten festgelegten Rechten auszustatten.

EBR kraft Gesetz

Können sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nicht auf eine EBR-Vereinbarung einigen, so wird ein Europäischer Betriebsrat „kraft Gesetz“ errichtet. In diesem Fall greifen die Mindestvorschriften, die auch die Bildung eines engeren Ausschusses zur Koordination der Aktivitäten des EBR sowie eine Überprüfung der Aushandlung einer eigenen EBR-Vereinbarung nach Ablauf von 4 Jahren vorsehen. Bevor es jedoch zu einem EBR kraft Gesetzes kommt, sollte mit der zentralen Konzernleitung versucht werden, eine schriftliche Vereinbarung über die Errichtung eines EBR oder über die Durchführungsmodalitäten eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen abzuschließen. Die ArbeitnehmerInnen bilden hierfür ein sogenanntes „besonderes Verhandlungsgremium“.



Die Auswahl der einzelnen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sowie das Verfahren der Entsendung ist in den jeweiligen Umsetzungsgesetzen der Mitgliedstaaten teils unterschiedlich geregelt. Die Mitglieder werden grundsätzlich aus jedem Mitgliedsstaat entsendet, in dem ein Betrieb besteht. Betriebe aus Drittstaaten können einbezogen werden, wenn sich die Unternehmensleitung damit einverstanden erklärt.

Die Verhandlungen mit der zentralen Konzernleitung sind in der Regel eine äußerst **komplexe Angelegenheit**. Das besondere Verhandlungsgremium hat das **Recht**, ExpertInnen beizuziehen, wobei die entsprechenden Spesen zulasten der Arbeitgeberseite gehen.

Mittlerweile existieren sowohl innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaftsorganisationen Fachleute, die sich auf solche Verhandlungen spezialisiert haben und sowohl die Gründung als auch die ersten Schritte eines EBR mit fachkundigem Rat begleiten.

Die zentrale Konzernleitung hat die für die Arbeit des Verhandlungsgremiums notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, insbesondere die notwendigen internationalen Zusammenkünfte der ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen und die dafür erforderlichen Mittel sowie nötigenfalls DolmetscherInnen bereitzustellen.

In der Praxis gibt es große Unterschiede, wie lange sich der Verhandlungsprozess hinziehen kann. Es gibt Fälle, in denen bereits beim ersten Treffen eine EBR-Vereinbarung unterzeichnet wird, in anderen Unternehmen wird bis zum Ablauf der gesetzlichen Frist von drei Jahren verhandelt. Ändert sich kurz vor Abschluss der Verhandlungen die Konzernstruktur grundlegend, kann in Einzelfällen der Verhandlungsprozess unter einem neuen Unternehmensdach von vorne beginnen. Je länger sich der Verhandlungsprozess hinzieht, umso mehr übernimmt das besondere Verhandlungsgremium in der Praxis oft schon die Rolle eines Europäischen Betriebsrats.

Wer kommt ins Verhandlungsgremium?

Verhandlungen

ExpertInnen nutzen!



WELCHE KOMPETENZEN HAT EIN EBR? DIE EBR-VEREINBARUNGEN

Wissen ist Macht

Die EBR-Richtlinie überlässt den Verhandlungspartnern die konkrete Definition der Kompetenzen des Europäischen Betriebsrats. Nur für den Fall der Nichteinigung zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite schreibt sie Mindestnormen fest (EBR kraft Gesetz). In der Praxis stellen diese Mindestnormen daher eine Messlatte für die Ansprüche der Arbeitnehmerseite dar, auf die sich beide Parteien in den Verhandlungen vielfach einigen. Oftmals gehen EBR-Vereinbarungen aber auch darüber hinaus.

Es hängt viel vom Verhandlungsgeschick der ArbeitnehmerInnenseite ab, wie gut das Ergebnis ausfällt. Kompetente Unterstützung etwa durch die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften und andere Sachverständige ist daher im Zuge der Verhandlungen äußerst wichtig.

Was ist zu regeln?

Die EBR-Vereinbarung hat grundsätzlich folgende Bereiche zu regeln:

- alle von der Vereinbarung erfassten Betriebe und Unternehmen,
- die Zusammensetzung des EBR, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer,
- die Auswirkung von wesentlichen Änderungen der Konzernstruktur,
- die Befugnisse des EBR und die Form des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens sowie
- die Modalitäten für die Abstimmung zwischen EBR und den nationalen betrieblichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen (Betriebsräte, EGV-RSU, andere Formen),
- den Ort, die Häufigkeit und die Dauer der Sitzungen,
- die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel,
- die Laufzeit der Vereinbarung und das bei Neuaushandlung anzuwendende Verfahren,
- die Inhalte der Unterrichtung/Information und Anhörung/Konsultation.

Natürlich steht es den Vertragsparteien frei, weit gehendere Vereinbarungen abzuschließen.

Die Informations-sitzung

Die EU-Richtlinie sieht in den Mindestnormen vor, dass der EBR jedenfalls einmal jährlich über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des Unternehmens informiert und angehört werden muss.

Im Falle außergewöhnlicher Umstände, die wesentlichen Einfluss auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen haben, wie beispielsweise bei Verlagerungen, Schließungen oder Massenentlassungen, hat der EBR (bzw. der engere Ausschuss) das Recht, zusätzlich zu den regelmäßig stattfindenden Sitzungen mit der zentralen Leitung zusammenzutreffen, um unterrichtet und angehört zu werden.



Gegenstand der mindestens einmal jährlich stattfindenden regelmäßigen Informationssitzungen sind:

- die Struktur sowie die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens,
- die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage
- den Stand und die Entwicklung der Beschäftigungslage
- die Investitionen und grundlegende Änderungen der Organisation
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren
- die Produktionsverlagerungen, Zusammenschlüsse, Unternehmensverkleinerungen oder Schließung von Unternehmen, Werken oder wichtigen Teilen davon sowie
- Massenentlassungen.

Die Informationen werden von der Konzernleitung vorgenommen. Unterrichtung bedeutet die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben. Basis ist ein von der Konzernleitung ausgearbeiteter Bericht zu allen länderübergreifenden Angelegenheiten. Nicht-grenzüberschreitende Themen sind in der Regel vom Bericht ausgeschlossen. Länderübergreifende Angelegenheiten umfassen aber auch solche Entscheidungen, die außerhalb des Mitgliedstaates getroffen werden, in dem die betroffenen Beschäftigten arbeiten, aber ArbeitnehmerInnen aus nur einem Staat betreffen.

Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt und in der Art und Weise, die es dem EBR ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit der zentralen Leitung vorzubereiten. Der Bericht ist dem EBR daher rechtzeitig mitzuteilen, dass er binnen einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abgeben kann.

Die Anhörung muss in einer Weise erfolgen, die es dem EBR gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf seine Stellungnahme zu bekommen.

Anhörung und **Unterrichtung** sind ein weniger stark ausgeprägtes Recht als jenes, Verhandlungen zu führen. **Informationsrechte** sind aber die Grundlage für alle anderen Rechte: Anhörung, Verhandlung und Mitbestimmung können nur dann sinnvoll ausgeübt werden, wenn die betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretungen über ausreichende Informationen verfügen. Fallstudien zeigen, dass die Informationen und Anhörungen oft die Basis für spätere Verhandlungen sind.

Eine wichtige Möglichkeit des EBR, Unternehmensentscheidungen zu beeinflussen, ist das Recht des EBR, in „außergewöhnlichen Umständen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen haben, unterrichtet zu werden“.

Worüber wird informiert?

Wer informiert und wie erfolgt die Unterrichtung?

Wie kann der EBR reagieren?

Anhörung und Unterrichtung



FINANZIERUNG UND INTERNE STRUKTUR DES EBR

Unterstützung

Der EBR wird von der zentralen Konzernleitung in der Weise mit Sach- und Finanzmitteln ausgestattet, dass er seine Aufgaben wahrnehmen kann. Darunter fallen insbesondere auch Anreise-, Aufenthalts- und Dolmetschkosten. Die Mitglieder eines EBR haben weiters das Recht auf bezahlte Weiterbildung während ihrer Dienstzeit sowie auf Unterstützung durch Sachverständige ihrer Wahl.

Interne Struktur notwendig

EBR sind meist umfangreiche Strukturen, die Mitglieder sprechen unterschiedliche Sprachen und gehören unterschiedlichen Kulturen. Ein sinnvolles Arbeiten ist nur möglich, wenn es eine interne Struktur gibt. Die EBR-Richtlinie sieht die Möglichkeit zur Bildung eines engeren Ausschusses vor, der meist von erfahrenen BelegschaftsvertreterInnen geführt wird.

Damit Informa- tionen fließen

Jedes EBR-Mitglied ist zur Berichterstattung auf nationaler Ebene verpflichtet. Folglich muss die Geschäftsleitung jedes Mitglied mit den entsprechenden Kommunikationsmitteln gemäß den nationalen Strukturen für Arbeitnehmervertreter ausstatten.



Welche Möglichkeiten und Mittel EBR in der Praxis anwenden, wurde in den letzten Jahren intensiv untersucht. Als erfolgreich haben sich folgende Arbeitsweisen herauskristallisiert:

- **Analyse:** Der EBR sammelt Informationen auf Konzernebene und von den KollegInnen der anderen Standorte und vergleicht sie mit der Situation des eigenen Betriebes.
- **Vorbildliche Lösungen** aus einem Standort werden auf die anderen Standorte übertragen.
- **Koordinieren:** Der EBR spielt dann eine Schlüsselrolle, wenn die verschiedenen Vertreter in den unterschiedlichen Standorten ähnliche Aktionen durchführen (z. B. gemeinsame Grundforderungen stellen).
- **Gemeinsame Stellungnahmen** von Europäischen BetriebsrätInnen haben ein großes mediales Gewicht und werden in der Öffentlichkeit wahrgenommen.
- Wichtig ist der **Meinungsaustausch** zwischen EBR-Mitgliedern über alle Grenzen hinweg.

Es gibt kein „Patentrezept“ für die Arbeitsweise eines Europäischen Betriebsrates. Während eine nationale Belegschaftsvertretung (etwa Betriebsrat oder EGV-RSU) bei Zweifelsfragen meist in den nationalen Gesetzestexten (oder im Falle Italiens in den kollektivvertraglichen Regelungen) eine Antwort finden kann, müssen alle Fragen beim Europäischen Betriebsrat unternehmensspezifisch ausgehandelt werden. Es ist daher notwendig, die Mühe auf sich zu nehmen, eine entsprechend präzise EBR-Vereinbarung auszuhandeln, um dem EBR eine gute Grundlage für den Start und seine tägliche Arbeit zu ermöglichen.

Erfolgs-
bedingungen

Präzise
Regelungen
wichtig

Guida ai COMITATI AZIENDALI EUROPEI

Autore: Domenico Rief

Referente per l'Europa della Camera dei Lavoratori del Tirolo

Collaborazione: Werner Pramstrahler

AFI-IPL: Istituto per la Promozione dei Lavoratori

Versione: giugno 2010



INDICE

| | |
|--|----|
| Introduzione | 15 |
| Cos'è un Comitato Aziendale Europeo e quando vale la pena costituirne uno? | 16 |
| I requisiti per la costituzione | 17 |
| La costituzione | 18 |
| Quali competenze ha un CAE? Accordi relativi all'attività del CAE | 20 |
| Finanziamento e struttura interna del CAE | 22 |
| Il CAE in pratica | 23 |
| Contatti | 47 |

INTRODUZIONE



Nel 1994 l'Unione Europea, facendo seguito alle rivendicazioni del movimento sindacale europeo, ha emanato una Direttiva concernente la tutela degli interessi dei lavoratori in imprese di dimensioni comunitarie, con cui si è dato vita, per la prima volta nella storia della Comunità, ad una nuova istituzione di rappresentanza dei lavoratori: il Comitato Aziendale Europeo.

Nel 2009 la Direttiva è stata modificata, introducendo delle migliorie a favore dei lavoratori.

Con il presente opuscolo si intende fornire un primo sguardo d'insieme sullo strumento dei Comitati Aziendali Europei, chiamando in causa anche i partner di riferimento degli organi di rappresentanza dei lavoratori di Tirolo, Alto Adige, Trentino e Slovenia che affiancano la fase di costituzione di un CAE in queste regioni e poi fungono da supporto nell'attività quotidiana dell'organismo. L'idea dell'opuscolo è nata in seguito al progetto - finanziato dall'UE - dei sindacati di queste regioni e della Camera dei lavoratori del Tirolo in materia di Comitati Aziendali Europei. Per maggiori informazioni consultare il sito www.ewc-networking.eu.

Il CAE

L'opuscolo



COS'È UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO E QUANDO VALE LA PENA COSTITUIRNE UNO?

Non si tratta di una rappresentanza sindacale in senso tradizionale...

I Comitati Aziendali Europei (CAE) sono organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori delle imprese multinazionali. Non si tratta di rappresentanze sindacali analoghe ad altre già diffuse a livello nazionale, quali ad esempio i "Betriebsräte" di cui alla legge costituzionale austriaca sul lavoro o all'ordinamento tedesco che disciplina le relazioni industriali; non si tratta nemmeno di una RSU (rappresentanza sindacale unitaria) o di una RSA (rappresentanza sindacale aziendale), modelli diffusi in Italia. In particolare un CAE non dispone di alcun diritto di cogestione. I dettagli sono disciplinati dalla Direttiva UE 2009/38/CE del 6 maggio 2009 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Tale Direttiva sostituisce quella originaria sui CAE (94/45/CE) del 1994 e deve essere recepita nell'ordinamento nazionale di tutti i 30 paesi membri dello Spazio Economico Europeo.

L'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo comporta in effetti un certo impegno, ma molte buone ragioni depongono a favore della sua creazione:

Buone ragioni per la costituzione di un CAE

1. La cooperazione tra le imprese si estende al giorno d'oggi ben al di là dei confini nazionali; se però la competenza degli organismi di rappresentanza dei lavoratori termina al confine dei singoli paesi, perde facilmente qualsiasi potere e spesso l'organismo entra in possesso delle notizie riguardanti la propria sede solo quando ormai è troppo tardi per intervenire.
2. Le diverse sedi di una multinazionale entrano in concorrenza tra loro. Il management cerca, sulla scorta di raffronti interni, di estendere a tutte le sedi dell'azienda le regole vigenti in una di esse che si sono dimostrate convenienti per i datori di lavoro. In questo modo si corre il rischio di un peggioramento delle condizioni di lavoro a seguito di queste pressioni. Se non c'è un CAE che eserciti una forma di controllo, questi continui paragoni interni all'azienda hanno l'effetto di una costante pressione in termini di produttività: le diverse sedi si considerano reciprocamente concorrenti e si sfidano per aggiudicarsi le singole commesse, il che solitamente va a discapito dei lavoratori e dei loro interessi.
3. Gli organici delle varie sedi vengono messi l'uno contro l'altro. Se in una sede si sciopera o si protesta, il management non fa altro che delocalizzare la produzione: in questo modo si svuota di qualsiasi funzione un efficace strumento di lotta in mano ai lavoratori.
4. Cooperazione transfrontaliera. Per le regioni di confine che intrattengono vivaci relazioni economiche con i paesi limitrofi sono molto importanti le condizioni di lavoro che vigono in tali paesi. Infatti la concorrenza tra i lavoratori di regioni di confine può innescare una spirale discendente per quanto concerne le condizioni di lavoro. La costituzione di un CAE rappresenta un significativo contributo all'"europeizzazione" dei diritti dei lavoratori.



I Comitati Aziendali Europei non sono una panacea per il male rappresentato dalla concorrenza tra le diverse sedi di una multinazionale e dalle sue conseguenze. Consentono però lo scambio di informazioni a livello transnazionale e offrono agli organismi di rappresentanza dei lavoratori la possibilità di sviluppare strategie comuni tra sedi di paesi diversi. Per cui l'istituzione di un CAE è un requisito essenziale per poter incidere sulle decisioni proprio là dove esse vengono assunte: al vertice del gruppo.

Attualmente (2010) le multinazionali in cui si è insediato un CAE sono circa 900, mentre in altre 47 sono in corso i negoziati per la loro costituzione.

Influire sulle decisioni

I REQUISITI PER LA COSTITUZIONE

Il Comitato Aziendale Europeo può essere costituito in ogni azienda o gruppo che all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) ha occupato in media negli ultimi due anni più di 1000 dipendenti in almeno due Paesi (e almeno 150 in ciascuno dei due Paesi). La definizione di lavoratore dipendente è sancita dai vari ordinamenti nazionali.

Nel conteggio si tiene conto di tutti i lavoratori occupati dalle aziende - controllate da una società madre - dei paesi in cui trova applicazione la Direttiva. Per controllare si intende un'impresa che, in virtù di diritti di proprietà o partecipazioni finanziarie detenute o di altre disposizioni, esercita un'influenza dominante su un'altra impresa.

Aderiscono al SEE i paesi membri dell'UE più la Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein, mentre la Svizzera non ne fa parte. Se la direzione centrale di un'impresa si trova al di fuori dell'ambito di applicazione della Direttiva così individuato (ad es. negli USA o in Svizzera), il Comitato Aziendale Europeo può essere costituito per le sedi presenti all'interno dell'UE/SEE, sempre che siano soddisfatti i requisiti sopra indicati.

Quanti dipendenti deve avere l'azienda?

Dove è possibile dare vita a un CAE?





LA COSTITUZIONE

A chi l'iniziativa?

Un CAE può essere costituito su iniziativa dei seguenti soggetti:

- la direzione centrale del gruppo (cosa che però accade di rado);
- almeno 100 lavoratori di almeno due aziende o i loro organismi di rappresentanza, che si trovino in almeno due diversi paesi in cui trova applicazione la Direttiva.

Nell'opzione che si realizza più frequentemente (quella in cui l'iniziativa di costituire un CAE parte dai lavoratori), 100 lavoratori o i loro organismi di rappresentanza di almeno due paesi diversi devono rivolgere direttamente alla direzione centrale o alla direzione locale dell'azienda o del gruppo di appartenenza una „richiesta di avvio dei negoziati“.

Nella maggior parte dei casi il CAE viene costituito ai massimi livelli del gruppo. Nella misura in cui però vi sono settori del gruppo che non hanno nulla a che spartire tra di loro, può essere opportuno istituire tali organismi di rappresentanza a livello di settori operativi.

Per non perdere tempo

Una volta che i lavoratori o i loro rappresentanti hanno presentato la richiesta, il management ha **al massimo sei mesi di tempo** per avviare i negoziati e **al massimo tre anni** per giungere con gli organismi di rappresentanza dei lavoratori – nell'ambito di una delegazione negoziale appositamente concepita – a un accordo condiviso sulla costituzione di un CAE.

Nel caso in cui, trascorsi tre anni dalla richiesta avanzata dai lavoratori o dai loro rappresentanti, non sia stato sottoscritto ancora alcun accordo sull'istituzione di un CAE, la Direttiva UE prevede l'applicazione delle cosiddette “prescrizioni accessorie” che obbligano l'azienda a istituire un CAE “per legge” munendolo di determinati poteri.

Il CAE costituito per legge

Se il datore di lavoro e i lavoratori non riescono a giungere a un accordo sulla costituzione di un CAE, il Comitato Aziendale Europeo viene costituito “per legge”. In tal caso operano le prescrizioni minime le quali prevedono anche la costituzione di un comitato ristretto che coordini l'attività del CAE ed esami, trascorsi 4 anni, l'opportunità di concludere un accordo in proprio. Prima però che si giunga alla costituzione di un CAE per legge si dovrebbe cercare di stipulare con la direzione centrale del gruppo un accordo scritto sull'istituzione di un CAE o sulle modalità di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. A tale scopo i lavoratori costituiscono una “delegazione speciale di negoziazione”.

Chi entra a far parte della

La scelta dei singoli componenti della delegazione speciale di negoziazione e le modalità di elezione sono diversamente disciplinate nel quadro delle leggi attuate



ve nazionali. I componenti sono di regola eletti da ciascuno stato membro in cui è presente un'azienda del gruppo. È possibile coinvolgere anche aziende di stati terzi nella misura in cui la direzione aziendale vi acconsenta.

I negoziati con la direzione centrale del gruppo rappresentano solitamente una **questione piuttosto complessa**. La delegazione speciale di negoziazione ha **facoltà** di consultare degli esperti. Le relative spese sono a carico del datore di lavoro.

Oggi, sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni sindacali operano persone che si sono specializzate in questo tipo di negoziati e sanno offrire una consulenza qualificata sia in fase di costituzione che di avvio dell'attività di un CAE.

La direzione centrale del gruppo è tenuta a garantire le condizioni di base necessarie ai fini dell'attività della delegazione di negoziazione, con particolare riferimento alla necessità di consentire gli incontri internazionali tra i lavoratori, e a mettere a disposizione le risorse necessarie e gli interpreti eventualmente richiesti.

Nella realtà dei fatti la durata dei negoziati varia sensibilmente. Ci sono casi in cui già nel corso del primo incontro si sottoscrive un accordo per la costituzione del CAE, mentre in altre aziende le trattative si protraggono fino a decorrenza del termine di tre anni previsto dalla legge. Se la struttura del gruppo subisce radicali trasformazioni poco prima della chiusura delle trattative, in taluni casi è possibile che i negoziati ripartano da capo sotto una nuova regia. Quanto più si protrae il negoziato, tanto più il ruolo della delegazione speciale di negoziazione viene in pratica ad assomigliare a quello del vero e proprio Comitato Aziendale Europeo.

delegazione di
negoziatore?

I negoziati

Ricorrere a
esperti



QUALI COMPETENZE HA UN CAE? ACCORDI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DEL CAE

Sapere è potere

La Direttiva sui CAE demanda alle parti negoziali la definizione concreta delle competenze del Comitato Aziendale Europeo. La Direttiva dispone l'applicazione delle prescrizioni minime nel solo caso di mancato raggiungimento di un accordo tra parte datoriale e lavoratori (CAE costituiti per legge). In pratica, tali prescrizioni minime rappresentano un metro di misura delle esigenze dei lavoratori su cui le parti concordano sotto molti aspetti nel corso delle trattative. Spesso gli accordi sui CAE regolano anche altri aspetti.

La qualità dei risultati dipende sostanzialmente dall'abilità negoziale dei lavoratori o dei loro rappresentanti. Nel corso dei negoziati assume pertanto grande importanza il competente supporto fornito ad esempio dai sindacati e da altri soggetti esperti in materia.

Cosa deve essere disciplinato?

Nel quadro dell'accordo sui CAE devono sostanzialmente essere disciplinati i seguenti ambiti:

- le aziende in cui trova applicazione l'accordo stesso;
- la composizione del CAE, il numero di componenti, la distribuzione dei posti disponibili e la durata del mandato;
- le conseguenze di eventuali radicali trasformazioni nella struttura del gruppo;
- i poteri del CAE e le forme di informazione e consultazione;
- le modalità di armonizzazione tra CAE e rappresentanze sindacali aziendali ("Betriebsräte", RSU, altre tipologie);
- il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni;
- le risorse finanziarie e materiali che devono essere messe a disposizione del CAE;
- la durata dell'accordo e la procedura da adottare per il suo rinnovo;
- i contenuti dell'attività di informazione e consultazione.

Naturalmente le parti hanno facoltà di adottare accordi più estensivi.

La riunione informativa

Le prescrizioni minime della Direttiva UE prevedono che il CAE debba essere informato e interpellato almeno una volta l'anno in tema di sviluppi della situazione economica e di prospettive dell'azienda.

In caso di circostanze eccezionali che influiscano sostanzialmente sugli interessi dei lavoratori, quali ad esempio delocalizzazione, chiusure o licenziamenti collettivi, il CAE (o il comitato ristretto) ha facoltà di incontrarsi con la direzione centrale al di fuori delle riunioni periodiche, per essere informato e consultato.

Informazioni su cosa?

Costituiscono oggetto delle riunioni informative periodiche che si devono tenere almeno una volta l'anno:

- la struttura e la situazione economica e finanziaria dell'azienda;



- i probabili sviluppi delle attività, della produzione e delle vendite;
- situazione e sviluppi della situazione occupazionale;
- investimenti e trasformazioni radicali nell'organizzazione;
- introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi;
- delocalizzazione della produzione, fusioni, ridimensionamento o chiusura di imprese, stabilimenti o di loro consistenti parti;
- licenziamenti collettivi.

L'attività di informazione è a cura della direzione aziendale. Per informazione si intende la trasmissione di ragguagli da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, al fine di consentire loro di conoscere ed esaminare le questioni in gioco. Alla base di tale attività c'è un rapporto elaborato dalla direzione del gruppo che riguarda tutte le questioni di interesse sovranazionale. Le tematiche che invece non hanno rilevanza internazionale sono di regola escluse dal rapporto. Sono questioni di rilevanza sovranazionale anche le decisioni assunte al di fuori dello stato membro in cui lavorano i dipendenti interessati ma che riguardano i lavoratori di un solo paese.

L'attività di informazione si realizza nel momento e secondo le modalità che consentano al CAE di valutarne approfonditamente le possibili conseguenze e di organizzare eventualmente un incontro di consultazione con la direzione centrale. Il rapporto deve quindi essere trasmesso per tempo al CAE, in modo che quest'ultimo possa esprimere il proprio parere entro un congruo termine.

La consultazione deve svolgersi in modo tale da permettere al CAE di incontrarsi con la direzione centrale e di ottenere una risposta motivata al proprio parere.

Consultazione e informazione rappresentano un diritto meno incisivo della facoltà di negoziare. I **diritti di informazione** sono però alla base di ogni altro diritto: consultazione, negoziazione e cogestione possono essere adeguatamente esercitati solamente se gli organismi aziendali di rappresentanza dei lavoratori dispongono di sufficienti informazioni. Casi di studio indicano che le attività di informazione e consultazione costituiscono spesso la base per successivi negoziati. Un'importante occasione per il CAE di influire sulle decisioni aziendali è rappresentata dal diritto del CAE di "essere consultato qualora si verifichino circostanze eccezionali o intervengano decisioni che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori".

Chi informa e come lo fa?

Quale può essere la risposta del CAE?

Consultazione e informazione



FINANZIAMENTO E STRUTTURA INTERNA DEL CAE

Supporto

La direzione centrale del gruppo fornisce al CAE le risorse materiali e finanziarie necessarie a consentirgli di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni. In particolare la direzione si fa carico delle spese di viaggio, di alloggio e di interpretariato. I membri del CAE hanno inoltre il diritto di partecipare - spesati - a iniziative formative in orario di servizio e di essere assistiti da esperti di propria scelta.

Necessaria una struttura interna

I CAE sono perlopiù strutture articolate i cui membri parlano lingue differenti e appartengono a culture diverse. Il loro lavoro può essere efficace solo se dispongono di una struttura interna. La Direttiva sui CAE prevede la possibilità di costituire un comitato ristretto, nella maggior parte dei casi guidato da esperti rappresentanti sindacali.

Per favorire il flusso delle informazioni

Ciascun membro di un CAE ha il compito di riferire a livello nazionale. Di conseguenza la direzione è tenuta a fornire a ciascun membro adeguati strumenti di comunicazione con le strutture nazionali di rappresentanza dei lavoratori.



Negli ultimi anni sono stati studiati approfonditamente le possibilità e gli strumenti adottati nel concreto dai CAE. Le seguenti modalità sono risultate le più efficaci:

- **analisi:** il CAE raccoglie informazioni a livello di gruppo e dai colleghi delle altre sedi dell'azienda e le confronta con la situazione in atto all'interno del proprio stabilimento;
- le **soluzioni modello** adottate in una delle sedi vengono adottate anche nelle altre sedi;
- **coordinamento:** il ruolo del CAE si rivela cruciale se i vari rappresentanti mettono in atto nelle diverse sedi provvedimenti analoghi (ad es. la segnalazione di esigenze fondamentali comuni);
- il fatto che i membri dei Comitati Aziendali Europei assumano **posizioni comuni** ha una grande rilevanza mediatica e conferisce maggior visibilità presso l'opinione pubblica;
- importante è lo **scambio di opinioni** tra i componenti del CAE al di là di ogni possibile confine.

C'è un principio che andrebbe rispettato nelle attività messe in atto dai Comitati Aziendali Europei. Mentre un organismo nazionale di rappresentanza dei lavoratori (ad es. "Betriebsrat" o RSU) riesce a risolvere i propri eventuali dubbi consultando le leggi nazionali (o nel caso dell'Italia i contratti collettivi), tutte le problematiche affrontate dai Comitati Aziendali Europei devono essere gestite con specifico riferimento all'azienda. È pertanto necessario impegnarsi a stipulare un accordo sui CAE quanto più preciso possibile, al fine di fornire ai CAE una buona base di partenza per svolgere efficacemente la propria attività quotidiana.

Condizioni di
riuscita

Importante la
precisione delle
regole

Guide to the EUROPEAN WORKS COUNCILS

Author: Domenico Rief

Contact for Europe of the Chamber of Workers of Tyrol

Collaboration: Werner Pramstrahler

AFI-IPL - Institute for the Promotion of Employees

Version: June 2010



CONTENTS

| | |
|--|----|
| Introduction | 27 |
| What is a European Works Council and what is the goal of establishing one? | 28 |
| Requirements for setting up an EWC | 29 |
| Establishing an EWC | 30 |
| Which powers and competences does an EWC have? EWC agreements | 32 |
| Financing and internal organisation of the EWC | 34 |
| EWCs in practice | 35 |
| Contacts | 47 |

INTRODUCTION



In 1994 the European Union, responding to calls from the European trade union movement, adopted a Directive for protecting the employees of community-scale undertakings or groups of undertakings. The Directive provides for the establishment – for the first time in the history of the European Community – of a new employee representative body: the European Works Council.

In 2009 the Directive was amended and improved to the benefit of workers.

The aim of this brochure is to provide an insight into European Works Councils, also referring to the workers' representative bodies in Tyrol, South Tyrol, Trentino and Slovenia that support the establishment of an EWC in these regions and assist in the day to day running of this body. The idea of a brochure sprang from the EU-financed project on the European Works Councils carried out by the trade unions in the above mentioned regions, in partnership with the Chamber of Workers of Tyrol. For more information please visit the www.ewc-networking.eu website.

The EWC

The brochure



WHAT IS A EUROPEAN WORKS COUNCIL AND WHAT IS THE GOAL OF ESTABLISHING ONE?

It is not your conventional trade union organisation...

Some good reasons for establishing an EWC

A European Works Council (EWC) is a supranational body established for the purposes of informing and consulting employees of so-called community-scale undertakings (multinational companies). They differ from the widespread conventional trade union bodies, such as, for example, the "Betriebsräte", set up in accordance with the Austrian constitutional labour law or the German regulations governing industrial relations, and do not resemble the Italian RSUs (*rappresentanza sindacale unitaria*) or RSAs (*rappresentanza sindacale aziendale*). In particular, an EWC enjoys no right of co-determination. The relevant details are governed by Directive 2009/38/EC of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or accordingly on the procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. This Directive has superseded the one originally establishing EWCs (94/45/EC), which was passed in 1994 and must still be transposed into national law by all 30 Member States of the European Economic Area.

The establishment of a European Works Council does entail a certain effort, but there are a number of good reasons supporting such an endeavour:

1. Nowadays, cooperation among undertakings extends well beyond national borders; however, if the powers of the workers' representative bodies end at the borders of each country, they become ineffective. It is often the case that they obtain information concerning their undertaking only when it is too late to do anything about it.
2. A competitive spirit can arise among the different establishments of a multinational company. The central management of the undertaking or group of undertakings – based on internal comparisons – tries to extend the rules applied in one establishment, which have proved convenient for the employer, to all the other establishments as well. In consequence of these pressures working conditions may worsen. Without an EWC capable of exercising some form of supervision, these internal comparisons continuously impose pressure to increase productivity: when it comes to winning orders, the different establishments view each other as mutually competitive, usually at the expense of the workers and of their interests.
3. The employees of the various establishments are played off against each other. If one establishment calls a strike, or protests, all the management needs to do is to transfer production elsewhere, thus depriving an effective instrument in the hands of workers of any influence.
4. Cross-border cooperation. For the border regions that have lively economic relations with the neighbouring countries, the working conditions in force in those countries can become a significant issue. Competition among the workers of bordering regions, in fact, can trigger a downward spiral in terms of



working conditions. The establishment of an EWC is a significant contribution to the standardisation of workers' rights across Europe.

European Works Councils are not a universal remedy for the possible negative consequences of competition between the different establishments of community-scale undertakings. But they do enable employees to exchange information at transnational level, and give the employees' representative bodies at the establishments that are present in different countries the possibility of developing common strategies. Therefore, the establishment of an EWC is a prerequisite for being able to influence decision making there where the decisions are made: the top management of an undertaking or group of undertakings.

Currently (2010), EWCs have been set up in about 900 multinational companies, while negotiations for their establishment are under way in a further 47 undertakings.

Influencing
decision making

REQUIREMENTS FOR SETTING UP AN EWC

A European Works Council can be set up at any undertaking or group of undertakings operating within the European Economic Area (EEA) and employing on average more than 1,000 employees over the last two years in at least two Member States (and at least 150 in each Member State). Employees are defined in accordance with the applicable national regulations. All the employees of the undertakings controlled by the same controlling undertaking, in all the countries in which the Directive is applied, must be taken into account. A controlling undertaking is an undertaking that, by financial participation, ownership or the rules which govern it, exercises a dominant influence over another undertaking.

The Member States of the EEA include the EU Member States plus Norway, Iceland and Liechtenstein, while Switzerland is not a member. If the central management of an undertaking is based outside the territory of application of the Directive, as identified above (for example, in the USA or Switzerland), the European Works Council can be established for the undertakings present within the EU/EEA, provided that the above mentioned requirements are complied with.

How many
employees must
an undertaking
have?

In which
countries can an
EWC be set up?





ESTABLISHING AN EWC

Who can establish an EWC?

Negotiations for establishing an EWC can be initiated by either of the following parties:

- the central management of a group of undertakings (which, however, rarely occurs);
- by at least 100 employees or their representatives from at least two undertakings or establishments in at least two countries applying the Directive.

The most frequent process for establishing an EWC (i.e. by 100 workers or their representative bodies in at least two different countries) foresees that the employees must apply directly to the central management, or to the local management of the establishment, or group to which the undertaking belongs, by submitting a "request to commence negotiations".

In the majority of cases, an EWC is set up at the uppermost group level. However, in the case of separate and distinct business areas within the same group, it might be expedient to set up representative bodies in each distinct business area.

The sooner the better

Once the workers, or their representatives, have presented the request, the management has **no more than six months** to commence negotiations and **no more than three years** to reach a common decision with the workers' representatives – within the framework of a special negotiating board formed for this purpose- on the establishment of an EWC.

If, within three years of the request submitted by the workers or their representatives, no agreement has yet been concluded, the EU Directive provides for the application of the so-called "subsidiary requirements", under which the undertaking is obliged to establish an EWC and to endow it with certain powers.

The mandatory establishment of an EWC

If the employer and the employees fail to reach an agreement, with respect to the establishment of an EWC, the European Works Council is mandatorily established. In this case, the minimum requirements shall apply, which also provide for the establishment of a select committee for coordinating the activities of the EWC and whose duty it is to examine – after 4 years – the expediency of concluding a proper agreement. Before mandatorily establishing an EWC, however, every attempt should be made to conclude an agreement in writing with the central management of the group, or to arrange the implementation of a procedure for informing and consulting employees. For this purpose the employees appoint a "Special Negotiating Body" (SNB).

Membership of the SNB

The members of the SNB are selected and appointed in accordance with the national transposition laws. Generally speaking, the members are appointed by each



Member State hosting a group undertaking. It is also possible to involve undertakings in third-party countries, to the extent that the management agrees.

Negotiations with the central management of the group are generally **long and complex affairs**. The SNB **has the right** to call on experts of its choice, and the cost of this expert advice is borne by the employer.

Today, both within and outside the trade union organisations, there are consultants who have specialised in these types of negotiations and are able to provide qualified advice, with respect to both the establishment of an EWC and the launching of activities by an EWC.

The central management of the group is obliged to ensure the basic conditions to enable the SNB to perform its activities, especially as regards the need to enable workers' meetings at international level, and to make the necessary resources and any interpreters that may be requested available.

In actual fact, the length of negotiations can vary significantly. There are cases in which an agreement for establishing an EWC is reached at the first meeting, while in some undertakings the negotiations can go on for the whole three year period scheduled by the law. If the undertaking's organisation undergoes radical changes just before the conclusion of an agreement, in some cases the new management will require the negotiations to start again from scratch. The longer the negotiations, the more the SNB takes on a role very similar to that of a European Works Council.

Negotiations

Assistance by
external experts



WHICH POWERS AND COMPETENCES DOES AN EWC HAVE? EWC AGREEMENTS

Knowledge
is power

The EWC Directive refers the effective definition of the powers and competences of the European Works Council to the negotiating parties. The Directive provides for the application of minimum requirements only in the case when the employer and the employees fail to reach an agreement on the establishment of an EWC (mandatory establishment of the EWC). Practically speaking, the minimum requirements are a standard or yardstick of the needs of the workers, agreed to by the parties during the negotiations. It often occurs that the agreements on the EWCs also govern other matters as well.

The quality of the results achieved substantially depends on the negotiating skills of the workers or their representatives. Therefore, the support provided for example by the Chamber of Employees, the trade union organisations and other expert consultants plays a key role during the negotiations.

Which issues
must be
regulated in an
EWC agreement?

Generally speaking, the purpose of the EWC agreement is to determine the issues as follows:

- the undertakings (groups of undertakings) which are covered by the EWC agreement;
- the composition of the EWC, that is, the number of members, allocation of seats and term of office;
- the consequences of any radical changes to the group's organisation;
- the functions and the procedure for information and consultation of the EWC;
- the procedures for harmonising relations between the EWC and the plant-level union organisations ("Betriebsräte", RSU, etc.);
- the venue, frequency and duration of meetings of the EWC;
- the financial and material resources to be allocated to the EWC;
- the duration of the agreement and the procedure for its renegotiation;
- the content of the information and consultation activities.

Of course, the parties are free to conclude broader agreements.

Information
meetings

The minimum requirements referred to in the EU Directive provide that the EWC must be informed and consulted at least once a year in respect of issues related to the development of the economic situation and prospects of the undertaking.

In extraordinary circumstances substantially affecting the interests of the workers, such as, for example, the relocation of production, the closure of undertakings and collective redundancies, the EWC (or the selected committee) is entitled to meet with the central management to be informed and consulted.

Information on
which issues?

The periodical information meetings to be held at least once a year should address this issues:



- the structure and economic and financial situation of the undertaking;
- the probable development of the undertaking's activities, production and sales;
- the situation and probable trend of employment;
- investments, and substantial changes concerning organisation;
- the introduction of new working methods or production processes;
- transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof;
- collective redundancies.

The central management is responsible for the information activities. Information means the transmission of facts and data by the employer to the workers' representatives, to enable them to become acquainted with and aware of the issues at stake, so as to better understand and tackle them. This information dissemination is based on a report on all the issues of supranational relevance that is elaborated by the group management. As a rule, issues that have no international relevance are not included in the report. However, decisions taken outside the Member State in which the workers who are affected are employed, but which concern the workers in a single country, also constitute issues of supranational relevance.

The information activities are carried out at a time and in a way that enables the EWC to make an in-depth assessment of possible consequences and organise a consultation meeting with the central management. Therefore, the report must be transmitted to the EWC in good time, to enable it to express its opinion within an appropriate time scale.

The consultation process must enable the EWC to meet with the central management and to obtain a motivated response to its opinion.

Consultation and **information** are less incisive rights than negotiation. Therefore, the **right to information** is at the basis of all other rights: consultation, negotiation and co-determination can be suitably exercised only if the plant-level representative bodies possess a sufficient amount of information. Case studies show that information and consultation activities often represent a springboard for subsequent negotiations.

An important opportunity for an EWC to influence the decisions of an undertaking is the Council's right to "be consulted where there are exceptional circumstances or decisions affecting the employees' interests to a considerable extent".

Who informs
and how?

What can the
EWC respond?

Consultation
and information



FINANCING AND INTERNAL ORGANISATION OF THE EWC

Support

The central management of the group is required to provide the material and financial resources needed to enable the EWC to suitably perform its tasks and duties. In particular, the management incurs the travel, accommodation and interpreting expenses. The EWC members are entitled to take part in training activities – free of charge – during working hours and to be assisted by experts and consultants of their choice.

Necessity for an internal coordination structure

The EWCs are primarily complex structures, whose members speak different languages and belong to different cultures. Their work can be effective only if they have an internal coordination structure. The EWC Directive provides for the establishment of a select committee, which, in the majority of cases, is chaired by an expert trade unionist.

To foster the flow of information

Each member of the EWC has the task of reporting at the national level. Consequently, the management is obliged to provide each member with suitable communication tools to correspond with the national workers' representative bodies.



EWCS IN PRACTICE

Over the last few years, in depth studies and surveys have been carried out with respect to the effective opportunities and tools granted to the EWCs. The most effective methods of working are given below:

- **analysis:** the EWC collects information at group level and from fellow workers in the other group undertakings and compares them with the situation in its own undertaking;
- the **model solutions** introduced by one group establishment are then adopted by the other establishments as well;
- **coordination:** the role of the EWC is crucial if the various representatives implement similar measures in the various establishments (e.g. reporting common fundamental needs);
- the fact that the members of the European Works Councils assume a **common position** on an issue is of enormous media relevance and ensures the awakening of the public opinion;
- the **exchange of opinions** among the members of the EWC beyond any possible border.

There is a principle that should be complied with, in respect of the activities put into place by the European Works Councils. While a national workers' representative body (such as a "Betriebsrat" or RSU) can solve any doubts and issues by consulting the applicable national laws (or, in the case of Italy, the collective labour agreements), all the issues tackled by the European Works Councils must be managed with specific reference to the undertaking. Therefore, it is necessary to conclude an EWC agreement that is as accurate as possible, in order to enable the EWC to effectively perform its day to day activities.

Prerequisites for success

Importance of accurate rules

Vodič za EVROPSKE SVETE DELAVCEV

Avtor: Domenico Rief

Referent za evropske svete delavcev za Tirolsko

Sodelavec: Werner Pramstrahler

Inštituta za raziskave, strokovna usposabljanja ter svetovanje za promocijo delavcev

Lektoriral: Marjan Urbanč

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Verzija: junij 2010



KAZALO

| | |
|--|----|
| Uvod | 39 |
| Kaj je evropski svet delavcev in s kakšnim ciljem ga ustanovimo? | 40 |
| Potrebni pogoji za ustanovitev evropskega sveta delavcev | 41 |
| Ustanovitev | 42 |
| Katere so pristojnosti evropskega sveta delavcev? | |
| Sporazumi o dejavnosti ESD | 43 |
| Financiranje in notranja struktura ESD | 45 |
| ESD v praksi | 46 |
| Kontakti | 47 |



Leta 1994 je Evropska skupnost, na poziv evropskih sindikatov izdala Direktivo o zaščiti interesov delavcev, ki so zaposleni v evropskih družbah, kar je pomenilo ustanovitev prve institucije v sklopu Evropske skupnosti, ki ščiti delavce in sicer evropski svet delavcev.

Leta 2009 je bila ta Direktiva spremenjena z uvedbo določenih dopolnil v prid delavcev.

Ta brošura nudi okvirne informacije o evropskih svetih delavcev, pri čemer zajame tudi referenčne partnerje zastopniških organov delavcev iz Tirolske, Alto Adige, Trentina ter Slovenije, ki sodelujejo pri ustanovitvi ESD v zgoraj omenjenih pokrajinah, v bodočnosti pa bodo podpirali vsakodnevne dejavnosti organizacije. Ideja o pripravi te brošure je nastala v projektu, ki ga je financirala Evropska skupnost in so ga izvedli sindakati zgoraj navedenih pokrajin ter Delavska zbornica Tirolske. Več informacij na spletni strani www.ewc-networking.eu.

ESD

Brošura



KAJ JE EVROPSKI SVET DELAVCEV IN KAKO SE GA USTANOVI?

To ni splošno zastopništvo sindikatov...

Evropski sveti delavcev (ESD) so organi delavcev, ki delujejo preko državnih meja in skrbijo za informiranje ter posvetovanje delavcev, ki so zaposleni v mednarodnih družbah. Te organizacije niso zastopniki sindikatov, ki že obstajajo v posameznih državah, npr. "Betriebsräte", ki jih predvideva avstrijska konstitucija o delu ali nemški odlok o industrijskih odnosih; prav tako ne predstavljajo enotnega sindikalnega zastopništva ali sindikalnega zastopništva podjetij, kar je precej razširjeno v Italiji. ESD nima pravice do skupnega upravljanja. Direktiva 2009/38 ES z dne 6. maja 2009 vsebuje določbe o ustanovitvi evropskih svetov delavcev in o postopkih informiranja in posvetovanja delavcev družb ter skupini delavcev evropskih družb. Ta Direktiva nadomešča prejšnjo Direktivo o ESD (94/45/EGS) z leta 1994 in se mora spoštovati v državni ureditvi vseh 30. držav članic Evropskega gospodarskega prostora.

Ustanovitev evropskega sveta delavcev je sicer zahtevno opravilo, obstajajo pa tehnični razlogi, zaradi katerih ga je vredno ustanoviti, in sicer:

1. Sodelovanje med družbami se danes razteza precej preko državnih meja, če pa se pristojnost zastopniških organov delavcev zaustavi na državnih mejah, te organizacije precej hitro izgubijo svojo moč in večkrat pridobijo informacije, ko je že prepozno, da bi lahko kakorkoli ukrepale.
2. Hčerijske družbe so lahko med sabo konkurenčne. Na podlagi primerjav znotraj družbe skuša uprava krovne družbe širiti pravila, ki so se izkazala kot najbolj ugodna za delodajalca v eni podružnici, tudi na ostale podružnice. Na ta način pride do slabšanja delovnih pogojev zaradi zunanjih pritiskov. Če ne bi obstajali ESD, ki nadzorujejo ta neprestana primerjanja znotraj določene družbe, bi ta dejanja lahko privedla do stalnega pritiska na produktivnost: različne podružnice bi se počutile med sabo konkurenčne in se borile za pridobitev posameznih naročil, kar običajno negativno vpliva na delavce ter na njihove interese.
3. Zaposleno osebje različnih podružnic postane med sabo konkurenčno. Če ena podružnica stavka ali ugovarja, uprava enostavno premesti proizvodnjo: na ta način se popolnoma izniči moč delavcev.
4. Čezmejno sodelovanje. Zaradi stalnega čezmejnega gospodarskega sodelovanja so delovni pogoji v teh državah zelo pomembni. Konkurenca med delavci čezmejnih območij lahko znatno poslabša delovne pogoje. Ustanovitev ESD predstavlja konkretno rešitev za doseganje "evropskih" pravic delavcev.

Evropski svet delavcev ščiti delavce pred konkurenco med različnimi podružnicami iste mednarodne družbe ter posledicami, ki bi jih ta konkurenca povzročila. ESD omogoča čezmejni pretok informacij med organi, ki zastopajo delavce, da ti razvijejo skupne ukrepe, veljavne za vse podružnicami, čeprav se nahajajo v različnih dr-

Razlogi za ustanovitev ESD

Vplivati na odločitve



žavah. Zaradi tega postane ustanovitev ESD nujno potrebna za pravilno upravljanje in sposobnost vplivanja na odločitve, ki jih sprejema glavna uprava družbe.

V letu 2010 deluje približno 900 evropskih svetov delavcev v mednarodnih družbah, v 47 družbah pa se pogajajo za njihovo ustanovitev.

POTREBNI POGOJI ZA USTANOVITEV ESD



Evropski svet delavcev se lahko ustanovi v vsaki družbi ali skupini, ki se nahaja v Evropskem gospodarskem prostoru (EGS), kjer je bilo v zadnjih dveh letih v povprečju zaposlenih 1000 delavcev v vsaj dveh državah (ter vsaj 150 v vsaki od obeh držav). Status zaposlenega delavca določajo nacionalni predpisi.

Upošteva se vse zaposleno osebje v družbah iz različnih držav, kjer se izvaja zgoraj omenjena Direktiva in jih nadzoruje matična družba. Nadzorovanje pomeni, da ima matična družba lastninsko pravico, finančno soudeležbo ali druga določila, s katerimi uveljavlja moč odločanja nad ostalimi družbami.

V EGS spadajo države članice ES ter Norveška, Islandija in Lihtenštajn, medtem ko Švica ni vključena. V primeru, da se glavna uprava družbe nahaja v državi, kjer se zgoraj omenjena Direktiva ne izvaja (npr. v ZDA ali Švici), se evropski svet delavcev lahko ustanovi v podružnicah, ki se nahajajo znotraj ES/EGS, seveda v primeru, ko se spoštujejo zgoraj navedeni pogoji za ustanovitev ESD.

Koliko zaposlenih mora imeti družba?

Kje se lahko ustanovi ESD?



USTANOVITEV

Kdo lahko
poda pobudo?

ESD se lahko ustanovi na pobudo naslednjih predlagateljev:

- Glavne uprave družbe (kar se pripeti le redkokdaj);
- Vsaj sto delavcev in vsaj dveh družb ali njihovih zastopniških organizacij, ki se nahajajo vsaj v dveh državah, kjer se izvaja zgoraj navedena Direktiva.

Možnost, ki se največkrat uporablja, (kjer se ESD ustanovi na pobudo delavcev) predvideva, da mora 100 delavcev ali njihove zastopniške organizacije iz vsaj dveh različnih držav vložiti "pobudo za pričetek pogajanj".

Najpogosteje se ESD ustanovi v krovni družbi. V primerih, ko obstajajo določena področja znotraj družbe, ki so med sabo popolnoma različna, je najprimerneje, da se za ta področja ustanovijo zastopniške organizacije za posamezna področja.

Da ne bi
izgubljali časa

Ko delavci ali njihovi zastopniki predstavijo pobudo, ima uprava največ **šest mesecev časa**, da prične s pogajanjem ter **največ tri leta**, da s posebnim pogajalskim telesom, ki se ustanovi posebej za ta namen, doseže skupni dogovor o ustanovitvi ESD.

V primeru preteka treh let od dneva, ko so delavci ali njihovi zastopniki vložili pobudo in ni bil sklenjen dogovor o ustanovitvi ESD, Direktiva ES predvideva, da se uveljavi tako imenovani "rok zastaranja", po katerem je družba "po zakonu" primorana ustanoviti ESD.

Ko se ESD
ustanovi po
zakonu

V primeru, ko delodajalec in delavci ne uspejo doseči primerne dogovora o ustanovitvi ESD, se le-ta ustanovi "po zakonu". V tem primeru se upoštevajo minimalni predpisi, ki predvidevajo tudi ustanovitev ožjega sveta, ki bo skrbel za koordinacijo dejavnosti ESD ter po 4 letih preveril možnost izpeljave primerne dogovora v družbi. Preden pride do ustanovitve ESD po zakonu, bi bilo primerneje skleniti z glavno upravo družbe pisni dogovor o ustanovitvi ESD, ki vključuje tudi postopke informiranja in posvetovanja z delavci. V ta namen delavci sestavijo »posebno pogajalsko telo«, ki je zadolženo za pogajanja.

Kdo lahko
postane član
posebnega
pogajalskega
telesa?

Izbira članov »posebnega pogajalskega telesa«, ki je zadolženo za pogajanja ter način izvolitve posameznikov določa nacionalna zakonodaja posameznih držav. Posamezne člane običajno izvolijo v vsaki državi, v kateri ima določena podružnica svoj sedež. Dovoljena je tudi vključitev predstavnikov drugih družb iz tretjih držav, vkolikor uprava družbe to dovoljuje.

Pogajanja

Pogajanja z glavno upravo družbe so običajno **precej zahtevna**. Zaradi tega ima posebno pogajalsko telo, ki bo zadolženo za pogajanja, **možnost**, da se posvetuje z zunanjimi strokovnjaki. Stroški gredo v breme delodajalca.



Tako znotraj kot izven organizacij sindikatov obstajajo strokovnjaki za to vrsto pogajanj, ki so sposobno nuditi posebno strokovno svetovanje, tako v fazi ustanavljanja, kot v začetni fazi dejavnosti ESD.

Glavna uprava družbe mora zagotoviti osnovne pogoje, ki omogočajo, da posebno pogajalsko telo izvede pogajanja, vključno z mednarodnimi sestanki med delavci, pri čemer mora zagotoviti primerne finančne vire, ki bodo za to potrebni ter morebitno uporabo tolmačev, ki bi bili potrebni.

V realnosti lahko trajajo pogajanja različno dolgo. V določenih primerih se dogovor o ustanovitvi ESD doseže že na prvem sestanku, včasih pa pogajanja trajajo do konca z zakonom predvidenega roka treh let. V primeru, ko se struktura družbe znatno spremeni tik pred zaključkov pogajanj, se v določenih primerih določi ponovni postopek pričetka pogajanj pod novim vodstvom družbe. Daljša so pogajanja, močnejša je vloga posebnega pogajalskega telesa, ki je zadolženo za pogajanja, včasih postane skoraj pravi ESD.

Uporaba
strokovnjakov

KAKŠNE SO PRISTOJNOSTI IN MOC ESD? SPORAZUMI O DEJAVNOSTI ESD



Direktiva o ESD prenaša na organe, pristojne za pogajanja, pravico določanja dejavnosti ESD. Direktiva določa izvajanje najosnovnejših predpisov v primeru, ko ni mogoče doseči skupnega sporazuma med delodajalcem in delavci (ko se ESD ustanovi po zakonu). Ti osnovni predpisi predstavljajo najnižje merilo za določanje potreb delavcev, o katerih se med pogajanji delodajalec in predstavniki delavcev lahko uskladijo. Pogajanja o ESD večkrat zajemajo tudi druga področja delovanja. Kakovost rezultatov je večinoma odvisna od pogajalskih sposobnosti delavcev ali njihovih zastopnikov. Med pogajanji je torej zelo pomembna podpora, ki jo nudi npr. delavska zbornica, sindikati ali drugi strokovnjaki, usposobljeni za to področje.

Moč je v znanju

V sklopu dogovora o ESD se morajo dogovoriti o naslednjih področjih:

- Družbe, kjer se izvaja dogovor;
- Sestava ESD, število članov, razporeditev prostih mest in trajanje nalog;
- Posledice morebitnih znatnih sprememb v strukturi družbe;
- Moč ESD ter oblike informiranja in posvetovanja;
- Načini usklajevanja med ESD in sindikalnimi organizacijami ("Betriebsräte", RSU in druge vrste);

Kaj je treba
upoštevati?



- kraj, pogostost in trajanje sestankov;
- finančni in materialni viri, s katerimi mora ESD razpolagati;
- trajanje dogovora in postopki, ki jih je potrebno upoštevati pri obnovitvi dogovora;
- vsebina informiranja in posvetovanja.

Stranki imata seveda pravico, da skleneta podrobnejše dogovore.

Informativni sestanek

Osnovni predpisi Direktive ES določajo, da mora biti informiranje in posvetovanje z ESD izvedeno vsaj enkrat letno in to o razvoju gospodarske dejavnosti ter prihodnosti družbe.

V primeru posebnih okoliščin, ki bi posebno vplivale na interese delavcev, kot npr. premestitev sedeža, stečaj ali kolektivno odpuščanje delavcev, ima ESD v ožji sestavi možnost, da se sestane z glavno upravo družbe izven predvidenih sestankov, da pridobi potrebne informacije in izrazi svoje mnenje.

Vsebina informiranja

Vsebina občasnih informativnih sestankov, ki se morajo izvesti vsaj enkrat letno, zajema naslednje teme:

- strukturo ter gospodarsko in finančno stanje družbe;
- morebitne razvojne dejavnosti, proizvodnjo in prodajo;
- stanje in morebitne spremembe z vidika zaposlovanja znotraj družbe;
- investicije in znatne spremembe organizacijske strukture družbe;
- uvajanje novih metod dela ter novih proizvodnih postopkov;
- premestitev proizvodnje, spojitvev, prestrukturiranje in zapiranje družbe, njenih podružnic ali bistvenih oddelkov družbe;
- kolektivni odpusti delavcev.

Kdo je zadolžen za informiranje in kako to izvaja?

Uprava družbe skrbi za informiranje. To pomeni, da posreduje informacije delavcem, pri čemer jim omogoči, da so seznanjeni s situacijo znotraj družbe in jo lahko ocenijo. Dejavnost informiranja zajema natančno pripravo s strani uprave družbe, zajema pa informacije, ki so pomembne v več državah. Tematike, ki vključujejo le informacije, pomembne za eno državo, niso vključene. Mednarodni interesi vključujejo tudi odločitve, ki so bile sprejete izven držav članic, kjer delavci opravljajo svoje delo, nanašajo pa se na delavce iz države članice.

Kakšen je lahko odgovor ESD?

Informiranje se odvija v času in na način, ki omogoča, da ESD natančno preveri morebitne posledice in organizira sestanek za posvet z glavno upravo. Poročilo mora biti pravočasno podano ESD, da lahko le-ta izrazi svoje mnenje v primernem času. Posvetovanje se mora izvesti tako, da se ESD lahko sestane z glavno upravo in prejme primeren odgovor.



Posvetovanje ter **informiranje** ni tako močna pravica kot pogajanje. Vsekakor pa je **pravica do informacij** osnova za vse ostale pravice: posvetovanje, pogajanje ter skupno upravljanje se lahko primerno izvajajo le, ko zastopniške organizacije delavcev razpolagajo z vsemi potrebnimi informacijami. Študije kažejo, da sta informiranje in posvetovanje večkrat osnovi, ki privedeta do uspešnih pogajanj. Pomembna prednost, ki jo ima ESD pri vplivanju na odločitve družbe je ta, da ima ESD pravico "do posvetovanja v primeru posebnih dogodkov ali v primeru odločitev, ki bi znatno vplivale na interese delavcev".

Posvetovanje ter
informiranje

FINANCIRANJE IN NOTRANJA STRUKTURA ESD

Glavna uprava družbe nudi ESD materialne in finančne vire, ki so potrebni za pravilno izvajanje lastnih dejavnosti. Glavna uprava krije predvsem stroške potovanj, prenočitev in tolmačenja. Clani ESD imajo obenem pravico, da se udeležijo – stroške krije družba – izobraževalnih tečajev med delovnim časom, pri čemer jih lahko spremlja strokovno osebje, ki ga sami izberejo.

ESD so razčlenjene strukture, kjer člani govorijo različne jezike in pripadajo različnim kulturam. Zaradi tega je njihovo delo uspešno le, če razpolagajo s primerno notranjo strukturo. Direktiva o ESD predvideva možnost ustanovitve ožjega sveta, ki ga večkrat vodijo strokovni predstavniki sindikatov.

Vsak član določenega ESD ima nalogo, da posreduje pridobljene informacije na nacionalni ravni. Posledično je uprava dolžna nuditi vsakemu članu primerna komunikacijska sredstva, ki omogočajo komuniciranje z nacionalnimi strukturami zastopništev delavcev.

Podpora

Potrebna je
ustrezna notranja
struktura

Za pravičen
pretok informacij





ESD V PRAKSI

Pogoji za uspeh

V zadnjih letih so bile natančno opredeljene možnosti, postopki in viri, ki jih ESD lahko uporablja. Kot najboljši so se izkazali naslednji načini:

- **analiza:** ESD zbere vse informacije znotraj krovne družbe ter pri sodelavcih iz zunanjih podružnic družbe in jih med sabo primerja;
- **vzorčne rešitve,** ki se uporabijo v eni podružnici, se prenesejo tudi na vse ostale podružnice;
- **koordiniranje:** vloga ESD je ključnega pomena, če tudi drugi zastopniki uporabijo iste rešitve v ostalih družbah (npr. opozorilo o ključnih skupnih potrebah);
- dejstvo, da člani ESD sprejmejo skupni pristop, privede do večje medijske pozornosti ter večjega odziva javnosti;
- pomembna je **izmenjava mnenj** med člani ESD preko državnih meja.

Pomembna so natančna pravila

Obstaja načelo, ki bi se moralo spoštovati pri vsaki dejavnosti ESD. Medtem ko nacionalne organizacije, ki zastopajo delavce (npr. "Betriebsrat" ali RSU) lahko razrešijo morebitne dvome, ki bi jih imele, na nacionalnem nivoju z nacionalno zakonodajo (ali v primeru Italije s kolektivnimi pogodbami), se morajo vsa vprašanja, ki jih obravnava ESD, nanašati na družbo in to v vseh državah, kjer deluje, ne glede na nacionalne zakonodaje. Zaradi tega je potrebno skleniti primeren dogovor o delovanju ESD, ki mora biti čim bolj natančen in nuditi ESD dobro začetno osnovo za pravilno izvajanje vsakdanjih aktivnosti.



KONTAKTE – CONTATTI – CONTACTS – KONTAKTI

Tirol – Tirol – Tyrol (Österreich/Austria)

AK Tirol – Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

- Dr. Domenico Rief, Europareferat
 - Mag. Georg Humer, Betriebsreferat
- Maximilianstr. 7, A-6020 Innsbruck
Tel.: +43/512/5340-1455 oder -1402
E-mail: europa@ak-tirol.com
Web: www.ak-tirol.com

ÖGB Tirol – Österreichischer Gewerkschaftsbund; Landesorganisation Tirol

- Peter Hofer, Landessekretär des ÖGB Tirol
- Südtiroler Platz 14-16, A-6020 Innsbruck,
Tel.: +43512/59777-610
E-mail: peter.hofer@oegb.at

Südtirol/Alto Adige/South Tyrol – Trentino (Italien/Italia/Italy)

AFI-IPL – Arbeitsförderungsinstitut – Istituto Promozione Lavoratori

- Mag. Werner Pramstrahler
- Neubruchweg/Via del Ronco 5/b/7
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-061954
E-mail: werner@afi-ipl.org
Web: www.afi-ipl.org

ASGB – Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

- ASGB Metall
- Serafin Pramsohler
- Vittorio-Veneto-Str. / Via Vittorio Veneto 33
I-39042 Brixen / Bressanone
Tel.: +39-0472-834515
E-mail: spramsohler@asgb.org
- ASGB Chemie-Bergbau / Transport-Verkehr / Textil-Bekleidung / Medien
- Markus Dibiasi
- Bindergasse/Via Bottai 30
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-308224
E-mail: mdibiasi@asgb.org
Web: www.asgb.org

CGIL-AGB – Confederazione Generale Italiana del Lavoro –

- Allgemeiner Gewerkschaftsbund
- Alfred Ebner
- Romstraße/Via Roma 79
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-926540
E-mail: AlfredE@cgil-agb.it
- Irmgard Gampfer
- Fallmerayerstr./Via Fallmerayer 9
I-39042 Brixen/Bressanone
Tel.: +39-0472-831529
E-mail: irmgardg@cgil-agb.it
Web: www.cgil-agb.it

SGBCISL – Südtiroler Gewerkschaftsbund –
Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

- Anton v. Hartungen
- Mitglied des Landessekretariates / membro della segreteria provinciale
(derzeit Präsident IGR-ZA / attualmente presidente CSI Alpi Centrali)
Siemensstraße/Via Siemens 23
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-568400
E-mail: anton.vonhartungen@sgbcisl.it
Web: www.sgbcisl.it

CISL del Trentino

- Lorenzo Pomini
- Segretario Generale
Via S. Croce 61
I-38100 Trento
Tel.: +39-0461-215111
E-mail: lorenzo.pomini@cisltn.it
Web: www.cisltn.it

UIL-SGK – Unione Italiana Lavoratori – Südtiroler Gewerkschaftskammer

- UIL-SGK UILCEM Energie, Chemie, Verarbeitungssektor / Energia,
Chimici, Manifatturiero
- Delmonego Alfred
- Ada Buffulini Str. / Via Ada Buffulini 4
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-245616
E-Mail: alfred.delmonego@uilaltoadige.it
- Christian Troger
- Vize-Landessekretär – Segretario Aggiunto
Ada Buffulini Str. / Via Ada Buffulini 4
I-39100 Bozen/Bolzano
Tel.: +39-0471-245615
E-Mail: christian.troger@uilaltoadige.it
Web: www.uilsgk.it

Republik Slowenien – Repubblica Slovenia – Republic of Slovenia – Republika Slovenija

ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije –

- Association of Free Trade Union of Slovenia
- Marjan Urbanc
- Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
Slovenia
Tel.: +386 1 43 41 256
E-Mail: Marjan.Urbanc@sindikat-zsss.si
Web: www.zsss.si



Hrsg: Arbeitsförderungsinstitut AFI- IPL

Öffentliche Körperschaft für Forschung, Bildung und Information im Bereich Arbeit
Neubruckweg 5/b – I-39100 Bozen – Tel.: 0471 06 19 50 -1 – Fax: 0471 06 19 59
E-mail: info@afi-ipl.org – Internet: www.afi-ipl.org

Beilage zu „Dimension Arbeit – Dimensione Lavoro“
Registriert beim Landesgericht Bozen unter Nr. 21/1996 st.

Für den Inhalt verantwortlich: Tila Mair, Vorsitzende des Institutsausschusses – Auflage: 10.000
Grafik und Druck: Karo Druck, Frangart, Bozen

Nachdruck, Verwendung von Erkenntnissen, Entnahme von Tabellen und Grafiken erwünscht, aber nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber, AutorInnen und Titel) gestattet.

„Die Broschüre wurde im Zuge des Projektes „EWC-Networking“ mit finanzieller Unterstützung durch die EU erstellt. Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen der Haushaltslinie „Information, Konsultation und Beteiligung der Unternehmensvertreter“ finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten der AutorInnen und Herausgeber wider. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen und deren Folgen verantwortlich gemacht werden.“



Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Edito da: Istituto per la Promozione dei Lavoratori AFI- IPL

Ente pubblico di studi, ricerca e formazione in materia di lavoro
Via del Ronco, 5/b – I-39100 Bolzano – Tel.: 0471 06 19 50 -1 – Fax: 0471 06 19 59
E-mail: info@afi-ipl.org – Internet: www.afi-ipl.org

Supplemento a “Dimension Arbeit – Dimensione Lavoro“
Registrato presso il Tribunale di Bolzano al n. 21/1996 st.

Responsabile dei contenuti: Tila Mair, Presidente della Giunta d'Istituto – Tiratura: 10.000 copie
Grafica e stampa: Karo Druck, Frangarto, Bolzano

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto previa citazione della fonte (titolo, autori ed editore).

“L'opuscolo è stato realizzato nell'ambito del progetto “EWC-Networking“ con il sostegno finanziario dell'EU. Il progetto è stato finanziato grazie ai fondi messi a disposizione dalla Commissione Europea nel quadro della linea di bilancio “Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese“. La presente pubblicazione rispetcia esclusivamente il punto di vista degli autori e dell'editore. La Commissione non è tenuta a rispondere dell'utilizzo delle informazioni ivi contenute e delle conseguenze derivanti.“



Direzione Generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità

Published by: Istituto per la Promozione dei Lavoratori AFI- IPL

Public body for study, research and training in the field of Employment
Via del Ronco, 5/b – I-39100 Bolzano – Tel.: 0471 06 19 50 -1 – Fax: 0471 06 19 59
E-mail: info@afi-ipl.org – Internet: www.afi-ipl.org

Supplement to “Dimension Arbeit – Dimensione Lavoro“
Registered with the Court of Bolzano under No. 21/1996 st.

Contents manager: Tila Mair, President of the Institute's Council – Circulation: 10,000 copies
Graphics and printing: Karo Druck, Frangarto, Bolzano

The partial or total reproduction, circulation and use of data, information, tables and graphs is granted only subject to mention of source (title, authors and publisher).

“This leaflet has been designed within the framework of the “EWC-Networking“ project with the financial assistance of the EU. The project was financed with the funds granted by the European Commission under the financial statements item “Information, consulting and participation of enterprise representatives“. The publication only represents the point of view of the authors and of the publisher. The Commission shall not be held responsible for the use of its contents and any consequences thereof.“



Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Izdal: Inštitut za promocijo delavcev – Istituto per la Promozione dei Lavoratori AFI- IPL

Javni zavod za študijsko, raziskovalno in izobraževalno dejavnost na področju zaposlovanja
Via del Ronco, 5/b – I-39100 Bolzano, Italija – Tel.: +39 0471 06 19 50 -1 – Fax: +39 0471 06 19 59
Elektronska pošta: info@afi-ipl.org – Spletna stran: www.afi-ipl.org

Dodatek k publikaciji “Dimension Arbeit – Dimensione Lavoro“
Registriran pri Sodišču Bolzano, št. 21/1996.

Odgovorna oseba za vsebino: Tila Mair, predsednica Sveta inštituta – Naklada: 10.000 izvodov
Grafična priprava in tisk: Karo Druck, Frangarto, Bolzano

Delna ali celotna reprodukcija vsebine, objavljanje in uporaba podatkov, informacij, tabel in slik so dovoljeni samo ob predhodni navedbi vira (naslov, avtorji in izdajatelj).

“Publikacija je bila izdana v okviru projekta “EWC-Networking“ s finančno podporo ES. Projekt je financiran iz sklada Evropske komisije v okviru proračunske vrstice “Obveščanje, posvetovanje in sodelovanje predstavnikov podjetij“. Ta publikacija odraža v celoti samo mnenje avtorjev ter izdajatelja. Komisija ne odgovarja za uporabo informacij, vsebovanih v publikaciji, niti za posledice, ki iz tega izhajajo.“



Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti

