

Kalendarium

- **21 sierpnia** – W Warszawie przebywała delegacja przedstawicieli japońskich związków zawodowych RENGO. Związkowcy japońscy zainteresowani byli sytuacją społeczną w Polsce, rynkiem pracy, relacjami między pracodawcami i pracownikami.
- **26–29 sierpnia** – W Dourdan pod Paryżem odbyło się zorganizowane pod egidą francuskiego związku CFDT spotkanie związkowe w ramach „Szkoły Letniej” poświęcone „Zrównoważonemu rozwojowi”, a od 31.08 do 2.09. w Sofii zorganizowano pod patronatem Komitetu gospodarki i zatrudnienia EKZZ „Szkołę letnią” pod hasłem „Strategia związkowa w celu osiągnięcia wzrostu zrównoważonego w Europie”. W czasie spotkania dyskutowano nad takimi zagadnieniami, jak zmiany: klimatyczne, reforma podatku na rzecz środowiska, zrównoważona produkcja i konsumpcja, narodowe strategie związkowe na rzecz rozwoju zrównoważonego oraz rola strategii dla reprezentacji związkowych i dialogu społecznego.
- **31 sierpnia** – Związkowcy z „Solidarności” Stoczni Gdańsk protestowali przed siedzibą Komisji Europejskiej przeciw ograniczeniu produkcji w swoim zakładzie. Związkowcy domagali się od Unii zezwolenia na pozostawienie w stoczni do 2012 roku dwóch pochylni, co umożliwiłoby przyszłemu inwestorowi wybudowanie nowych urządzeń do wodowania. Trzysobowa delegacja wręczyła petycję pani Neelie Kroes. Vladimir Spidla, komisarz UE ds. społecznych obiecał stoczniovcóm, że dopóki nie otrzyma wyczerpujących i jasnych informacji, będzie blokował podjęcie decyzji przez KE.
- **3–4 września** – spotkali się w Rydze członkowie sieci związkowej państw Morza Bałtyckiego BASTUN. Spotkanie poświęcono sytuacji związkowej na Łotwie oraz problemom polityki rynku pracy w rejonie Morza Bałtyckiego.
- **11–12 września** – Odbywająca się w dniach w Lizbonie konferencja pt. „Związki zawodowe a restrukturyzacja w Europie: wzorce, doświadczenia, instrumenty wzmocnienia restrukturyzacji społecznie odpowiedzialnej”, stanowiła wprowadzenie do programu prowadzonego pod patronatem Komisji Europejskiej i EKZZ. Projekt ten realizowany będzie pod hasłem: „Wzmocnienie roli reprezentacji pracowniczych i organizacji związkowych w procesie restrukturyzacji”.
- **13–14 września** – odbyło się w Porto kolejne posiedzenie Centrum Monitoringu Jednolitego Rynku działającego w ramach EKES. Tematem spotkania była wstępna dyskusja na temat przyszłości Jednolitego Rynku oraz wpływ nowego Traktatu Europejskiego na Jednolity Rynek.

Równa płaca Kobiet i Mężczyzn

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej. Została zapisana w Traktacie Rzymskim (1957r.) i od tego czasu rozwijana oraz wdrażana poprzez prawo wspólnotowe oraz działania podejmowane na poziomie europejskim i w krajach członkowskich.

W roku 2006 Komisja Europejska przygotowała Plan Działań na rzecz Równości 2006-2010. Jednym z głównych zagadnień zawartych w tym Planie jest dążenie do zniesienia wynikających z dyskryminacji różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i praktycznego wprowadzenia w życie zasady równej płacy za pracę równej wartości.

Przedłożony ostatnio do oceny krajom członkowskim i partnerom społecznym Komunikat KE precyzuje planowane działania i identyfikuje cztery obszary działań mających na celu rozwiązanie tego problemu:

- Bardziej konsekwentne stosowanie istniejących przepisów prawnych (przeanalizowanie sposobów dostosowania obecnego prawa oraz zwiększenie świadomości)

- Eliminowanie różnic w wynagrodzeniach jako integralna część polityki zatrudnienia każdego państwa członkowskiego (wykorzystywanie potencjału funduszy UE, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego)

- Promowanie równego wynagrodzenia pracowników, w szczególności poprzez odpowiedzialność społeczną

- Wspieranie wymiany dobrych praktyk w UE i angażowanie partnerów społecznych.

Na ostatnim posiedzeniu (11 września br.) prezydium Komisji Krajowej podjęło decyzję o przyjęciu opinii w sprawie Komunikatu Komisji Europejskiej. Prezydium zgadza się z zaproponowanymi kierunkami działań, podkreślając wagę działań skierowanych na badanie zjawiska dyskryminacji płacowej oraz wypracowania odpowiednich do tego celu narzędzi. Jednym z nich byłby system wartościowania pracy. Taki system pozwala na porównanie wartości pracy wg. obiektywnych kryteriów. Jest to korzystne dla pracowników, którym dawałby szansę na porównanie zarobków na poszczególnych stanowiskach, a nawet w różnych sektorach. Jest to również ważne dla pracodawców. Zgodnie z prawem pracy to pracodawca musi udowodnić brak dyskryminacji m.in. w wynagradzaniu. Istnienie jednolitych, wyraźnych zasad wartościowania pracy pozwoliłoby na uniknięcie wątpliwości w sądach.

□

Połączyły się organizacje regionalne MKWZZ i ŚKP

W dniach 5 i 6 września 2007 r. w Bangalooru (Indie) odbył się kongres zjednoczeniowy dwóch organizacji regionalnych: APRO, będącej częścią Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych i BATU, należącej uprzednio do Światowej Konfederacji Pracy. Proces zjednoczeniowy organizacji regionalnych jest konsekwencją połączenia się w jedną organizację światową MKWZZ i ŚKP (informowaliśmy o tym w poprzednich biuletynach).

Nowa organizacja regionalna nosząca nazwę ITUC-AP (Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych Azja-Pacyfik) liczy 18.6 milionów członków zrzeszonych

w 48 centralach krajowych w 29 krajach tego regionu. Kongres ICFTU-AP wybrała swojego przewodniczącego, sekretarza generalnego i jego zastępcę oraz Radę Generalną i Biuro Wykonawcze sprawujące władzę między kongresami. Delegaci przyjęli również statut nowej organizacji, program oraz uchwały, m.in. w sprawie łamania praw związkowych w Birmie (Myanmar) i w sprawie pokoju i zaprzestania przemocy w Izraelu i Palestynie.

W ciągu miesiąca odbędą się dwa kolejne kongresy zjednoczeniowe – pierwszy kongres zjednoczy organizacje regionalne MKWZZ i ŚKP działające w obu Amerykach, drugi w Afryce.

□

Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich

Skargi na niewłaściwe funkcjonowanie administracji w instytucjach i organach Unii Europejskiej mogą składać do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich firmy, stowarzyszenia i organizacje z siedzibą firmy zarejestrowaną w Unii Europejskiej.

Na co można się skarżyć?

Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich bada skargi złożone na niewłaściwe administrowanie. Ma ono miejsce wtedy, gdy instytucja UE nie działa zgodnie z prawem, nie przestrzega zasad dobrej administracji lub nie respektuje praw człowieka. Przykłady problemów, które rozwiązywał Rzecznik to np.:

- opóźniona wypłata
- spory umowne
- problemy z wezwaniem do przetargu
- odmowa dostępu do dokumentów
- zbędna zwłoka
- pogwałcenie praw człowieka

Jakie skargi nie są rozpatrywane?

Mandat Rzecznika jest ograniczony do badania skarg na instytucje i organy Unii Europejskiej. Nie może on badać skarg składanych:

● na władze krajowe, regionalne czy lokalne w krajach członkowskich nawet jeśli dotyczą one spraw związanych z Unią Europejską

● na działania krajowych sądów lub krajowych rzeczników praw obywatelskich

● na osoby fizyczne lub firmy.

Jeśli jednak ktoś zwróci się do niego z problemem dotyczącym powyższych kwestii Rzecznik może poradzić kto będzie właściwą instytucją pomocniczą.

Po co składać skargi?

Firmy i stowarzyszenia bardzo często uczestniczą w europejskich projektach oraz przetargach. Jeśli napotykają one problemy mogą zwrócić się do Rzecznika. Oferuje on poradę szybką, bezpłatną i dostosowaną do skarżącego. Czasem wystarczy telefon z biura Rzecznika do odpowiedniej instytucji, aby problem został rozwiązany.

Opracowano na podstawie broszury oraz strony internetowej <http://www.ombudsman.europa.eu>

Przykłady spraw rozstrzyganych przez europejskiego rzecznika praw człowieka

1. Opóźniona wypłata

Komisja Europejska zapłaciła pewnej małej firmie faktury na kwotę 17000 EUR. Firma ta zwróciła się do Rzecznika po wysłaniu Komisji 7 wezwań do zapłaty. Komisja wyjaśniała, że opóźnienie wynikało ze zmian technicznych w procedurach budżetowych i zapewniała, że teraz już nie powinno być żadnych problemów. Po interwencji Rzecznika, który pouczył Komisję, że małe i średnie firmy są szczególnie podatne na negatywne skutki opóźnionej zapłaty Komisja zgodziła się zapłacić od wymaganej kwoty odsetki za opóźnienie.

2. Spory umowne

Komisja zgodziła się dobrowolnie zapłacić małej firmie odszkodowanie w wysokości 21000 EUR po tym, jak Rzecznik odkrył, że dała ona firmie niewystarczający czas na przygotowanie projektu w ramach kontraktu naukowo-badawczego. Skutkiem tego było odrzucenie projektu jako niespełniającego warunki z powodu błędu, który zawierał. Komisja podkreślała, że zależało jej na tym, aby nie działać na szkodę tej firmy oraz przyznała, że skarżąca firma nie wywiązała się z umowy z powodu wyjątkowych warunków, na które napotkała.

Delokalizacja – globalny ruch w interesie

Jednym z najczęściej komentowanych, dyskutowanych i negatywnie odbieranych przez opinie publiczną państw rozwiniętych zjawisk jest delokalizacja biznesu, czyli częściowe przenoszenie działalności gospodarczej do miejsc (krajów) oferujących korzystniejsze warunki dla prowadzenia działalności usługowej lub produkcyjnej. Spowodowana jest najczęściej wolą ekspansji na rynki odległe przy jednoczesnym niższym koszcie prowadzenia działalności – czy to koszcie pracy, czy też surowców.

Delokalizacja odzwierciedla zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw wynikające z ich adaptacji do coraz bardziej konkurencyjnego środowiska ich funkcjonowania oraz szybszych zmian technologicznych, jak też z wyjątkowej mobilności kapitału. Zjawiskami pokrewnymi delokalizacji jest tzw. offshoring, kiedy przedsiębiorstwa zachowują własność środków produkcji i bezpośrednio kontrolują proces produkcji, której część przesuwają do filii zagranicznych; oraz outsourcing, gdy przedsiębiorstwa zamawiają produkt lub usługi w przedsiębiorstwach zagranicznych, nie będąc z nimi powiązane (na szczeblu krajowym zjawisko to również występuje jako strategia obniżenia kosztów działalności i uproszczenia struktury firmy).

Relokacja przedsiębiorstw jest obecnie przedmiotem intensywnej politycznej debaty, skupiającą uwagę mediów i społeczeństw. Towarzyszy jej zazwyczaj duże napięcie w dyskusji oraz brak zrozumienia i zgody na ten proces, co utrudnia podjęcie efektywnych działań służących jej monitorowaniu i łagodzeniu pojawiających się negatywnych skutków. Na „ławie oskarżonych”

zasiadają przede wszystkim dwa państwa azjatyckie, Chiny i Indie, które od lat przyjmują u siebie rekordowe kwoty bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Dodatkowym czynnikiem obciążającym Chiny jest fakt, iż prawa pracownicze w tym kraju w zasadzie nie istnieją, stąd oskarżenia o dumping socjalny i wykorzystywanie siły roboczej oraz nieuczciwą konkurencję nie są nieuzasadnione. Również nowe państwa członkowskie UE są w tym kontekście na cenzurowanym, ale przede wszystkim z powodu niższych kosztów pracy (średnie dochody pracowników najemnych w tych krajach są dużo niższe od średniej unijnej) oraz polityki zachęcania do inwestycji np. poprzez niższe podatki od prowadzenia działalności gospodarczej.

Posłowie Parlamentu Europejskiego proponują karanie przedsiębiorstw, które otrzymawszy pomoc finansową z Unii Europejskiej, dokonują delokalizacji swojej działalności w okresie siedmiu lat od przyznania pomocy. Parlament Europejski stoi na stanowisku, że praktyki biznesowe, które nie przyczyniają się do osiągnięcia spójności ekonomicznej i pełnego zatrudnienia, a prowadzą wręcz do utraty miejsc pracy, nie powinny otrzymywać finansowego wsparcia z funduszy UE.

W wyniku relokacji przedsiębiorstw w okresie 1995-2001 w samej tylko Francji liczba miejsc pracy w przemyśle zmniejszyła się o 95 000 (13 500 rocznie). Niemal połowa przedsiębiorstw przenoszona jest do krajów o niskich kosztach pracy, w szczególności do Chin, które pod tym względem znacznie wyprzedzają Europę Wschodnią, Północną Afrykę, Amerykę Południową i pozostałe kraje dalekowschodnie. □

Statystyki

Wnioski o azyl w UE

Liczba osób ubiegających się o azyl w państwach UE wykazuje wyraźną tendencję spadkową na przestrzeni ostatnich pięciu lat i wynosiła w 2006 r. 192 000. Dla porównania w 1992 r. ilość zgłoszonych podań o azyl wynosiła 670 000.

Stabilny poziom bezrobocia w UE

Wskaźnik bezrobocia w UE 27 wynosił w lipcu 2007 6,8% (w czerwcu 2007 było to 6,9%).

Eurostat, 11.09.2007



Peter Karcchhofs, *Europejskie Rady Zakładowe. Fakty i liczby 2006*, ETUI-REHS, Bruksela 2006. Zawartość:

- Ramy prawne działania ERZ.
- Przedsiębiorstwa międzynarodowe objęte Dyrektywą o ERZ.
- Porozumienia o ustanowieniu ERZ.
- Analiza poszczególnych sektorów.