

## COVID-19

### Przewidywanie skutków i zarządzanie nimi w przedsiębiorstwach wielonarodowych

#### **Wspólne Zalecenia Europejskiej Federacji Związków Zawodowych dla koordynatorów ERZ/SE i przedstawicieli pracowników w SZN, ERZ i SE marzec 2020 r.**

Wpływ wybuchu epidemii COVID-19 na nasze życie, społeczeństwa i gospodarki jest bezprecedensowy. Zjednoczone związki zawodowe z całej Europy działają w obronie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników i mówią jednym głosem: kryzys COVID-19 nie może zagrażać miejscom pracy i dochodom!

Konsekwencje dla pracy są bardzo różne w poszczególnych firmach i sektorach. Wasze europejskie federacje związków zawodowych uważnie analizują rozwój sytuacji w poszczególnych sektorach, o czym mają informować.

Zaangażowanie pracowników poprzez informacje, konsultacje i udział w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach, aby przewidywać i radzić sobie ze skutkami społecznymi i gospodarczymi, które mogą wynikać z tego kryzysu jest teraz ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Biorąc pod uwagę wysoki poziom powiązań między łańcuchami wartości dodanej w reprezentowanych przez nas branżach, europejskie federacje związków zawodowych postanowiły wydać bardzo praktyczne wspólne zalecenia dla przedstawicieli pracowników w Europejskich Radach Zakładowych (ERZ) oraz w przedsiębiorstwach w ramach statutu spółki europejskiej (Societas Europaea - SE).

Nasz cel związany z zaleceniami jest dwojaki: doradzenie członkom ERZ/SE-WC, w jaki sposób mogą i powinni radzić sobie z kryzysem COVID-19 w swoim przedsiębiorstwie; oraz zwrócenie się do członków ERZ/SE-WC o wsparcie krajowych i europejskich związków zawodowych w wywieraniu nacisku na kierownictwo, aby zapewnić w każdym zakładzie pracy podejmowanie najskuteczniejszych środków w celu ochrony zdrowia pracowników, ochrony miejsc pracy i zabezpieczenia dochodów wszystkich pracowników, pracujących czy to na podstawie umów standardowych, tymczasowych, czy nietypowych.

Zalecenia te mogą być zmieniane w miarę rozwoju sytuacji.

#### **Zalecenie nr 1 Odraczanie dorocznych/zwykłych i negocjacyjnych spotkań**

Jeżeli kierownictwo Państwa firmy chce odwołać posiedzenie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego (SNB), Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) lub Rady Zakładowej Państwa firmy europejskiej (SE-WC), lub jeżeli kierownictwo proponuje przeprowadzenie posiedzenia na odległość za pomocą wideokonferencji.

**=> Zamiast tego załadaj, aby spotkanie zostało przełożone i odbyło się tak szybko, jak to możliwe po zakończeniu kryzysu COVID-19**

Niniejsze zalecenie odnosi się w równym stopniu do zwykłego posiedzenia plenarnego EWC/SE-WC, do posiedzeń grup roboczych/komitetów EWC/SE-WC, do seminariów szkoleniowych EWC/SE-WC oraz do wszelkich posiedzeń mających na celu (ponowne) negocjowanie umowy EWC/SE. Niniejsze zalecenie ma na celu zagwarantowanie, że wideokonferencje nie zastąpią prawdziwego spotkania bezpośredniego, i że kierownictwo nie będzie wykorzystywać kryzysu COVID-19 jako wymówki do odwoływania zwykłych spotkań w 2020 roku.

JAK? Oto konkretny przykład

W **Generali**, posiedzenie wybranej komisji ERZ zaplanowane na początek marca zostało odwołane. Komisja zwróciła się do Zarządu z prośbą o udostępnienie w formie elektronicznej otrzymanych przez nią kopii planowanych prezentacji.

W przypadku partnerów europejskich **Coca-Cola** pierwsze spotkanie ERZ miało odbyć się pod koniec marca. Spotkanie zostało przełożone i nie zostało odwołane.

W **Koranie**, grupie zajmującej się usługami opieki nad osobami starszymi, negocjacje w sprawie utworzenia ERZ zakończyły się pod koniec 2019 r. Pierwsze posiedzenie ERZ zostało zaplanowane na marzec 2020 r. Tam też postanowiono nie odwoływać, ale przełożyć posiedzenie na późniejszy termin..

## **Zalecenie nr 2**

### **Wniosek o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia online w sprawie COVID-19**

Prawa pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji nie kończą się z powodu kryzysu COVID-19, nie zawieszono również postanowień umów o ERZ/SE-WC. Ponieważ przedsiębiorstwa wielonarodowe mogą chcieć dostosować swoją działalność do kryzysu COVID-19, procedury informowania i konsultacji w takich nadzwyczajnych okolicznościach muszą być przestrzegane. Nie można podejmować żadnych decyzji dotyczących restrukturyzacji, redukcji zatrudnienia bez uprzedniego poinformowania, konsultacji i udziału przedstawicieli pracowników i związków zawodowych zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym.

Chociaż zwykłe posiedzenie ERZ/SE-WC może zostać odroczone, kryzys COVID-19 jest na tyle poważny, że można go uznać za wyjątkową okoliczność o charakterze de facto ponadnarodowym, która uzasadnia zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia w celu informowania i konsultowania potencjalnego wpływu kryzysu na interesy pracowników.

Europejskie federacje związków zawodowych zawsze opowiadały się za tym, aby posiedzenia ERZ/SE-WC odbywały się w sposób bezpośredni. Jednakże w obecnych okolicznościach należy zakazać organizowania fizycznych spotkań, aby chronić zdrowie innych i powstrzymać rozprzestrzenianie się wirusa. Dlatego też europejskie federacje związków zawodowych wyjątkowo zalecają organizowanie spotkań online, na określonych warunkach, uzgodnionych przez obie strony.

**=> Załadaj zwołania nadzwyczajnego posiedzenia w sprawie kryzysu COVID-19, które odbyłoby się w formie wideokonferencji, po ustaleniu zasad wyjątkowego korzystania z posiedzeń w trybie on-line.**

W załączniku znajduje się wzór zasad wyjątkowego wykorzystania posiedzeń online, które zalecamy wcześniej uzgodnić z kierownictwem. Należy wyraźnie zaznaczyć, że prowadzenie spotkań za pośrednictwem wideokonferencji jest ograniczone do okresu kryzysu COVID-19. Należy dostosować te zasady do konkretnej sytuacji ERZ/SE-WC, zwłaszcza że umowa w sprawie

ERZ/SE może już zawierać postanowienia dotyczące korzystania z posiedzeń online i wideokonferencji.

JAK? Oto konkretny przykład

W **Alstomie** ERZ najpierw poprosiła o awaryjną aktualizację informacji na temat sytuacji COVID-19 za pośrednictwem połączenia konferencyjnego z kierownictwem, podczas którego zapewnione zostało tłumaczenie symultaniczne we wszystkich językach. W oparciu o otrzymane informacje ERZ złożyła formalny wniosek o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia.

W firmie **Kraft Heinz** ERZ wystąpiła z wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia i otrzymała przetłumaczoną na wszystkie języki ERZ prezentację na temat środków podjętych w każdym kraju w celu ochrony zdrowia pracowników. Odbyła się konferencja z udziałem wybranej komisji ERZ i europejskiego zespołu kierowniczego ds. zarządzania, w tym przedstawiciele kierownictwa odpowiedzialnych za łańcuchy dostaw, produkcję, zdrowie i bezpieczeństwo oraz zasoby ludzkie.

### **Zalecenie nr 3**

#### **Zwracanie się do kierownictwa o regularne aktualizacje COVID-19 w formie pisemnej**

Możliwość jak najwcześniejszego przewidywania prawdopodobnych skutków kryzysu COVID-19 dla zatrudnienia

=> **Zażądaj regularnej (np. codziennej) aktualizacji sytuacji, prosząc kierownictwo o przesłanie na piśmie i w podziale na kraje następujących informacji:**

- środków podjętych przez kierownictwo lub wynegocjowanych ze związkami zawodowymi w przedsiębiorstwie oraz w całym łańcuchu dostaw i podwykonawstwa w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, jak również zdrowia i bezpieczeństwa pacjentów (np. w prywatnych zakładach opieki zdrowotnej i opieki nad osobami starszymi) oraz klientów (w sektorze usług, energii, hotelarstwa, użyteczności publicznej i transportu, itp.)
- środków podejmowanych w przedsiębiorstwie w przypadku, gdy pracownicy lub członkowie ich rodzin cierpią na chorobę związaną z COVID-19 (np. dopłata do państwowego płatnego zwolnienia lekarskiego).
- środków podejmowanych w przedsiębiorstwie oraz w całym łańcuchu dostaw i podwykonawstwa w celu złagodzenia potencjalnych konsekwencji dla miejsc pracy (np. plany awaryjne, systemy skróconego czasu pracy, wydłużone godziny nadliczbowe oraz środki wyrównawcze w celu zabezpieczenia dochodów pracowników).
- środków podjętych przez kierownictwo w celu złagodzenia skutków dla działalności gospodarczej (np. zmiany w strukturze zmian w produkcji, logistyce lub administracji; czasowe zamknięcie zakładu oraz alternatywa dla przerwania łańcucha dostaw)
- trendów dotyczących poziomu zatrudnienia
- rozwoju sytuacji gospodarczej i finansowej (np. w zakresie kredytów i pożyczek)

JAK? Oto konkretne przykłady

W **Lafarge Holcim** ERZ sporządziła listę pytań do kierownictwa i poprosiła o cotygodniową aktualizację informacji.

W **UniCredit**, Zarząd stworzył dedykowaną stronę intranetową dla wszystkich pracowników, aby na bieżąco informować ich o rozwoju COVID-19.

W **Compass**, Zarząd regularnie dzieli się pisemnymi aktualizacjami z członkami ERZ dotyczącymi ograniczeń rządowych (zamykanie szkół i restauracji w poszczególnych krajach) oraz liczby pracowników zakażonych i objętych kwarantanną w każdym kraju. Kierownictwo zapewnia również jasny przegląd środków rządowych i uzupełniających środków przyjętych przez firmę w odniesieniu do ustaleń dotyczących wynagrodzenia za czas choroby, czasowego zaprzestania pracy, opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu itp.

W tych okolicznościach wybrana komisja powinna zapewnić stały dialog z centralnym kierownictwem, zawsze w koordynacji z ERZ/SE-WC. Jednocześnie kierownictwo musi zezwolić członkom wybranej komisji na prowadzenie wideokonferencji między sobą oraz z innymi członkami ERZ/PE-WC.

#### **Zalecenie nr 4**

#### **Podzielcie się między sobą informacjami na temat sytuacji w każdym z krajów**

Oprócz informacji dostarczanych przez kierownictwo, komunikacja w ramach ERZ/SE-WC oraz wymiana informacji między członkami ERZ/SE jest ważniejsza, niż kiedykolwiek wcześniej.

**=>Upewnij się, że każdy delegat ERZ/SE regularnie składa sprawozdania na temat sytuacji w swoim kraju, w tym na temat:**

- środków rządowych (w szczególności całkowite lub częściowe odizolowanie, przyjęcie nadzwyczajnych przepisów, wzmocnienie tymczasowych programów dla bezrobotnych oraz państwowych rekompensat płacowych w przypadku zwolnień)
- środków podejmowanych przez partnerów społecznych i/lub rząd w ramach dwu- lub trójstronnych porozumień na szczeblu krajowym lub sektorowym (w szczególności porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy; protokoły mające na celu ochronę zdrowia pracowników oraz określenie zakresu i charakteru "kluczowych i zasadniczych działań")
- środków podejmowanych na poziomie przedsiębiorstwa w drodze porozumień zakładowych lub jednostronnych decyzji zarządczych (np. środki ochrony pracowników, środki na rzecz zmniejszania dystansu społecznego, środki na rzecz czyszczenia i dezynfekcji, czasowe zawieszenie działalności, uzupełnianie ustawowego dodatku w celu uzyskania 100% wynagrodzenia netto, nadzwyczajny płatny urlop, wydłużenie czasu telepracy, zastosowanie środków wobec pracowników, w tym w odniesieniu do niestandardowych umów o pracę, oraz środków mających zastosowanie do pracowników fizycznych i umysłowych).
- W jaki sposób związki zawodowe i przedstawiciele pracowników są zaangażowani w zarządzanie kryzysem COVID-19.

**W JAKI SPOSÓB? Oto konkretne przykłady**

W **BASF** opracowano kwestionariusz dla każdego delegata ERZ, na który należy odpowiedzieć (np. czy przedstawiciele pracowników / związków zawodowych w Twoim kraju są informowani o przypadkach zarażenia pracowników?). Odpowiedzi są zbierane przez sekretariat ERZ i przekazywane wszystkim delegatom ERZ.

W **Volkswagenie** regularnie przesyłane są e-mailem aktualne informacje do członków europejskich i światowych rad zakładowych. Aktualizacja zawiera sprawozdanie na temat sytuacji we wszystkich krajach dotkniętych chorobą, w tym w Chinach.

W grupie **KBC** wybrana komisja ERZ jest w stałym kontakcie, aby na bieżąco informować się wzajemnie o rozwoju sytuacji w każdym z zainteresowanych krajów.

W **Mondelez** przewodniczący ERZ podjął inicjatywę stworzenia dokumentu w formacie Excel zawierającego informacje na temat sytuacji w poszczególnych krajach i lokalizacjach. Dokument ten jest regularnie aktualizowany i rozpowszechniany dzięki wkładowi wszystkich członków ERZ.

### **Zalecenie nr 5**

#### **Zachęcać kierownictwo do radzenia sobie z kryzysem w oparciu o dialog społeczny**

Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe mają do odegrania zasadniczą rolę w zarządzaniu tym bezprecedensowym kryzysem zdrowotnym. Należy zachęcić kierownictwo do współpracy ze związkami zawodowymi na szczeblu krajowym i lokalnym w celu przyjęcia skutecznych środków ochrony zdrowia pracowników oraz do negocjowania umów wprowadzających w życie skuteczne środki ochrony zatrudnienia i dochodów wszystkich pracowników. W szczególności partnerzy społeczni muszą współpracować ze sobą w celu osiągnięcia na wszystkich szczeblach porozumień dotyczących skróconego czasu pracy, które zapewnią pracownikom wysoki poziom rekompensaty płacowej.

**=> Przypomnij kierownictwu o zaangażowaniu się w negocjacje na poziomie przedsiębiorstwa w celu poradzenia sobie z kryzysem w oparciu o prawo nadzwyczajne i porozumienia krajowe/sektorowe.**

JAK? Oto konkretne przykłady

W **Safran**, ze względu na utrzymujący się brak dialogu społecznego w Wielkiej Brytanii, ERZ wystosowała pismo do zarządu wzywające "do natychmiastowego utworzenia specjalnej krajowej grupy negocjacyjnej COVID-19 dla Wielkiej Brytanii z lokalnymi związkami zawodowymi i ich przedstawicielami w celu bardzo szybkiego znalezienia najlepszych rozwiązań pozwalających na skoordynowane zarządzanie skutkami na wszystkich szczeblach".

### **Zalecenie nr 6**

#### **Wniosek o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia fizycznego jak tylko zakończy się kryzys COVID-19**

Zaraz po zakończeniu epidemii, aby zapewnić odpowiedzialne społecznie zarządzanie skutkami kryzysu COVID-19

**=> Załadaj nadzwyczajnego spotkania w najwcześniejszym możliwym terminie, aby dowiedzieć się o wpływie kryzysu na działalność firmy, zakłady i miejsca pracy w każdym kraju**

### **Zalecenie nr 7**

#### **Skontaktuj się z Europejską Federacją Związków Zawodowych**

Jeśli dialog z kierownictwem nie powiedzie się i w tym przypadku:

- środki przyjęte przez Państwa firmę w każdym kraju w celu ochrony zdrowia pracowników, zabezpieczenia miejsc pracy i dochodów nie są wystarczające,
- pracownicy nie są jednakowo traktowani ani ze względu na swój status (np. środki nie mają zastosowania do pracowników tymczasowych, ani pracowników fizycznych), ani ze względu na swoją lokalizację (np. zasady różnią się w zależności od lokalizacji lub kraju),
- kierownictwo wykorzystało kryzys do przeprowadzenia zwolnień grupowych,
- przedstawiciele pracowników i związki zawodowe są wykluczeni z podejmowania decyzji, które mogą wpływać na interesy pracowników.

**=> Proszę skontaktować się z Europejską Federacją Związków Zawodowych**

Zobowiązujemy się do dołożenia wszelkich starań, aby wspierać Państwa i zapewnić skoordynowane podejście we wszystkich krajach, w których firma prowadzi działalność. Chcielibyśmy również usłyszeć o dobrych inicjatywach, które mogą pomóc kolegom z innych ERZ/SE.

**=> Poinformuj swoją europejską federację związków zawodowych o wszelkich kreatywnych, inspirujących dobrych praktykach, które opracowała Twoja europejska rada zakładowa/SE-WC**

Osoby kontaktowe w każdej europejskiej federacji związków zawodowych są wymienione poniżej:



**[www.industrialall-europe.eu](http://www.industrialall-europe.eu)**

**Chantal Caron**

+32 478 780 293

[chantal.caron@industrialall-europe.eu](mailto:chantal.caron@industrialall-europe.eu)



**[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)**

**Annika Flaten**

+32 478 79 15 39

[annika.flaten@uniglobalunion.org](mailto:annika.flaten@uniglobalunion.org)



**[www.effat.org](http://www.effat.org)**

**Enrico Somaglia**

+32 491 61 71 00

[e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org)

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**[www.efbww.org](http://www.efbww.org)**

**Thilo Janssen**

+32 473 13 43 27

[tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu)



**[www.epsu.org](http://www.epsu.org)**

**Guillaume Durivaux**

+32 489 39 48 91

[gdurivaux@epsu.org](mailto:gdurivaux@epsu.org)



**[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)**

**Myriam Chaffart**

+32 475 34 36 51

[m.chaffart@etf-europe.org](mailto:m.chaffart@etf-europe.org)

## Appendix

### Joint rules for the exceptional use of online meetings due to the COVID-19 crisis

Securing [name of the company] workers' health and safety and ensuring quality social dialogue to mitigate the impact of the current COVID-19 crisis on the company operations and employment are priorities jointly shared by [name of the company] management and the EWC [or SE-WC].

While both parties recognise that face-to-face meetings are one of the essential factors in ensuring good dialogue, they also appreciate the need to make temporary arrangements to secure both the continued involvement of the EWC [or SE-WC] in the company decision-making process, and the health and safety of EWC [or SE-WC] delegates.

As long as physical meetings continue to be banned due to the COVID-19 crisis, management and the EWC [or SE-WC] decide to temporarily resort to online meetings, along the following principles:

1. Ordinary EWC [or SE-WC] meetings as well as meetings aimed at renegotiating the EWC [or the SE] agreements (if applicable) will not be held online. These meetings will be postponed and reconvened as soon as the containment measures are lifted, and the situation once more allows face-to-face gatherings.
2. If extraordinary meetings for information and consultation purposes are requested, they will be held online. Although videoconferences do not have the level of flexibility and interactivity which face-to-face meetings allow, the parties will do their utmost to conduct these in the best possible way.

In particular:

- Management will facilitate these meetings by giving the delegates as much information as possible in writing, in their own language, ahead of the meetings;
- Interpretation will be provided by professional interpreters;
- Good quality IT equipment (and technical support) will be made available to each meeting participant during joint meetings as well as preparatory and follow-up meetings;
- Preparatory and follow-up meetings will continue to be organised for workers' representatives. The confidentiality of these online pre- and post- meetings will be guaranteed;
- Experts assisting the EWC [or SE-WC], including representatives of European trade union federations, will continue to attend all meetings;
- A list of participants at online meetings will be circulated. Minutes of meetings will be drafted and adopted in accordance with the EWC [or SE-WC] agreement and sent to all EWC [or SE-WC] members as soon as possible after the meeting.

The EWC [or SE-WC] may decide, on a case-by-case basis who should participate in these online meetings. Extraordinary meeting participants could either be:

- All EWC [or SE-WC] members;
  - The Select Committee, on a mandate from the EWC [or SE-WC];
  - The Select Committee enlarged to include EWC [or SE-WC] member(s) not represented in it, on a mandate from the EWC [or SE-WC].
3. Select Committee meetings with the company will go ahead online. Management must allow the Select Committee members to carry out videoconferences among themselves and with other EWC [or SE-WC] members.

These rules govern the operation of the EWC [SE-WC] during the COVID-19 crisis only. They are therefore temporary and will automatically be repealed as soon as face-to-face meetings are permitted again.

Made on (date)

Signatures

For the company

For the employee representative (The EWC/SE-WC members, or the Select Committee/EWC/SE-WC Chairperson on a mandate from the EWC/SE-WC)