

ATELIER DE FORMARE
Hotel Savoy Pireu
15 & 17 mai 2008

Atelier de training a fost organizată în Hotel Savoy în Pireu, în datele înainte și după conferință.

Participanții au fost 21 de membri și EWC sindicalistii din Grecia (15), Roumania (2), Bulgaria (3) și Cipru (1).

Participanții au fost împărțiți în 4 echipe de 5-6 membri, fiecare având o echipa de animator.

Atelierul de lucru a fost foarte practic. Pedagogică de metoda utilizată a fost prin joaca rolul. Metodologia utilizată a fost de a oferi fiecare echipa aceeași descriere a scris un studiu de caz și de a le cere ceea ce ei ar face pentru a face față situației descrise în studiul de caz. Fiecare membru al echipei a reprezentat un membru al unei EWC. Fiecare participant a avut un fisier cu directiva și laws. The echipei naționale de transpunere a avut o anumită perioadă de timp disponibil pentru a discuta și de a decide ce face, pentru fiecare studiu de caz, în funcție de obiectul și complexitatea studiul de caz. Membrii echipei care a discutat despre acțiunile pe care trebuie să le întreprindă în scopul de a proteja interesele angajaților, și posibilele reacții de la angajator side. In fiecare echipa un reporter a fost indicată pentru fiecare studiu de caz, de reporterii de schimbare, pentru că toți participanții au avut posibilitatea de a fi reporterii.

La sfârșitul fiecărui subiect, fiecare echipa a prezentat concluziile sale într-o sesiune plenară, iar participantii au discutat despre acțiunile și rezultatele din fiecare echipa. Animatorii au introdus unele întrebări, atunci când părea că există discuții în cadrul echipelor, a atins un înfundat. La sfârșitul fiecărei ședința plenară au fost unele observații sau subiectele introduse de animatori.

Studii de caz utilizate sunt dezvoltate de ETUI (10 studii de caz) și OBES (2 studii de caz).

15. EWC locale și a conflictelor
16. Ridicarea și de relocare
17. Recunoașterea a Sindicatelor
18. Continious de formare
19. Instalarea a două companii care fiecare dintre ele are o EWC
20. Evaluarea Performantelor
21. Participarea la profit
22. EWC membru alegeri
23. Management de training
24. De salarii congela sau închiderea
25. Experți
26. Acquisitions
27. Reorganizări
28. Europene statutul de Companie.

Animatorii

Alexander Martin de la SDA (CES)
Bruno Demaitre de ETUI (CES)
Panos Katsampanis
Sofia Spiliotopoulou
Natassa Kazantzidou (evaluator)

LIMBI

English - Greek

La finele seminarului, Bruno Demaitre (ETUI-REHS ofițer de formare) a rezumat unele subiecte care au fost ridicate în mai multe cazuri, prin durata sa, în care unul trebuie să acorde o atenție deosebită. Aceste subiecte sunt:

Cadrul legal pentru EWC's

Acordul = primul și cel mai important document legal.

- Articolul 13 acorduri nu au de a respecta orice articol al directivei.
- Articolul 6 acorduri trebuie să fie negociat în conformitate cu condițiile și directivă trebuie să respecte o serie de subiecte, enumerate în directivă, dar care sunt gratuite pentru a determina conținutul de acord.
- Filiala au doar cerințele care trebuie respectate în cazul în care grupul special de negociere a decis să adopte acele articole sau nu de acord, atunci când a fost atinsă după trei ani de negocieri.

De transpunere a directivei.

- Naționale de transpunere a țării în cazul în care sediul este o companie multinațională, este text juridic de referință pentru înființare a unui EWC. De ex. prezidențiale decretul din Grecia este valabil pentru Banca Națională a Greciei, olandeză actul din 23 ianuarie 1997 este valabil pentru Heineken EWC.

Autoritățile naționale de transpunere este juridice text de referință pentru numirea membrilor grupului special de negociere și a EWC pentru țara de origine a acestor persoane. De ex. prezidențiale din Grecia decret iti spune cu reprezentanți ai greco - pentru Heineken EWC trebuie să fie aleși și / sau numiți, codul muncii Bulgara iti spune bulgare de delegați pentru Banca Națională a Greciei va fi ales și / sau numiți.

Pentru a obține toate informațiile de mai apoi verifica

- Indiferent de problema pe care o confruntă în EWC, întotdeauna asigurați-vă că aveți toate informațiile necesare înainte de a începe discuții
- Nu doar presupune că informațiile pe care le obține este corectă, mai ales dacă este vorba doar de la o sursă sau de la articole de presa, verificați întotdeauna înainte de a reacționa

-- Nu uitați, aveți dreptul de a utiliza experți, cu cel puțin o plătită de către conducere. Acest lucru nu trebuie să fie același expert, tot timpul, alege-le în funcție de problemă. De ex. un contabil pentru a analiza bilanțul contabil, un avocat pentru a clarifica incertitudinile juridice.

-- Cel mai important aspect al unui EWC nu este cadrul legal, dar de rețea de reprezentanți ai lucrătorilor care le poate crea. Utilizați-l pentru a face schimb de informații și pentru a verifica ceea ce îți spune de management

-- Take your time!

Când vine vorba de management EWC cu un proiect de restructurare, pe care le va cere să vă pentru o consiliere cât mai curând posibil, întrucât acestea au fost pregătirea acelu proiect de luni de zile, cu întreg echipe de experți

Concentra pe ceea ce este esențial

-- Nu pierdeți timp pe detalii, să analizeze ce se întâmplă și să se concentreze asupra a ceea ce este cu adevărat important.

De ex. pauze de cafea, dacă sunt anulate la nivel local, deoarece sediul a cerut o creștere a productivității, atunci problema nu este acele pauze de cafea, dar că nu există comunicare este o problema a productivității și a politicii de inacceptabilă de conducerea centrală pentru a juca împotriva unei unități de altă într-o concurență internă

Gaseste alternative

-- Doar spune "nu" este prea ușor și nu va obține nici un sens ca un partener social

-- Uneori poate fi adevărat că există probleme de profitabilitate sau că poate fi mai eficiente de a centraliza anumite activități, în acest caz cea mai bună strategie este de a încerca și de a dezvolta alternative, care au mai puține consecințe negative pentru personalul

-- Dacă vă respinge un proiect fără argumente sau alternative, pur și simplu de management va ignora opinia dumneavoastră și a continua cu planurile lor. Dacă vă puteți avans unele bine argumented alternative, va fi mult mai dificil pentru management doar pentru a le ignora. De ex. centralizarea activităților de valori mobiliare din Benelux, la Fortis Bank Romania a fost oprit prin organizarea de specialitate "centre de competență": manipularea de acțiuni în Țările de Jos, fonduri de investiții în Luxemburg și cupoane în Belgia; unele locuri de muncă au fost pierdute în fiecare țară, dar au fost menținute activitățile de pretutindeni.

Care sunt limitele dvs. de solidaritate?

-- Este ușor de sprijin de solidaritate, atâta timp cât nu există nici o problemă imediată. Este mult mai dificil de sprijin de solidaritate pentru lucrători într-o altă țară, dacă acest lucru înseamnă propria dvs. colegi, care au votat pentru dumneavoastră sau care sunt membri ai uniunii dvs. ar putea suferi consecințe negative ale că solidaritatea

-- Există diferite niveluri de solidaritate: Sunteți gata să susțină colegii, cu conflicte locale?

V-ar accepta să se răspândească consecințele negative pe mai multe țări și / sau unitățile de gestionare atunci când propune să se închidă o planta?

Sunteți gata să susțină colegii din statele non-UE?

Sunteți de acord că, proporțional, reprezentanți ai țărilor în periferia poate avea mai multe locuri în EWC decât cele ale țării în cazul în care au sediul social?

-- Nu există nici un singur raspuns corect la aceste întrebări, dar care au nevoie pentru a fi discutate în rândul membrilor EWC, pentru a ști ce înseamnă pentru toată lumea în momentul în care o problemă reală se prezintă

Confidențialitate

-- Nimic nu este confidențial!

-- În cazul de gestionare a dispune de informații confidențiale, este faptul că într-adevăr, ei vor pur și simplu nu-ti spun, așa încât să nu ar ști despre el, chiar

-- A directivei nu conține un articol de confidențialitate, dar acest lucru nu înseamnă în mod autonom de management poate decide, atunci când aceasta va fi aplicată, și nici nu sunteți obligat să-l accepte

-- Pentru motive strategice sau pur și simplu în scopul de a obține informații suplimentare, acesta ar putea fi de dorit să se accepte eticheta de confidențialitate oricum. Cu toate acestea, nu doar de acord cu cererea dvs. de management, discuta despre asta și a stabilit limite clare cu privire la: timp. Nimic nu poate fi confidențial pentru totdeauna, așa cum lung poti sa accepte faptul că eticheta? Întindere. Cum puteți să vă pregătească o poziție cu privire la informațiile care le sunt prezentate, dacă nu aveți permisiunea de a vorbi despre ea cu nimeni, la toate? Deci, să determine care puteți să partajați informațiile cu: un expert, EWC membri care nu sunt prezente în ședință, vă sindicali, membrii personalului care vor fi afectate de decizia în cauză...

Nr două EWCs sunt aceleași. Acestea toate au propriile lor acord, specifice, compoziția, cultural, cu raport de gestiune, evoluția istorică și așa mai departe. Acest lucru înseamnă că vor exista mai multe moduri diferite de a manipula probleme, cum ar fi studii de caz, că ne-am fost la lucru și că nu există un singur cea mai bună soluție. Cu toate acestea, cele mai bune practici și experiențe au fost prost dobândite în timpul mai mult de 13 de ani de existența ale comitetului european de întreprindere. Coordonarea cu confederații naționale și europene, prin urmare, este esențial, precum și formarea profesională continuă și consolidarea rețelei europene de reprezentanți ai lucrătorilor.