

Rezolucja konferencji końcowej GMECCO z dnia 5 lipca 2007 r. we Frankfurcie nad Menem (Niemcy)

Proces selekcji zakładów przeprowadzony przez General Motors Europe dla nowej platformy Delta unaoczniał, że prawa pracowników do informacji i konsultacji mogą być tylko wtedy zagwarantowane, gdy zarówno europejska rada zakładowa, jak i przedstawiciele pracowników zainteresowanych zakładów oraz związki zawodowe zostaną od samego początku włączone w proces planowania.

Muszą one mieć możliwość wyrobienia sobie własnej opinii i opracowania alternatyw w klarownym dialogu z innymi zakładami przy udziale ekspertów z zewnątrz, a także włączenia ich do procesu kształtowania postulatów i negocjacji z europejskim kierownictwem firmy.

Konieczne zatem jest zobowiązanie europejskiego kierownictwa firmy do zawarcia europejskiego porozumienia ramowej z europejską radą zakładową przy udziale związków zawodowych, w której zapisane zostaną podstawowe zasady procedury selekcji zakładów. Tylko wtedy możliwe będzie uznanie i zagwarantowanie interesów pracowników danego zakładu i zabezpieczenie ich zatrudnienia.

W tym celu konieczna jest dalsza modyfikacja dyrektywy ERZ w następujących kwestiach:

1. Europejskie kierownictwo firmy musi przekazywać informacje i rozpoczynać konsultacje z odpowiednim wyprzedzeniem, w sposób obszerny i ciągły. Pierwsze informacje od kierownictwa powinny zostać przekazane Radzie w takim stadium procesu planowania, aby istniała możliwość uwzględnienia propozycji i uwag ERZ.
2. Jeśli kierownictwo będzie postępowało niezgodnie ze stanowiskiem przekazanym przez ERZ, będzie miała ona prawo spotkać się z Zarządem po raz drugi.
3. Przed podjęciem procedury selekcji zakładów kierownictwo europejskie firmy powinno zostać zobowiązane do zawarcia z ERZ oraz ze związkami zawodowymi porozumienia ramowego, w której ujęte będą podstawowe zasady procedury selekcji zakładów.
4. ERZ musi mieć prawo do tworzenia komisji i grup roboczych, których członkami będą nie tylko członkowie ERZ lecz również reprezentanci załóg pracowniczych zainteresowanych zakładów.
5. Europejskie kierownictwo firmy ma obowiązek zapewnić ERZ, jej komisji kierowniczej oraz innym komisjom czy grupom roboczym odpowiednie środki (np. zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy, zwrot kosztów podróży, koszty tłumaczenia ustnego i pisemnego itd.) przy czym zakres tych środków i zasobów dostosowany być powinien do potrzeb pracy rady.

6. ERZ jest uprawniona do zasięgnięcia opinii rzeczoznawców oraz do konsultacji z przedstawicielami związków zawodowych.
7. Europejskie kierownictwo koncernu musi zagwarantować, aby podczas spotkań informacyjnych i negocjacji, także na posiedzeniach przygotowawczych i podsumowujących, zapewnione było profesjonalne tłumaczenie na żywo. Konieczne jest również zapewnienie przez Zarząd europejski tłumaczenia wszystkich niezbędnych dokumentów na piśmie.
8. Członkowie ERZ, a także inni członkowie komisji lub grup roboczych muszą mieć prawo do doskonalenia swoich kwalifikacji, w szczególności nauki języków obcych.
9. Aby zapewnić przestrzeganie dyrektywy ERZ i porozumień ERZ konieczne jest sformułowanie jasnych i efektywnych sankcji.
10. Prawa wynikające z dyrektywy ERZ, prawodawstwa narodowego lub z porozumień zawartych przez ERZ muszą być możliwe do wyegzekwowania zarówno przez samą ERZ, krajowe reprezentacje interesów pracowniczych oraz zainteresowanych pracowników.

Konferencja końcowa projektu GMECCO wzywa więc Komisję do zajęcia się sprawą niezbędnej rewizji dyrektywy o ERZ i modyfikacji jej w myśl powyżej przedstawionych postulatów.