Start and Go!

Social partners towards effective processes of establishing and managing EWCs

With financial support from the European Union

PL

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs

Wprowadzenie europejskich rad zakładowych jest jednym z największych osiągnięć wspólnotowej polityki społecznej, ponieważ stanowiło decydujący krok w kierunku budowy europejskiego obszaru stosunków przemysłowych. Kulminacja tego procesu stała się możliwa przede wszystkim dzięki uporczywej presji, jaką europejskie organizacje związkowe wywierały od początku lat siedemdziesiątych na rządy państw członkowskich Unii Europejskiej i instytucje wspólnotowe, dostrzegając poważne trudności w regulowaniu praktyk przedsiębiorstw wielonarodowych.

Tradycyjnie, europejskie związki zawodowe stosowały zorientowane lokalnie strategie negocjacyjne z przedsiębiorstwami wielonarodowymi. Starały się przy tym chronić interesy pracowników w kraju, w którym znajdowała się firma macierzysta, poprzez umowy zapewniające ciągłość „lokalnej" produkcji i wielkości zatrudnienia. Często działo się to ze szkodą dla pracowników w innych ośrodkach tej samej firmy wielonarodowej znajdujących się w innych krajach, a także pracowników innych firm, którzy również świadczyli usługi dla głównego przedsiębiorstwa w kraju i za granicą.

Jednak począwszy od lat dziewięćdziesiątych ta lokalna orientacja została zakwestionowana przez nowe wyzwania i problemy wynikające z bardziej agresywnej polityki produkcji i zatrudnienia koncernów międzynarodowych, do których nie wszystkie europejskie związki zawodowe były w stanie się dostosować i zareagować w ten sam sposób.

Zgodnie z nurtem instytucjonalistycznym, niektóre związki zawodowe były w stanie lub wiedziały, jak odpowiedzieć na te problemy za pomocą bardziej proaktywnych strategii, przeformułowując swoje struktury i cele. Mogło do tego dojść, ponieważ posiadały działały w bardziej sprzyjających ich interesom kontekstach, zarówno kulturowych (tradycja porozumień i uzgodnień społecznych, sprzyjająca lub przychylna konsensusowi społecznemu kultura zatrudnienia, wcześniejsze doświadczenia w negocjacjach zbiorowych z międzynarodowymi koncernami

itp.), jak i instytucjonalne (udział związków zawodowych w polityce makroekonomicznej, korzystne ramy prawne w stosunkach pracy itp.). Miało to miejsce w przypadku niemieckich, duńskich czy włoskich związków zawodowych. Inne natomiast – jak hiszpańskie czy brytyjskie związki zawodowe – albo nie były w stanie uzyskać takiego samego wsparcia, albo – choć je miały – inne specyficzne czynniki „lokalne" (niska liczba członków, podziały związkowe, duża liczba małych i średnich przedsiębiorstw itp.) nie pozwalały, w praktyce, aby te organizacje mogły z powodzeniem stawiać czoła tym wyzwaniom i problemom.

Przeciwnie, funkcjonalizm wskazywał, że imperatywy funkcjonalne wynikające z procesu integracji gospodarczej i instytucjonalnej, napędzane z kolei przez wprowadzenie jednolitego rynku, a następnie wspólnej waluty, a w szczególności przez rozszerzenie praktyk międzynarodowych koncernów w zarządzaniu siłą roboczą, sprawiły, że europejskie związki zawodowe musiały dostosować swoje „lokalne" strategie działania do nowego, nieuchronnie zbieżnego, międzynarodowego wzorca, aby odpowiedzieć na podobne konflikty i problemy w wymiarze międzynarodowym, niezależnie od ograniczeń, jakie mogły na tę zbieżność nałożyć czynniki kulturowe i instytucjonalne poszczególnych krajów.

W każdym razie, zarówno ta ostatnia, jak i poprzednie tezy nie wydają się rozstrzygające, aby móc stwierdzić, że strategie stosowane przez europejskie związki zawodowe w ostatnich latach można zasadniczo wyjaśnić wpływem czynników ekonomicznych lub, przeciwnie, wpływem czynników instytucjonalnych i kulturowych, tak że nie ma wystarczających podstaw, przynajmniej na razie, aby zapewnić, że rozbieżności, od których zaczęły się strategie związkowe w przeszłości, będą stopniowo zanikać lub, przeciwnie, będą wykazywały tendencję to utrzymania się.

Inne perspektywy próbowały wyjaśnić, w jaki sposób związkowe ożywienie lub załamanie może wpływać na inne kierunki predyspozycji związkowej mogą mieć przeciwne kierunki w predyspozycjach związków i samych pracowników do mniej lokalnej, a bardziej globalnej wizji działań związkowych.

Aby zaobserwować te efekty, Ebbinghaus i Visser proponują trzy różne podejścia:

- podejście cyklu gospodarczego,
- podejście strukturalne,
- podejście instytucjonalne.

Pierwszy z nich pokazuje, że skoro w okresie boomu gospodarczego wzrasta aktywność i zatrudnienie, a co za tym idzie – liczba potencjalnych członków, podczas gdy w okresie dekoniunktury jest odwrotnie, to można wnioskować, że to właśnie w okresie dobrej koniunktury związkom zawodowym bardziej opłaca się kierować swoje działania poza granice kraju, gdyż mają sprzyjające warunki (wzrost gospodarczy i wzrost liczby członków), które w większym stopniu niż w okresie dekoniunktury legitymizują je do formułowania zmian kierunku dotychczasowych strategii.

Drugie z kolei podejście **strukturalne** częściowo zaprzecza twierdzeniom stosowanym w podejściu cyklu gospodarczego.

W rezultacie, Zgodnie z tym podejściem, spadek liczby członków i zmniejszenie intensywności działań związków zawodowych spowodowane neoliberalną reorientacją polityk rządowych oraz zmianami w metodach produkcji i zarządzania pracą w ostatnich dziesięcioleciach, doprowadził do stałego wzrostu względnego i bezwzględnego znaczenia osób zatrudnionych w sektorze usług, i spadek znaczenia zatrudnionych w przemyśle i przedsiębiorstwach publicznych, stanowiące tradycyjny obszar działalności związków zawodowych. Nie tylko zmniejszyło to średnią wielkość przedsiębiorstw, ale także potencjał przedsiębiorstw spełniających minimalne wymogi wielkości w wymiarze międzynarodowym, aby można w nich było tworzyć związkowe organy przedstawicielskie, jak ma to miejsce w przypadku europejskich rad zakładowych – ale także postawiło związki zawodowe w sytuacji wyraźnej słabości w negocjacjach zbiorowych z pracodawcami.

W tym kontekście związki zawodowe mogły zareagować, przyjmując bardziej lokalną i protekcjonistyczną wizję przy opracowywaniu swoich strategii.

Wreszcie, **podejście instytucjonalne** stwierdza, że w krajach, w których związki zawodowe są zaangażowane jako partnerzy społeczni w formalne instytucje systemu stosunków przemysłowych i w których dialog społeczny (dwu- lub trójstronny) jest silnie skonsolidowany jako mechanizm negocjacji politycznych i pracowniczych, to właśnie tam związki zawodowe są bardziej skłonne do popierania działań zbiorowych na poziomie sektorowym i terytorialnym na szczeblu międzynarodowym. W przeciwieństwie do krajów, w których brak jest takiego dialogu i zaangażowania instytucjonalnego, a więc związki zazwyczaj koncentrują swoje strategie bardziej na poziomie lokalnym (zarówno sektorowym, jak i terytorialnym) lub po prostu na poziomie przedsiębiorstwa.

Ze specyficznego punktu widzenia europejskich związków zawodowych nie można pominąć szczególnej historycznej dynamiki struktury gospodarczej i zawodowej w tym kraju w ostatnich dziesięcioleciach.

Od czasu transformacji ustrojowej nastąpiły istotne zmiany w publicznej regulacji rynku pracy.

Cykle gospodarczej recesji i następujące po nich okresy wzrostu pociągały za sobą głębokie zmiany w strukturze zawodowej.

Procesy niszczenia i tworzenia miejsc pracy w tych cyklach nie polegały jedynie na dostosowaniach ilościowych, ale raczej na strukturalnych zmianach w siatce zatrudnienia, w wyniku całkowitego lub częściowego zamknięcia wielu firm, głębokiej reorganizacji tych, którym udało się przetrwać, a także pojawienia się nowych gałęzi, często działających w dziedzinach i rodzajach działalności odmiennych od poprzednich.

Zmiany w zatrudnieniu bezpośrednio związane z gwałtownym wzrostem zatrudnienia tymczasowego w naszym kraju, które zmusiły wielu ekspertów do uznania rodzaju umowy, stałej lub tymczasowej, za główny czynnik wyjaśniający segmentację rynku pracy, nawet w samych firmach, z tworzeniem rynków wewnętrznych lub pseudorynków, na których oferowane są różne warunki pracy w zależności od dostarczanej wartości dodanej i stopnia dyspozycyjności każdego pracownika dla firmy.

Wszystkie te czynniki doprowadziły do pojawienia się ogromnej różnorodności w sytuacji zawodowych i interesów, nie zawsze zbieżnych, wśród różnych grup pracowników, co utrudniało zbiorowe działanie związków zawodowych.

Jest oczywiste, że negocjacje zbiorowe są hamulcem dla jednostronności decyzji biznesowych i że silne negocjacje, wspierane przez większość pracowników, ograniczają tę jednostronność.

Ponadto, negocjacje zbiorowe przenoszą decyzje z lokalnego poziomu przedsiębiorstwa na wyższe poziomy hierarchiczne i sprzyjają większej równowadze sił między obiema stronami, co jest absolutnie konieczne do prowadzenia negocjacji.

Z tego powodu pracodawcy mają tendencję do wpływania na dynamikę negocjacji zbiorowych w celu przeniesienia ich, na ile to możliwe, do sfery prywatnej przedsiębiorstwa, mając pewność, że często prowadzi to do ukrytej jednostronności.

Oczywiście ta rzeczywistość bardzo kontrastuje z całą literaturą, która od lat nawiązuje do tak zwanych nowych paradygmatów przedsiębiorstwa przyszłości: motywującego, integrującego, partycypacyjnego, gdzie czynnik ludzki jest niepodważalnym kluczem do przyszłości firmy.

Rzeczywistość pokazuje jednak, że w wielu dużych przedsiębiorstwach nadal dominuje kultura biurokratyczna, ze sztywnymi piramidalnymi strukturami, rozbudowanymi systemami przepisów i zasad, dużą ilością bezosobowej kontroli. Utrzymuje to wysoki poziom braku zaufania do pracownika i środowisko pracy, które nie sprzyja działaniom związkowym w przedsiębiorstwie.

Ta kultura biurokratyczno-hierarchiczna jest nadal rozpowszechniona w wielu dużych przedsiębiorstwach i korporacjach międzynarodowych, ale także w małych i średnich firmach, co sprawia, że działania związków zawodowych są jeszcze słabsze w całym obszarze działalności biznesowej, zważywszy na duże znaczenie firm międzynarodowych w całej gospodarce.

Przy takiej kulturze i strukturze korporacyjnej możliwe strategie związkowe z międzynarodową wizją problemów współczesnego globalnego środowiska są nieuchronnie ograniczone do tych liderów związkowych, których ideologie przedkładają perspektywę globalną nad lokalną przy planowaniu działań zbiorowych i negocjacji.

Taka tradycja nie jest jeszcze zbyt rozpowszechniona w świecie związkowym, a jej brak tylko wzmocnił niechęć kierownictwa i pracodawców, gdy związki zawodowe wnioskowały o zawieranie porozumień lub tworzenie organów, takich jak europejskie rady zakładowe, na szczeblu wyższym niż krajowy.

Ponadto, na perspektywę międzynarodową menedżerów kilku dużych firm rodzimych i koncernów międzynarodowych znaczący wpływ ma rodzaj nauki i doświadczenia, które zdobyli w wyniku niedawnego wejścia na rynki krajów spoza UE, zwłaszcza w Ameryce Łacińskiej.

Informacje dotyczące europejskich rad zakładowych są w państwach członkowskich stosunkowo nieliczne w porównaniu z innymi kwestiami społeczno-pracowniczymi.

Od czasu wejścia w życie dyrektywy 94/45/WE oraz rozpoczęcia procesu jej transpozycji do odpowiednich przepisów krajowych poszczególnych państw członkowskich, potencjalna liczba przedsiębiorstw wielonarodowych oraz grup przedsiębiorstw, które mogłyby założyć ERZ, stale wzrasta w obszarze UE-25, co wynika

między innymi ze stałego wzrostu obszarów działalności tych firm – zarówno ze względu na wzrost skali własnej działalności, jak i w wyniku procesów absorpcji lub fuzji z innymi firmami – ale także ze względu na lokowanie się na terytorium Europy nowych firm o takim potencjale, zarówno z nowych krajów europejskich, jak i z krajów spoza UE.

W efekcie takich procesów z około 1 200 firm, które mogły założyć ERZ w 1998 roku, w połowie 2018 roku było ich już ponad 7 200.

Jednakże po zatwierdzeniu tej dyrektywy w 1994 r. i do września 1996 r. nastąpił znaczny wzrost netto tworzenia tych ciał (378 nowych ERZ), szczególnie w ostatnich miesiącach tego okresu. Wreszcie, po wrześniu 1996 r. i aż do najnowszych dostępnych danych z czerwca 2016 r. tempo tworzenia ERZ uległo spowolnieniu, ponieważ w tej ostatniej fazie podpisano jedynie 733 nowe umowy założycielskie ERZ, pomimo wspomnianego wyżej wzrostu liczby przedsiębiorstw, które w tym samym okresie mogły zostać objęte przepisami o istnieniu tego organu przedstawicielskiego.

Sytuacja europejskich rad zakładowych powołanych do czerwca 2018 r., w stosunku do potencjalnej liczby przedsiębiorstw wielonarodowych, których dotyczyła dyrektywa 94/45 w tym samym okresie (5 204 przedsiębiorstwa), zarówno tych, które miały siedzibę w jednym z krajów ówczesnej UE-25 (1 746 przedsiębiorstw, w tym w Norwegii i Szwajcarii), jak i tych, które mając siedzibę poza UE-25, posiadały centra działalności o rozmiarach wspólnotowych niezbędnych do powołania ERZ: łącznie 758 przedsiębiorstw, z czego 444 miały siedzibę w USA, 66 w Kanadzie, 96 w Japonii, 23 w Australii, 25 w RPA i 128 w innych krajach spoza UE. Należy jednak zauważyć, że wśród dziesięciu krajów, które przystąpiły do Unii Europejskiej w 2002 r.

Jedynie w Republice Czeskiej, Polsce i na Węgrzech przedsiębiorstwa wielonarodowe kwalifikowały się do utworzenia ERZ, chociaż tylko na Węgrzech takie porozumienie zostało osiągnięte tylko w jednym przedsiębiorstwie.

Z powyższego można wywnioskować, że wskaźniki objęcia przedsiębiorstw, które podlegały przepisom o tworzeniu ERZ, były nadal stosunkowo niskie w roku 2005 , ponad dekadę po przyjęciu dyrektywy o ERZ: podczas gdy wskaźnik objęcia przedsiębiorstw wielonarodowych z siedzibą w państwach UE wynosił 35,4%, wskaźnik objęcia przedsiębiorstw wielonarodowych z siedzibą poza państwami UE wynosił 32%, tak więc ogólny wskaźnik objęcia wynosił 34,8%, przy spektrum

wskaźników dla poszczególnych państw, od najwyższych wartości 63,4% i 54% odpowiednio dla Norwegii i Belgii, do najniższych 11,1%, 14% i 14,6% odpowiednio dla Portugalii, Irlandii i Hiszpanii.

Dynamika ponadnarodowych porozumień ramowych, podpisywanych między kierownictwem przedsiębiorstwa wielonarodowego a jednym lub kilkoma przedstawicielami pracowników (głównie europejskimi lub międzynarodowymi federacjami branżowymi, ale także europejskimi radami zakładowymi lub jednym lub kilkoma krajowymi związkami zawodowymi), staje się coraz bardziej powszechna od 2000 r.

W zdecydowanej większości ponadnarodowych porozumień ramowych (93%) uczestniczą europejskie przedsiębiorstwa wielonarodowe z siedzibą w kraju pochodzenia (głównie niemieckie i francuskie, chociaż w ostatnich latach na trzecim miejscu znalazły się przedsiębiorstwa hiszpańskie), natomiast niewielka liczba umów dotyczy pozaeuropejskich przedsiębiorstw wielonarodowych ze Stanów Zjednoczonych, Kanady, Brazylii, Rosji, Republiki Południowej Afryki, Malezji, Indonezji, Australii, Nowej Zelandii i Japonii.

Są to porozumienia dobrowolne, zawierane poza wiążącymi regulacjami prawnymi zarówno na szczeblu europejskim, jak i międzynarodowym, z uwagi na brak ram normatywnych określających zasady ich zawierania i stosowania, uprawnione podmioty, kadencję, formę i skuteczność umów, instrumenty monitorowania i kontroli ich stosowania oraz metody rozwiązywania konfliktów.

Wobec braku odpowiednich ram prawnych, jak również przepisów krajowych regulujących krajowe skutki umów wynegocjowanych na szczeblu ponadnarodowym, porozumienia takie funkcjonują w próżni regulacyjnej, posiadając jedyną moc prawną nadaną im przez negocjujące strony.

W dziedzinie zbiorowych stosunków pracy ta sytuacja próżni normatywnej nie przeszkadza partnerom społecznym w tworzeniu własnego systemu prawnego, zgodnie z teorią wypracowaną na temat pluralizmu systemów prawnych, która została przeniesiona na grunt prawa pracy we Włoszech poprzez pojęcie „porządku międzyzwiązkowego" opartego na zasadzie autonomii zbiorowej.

Poprzez układ zbiorowy partnerzy społeczni tworzą własny system wspólnych zasad, instrumentów, procedur i instytucji, za pomocą których regulują stosunki pracy, zapewniając mechanizmy odwoławcze w przypadku naruszenia postanowień układów.

Dlatego nie należy przeceniać sytuacji niepewności prawnej, w jakiej znajdują się te porozumienia: są one obdarzone skutecznością prawną właściwą dla porozumienia, która zarówno w tradycji prawa powszechnego systemu anglosaskiego, jak i w systemach prawa cywilnego ma moc wiążącą strony.

To same strony określają jej zakres, wzajemne prawa i obowiązki, czas trwania i warunki jej przedłużenia oraz formy nadzoru i kontroli jej stosowania.

Są to przepisy proceduralne, które zazwyczaj znajdują się w tzw. części obligatoryjnej układu zbiorowego pracy i mają na celu wspólne ustalenie zasad i procedur, których strony będą przestrzegać podczas negocjacji i realizacji układu ponadnarodowego.

Dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych przyczyniła się do wzmocnienia prawa przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych oraz do działania jako siła napędowa rokowań zbiorowych dotyczących układów zbiorowych w przedsiębiorstwach wielonarodowych, a także do zachęcania do dobrowolnego rozszerzenia reprezentacji pracowników na pozaeuropejskie spółki zależne poprzez ustanowienie globalnych rad zakładowych.

Istnienie ERZ oraz regularność dialogu społecznego i dyskusji między kierownictwem przedsiębiorstw wielonarodowych a ERZ sprzyjały rozwojowi praktyk negocjacyjnych wykraczających poza to, co narzuca sama Dyrektywa, zwłaszcza w europejskich przedsiębiorstwach wielonarodowych, które nieprzypadkowo stanowią zdecydowaną większość przedsiębiorstw, które podpisały ponadnarodowe porozumienia ramowe.

Nałożony przez Dyrektywę Europejską obowiązek negocjowania utworzenia, składu i kompetencji ERZ stanowił pierwotny trzon negocjacji w korporacji transnarodowej, co przyczyniło się do ustrukturyzowania aktorów na tym poziomie.

Jednak w związku z tymi regulacjami powstało pytanie, kto ma prawo do negocjowania i podpisywania ponadnarodowych porozumień ramowych w imieniu pracowników.

Pozostaje to kwestią otwartą, biorąc pod uwagę różne krajowe systemy reprezentacji, które nadają uprawnienia do negocjowania porozumień na poziomie przedsiębiorstwa organom reprezentującym pracowników w przedsiębiorstwie, takim jak rady zakładowe lub przedstawiciele związków zawodowych.

Ponadnarodowa projekcja różnych krajowych systemów reprezentacji, podkreślona przez różne mechanizmy wyboru lub powoływania krajowych przedstawicieli pracowników do ERZ, jest widoczna w przewadze ponadnarodowych porozumień ramowych podpisanych przez europejską (lub światową) radę zakładową w przedsiębiorstwach wielonarodowych pochodzenia niemieckiego i przez związki zawodowe we francuskich przedsiębiorstwach wielonarodowych.

Pytanie to związane jest z różnym pojmowaniem porozumienia zakładowego, jako wyniku dynamiki partycypacyjnej w przedsiębiorstwie (np. prawa do informacji i konsultacji) lub jako instrumentu rozwiązywania konfliktów.

Ogólnie rzecz biorąc, koncentracja znacznej liczby ponadnarodowych porozumień ramowych w europejskich przedsiębiorstwach wielonarodowych uważana jest za wynik pozytywnego klimatu dialogu społecznego, który charakteryzuje przedsiębiorstwo macierzyste, jak również roli, jaką krajowe systemy stosunków pracy i europejskie ramy instytucjonalne uznają dla dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa.

Sytuacja jest zupełnie inna w przypadku przedsiębiorstw wielonarodowych spoza Europy, gdzie kwestia ta jest całkowicie zależna od stosunków władzy: w klimacie otwarcie antyzwiązkowym porozumienie jest często wynikiem długich procesów negocjacyjnych mających na celu zakończenie kampanii mobilizacyjnych i strategii sądowych mających na celu ujawnienie naruszania praw podstawowych przez przedsiębiorstwo wielonarodowe w granicach krajowych lub w państwach trzecich.

Po drugie, międzynarodowe źródła inspiracji dla ponadnarodowych porozumień ramowych obejmują Wytyczne OECD w sprawie przedsiębiorstw wielonarodowych (1976), które zostały ostatnio zrewidowane i wzmocnione w odniesieniu do obowiązków państw w zakresie monitorowania przedsiębiorstw wielonarodowych; trójstronną deklarację MOP w sprawie przedsiębiorstw wielonarodowych (1977), zaktualizowaną w 2017 r. w celu uwzględnienia wśród jej zasad przewodnich koncepcji „należytej staranności" w stosunkach umownych z firmami trzecimi oraz promowania programu godnej pracy i poszanowania praw człowieka w globalnych łańcuchach dostaw; Global Compact z 2000 r.; oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka z 2011 r.

Chociaż są to instrumenty prawa miękkiego o charakterze niewiążącym, źródła te sprzyjały rozpowszechnianiu kultury dialogu społecznego i promowaniu konwencji dotyczących praw podstawowych w przedsiębiorstwach wielonarodowych,

w tym poprzez instrumenty odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, takie jak karty i kodeksy postępowania, których rozwój wydaje się być prowadzony przez nową generację ponadnarodowych porozumień ramowych.

Należy podkreślić, że główne znaczenie, jakie w ponadnarodowych porozumieniach ramowych przywiązuje się do przestrzegania konwencji MOP dotyczących wolności i reprezentacji związków zawodowych oraz rokowań zbiorowych, stanowi zasadniczy warunek wstępny prawidłowego funkcjonowania mechanizmów monitorowania i nadzoru nad wdrażaniem ponadnarodowych układów zbiorowych.

Tam, gdzie procedury monitoringu i kontroli są właściwie realizowane, przyczynia się to w znacznym stopniu do wzrostu liczby członków związków zawodowych w wielu regionach świata (np. szybki wzrost liczby członków związków zawodowych w sektorze spożywczym i budowlanym w Ameryce Łacińskiej lub w sektorze tekstylnym i odzieżowym w Azji).

W dziedzinie reprezentacji pracowników negocjacje dotyczące ponadnarodowych umów ramowych otrzymały znaczny impuls dzięki zmieniającej się dynamice europejskich rad zakładowych: sam mechanizm wdrażania dyrektywy w tej sprawie, oparty na negocjacjach między centralnym kierownictwem przedsiębiorstwa a specjalnym zespołem negocjacyjnym złożonym z przedstawicieli pracowników z różnych zakładów produkcyjnych, sprawił, że ustanowienie europejskiej rady zakładowej i określenie jej prerogatyw w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi stało się przedmiotem ponadnarodowego procesu negocjacyjnego ad hoc.

Kolejne nowelizacje tej dyrektywy wzmocniły negocjacyjną rolę związków zawodowych zarówno przy tworzeniu ERZ, jak i przy przedłużaniu porozumień.

W rzeczywistości przepis ten przewiduje obowiązek informowania europejskich związków zawodowych o rozpoczęciu negocjacji, aby mogły one koordynować i promować dobre praktyki, a także pomocniczą rolę specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Wyraźna wzmianka o związkach zawodowych, wraz z milczeniem dyrektywy w sprawie przyznania ERZ funkcji negocjacyjnych, która była również bohaterem dużej liczby porozumień z przedsiębiorstwami ponadnarodowymi, nie tylko w sytuacjach kryzysu i restrukturyzacji zatrudnienia, ale również w kwestiach takich jak ochrona zdrowia, równość szans, mobilność itp. doprowadziła, od czasu wejścia w życie zmienionej dyrektywy, do zmniejszenia liczby porozumień ponadnarodowych podpisywanych wyłącznie przez ERZ i do wzrostu liczby porozumień

podpisywanych przez federacje sektorowe, europejskie lub międzynarodowe. Ta wiodąca rola związków zawodowych wydaje się być odpowiedzią na kilka rodzajów lub poziomów obaw.

Z jednej strony obawa przed korporacyjnym dryfem ERZ i chęć oddzielenia funkcji partycypacyjnej (prawa do informacji i konsultacji) od funkcji negocjacyjnej, zgodnie z tradycją krajów, w których istnieją dwa kanały działań; z drugiej strony dzielenie się strategią związkową wobec przedsiębiorstw wielonarodowych z odpowiednimi organizacjami międzynarodowymi w celu współdziałania z nimi na poziomie globalnym, aby mogły one zagwarantować poszanowanie podstawowych praw pracowniczych w każdym kraju, w którym mają siedzibę i w globalnych łańcuchach dostaw.

Doświadczenie zdobyte przez ERZ w europejskich przedsiębiorstwach wielonarodowych lub w przedsiębiorstwach europejskich, które wyznaczyły kierownictwo odpowiedzialne za wdrożenie dyrektywy, pokazało, że europejski wymiar regionalny wydaje się być całkowicie niewystarczający do zrozumienia głównych zmian dotykających przedsiębiorstwa wielonarodowe, które są obecnie przewidywane w wymiarze globalnym.

Członkostwo w ERZ zostało więc dobrowolnie rozszerzone o przedstawicieli pracowników z krajów trzecich jako obserwatorów lub pełnoprawnych członków.

W wielu przypadkach ERZ przekształciła się w globalną radę zakładową, w której reprezentowani są pracownicy ze wszystkich obszarów świata, w których firma ma swoje zakłady lub główne filie.

Regularna sprawozdawczość na temat rozwoju sytuacji gospodarczej, finansowej i zatrudnienia (obecnie wzbogacona o informacje na temat kwestii niefinansowych w dziedzinie społecznej, ochrony środowiska, praw człowieka i walki z korupcją, zgodnie z dyrektywą ramową w sprawie sprawozdawczości niefinansowej i dotyczącej różnorodności, przedstawiana przez centralne kierownictwo przedsiębiorstw wielonarodowych w ramach stosowania tej dyrektywy, w coraz większym stopniu odnosi się do scenariuszy globalnych, a nie tylko do wymiaru europejskiego.

Nastąpił więc gwałtowny wzrost liczby tych porozumień, których zakres nie ogranicza się do wymiaru europejskiego, co jest wynikiem synergii między dobrowolnym przekształceniem europejskich rad zakładowych w globalne rady zakładowe a strategią branżowych federacji związków zawodowych, które chcą wykorzystać pozytywny klimat stworzony dzięki wdrożeniu dyrektywy w sprawie

informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, aby podjąć bezpośredni dialog z kierownictwem przedsiębiorstw wielonarodowych w celu podpisania umów ramowych dotyczących kwestii będących przedmiotem wspólnego zainteresowania.

Granica między prawem do informacji i konsultacji z jednej strony, a prawem do negocjacji z drugiej strony, nie wynika wystarczająco jasno z pojęcia konsultacji przyjętego w zmienionej dyrektywie, która definiuje je jako „nawiązanie dialogu i wymianę poglądów między przedstawicielami pracowników a centralnym kierownictwem" (art. 2 lit. g) Dyrektywy 2009/38/WE).

Nie jest również jasne, w którym momencie, po rozpoczęciu dialogu między stronami, rozmówca w przedsiębiorstwie zostaje zastąpiony przez branżową organizację związkową (branżowe organizacje związkowe). W praktyce istnieje pewna ciągłość między prawem/obowiązkiem do informacji i konsultacji, które stanowi twardy rdzeń prawa UE, a prawem do rokowań zbiorowych, również uznanym za prawo podstawowe przez Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 28), ale jedynie promowanym przez prawo UE (art. 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), nie bez znacznych wątpliwości co do jego rzeczywistego zakresu i jego domniemanych granic, gdy wchodzi w konflikt z podstawowymi swobodami gospodarczymi.

Ta ciągłość między konsultacjami a negocjacjami rozwija się dzięki regularnym spotkaniom informacyjnym i urzeczywistnianiu dialogu między dyrekcją centralną a europejską radą zakładową, który może prowadzić do negocjacji w celu podpisania porozumienia.

Nie powinno dziwić, że poza procedurami europejskiego dialogu społecznego na poziomie branżowym i międzybranżowym, federacje branżowe stają się partnerami do rozumów dla przedsiębiorstw wielonarodowych przy zawieraniu europejskich i międzynarodowych porozumień ramowych.

W rzeczywistości sektorowe strategie produkcji są napędzane lub przynajmniej silnie uwarunkowane przez wielonarodowe przedsiębiorstwa sektora, z którymi europejskie, a przede wszystkim międzynarodowe federacje przemysłowe prowadzą różne formy dialogu (zwłaszcza w ramach wdrażania Trójstronnej deklaracji MOP w sprawie przedsiębiorstw wielonarodowych), które w optymalnych warunkach mogą prowadzić do rzeczywistych porozumień.

W tym celu na szczeblu europejskim i międzynarodowym promowano wytyczne i zalecenia, aby zapewnić pewną formalizację zasad prawa zwyczajowego regulujących proces negocjacji ponadnarodowych.

Między innymi przyznanie federacjom europejskim specjalnego mandatu, forma pisemna porozumienia, zapewnienie klauzuli o przestrzeganiu minimów określonych w przepisach krajowych, związanie porozumień przez upoważnione związki zawodowe, określenie prawa właściwego w przypadku ewentualnych sporów dotyczących interpretacji i stosowania porozumienia ponadnarodowego, a także procedury upublicznienia porozumienia.

W ramach tych podstawowych zasad zaproponowano również przyjęcie prawodawstwa europejskiego w celu ustanowienia dobrowolnych ram regulacyjnych dla negocjacji porozumień ponadnarodowych, w tym procedur mediacji w sporach, co było inicjatywą popieraną przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych, ale jak dotąd bezskuteczną.

Podobnie światowe federacje związkowe promowały wytyczne dotyczące negocjacji międzynarodowych umów ramowych, mające na celu określenie minimalnej treści tych umów w odniesieniu do zgodności z podstawowymi konwencjami MOP, określenie zakresu stosowania, rozszerzonego na globalne łańcuchy dostaw, zapewnienie mechanizmów monitorowania zgodności z umowami, prawa do wizytowania miejsc pracy, a także zagwarantowanie neutralności zarządów przedsiębiorstw wielonarodowych w kampaniach na rzecz organizowania pracowników w filiach i globalnych łańcuchach podwykonawców, prawo do odwiedzania miejsc pracy, a także gwarancja neutralności kierownictwa przedsiębiorstw wielonarodowych w kampaniach na rzecz organizowania pracowników w spółkach zależnych i globalnych łańcuchach podwykonawstwa W strategii światowych federacji związkowych podpisywanie porozumień z przedsiębiorstwami wielonarodowymi ma tę podstawową wartość, że jest wektorem promocji praw pracowniczych w skali globalnej.

Kluczowe znaczenie dla powodzenia tej strategii ma wybór przedsiębiorstw wielonarodowych o dobrym klimacie dla stosunków przemysłowych, istnienie stosunków z krajowymi związkami zawodowymi przedsiębiorstwa macierzystego oraz między związkami zawodowymi w krajach, w których przedsiębiorstwo posiada zakłady pracy i/lub globalne rady zakładowe, które zapewniają obecność przedstawicieli pracowników na poziomie globalnym.

Obecność wcześniej istniejącej sieci relacji pomiędzy przedstawicielami pracowników z różnych krajów, w których działa przedsiębiorstwo wielonarodowe, jest istotne ze względu na doświadczenie w dialogu ponadnarodowym i konflikcie z centralnym kierownictwem oraz w identyfikacji kwestii i problemów, w których istnieje wspólny interes, w celu rozpoczęcia negocjacji i osiągnięcia porozumienia.

Przede wszystkim jednak należy wziąć pod uwagę konkretne wdrożenie negocjacji, które wymaga kaskadowych procesów informacyjnych we wszystkich przedsiębiorstwach wielonarodowych i w przedsiębiorstwach trzecich, poprzez kontrolę oddolną, ze skutecznymi procedurami w przypadku nieprzestrzegania umów.

Podpisanie ponadnarodowego porozumienia ramowego nie wyczerpuje działalności różnych zaangażowanych podmiotów, ale jest raczej punktem wyjścia.

Z podpisania umowy wynika szereg działań mających na celu wdrożenie, które będą bardziej skuteczne, jeśli umowa przydzieli każdej ze stron dokładne obowiązki w zakresie informacji, szkoleń, kontroli, oceny, raportów, procedury reklamacyjnej i rozwiązywania przypadków naruszenia.

W tym sensie międzynarodowe umowy ramowe są określane jako porozumienia proceduralne, mające na celu ustalenie obowiązków nałożonych na strony sygnatariuszy i ich organizacje, lokalne kierownictwo, firmy podwykonawcze, łańcuchy dostaw z jednej strony oraz lokalne związki zawodowe i przedstawicieli pracowników w miejscach pracy z drugiej strony.

Negocjowanie porozumień w przedsiębiorstwach ponadnarodowych jest w dużej mierze uzależnione od przyjętej przez Unię Europejską dyscypliny twardego prawa w zakresie informowania i konsultacji w europejskich radach zakładowych, których ustanowienie i funkcjonowanie wymaga rozwoju doraźnego procesu negocjacyjnego o charakterze ponadnarodowym.

Obowiązek prawny ustanowienia takich europejskich organów przedstawicielskich w przedsiębiorstwach lub grupach o zasięgu wspólnotowym przyczynił się do rozwoju wewnętrznych praktyk dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych poprzez regularną wymianę informacji i procesy konsultacyjne, które są uruchamiane w przypadku istotnych zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwie ponadnarodowym, w szczególności w obliczu procesów restrukturyzacji przedsiębiorstw.

Zgodnie z obowiązującą dyrektywą renegocjacja składu europejskiej rady zakładowej jest wymagana, gdy struktura organizacyjna przedsiębiorstwa ponadnarodowego ulega zmianie w wyniku przejęcia lub połączenia (tzw. klauzula adaptacyjna).

W projekcie tym dużą wagę przywiązano do udziału pracowników, pracodawców i przedstawicieli związków zawodowych w uczestnictwie i konsultacjach z pracownikami, pracodawcami i przedstawicielami związków zawodowych w europejskich radach zakładowych.

Przeprowadziliśmy ankiety wśród ponad 200 osób, osobiście, tam gdzie pandemia COVID-19 na to pozwalała i zachowując każdy z środków zapobiegania zakażeniom wirusem, oraz ponad 900 ankiet online, aby zapewnić jakość i heterogeniczność zebranych danych.

Choć jest to skuteczna i nieograniczona forma komunikacji, wymaga dostępu do aktualnych adresów e-mail. W wielu przypadkach skrzynki odbiorcze odrzucały wysłane wiadomości dotyczące sposobu wypełnienia ankiety. Ankieta przeprowadzona dla członków rad, związkowców i przedstawicieli pracowników zawierała 18 pytań i 13 dla pracowników firm i pracodawców.

W obu przypadkach opracowane pytania były zróżnicowane: pytania zamknięte, półotwarte (z możliwością uzupełnienia odpowiedzi o własny komentarz) i otwarte. Na końcu ankiety umieszczono metryczkę, która pozwala poznać cechy respondentów.

Przeprowadziliśmy również 50 bezpośrednich wywiadów twarzą w twarz i ponad 200 wywiadów online.

Obecnie ogólną troską jest jak najszybsze wyjście z tej niepewnej i niedobrej sytuacji zdrowotnej, co wpływa na takie obszary, jak zatrudnienie, sprawy społeczne i gospodarcze. Ten kryzys wykroczył poza wszystkie prognozy i plany na przyszłość w społeczeństwie, w każdym z krajów Europy.

Większość ankietowanych była bardzo zaniepokojona nadchodzącym, poważnym kryzysem i wyznała, że ma niewielkie lub żadne zaufanie do tego, że rządy będą skuteczne w zwalczaniu poważnych trudności społecznych i gospodarczych, których należy się spodziewać w nadchodzących miesiącach. Perspektywy są niepewne, a w wielu przypadkach ponure.

Strach przed bezprecedensowym kryzysem odczuwają wszyscy ankietowani. Związkowcy podkreślili, że obawy są tak silne, że porzucili tradycyjne żądania lepszych miejsc pracy, płac czy pomocy socjalnej i zwrócili się do firm o przeprowadzenie studiów wykonalności, aby w miarę możliwości uniknąć masowych zwolnień lub likwidacji zakładów pracy.

Niektóre związki zawodowe zaproponowały kierownictwu swoich przedsiębiorstw, że pracownicy, których reprezentują, są skłonni zrezygnować z korzyści ekonomicznych i pracowniczych pod warunkiem, że przedsiębiorstwo nie rozpocznie procesu zamykania lub zawieszania działalności.

Związki zawodowe i pracodawcy chcą, aby rządy ułatwiły przejście przez ten kryzys w możliwie najmniej traumatyczny sposób, co jest dość trudne, ponieważ pandemia postępuje w Europie i każdy kraj prowadzi własną politykę. Przedstawiciele pracodawców zgodnie krytykują rząd, który uważają za nieczuły, nieudolny i nieskuteczny w ograniczaniu spodziewanej tragedii gospodarczej. Związki zawodowe są mniej lub bardziej krytyczne, w zależności od ich przekonań ideologicznych.

Głównym celem badań empirycznych była identyfikacja funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Celem było w szczególności uzyskanie informacji na temat:

- możliwości tworzenia europejskich rad zakładowych w przedsiębiorstwach międzynarodowych,
- wydajności (w celu jej zwiększenia i poprawy) istniejących komitetów europejskich,
- przestrzeni do poprawy i wzmocnienia działalności komitetu na wszystkich szczeblach,
- potrzeb szkoleniowych, edukacyjnych i doskonalenia umiejętności członków rady,
- rola partnerów społecznych we wspieraniu funkcjonowania rady.

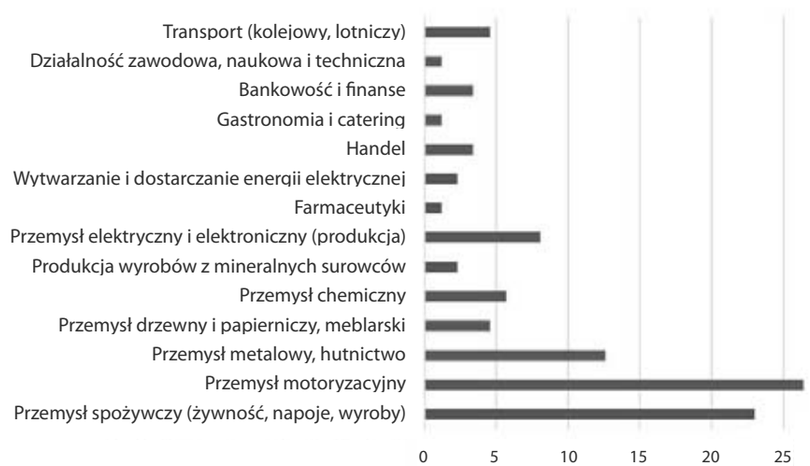
Badanie miało na celu osiągnięcie powyższych celów, które są ściśle związane z określeniem skutecznych procesów tworzenia rad i zarządzania nimi oraz zaangażowania partnerów społecznych w ponadnarodowe procedury informacyjne i konsultacyjne.

W związku z tym przyjęto podejście metodologiczne, uwzględniające zarówno analizę ilościową, jak i jakościową.

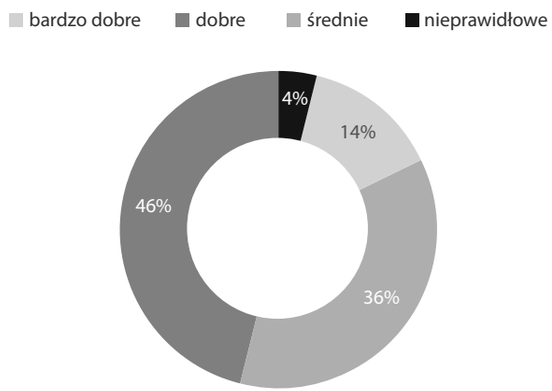
Ankiety i wywiady przeprowadzono w okresie między wrześniem a grudniem 2020 r. Dobór próby był celowy i miał zasięg ogólnokrajowy w każdym z państw. Dotarcie do respondentów było możliwe dzięki wsparciu central związkowych oraz organizacji branżowych.

CZAS DZIAŁANIA EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ		OKRES UCZESTNICTWA W PRACACH?	
0-5 lat	18,4	1998-2003	5,9
5-10 lat	13,8	2004-2009	20
10-15 lat	31	2010-2015	41,2
15 lat lub więcej	36,8	2016-2020	32,9
Razem	(S 87) 100,00	Razem	(S 85) 100,00

Przedsiębiorstwa, w których działają różne europejskie rady zakładowe, należą w większości do sektora przetwórstwa przemysłowego (83,9%). Najliczniej reprezentowane są branże: motoryzacyjna, chemiczna, transportowa, spożywcza i metalowa.



Respondenci i rozmówcy oceniają funkcjonowanie ERZ w następujący sposób:



Europejska Rada Zakładowa ma bardzo szeroki wpływ na decyzje podejmowane przez grupę na wszystkich szczeblach pracowniczych, krajowych, europejskich i światowych. Ponadto wiele kwestii, które nie zostały uregulowane na szczeblu krajowym (np. oceny pracowników, przepisy prawa pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy), zostało rozstrzygniętych na wyższym szczeblu. Kolejnym osiągnięciem jest znaczny wzrost standardów pracy w wyniku przyjęcia standardów przedsiębiorstwa w Europie. W wielu przypadkach nastąpił wzrost wynagrodzeń, co miało bardzo pozytywny wpływ na sytuację społeczną pracowników.

Rady spełniają podstawowe wymagania:

- informujją o działalności grupy i poszczególnych spółek. Reprezentacja przedsiębiocy na posiedzeniu co najmniej w randze członka zarządu głównego;
- dostarczane informacje są dość wiarygodne;
- liczba posiedzeń w ciągu roku oraz liczba członków rady jest w wielu przypadkach wyższa niż przewidziana w dyrektywie i ustawodawstwie krajowym;
- porozumienia z pracodawcą zapewniają lepsze możliwości i warunki współpracy i pracy.

Cały dialog jest konstruktywny, z poszanowaniem stron. Regularnie odbywają się spotkania plenarne, następuje wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, informacje o zmianach są przekazywane i konsultowane. Zarząd firmy jest otwarty na dialog i poważnie traktuje związki zawodowe jako sprzymierzeńca w rozwiązywaniu trudnych spraw, co potwierdza funkcjonowanie rady.

Kilka krajów daje nam przykład, że podczas spotkań omawiane są w sposób rzeczowy problemy, z którymi borykają się biznesmeni każdego kraju, a następnie sporządzany jest protokół.

Spotkania odbywają się przeważnie dwa razy w roku, przy czym w pierwszym z nich zawsze uczestniczą przedstawiciele pracodawców. Problemy zgłaszane przez członków rady są w większości rozwiązywane. W spotkaniach uczestniczy przewodniczący grupy. Zapewnia się przejrzystość, otwartość i równość.

Co ważne, respondenci informują, że w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstwa oferowane są spotkania konsultacyjne. Przykładem ważnej roli, jaką odgrywa rada w procesie konsultacji, jest restrukturyzacja przeprowadzona w kilku europejskich przedsiębiorstwach w 2019 r.

W radzie opracowano własne rozwiązania, alternatywy dla propozycji pracodawców, z których część została przyjęta i wdrożona, dzięki czemu możliwe było uratowanie miejsc pracy w Europie.

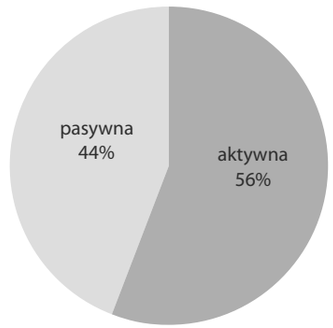
Najbardziej negatywne odpowiedzi i refleksje, które zostały zebrane w tej publikacji, dotyczą:

- zaprzestania lub ograniczenia w ostatnich latach liczby posiedzeń komisji oraz brak konsultacji z obecnymi na nich osobami w niektórych kwestiach;
- niewielkiego zaangażowania pracodawcy i ogólnie pracowników;
- słabej organizacji i planowania posiedzeń rad: Zwykle spotykają się one raz w roku, a w niektórych przypadkach tylko w okrojonym składzie (6), co jest niewystarczające. Bardzo trudno jest zająć się dogłębnie tymi kwestiami, a jeszcze trudniej jest objąć nimi wszystkie obecne kraje
- braku merytorycznego i odpowiedzialnego (poważnego) dialogu społecznego, komunikacji i jedności, brak pełnej informacji, a w wielu przypadkach informacja ta jest tendencyjna.

Innym przykładem jest poufność informacji, nawet jeśli są one publicznie dostępne. Pracodawca unika przekazywania danych, które są krytyczne dla pracowników, mimo że w pełni ich dotyczą.

Od czasu pandemii spotkania odbywają się online, co znacznie komplikuje pracę rad i wiele kwestii pozostaje nierozwiązanych, nie daje dokładnych odpowiedzi, nie odpowiada bezpośrednio na postawione pytania i problemy.

- Zdarza się, że pracodawca akceptuje ERZ tylko dlatego, że jest do tego zobowiązany. W tak złym stanie niewiele można osiągnąć, niewiele można przedyskutować lub wynegocjować.
- Brak jedności związków zawodowych i przedstawicieli pracowników osłabia ich pozycję i postrzeganie przez kierownictwo i pracowników. Ci ostatni mają czasem wrażenie, że ich przedstawiciele bronią bardziej interesów politycznych niż obrony ich warunków pracy.
- Nie ma rzeczywistego wpływu na istotne problemy i codzienne funkcjonowanie firmy oraz kwestie podnoszone przez członków.
- Brak egzekwowania postanowień i umów zawartych przez pracodawcę. Umowy ramowe obowiązujące w Komitecie nie są przestrzegane. Wnioski Komitetu często nie przekładają się na decyzje podejmowane w miejscu pracy najbliższym pracownikowi.
- W debatach pomija się kwestie płac i warunków pracy w poszczególnych miejscach, co oznacza, że debata jest niepełna, a przez to w niektórych ośrodkach mało ważna.
- Brak realnego kontaktu z centralnym kierownictwem grupy, niski poziom reprezentacji pracodawców podczas spotkań. Istotną barierą jest ograniczony dostęp do decydentów. Brak wiedzy na temat celów i perspektyw rozwoju firmy (wyzwania).
- Konsultacje i efektywność spotkań, mają charakter głównie informacyjny, trwają krótko (kilka godzin) i nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Przykładem mogą być niezakończone lub przedłużające się negocjacje w sprawie porozumienia.
- Brak szkoleń dla przedstawicieli i pracodawców w zakresie negocjacji zbiorowych, przepisów europejskich i krajowych.



Rola związków zakładowych w radzie

Z odpowiedzi uzyskanych w tych licznych ankietach i wywiadach przeprowadzonych na potrzeby projektu wynika, że większość respondentów stwierdziła, że funkcjonowanie rad uległo ogólnej poprawie, zwłaszcza po wdrożeniu dyrektywy 2009/38/WE do różnych przepisów krajowych.

Na potwierdzenie tych osiągnięć, wśród wielu innych, możemy podkreślić, że podano następujące argumenty:

- większe zaangażowanie w celu zapewnienia pomocy w rozwiązywaniu najważniejszych problemów (np. restrukturyzacji, połączeń, zwolnień, wzrostu płac) w każdym kraju. Innym przykładem jest stworzenie jednolitego dla wszystkich krajów systemu premii za pracę bezwypadkową;
- zwiększenie częstotliwości i regularności spotkań;
- częściowo w celu dostosowania przepisów wewnętrznych do nowych regulacji;
- rozszerzenie dialogu społecznego na większą liczbę krajów. Dołączenie nowych członków do rady;
- przestrzeganie zasad równości, przejrzystości, niezależnie od kraju;
- ważna rola rad w ponadnarodowym dialogu społecznym i stosunkach przemysłowych;
- wzmocnienie istniejących praktyk i dobrego funkcjonowania rad, które było na wysokim poziomie przed wejściem w życie dyrektywy 2009/38/WE;
- poprzednie ustalenia operacyjne były bardziej korzystne niż ustalenia zawarte w dyrektywie 2009/38/WE;
- akceptacja dostępności większej ilości informacji;

- lepsza komunikacja informacji o całej korporacji, możliwość poznania planów z wyprzedzeniem (na kolejny rok);
- zapewnienie dostępu do danych prezentowanych podczas spotkań, większa skuteczność ustnych ustaleń, możliwość zawierania porozumień ramowych przydatnych w działalności związkowej;
- tworzenie dobrych i zgodnych z prawem porozumięń. Przeprowadzone dwukrotnie fuzje firm nie pogorszyły wypracowanych dotychczas standardów informacyjno-konsultacyjnych; należy podkreślić bezpieczeństwo finansowe, zapewnienie tłumaczeń na język ojczysty wszystkich dokumentów, umów, prezentacji, spotkań i szkoleń;
- poprawa komunikacji. Po 2010 r. nastąpiła wyraźna poprawa współpracy, ale jest to raczej wynik aktywności członków i ich udziału w pracach rady;
- jednolite standardy dla raportów rocznych sporządzanych przez spółki w każdym kraju;
- zwiększony udział przedstawicieli związków zawodowych w składzie rady, co skutkuje brakiem możliwości wpływania przez kierownictwo rady na korporację i narzucania jedynie słusznej formy jej działania;
- przejrzysty podział zadań dla poszczególnych członków rady: zwiększenie bezpieczeństwa, wdrażanie nowych technologii i inwestycji, zapewnienie szkoleń dla pracowników, poszerzanie wiedzy i kompetencji, lepsza organizacja centrali firmy w każdym kraju, nauka systemów pracy, tradycji;
- poprawa dialogu społecznego na szczeblu krajowym.

Reszta respondentów, czyli 31,9% nie stwierdziło żadnych zmian w działaniu ERZ, a 16,7% miało na ten temat zdania.

Na pytanie, czy pomimo wdrożenia dyrektywy 2009/38/WE nadal występują problemy w funkcjonowaniu rady, respondenci odpowiedzieli, że nadal potrzebne są środki naprawcze w celu ożywienia dialogu społecznego i wzmocnienia ponadnarodowej reprezentacji pracowników w procesie informowania i konsultacji.

Wymienili oni uwagi dotyczące głównie pracodawców, którzy nie wywiązują się należycie ze swoich obowiązków. Kluczowe kwestie obejmują:

brak właściwego podejścia centralnego kierownictwa przedsiębiorstwa do dialogu i partnerstwa; traktowanie rady jako przymusowego obowiązku, a także narzędzia i nieszczere zaangażowanie w reprezentację pracowniczą, o czym świadczą broszury kierowane do inwestorów giełdowych, a jednocześnie rola działu personalnego zaangażowanego w dialog ogranicza się do łagodzenia sentymentów wszelkimi sposobami, tak aby istniejące problemy nie stanowiły przeszkody w marketingu zewnętrznym w różnych krajowych zakładach pracy.

Ważne jest, aby poznać poglądy członków rady w związku z przyjęciem dyrektywy 2009/38/WE.

W tej kwestii respondenci nie mieli wyraźnej opinii. W sumie uzyskano 1364 odpowiedzi, z czego 48,4% wskazało na brak wiedzy, a 18,8% nie dostrzegło żadnych pozytywnych zmian. Pozostali respondenci potwierdzili pozytywny wpływ zmienionego prawa UE, ale przypisali większą rolę zdobytej wiedzy, doświadczeniu i dobrej woli partnerów społecznych.

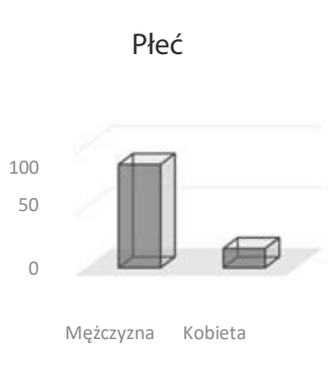
Z pewnością lepsze zrozumienie poprawionych zasad, w szczególności wprowadzenie definicji oraz obowiązku informowania i konsultowania, przyczyniło się do skuteczniejszego wykonywania zadań. Wzmocnienie dialogu ponadnarodowego przemawia za ogólną poprawą jego funkcjonowania:

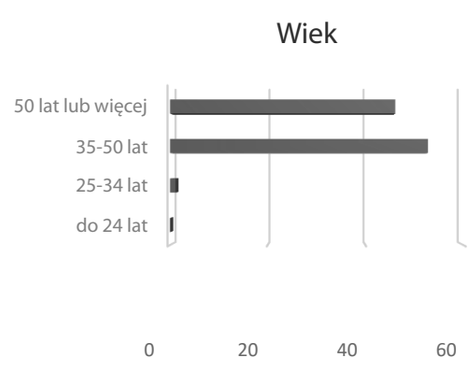
- doprecyzowanie wymogów dotyczących zawierania porozumień;
- ujednolicenie zasady wyboru członków rady z różnych krajów;
- częstsze i bardziej regularne organizowanie posiedzeń;
- poprawa procedur informacyjnych i konsultacyjnych; tworzenie grup roboczych; wykorzystanie wiedzy specjalistycznej; tworzenie stron internetowych w celu wyeksponowania porozumień i wykonanych prac
- zapewnienie szkoleń i kształcenia dla członków komisji, z dużym naciskiem na naukę języka angielskiego
- lepsza komunikacja poprzez tłumaczenie symultaniczne spotkań, przygotowywanie dokumentów w języku ojczystym;
- rozszerzenie zakresu przekazywanych informacji;
- poprawa kontaktów członków rady z krajowymi przedstawicielami kadry kierowniczej i pracowników oraz zwiększenie ich wpływu na przyjmowane standardy;
- budowanie relacji ze związkami zawodowymi; uwzględnienie prawa i praktyki krajowej w poszczególnych krajach.

Respondenci nie mieli zdania na temat tego, czy dyrektywa 2009/38/WE wpłynęła na proces tworzenia nowych rad (prawie 65%). Wśród pozostałych, przeważały opinie potwierdzające jej pozytywną rolę. Duża grupa (456 respondentów) nie była również w stanie odpowiedzieć, czy dyrektywa 2009/38/WE spowodowała renegocjację istniejących porozumień (40,2%). Pozostała część została podzielona niemal równo pomiędzy głosy „tak" i "nie".

Według respondentów większy wpływ na renegocjację porozumień miała restrukturyzacja przedsiębiorstw (38,1%). Z kolei 44% było zdania, że mniej, a 44% nie miało zdania. 15% respondentów odniosło się do braku wiedzy specjalistycznej i przekonania w dyrektywie 2009/38/WE; zawiera ona jedynie wytyczne, a nieprzestrzeganie jej nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji; istotnej roli ustawodawstwa krajowego i odpowiednich sankcji dla pracodawcy oraz elementów presji, takich jak zwiększona skłonność reprezentacji pracowników do występowania na drogę sądową. Respondenci najczęściej wskazywali na postawę kierownictwa centralnego (blisko 72%) i krajowego (blisko 53%) oraz na zainteresowanie korzystaniem z prawa do informacji i konsultacji. Często wymienianymi powodami były niewystarczająca wiedza na temat partnerów społecznych (54,4%) oraz rozdrobnienie firm w niektórych sektorach i brak uzwiązkowienia (52,2%). Niewielki odsetek stanowiły dodatkowe komentarze podkreślające: bierność pracodawcy i niechęć do dzielenia się wiedzą, obawy przed utratą stanowiska i prestiżu, niedostateczne uregulowanie zasad wyodrębniania przedstawicieli.

Respondentów można pogrupować według następujących parametrów.





Dyrektywa 94/45 w sprawie europejskich rad zakładowych stanowi historyczną szansę na ustanowienie lub, w stosownych przypadkach, wzmocnienie prawa pracowników do uczestnictwa, na poziomie informowania i konsultowania, w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach wielonarodowych działających w Unii Europejskiej.

Jest to jedynie ograniczony pierwszy krok, ale może on prowadzić do bardziej ambitnych osiągnięć w przyszłości. Z jednej strony, może to być punkt wyjścia do osiągnięcia w przyszłości dalszych poziomów uczestnictwa, wykraczających poza te przewidziane w niniejszym rozporządzeniu, w kategoriach dwukierunkowych negocjacji, współzarządzania, współdecydowania itp.

Z drugiej strony może to być również punkt wyjścia do rozszerzenia europejskich rad zakładowych na inne przedsiębiorstwa, które prowadzą działalność ponadnarodową, ale nie spełniają minimalnych wymogów dyrektywy 94/45/WE, na podstawie których można by również stworzyć podstawy przyszłego systemu stosunków pracy na szczeblu europejskim.

Jednak po ponad dziesięciu latach transpozycji dyrektywy 94/45/WE do odpowiednich przepisów państw członkowskich Unii Europejskiej nadal istnieją liczne problemy, które w dużej mierze odpowiadają za to, że obecny wskaźnik zasięgu europejskich rad zakładowych w Europie w odniesieniu do przedsiębiorstw, które mogłyby je potencjalnie utworzyć, jest nadal bardzo niski.

Po pierwsze, z prawnego punktu widzenia potwierdzono, że zarówno brak formalnych mechanizmów kontroli mających na celu zapobieganie i, w razie potrzeby, karanie nieprzestrzegania przepisów dyrektywy 94/45/WE przez zainteresowane przedsiębiorstwa wielonarodowe, jak i wymóg minimalnej liczby tysiąca pracowników, aby móc utworzyć europejską radę zakładową, zostały uznane za

główne problemy prawne wyjaśniające niewielki rozwój europejskich rad zakładowych w Europie.

Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, chociaż w przypadku tego obliczenia przepisy przewidują uwzględnienie wszystkich pracowników, którzy pracują dla przedsiębiorstwa, zarówno w siedzibie głównej, jak i w innych ośrodkach działalności, które przedsiębiorstwo musi posiadać w dwóch lub więcej krajach UE.

Można zatem stwierdzić, że brak kontroli prawnej, wymagany minimalny rozmiar, ale także – częściowo wynikający z tego ostatniego – pozawspólnotowe przeznaczenie większości inwestycji europejskich przedsiębiorstw wielonarodowych, stanowią trzy problemy, które z prawnego punktu widzenia wyjaśniałyby, że postępy europejskich rad zakładowych w Europie nie są pożądane.

Po drugie, z politycznego i gospodarczo-pracowniczego otoczenia, obecności w ostatnich latach neoliberalnej polityki w rządach większości krajów europejskich i w samych instytucjach UE, w kontekście charakteryzującym się istnieniem wysokiego odsetka małych i średnich przedsiębiorstw oraz rynku pracy charakteryzującego się rosnącą segmentacją i niepewnością zatrudnienia, W dużej mierze z powodu istnienia krajowych i międzynarodowych ram stosunków pracy, które wyraźnie sprzyjają interesom pracodawców, w przeciwieństwie do związków zawodowych o niewielkiej sile negocjacji zbiorowych i praktycznie stagnacji liczby członków, oznacza to również, że ogólnie rzecz biorąc, organy przedstawicielskie o statusie europejskim, takie jak europejskie rady zakładowe, zdołały się wykrystalizować tylko w kilku pojedynczych przypadkach.

Z kolei, w sferze ideologiczno-kulturowej zaobserwowano również, że kiedy ideologia, której bronią europejscy pracodawcy, charakteryzuje się niezwykłą niechęcią do jakiegokolwiek porozumienia, które mogłoby oznaczać scedowanie – nawet minimalne – kontroli władzy na pracowników, a do tego dochodzą związki zawodowe, które nie mają wystarczającej tradycji negocjacji ponadnarodowych, a jeśli już w nich uczestniczą, to nie nadają im takiego samego priorytetu, jaki nadają negocjacjom na niższych szczeblach hierarchii, ani nie mają doświadczenia wymaganego do debatowania i negocjowania kwestii z obecnością pracodawców w ramach tego samego organu – jak w przypadku Unii Europejskiej, ani nie traktują ich tak priorytetowo, jak negocjacje na niższych szczeblach hierarchii, ani nie mają doświadczenia niezbędnego do omawiania i negocjowania spraw przy obecności kierownictwa w tym samym organie – co ma miejsce w ERZ, ale nie w krajowych radach zakładowych – nie jest więc zaskakujące, że w tej sferze nie powstały warunki niezbędne do tego, aby obie strony zgodziły się na podjęcie

koniecznych wysiłków w celu stworzenia większej liczby ERZ niż ta, która została utworzona na szczeblu krajowym.

Z organizacyjnego punktu widzenia warto również wspomnieć o problemach, jakie europejskie związki zawodowe miały w szczególności w odniesieniu do wewnętrznego zarządzania informacją i o tym, jak te problemy przyczyniły się, wraz ze wszystkimi powyższymi, do wyjaśnienia powtarzającego się już wolniejszego tempa tworzenia europejskich rad zakładowych w Europie, które są bardzo odległe, a także do tego, że pracownicy nie bardzo rozumieją ich funkcję.

Mimo że związki zawodowe są obiektywnie najbardziej zainteresowane rozwojem europejskich rad zakładowych, to jednak, gdy uczestniczyły (i nadal uczestniczą) w zarządzaniu niektórymi z nielicznych utworzonych europejskich rad zakładowych, musiały stawić czoła poważnym trudnościom związanym z koordynacją różnych poziomów informacji (lokalnych, sektorowych, regionalnych, krajowych, międzynarodowych) oraz z zasobami ludzkimi i ekspertami, którymi dysponowały, aby skutecznie prowadzić ponadnarodowe negocjacje z pracodawcami.

Negocjacje czasami nie przebiegają bezproblemowo, jeśli w ogóle, z powodu problemów, które wynikają nie tylko z samej treści poruszanych kwestii, ale także z trudności, które często wynikają z komunikacji prowadzonej w różnych językach, którymi posługują się przedstawiciele związków zawodowych z różnych krajów, w których działa przedsiębiorstwo, kiedy spotykają się na międzynarodowych posiedzeniach europejskich rad zakładowych, i które nie zawsze można rozwiązać wyłącznie za pomocą usług tłumaczeniowych.

Biorąc pod uwagę ten scenariusz i zakładając, że wszystkie elementy, które go determinują, nie ulegną zasadniczej zmianie, przynajmniej w perspektywie krótko- i średnioterminowej, nie należy oczekiwać istotnych zmian w sposobie tworzenia europejskich rad zakładowych.

Tylko w przypadku poważnej zmiany stanowisk zajmowanych dotychczas przez pracodawców, krajowe i europejskie instytucje rządowe oraz przez same przedsiębiorstwa wielonarodowe, odsetek porozumień zawartych do tej pory mógłby w przyszłości wzrosnąć, ponieważ zwiększyłaby się równowaga między liczbą odnowień i unieważnień obowiązujących porozumień, albo ponieważ przedsiębiorstwa wielonarodowe, które mogą pojawić się w nadchodzących latach i które mają potencjał do utworzenia europejskiej rady zakładowej, zdecydowałyby się na rozpoczęcie tego procesu w większym stopniu niż dotychczas, albo dlatego, że przedsiębiorstwa wielonarodowe, które mogą pojawić się w najbliższych la-

tach z potencjałem do tworzenia europejskich rad zakładowych, decydują się na rozpoczęcie tego procesu w większym stopniu niż te, które robiły to do tej pory, albo w wyniku zmiany wyżej wymienionych stanowisk, albo w wyniku obu tych przyczyn. Jednak to nie dlatego, że związki zawodowe mogą wydawać się, jak już powiedziano, podmiotem, który obiektywnie ma największy interes w postępie tego procesu, są one zwolnione z rewizji swoich stanowisk, przynajmniej w dwóch nieco uzupełniających się kierunkach.

Z jednej strony, powinny one promować bardziej użyteczną i pozytywną wizję potencjalnych rezultatów, jakie mogą przynieść ich członkom i przedstawicielom negocjacje zbiorowe na szczeblu europejskim.

Z drugiej strony należałoby z większą determinacją przekonać ich o znaczeniu podniesienia poziomu ich kwalifikacji technicznych w zakresie organizacji i zarządzania informacjami między różnymi szczeblami hierarchii, aby strategie negocjacyjne były bardziej płynne i skuteczne w obliczu niekorzystnej inercji, która może pojawić się w innych sferach zaangażowanych w ten proces, jeśli liczba europejskich rad zakładowych ma się znacznie zwiększyć.

Niszczycielskie skutki długotrwałego kryzysu gospodarczego i środki oszczędnościowe narzucone przez Europę pogłębiły przepaść między systemami społecznymi krajów europejskich, pogłębiając różnice w wynagrodzeniach między krajami Europy Środkowej i Północnej a krajami Europy Wschodniej i Południowej oraz tworząc pole do podboju dla przedsiębiorstw wielonarodowych, które uznają za wygodne przeniesienie działalności w obrębie Unii Europejskiej, gdzie korzystają ze swobody przedsiębiorczości i usług przy znacznie obniżonych kosztach pracy pod względem przepisów i wynagrodzeń.

Kwestia, którą MOP zajmuje się w skali globalnej, dotycząca przestrzegania podstawowych praw w pracy i przyjęcia programu godnej pracy w globalnych łańcuchach wartości, ma swój konkretny wyraz również w Unii Europejskiej, gdzie europejskie związki zawodowe borykają się z problemami ogromnych nierówności płacowych za tę samą wykonywaną pracę, braku uznania prawa do rokowań zbiorowych i równych możliwości działania związków zawodowych w miejscu pracy.

Dlatego w strategii związkowej określenie fakultatywnych ram prawnych dla porozumień przedsiębiorstw ponadnarodowych, jako instrumentu możliwej harmonizacji warunków pracy w zagranicznych filiach przedsiębiorstwa wielonarodowego oraz w jego łańcuchach dostaw, odpowiada na potrzebę nadania tym porozumieniom statusu prawnego, ustanawiając wymogi formalne i proceduralne niezbędne do przypisania im skuteczności prawnej w zakresie stosowania uzgodnionym przez strony porozumienia.

Mając to na uwadze, wspierające, aczkolwiek dobrowolne, ramy prawne dla porozumień przedsiębiorstw stanowiłyby normatywny punkt odniesienia dla negocjatorów, formalizując potrzebę przestrzegania pewnych podstawowych wymogów i uznając skuteczność regulacyjną zobowiązań podjętych przez zarząd przedsiębiorstwa we wszystkich spółkach zależnych lub kontrolowanych wymienionych w porozumieniu oraz, w stosownych przypadkach, w przedsiębiorstwach dostarczających i podwykonawczych.

Podstawą prawną tej inicjatywy mogłoby być uznanie roli dialogu społecznego na mocy art. 152 i następnych. Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, chociaż transnarodowe praktyki negocjacyjne mogłyby skorzystać z wykorzystania funduszy na badania i promowanie rozpowszechniania dobrych praktyk w zakresie dialogu społecznego i transnarodowych stosunków przemysłowych, co w rzeczywistości ma już miejsce, pomimo braku ram regulacyjnych ad hoc.

Pytanie brzmi, czy gdyby takie ramy prawne zostały osiągnięte, w kontekście wznowienia dialogu społecznego, za którym opowiada się przewodniczący Komisji Europejskiej, oraz celów europejskiego filaru społecznego (chociaż wniosek dotyczący fakultatywnych ram prawnych nie pojawia się w programie Komisji), w jakim stopniu mogłoby to rzeczywiście sprzyjać zawieraniu ponadnarodowych porozumień przedsiębiorstw, głównie w wymiarze europejskim, ale także światowym.

Hipoteza ta nie jest łatwa do przewidzenia: może być pozytywna, jeżeli przedsiębiorstwa widzą korzyści w ustandaryzowaniu ponadnarodowych porozumień ramowych w postaci pewności i przewidywalności wyników negocjacji; negatywna, jeżeli obawiają się nadmiernego ograniczenia swojej swobody działania.

Pozytywne doświadczenia związane z umowami ustanawiającymi europejską radę zakładową skłaniają nas ku pierwszej z tych możliwości, nawet jeśli jest mało prawdopodobne, aby opcjonalne ramy prawne doprowadziły do zawarcia nowych porozumień ponadnarodowych. Z drugiej strony, można by ustanowić pewniejszy punkt odniesienia, aby zmotywować strony negocjacji do konsolidacji bieżących doświadczeń, w tym w wymiarze globalnym, oraz do kontynuowania odnawiania istniejących porozumień.

Kolejną kwestią, którą należy zbadać, jest wykonalność zobowiązań proceduralnych zawartych w ponadnarodowych porozumień ramowych. Chodzi o przygotowanie mechanizmu proceduralnego, który powinien świadczyć o zdolności aktorów społecznych do samoregulacji swoich interesów.

W skali globalnej i w porównaniu z kierownictwem przedsiębiorstw wielonarodowych pozycja związków zawodowych jest znacznie słabsza niż w tradycyjnych, regulowanych ramach krajowych stosunków pracy.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera kwestia administrowania układem zbiorowym pracy, ze szczególnym uwzględnieniem różnych systemów krajowych, w których układ ten funkcjonuje.

Jest to obiektywna trudność zarówno dla przedsiębiorstwa wielonarodowego, jak i dla światowych (i w różnym stopniu europejskich) federacji związków zawodowych.

Mechanizmy prawne prawa powszechnego, które można przedstawić jako hipotezy gwarantujące przestrzeganie porozumienia ramowego w różnych krajach (udzielenie mandatu przez związki krajowe, wznowienie negocjacji na szczeblu lokalnym, przyjęcie wytycznych zakładowych dyktowanych przez kierownictwo centralne kierownictwu lokalnemu, obowiązek wpływania na zrzeszone związki zawodowe itp.

Żaden system nie przewiduje jednak skutków prawnych ponadnarodowego układu zakładowego na poziomie krajowym, chociaż problem ten jest czasami poruszany w dokumentach dotyczących nowych horyzontów negocjacji zbiorowych na poziomie zakładowym.

W tym kontekście wspieranie skuteczności porozumień ponadnarodowych mechanizmami wchodzącymi w zakres obowiązku nadzoru państwowego, gdy są one pozytywnie uregulowane, i/lub procedurami monitorowania przewidzianymi w kontekście przestrzegania form społecznej odpowiedzialności biznesu, ma tę zaletę, że ponownie włącza państwo w obieg kontroli działalności przedsiębiorstw wielonarodowych, nadanie większej skuteczności porozumieniu między stronami, zarówno w kraju pochodzenia przedsiębiorstwa wielonarodowego, poprzez obowiązek przygotowania planów monitorowania praw człowieka i naprawiania wyrządzonych szkód, jak i w krajach trzecich, w których ma ono swoją siedzibę.

Zainicjowana w ostatnich latach przez organizacje międzynarodowe debata i wypracowane rozwiązania świadczą o poszukiwaniu zgodności między różnymi narzędziami, mającymi na celu promowanie celu sprawiedliwej globalizacji.

Wkładem ponadnarodowych porozumień ramowych w tej fazie jest eksperymentowanie z autonomicznymi metodami monitorowania i realizacji porozumień w skali globalnej, poprzez szereg zobowiązań proceduralnych oraz tworzenie miejsc dialogu i wymiany uzyskanych wyników oraz dyskusji na temat przedstawionych roszczeń.

Z doświadczeń w realizacji ponadnarodowych porozumień ramowych wynika konieczność połączenia wymiaru globalnego z wymiarem lokalnym, zarówno w odniesieniu do filii, jak i przedsiębiorstw w łańcuchach podwykonawstwa i dostaw.

Skuteczne wdrożenie ponadnarodowych porozumień ramowych wymaga skutecznych form powiązań zarówno na wcześniejszym etapie (w celu wynegocjowania i podpisania układu), jak i na późniejszym etapie (informowanie o wynikach układu i zarządzanie nim w filiach przedsiębiorstwa oraz, w stosownych przypadkach, w łańcuchach dostaw), zarówno po stronie przedsiębiorstwa wielonarodowego, jak i jego partnerów.

Sposoby postępowania mogą być różne w zależności od struktury zakładowej oraz od stosunków wewnątrzzwiązkowych po stronie związkowej, jak również od stosunków między związkami zawodowymi a przedstawicielami pracowników po stronie zakładowej.

Faza realizacji porozumienia jest w rzeczywistości papierkiem lakmusowym skutecznego udziału wszystkich zaangażowanych stron w konkretnym przełożeniu zobowiązań określonych w umowie.

Porozumienia zawarte na szczycie, które nie przenikają do codziennego wymiaru życia przedsiębiorstw i ich oddziałów czy łańcuchów dostaw, będą miały wartość czysto symboliczną. Negocjatorzy ponadnarodowych porozumień ramowych drugiej generacji, świadomi tego ryzyka, są bardziej ostrożni w dołączaniu do umowy aparatu instrumentalnego, który ma zapewnić jej wdrożenie, umożliwiając dostosowanie jej artykulacji organizacyjnych do konkretnych sytuacji. Ten instrumentalny aparat, mniej lub bardziej bogaty i wyartykułowany (prezentacja i rozpowszechnianie porozumienia, tłumaczenie na różne języki, szkolenie w zakresie jego treści, okresowe wizyty w różnych zakładach, spotkania

przygotowawcze i poadministracyjne, procedury rozpatrywania skarg, wskaźniki kontroli realizacji itp.) jest najbardziej innowacyjną częścią ponadnarodowych porozumień ramowych, któremu podporządkowana jest znacząca wielopoziomowa weryfikacja rozwoju i trwałości globalnego systemu stosunków przemysłowych na miarę czasów.

Możemy zaznaczyć, że w tym projekcie pracowaliśmy nad bardzo ważnymi koncepcjami dotyczącymi europejskich rad zakładowych oraz uczestnictwa i konsultacji pracowników w tych radach.

Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 94 r., transponowana ustawą 10/1997 z dnia 24 kwietnia 1997 r., ma na celu poprawę praw przedstawicieli do informacji i konsultacji na poziomie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz zapewnienie przedstawicielom pracowników dostępu do rzeczywistych ośrodków decyzyjnych.

Zainteresowani pracodawcy i pracownicy mają możliwość, po fazie negocjacji, powołania specjalnego organu przedstawicielskiego (europejskiej rady zakładowej) lub ustanowienia jako mechanizmu alternatywnego wykonywania prawa do informacji i konsultacji poza europejską radą zakładową.

Związki zawodowe muszą wygenerować przesłanie zdolne do otwarcia nowych przestrzeni demokratycznego współistnienia, które pozwoli odzyskać wiarę pracowników w możliwość budowania przyszłości opartej na sprawiedliwości i równości, ponieważ skuteczność ich działań będzie zależała od ich zdolności do uzupełnienia działań przedsiębiorstw i działań krajowych aktywnością i presją na międzynarodowej arenie politycznej.

Jej scenariusz staje się więc ponadnarodowy, na drodze do dążenia do stworzenia wspólnej przestrzeni prawnej w Unii Europejskiej.

Ponadto dyrektywa ta jest jednym z najistotniejszych osiągnięć europejskiej polityki społecznej, ponieważ udało jej się zbliżyć do obecnej rzeczywistości pod względem uczestnictwa, treści, a nawet samego znaczenia działań wspólnotowych, wpisując się w partycypacyjny model informowania i konsultacji oraz dążąc do równowagi między działaniami związków zawodowych w zakresie zgłaszania roszczeń a współpracą w ramach decyzje dotyczące zarządzania gospodarczego i społecznego).

Ostatecznie ma on przekształcić partycypację pracowniczą w znak tożsamości europejskich przedsiębiorstw i grup.

Aby osiągnąć swoje cele, łączą one poziom europejski z dwiema konkretnymi jednostkami negocjacyjnymi: przedsiębiorstwami i grupami o zasięgu wspólnotowym. W ten sposób ERZ unikają rozproszenia inicjatywy związkowej, rozproszonej w różnych centralach przedsiębiorstw, zwracając się do „jedynego pracodawcy", i umożliwiają reagowanie na przewidywalne próby jednoczesnej konfrontacji interesów różnych filii przedsiębiorstwa wielonarodowego.

Po tym projekcie najważniejsze pytanie, jakie sobie zadaliśmy, brzmiało: *Czy istnieje coś poza prawem do informacji i konsultacji?*

Powszechne wydaje się narzekanie na brak kompetencji europejskiej rady zakładowej w przedsiębiorstwach, których produkcja jest zorganizowana ponad granicami państw.

Jak ujął to jeden z członków ERZ:

„Łatwiej jest im negocjować zakład po zakładzie, szantażując tu i ówdzie produkcją. W jakiś sposób ERZ musi to powstrzymać".

Transfer produkcji jest łatwiejszy w prostych działaniach produkcyjnych, z niskim poziomem mechanizacji i szkolenia pracowników. Ale centra produkcyjne, które rozwijają bardzo złożoną działalność, nie są też twierdzami nie do zdobycia, zwłaszcza w firmach, które w ramach strategii konkurencyjnej opracowują nowe produkty w bardzo krótkim czasie. Te nowe produkty w wielu przypadkach wymagają nowych inwestycji, które szybko czynią zainstalowane maszyny przestarzałymi. Fabryki, do których kierowane są te nowe inwestycje, zapewniają swoją działalność w perspektywie średnioterminowej, ale zarządy przedsiębiorstw nie gwarantują wielkości produkcji, a tym samym zatrudnienia, po upływie okresu trwałości nowego produktu.

Utrzymywanie się dużych różnic płacowych oraz innych rodzajów warunków pracy, które znajdują odzwierciedlenie w kosztach, na tym samym rynku czynników produkcji, jakim jest UE, stanowi stałe ryzyko dla tych ośrodków produkcyjnych, które mają lepsze warunki płacowe i warunki pracy. Różnice w płacach w tej samej firmie, jak zauważył przedstawiciel ERZ zajmującej się produkcją samochodów, mogą być zatrważające.

Europejskie organizacje związkowe, pod wpływem większego znaczenia związków zawodowych w krajach bardziej rozwiniętych, sprzeciwiają się ustanowieniu ram dla negocjacji na poziomie przedsiębiorstw wielonarodowych, bez wyartykułowania negocjacji zbiorowych w Europie, poprzez europejskie porozumienia

sektorowe, na podstawie których istniałaby możliwość prowadzenia negocjacji zbiorowych w przedsiębiorstwach za pośrednictwem ERZ. Ponadto musimy mieć świadomość, że barierę między konsultacjami a negocjacjami można przekroczyć w każdej chwili. Jeśli ERZ wyda opinię na temat procesu restrukturyzacji w europejskim przedsiębiorstwie wielonarodowym i zostanie ona w całości lub w części zaakceptowana przez kierownictwo przedsiębiorstwa, to znaczy, że negocjacje miały miejsce.

Obecny, pragmatyczny trend w kilku europejskich federacjach branżowych zmierza zatem w kierunku ponadnarodowych negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa, ale z udziałem związków zawodowych.

Jednak zwiększenie kompetencji ERZ nie może odbywać się w sposób naruszający postanowienia porozumień krajowych. Porozumienia zawarte w ERZ, które mogą prowadzić do zmiany warunków pracy lub płacy, mogą być ważne w zakładach pracy w danym kraju tylko wtedy, gdy zostaną ratyfikowane przez odpowiednie krajowe organy reprezentacji pracowników.

To, choć eliminuje obawy, że negocjowanie minimów obniży warunki osiągane w krajach bardziej rozwiniętych, nie rozwiązuje wszystkich problemów. Szybkie wyrównanie na szczycie, bez nowych inwestycji i ulepszeń produkcyjnych, mogłoby bowiem doprowadzić do zamknięcia wielu zakładów firm, których procesy produkcyjne opierają się na niższych kosztach pracy.

Musimy mieć świadomość, że większa siła przetargowa ERZ, będąca podstawowym elementem projektowania gospodarki bardziej partycypacyjnej, w której kryterium krótkoterminowego zysku przedsiębiorstw nie jest jedynym wektorem określającym działalność gospodarczą, oznacza również większe zaangażowanie przedstawicieli pracowników w decyzje dotyczące zarządzania przedsiębiorstwami, co będzie generowało sprzeczności z działaniami związków zawodowych podejmowanymi jedynie z perspektywy krajowej.

Udział europejskich organizacji związkowych w europejskich radach zakładowych jest warunkiem wstępnym rozwoju ich zdolności negocjacyjnych. W przeciwnym razie nadmierne napięcia narodowe mogą prowadzić do sprzecznych procesów negocjacyjnych, które mogą doprowadzić do impasu w negocjacjach.

Jednak udział europejskich organizacji związkowych w ponad 600 już utworzonych europejskich radach zakładowych i w ponad 1 000, które mają powstać, nie będzie możliwy bez poważnego przesunięcia środków finansowych między krajowymi związkami zawodowymi a europejskimi radami zakładowymi.

Dyrektywa ma na celu poprawę prawa do informacji i konsultacji pracowników przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dyrektywa powinna jasno określać, że przedstawiciele pracowników potrzebują ciągłych i wyczerpujących informacji. Ponadto dyrektywa powinna wyjaśniać, że konsultacje odbywają się na etapie planowania, kiedy różne perspektywy podejmowania decyzji są jeszcze otwarte.

ETUC wzywa zatem do wzmocnienia prawa do informacji i konsultacji w dyrektywie w sprawie europejskiej rady zakładowej. Dyrektywa powinna jasno określać, że wyczerpujące informacje będą dostarczane w odpowiednim czasie i na bieżąco.

Słynna klauzula poufności jest czymś, co było przedmiotem wielu dyskusji w ramach tego projektu i podczas spotkań. Firma zazwyczaj zabezpiecza się w tej klauzuli, aby nie podawać szczegółów lub istotnych zmian w firmie, takich jak progi zatrudnienia.

W art. 15 dyrektywy w sprawie ERZ wyraźnie wzywa się Komisję do uwzględnienia progów zatrudnienia w procesie przeglądu dyrektywy.

Progi liczby pracowników przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym są określone w art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 2 ust. 1 lit. c) dyrektywy. Przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym definiuje się jako „przedsiębiorstwo zatrudniające co najmniej 1 000 pracowników w państwach członkowskich i co najmniej 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich".

Przed przyjęciem dyrektywy, ETUC zaproponowała próg 500 pracowników w Państwach Członkowskich, zgodnie z opinią Parlamentu z dnia 24.6.91 r. Komitet Ekonomiczno-Społeczny również nie był w pełni usatysfakcjonowany progiem wyższym niż 1 000 pracowników, ale zadowolił się prośbą do Komisji o "znalezienie bardziej elastycznego rozwiązania". Komisja Europejska uzasadniła swoją decyzję tym, że małe przedsiębiorstwa nie powinny być narażone na dodatkowe obciążenia, chociaż według statystyk wszystkich państw członkowskich przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 500 pracowników są uznawane za duże przedsiębiorstwa. Dyrektywa ma na celu „poprawę prawa do informacji i konsultacji z pracownikami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym" (art. 1.1).

Od czasu zakończenia tworzenia jednolitego rynku, przedsiębiorstwa ponadnarodowe nie są jedynymi przedsiębiorstwami działającymi na terenie całej Wspólnoty.

To samo dotyczy relatywnie mniejszych firm, a nawet firm zatrudniających mniej niż 1 000 pracowników.

Próg 1 000 pracowników jest zbyt wysoki i uniemożliwia docenienie potrzeb przedsiębiorstw. Wzrasta tendencja do dzielenia firm i przyjmowania polityki podwykonawstwa, a "mniejsze" firmy ponadnarodowe zyskują na znaczeniu. ETUC sugeruje zatem, że progi zatrudnienia w dyrektywie o ERZ powinny zostać obniżone z 1 000 do 500 pracowników.

Możemy zebrać jako bardzo ważne punkty opracowane w tym projekcie dotyczące prawa do informacji i konsultacji, że konieczne jest odniesienie się do ustawodawstwa kraju, w którym znajduje się centralne kierownictwo firmy, ponieważ jest to decydujące dla rozważenia centralnych kwestii, takich jak:

- definicja pojęcia „przedsiębiorstwo sprawujące kontrolę". Wszystkie akty prawne dotyczące transpozycji uwzględniają kryteria ustanowione dyrektywą 94/45/WE, zmieniając jednak ich kolejność. Należy jednak pamiętać, że kryteria te są podane w dyrektywie w sposób przykładowy i że w umowach ustanawiających europejskie rady zakładowe mogą być zaproponowane inne kryteria;
- odpowiedzialność za ustanowienie europejskich rad zakładowych, które we wszystkich ustawach transponujących, zgodnie z postanowieniami dyrektywy, spoczywa na centralnym kierownictwie. Jeżeli nie ma on siedziby w państwie członkowskim (np. japońskie lub amerykańskie przedsiębiorstwa wielonarodowe), musi wyznaczyć przedstawiciela w Unii Europejskiej, a jeżeli tego nie uczyni, za odpowiedzialne zostanie uznane przedsiębiorstwo zatrudniające największą liczbę pracowników i wówczas zastosowanie będzie miało ustawodawstwo państwa, w którym ma ono siedzibę;
- różne kwestie dotyczące specjalnego zespołu negocjacyjnego (procedura rozpoczynania negocjacji, wielkość specjalnego zespołu *negocjacyjnego itp*. Kwestie te zostały uwzględnione w ustawach transponujących zgodnie z przepisami określonymi w art. 5 dyrektywy;
- *treść umowy*, która w różnych ustawach transponujących obejmowała różne kwestie, które zgodnie z przepisami dyrektywy muszą być uwzględnione: przedsiębiorstwa, których dotyczy umowa; skład europejskich rad zakładowych; uprawnienia i procedury informowania i konsultowania; miejsce, częstotliwość i czas trwania spotkań; środki finansowe i materialne; czas trwania umowy i procedura renegocjacji;

- *stosowanie przepisów pomocniczych dyrektywy w okolicznościach określonych w dyrektywie*, które stanowią minimalne wymogi dla europejskiej rady zakładowej w przypadku braku porozumienia, co jest objęte wszystkimi ustawami transponującymi;
- *poufność informacji i informacje tajne*. Wszystkie ustawy transponujące uznają prawo przedsiębiorstw do uznawania pewnych informacji za poufne, a zatem nieprzekazywalne osobom trzecim, oraz do nieprzekazywania pewnych informacji, które mogłyby być szkodliwe dla przedsiębiorstwa.

Od tego momentu można jednak zaobserwować pewne cechy szczególne:

- wszystkie przepisy transponujące uwzględniają krajowych przedstawicieli pracowników jako strony trzecie, z wyjątkiem trzech krajów (Niemcy, Austria i Luksemburg), których przepisy dają krajowym przedstawicielom pracowników prawo do bycia informowanym o wszystkich sprawach omawianych w ramach europejskich rad zakładowych;
- niektóre przepisy, takie jak prawo holenderskie i portugalskie, wyraźnie stanowią, że spółka musi uzasadnić, dlaczego informacje są uważane za poufne;
- istnieją przepisy krajowe, które uznają za bardzo poważne przestępstwo społeczne nadużywanie przez przedsiębiorstwo obowiązku zachowania poufności w przekazywanych informacjach lub uznawanie niektórych informacji za poufne;
- *egzekwowanie dyrektywy*. Egzekwowanie krajowych przepisów transponujących może być egzekwowane przez: sądy pracy w Austrii, Belgii, Francji, Luksemburgu, Niemczech, Portugalii, Hiszpanii i Francji; sądy gospodarcze w Niderlandach; sądy karne we Francji; oraz w sposób nieokreślony w przypadku Grecji. W Irlandii i we Włoszech istnieją również procedury arbitrażowe z udziałem ministerstw pracy; w Norwegii istnieje specjalny komitet arbitrażowy; w Szwecji stosuje się taką samą procedurę jak w przypadku sporów pracowniczych; natomiast w prawie duńskim nie ma odniesienia do tej kwestii.

Uważamy, że jest to bardzo właściwe i popieramy przegląd i zalecenie ETUC w sprawie dyrektywy.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), w rezolucji końcowej swojego dziewiątego kongresu (Helsinki, czerwiec-lipiec 1999), podkreśliła potrzebę przyspieszenia rewizji dyrektywy, proponując – między innymi

– wzmocnienie prawa do konsultacji, wprowadzenie skutecznych sankcji dla firm, które naruszają porozumienia oraz wzmocnienie roli ekspertów związkowych:

- obniżenie progu wielkości przedsiębiorstwa. Propozycja ETUC polega na obniżeniu progu do przedsiębiorstw zatrudniających 500 lub więcej pracowników, co znacznie rozszerzyłoby zakres przedsiębiorstw;
- wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji, szczególnie w zakresie ułatwiania przedstawicielom pracowników dostępu do niezbędnych informacji, w odpowiednim czasie i formie, na temat różnych środków, które mają być podjęte przez centralne kierownictwo przedsiębiorstwa. Podobnie, istnieje potrzeba ustalenia minimalnego okresu analizy otrzymanych informacji, aby móc wyrazić opinię przed podjęciem decyzji przez przedsiębiorstwo;
- wzmocnienie definicji „przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę". Uzupełnienie obecnego art. 11 ust. 2 dyrektywy o następujące sformułowanie: „Państwa Członkowskie zapewnią, aby pracownicy i ich przedstawiciele, na ich wniosek, otrzymali informacje i dokumentację dotyczącą: struktury przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw; akcjonariatu; uprawnień do sprawowania kontroli";
- wzmocnienie roli ekspertów, tak aby zapewnić im możliwość i prawo do udziału w spotkaniach negocjacyjnych z centralnym kierownictwem;
- wyraźnie uwzględnić prawo członków specjalnego zespołu negocjacyjnego do spotykania się między sobą przed każdym spotkaniem z centralnym kierownictwem, w procesie tworzenia ERZ, bez obecności tego ostatniego i z pomocą ekspertów, które to prawo jest obecnie uznane dla europejskiej rady zakładowej i komitetu o zmniejszonym składzie;
- *wzmocnić ochronę i prawa przedstawicieli pracowników, w* szczególności w zakresie zapewnienia prawa do szkoleń, do komunikowania się i odbywania wspólnych spotkań przynajmniej raz w roku oraz do umożliwienia członkom ERZ dostępu do przedsiębiorstw, zakładów i miejsc pracy;
- *skrócenie okresu negocjacji*, obecnie ustalonego na trzy lata, do okresu jednego roku.

With financial support from the European Union

This copy is free

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

ISBN 978-83-64618-00-0