

Marta Pióro

Europejskie Rady Zakładowe – doświadczenia pracowników

Omówienie wyników badania pilotażowego

W tym roku mija 10 lat od wejścia w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W ciągu tych lat w dziedzinie europejskich rad zakładowych wiele się wydarzyło. Polscy pracownicy są aktywnymi uczestnikami europejskich rad zakładowych, powstała polska ustawa o europejskich radach zakładowych a Polska stała się członkiem Unii Europejskiej.

W ramach projektu „Rola NSZZ Solidarność w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego” wśród uczestników europejskich rad zakładowych została przeprowadzona pilotażowa ankieta. Miała ona na celu poznanie opinii naszych pracowników na temat funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Autorzy ankiety chcieli poznać korzyści oraz ewentualne straty, jakie wynikają z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych. W badaniu posługiwano się pytaniami otwartymi. Uczestnicy samodzielnie wypełniali ankietę. W badaniach wzięło udział 18 osób działających w takiej samej liczbie europejskich rad zakładowych. Rady te funkcjonują w koncernach międzynarodowych zlokalizowanych najczęściej w Niemczech, Francji i Szwecji. Są to w większości duże przedsiębiorstwa mające na terenie Polski najczęściej po 2 zakłady pracy i zatrudniające od 166 do 9.500 pracowników. Najwięcej firm reprezentuje branże: chemiczną, spożywczą i motoryzacyjną.

W zdecydowanej większości przypadków reprezentantem pracowników w europejskiej radzie zakładowej jest członek NSZZ „Solidarność”. Najczęściej jest to funkcyjny działacz związku. Wśród członków rad są również przedstawiciele OPZZ, Solidarności’80 i związków branżowych. Najczęściej pracownikom przysługują dwa miejsca w europejskiej radzie zakładowej. Tylko w jednym przypadku jest tych miejsc aż 5 (Thomson Multimedia Polska Sp. z o.o.).

Uzwiązkowienie w polskich oddziałach koncernów waha się od 20 do nawet 80 proc. (Elektrociepłownie Wybrzeże). Różna jest również liczba organizacji związkowych, od jednej do dziewięciu.

Większość osób (11), które odpowiedziały na ankietę zasiada w europejskich radach zakładowych na prawach członka. W trzech przypadkach pełne członkostwo przysługuje od 1 maja. Pozostałe osoby funkcjonują w europejskich radach

zakładowych w charakterze obserwatorów, czyli formalnie pozbawieni byli prawa głosu.

W większości przebadanych europejskich rad zakładowych polscy pracownicy mają po dwa miejsca. Tylko w przypadku koncernu Thomson Multimedia miejsc jest pięć. Połowa uczestników ankiety ocenia swoją wiedzę na temat europejskich rad zakładowych jako wystarczającą. Zadowolonych ze stanu swojej wiedzy jest pięć osób spośród ankietowanych. Pozostali (4) uważają, że stan ich wiedzy o prawie dotyczący rad jest niewystarczający. Jednym z powodów jest brak dostępu zarówno do dyrektywy nr 94/45, jak i polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych.

Oczekiwania i rzeczywistość

Pomimo korzyści jakie niewątpliwie wynikają z działalności europejskich rad zakładowych, uczestnicy dostrzegają również wiele ich słabości. Rzeczywistość zdecydowanie odbiega od oczekiwań, jakie związane były z funkcjonowaniem przedstawicielstwa pracowniczego w koncernach międzynarodowych. Zdaniem respondentów europejskie rady zakładowe są często nieskuteczne i nie mają uprawnień do interweniowania w konkretnych przypadkach. Załatwienie wielu istotnych dla pracowników problemów zależy głównie od dobrej woli koncernu. Ankietowani uważają również, że pomiędzy posiedzeniami, rady są mało aktywne. Inne słabości w działaniu europejskich rad zakładowych to: nadużywanie przez pracodawców klauzuli poufności oraz zbyt późne przekazywanie dokumentów, co uniemożliwia przygotowanie się do spotkań. Wielokrotnie respondenci podkreślali, iż dyrekcja koncernu przekazuje tylko takie informacje, które chce przekazać. Czasami one nie mają dużego znaczenia i dostępne są w prasie.

Po 10 latach funkcjonowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych, pracownicy dostrzegają również, iż niektóre jej zapisy są nieprecyzyjne. Najwięcej zastrzeżeń ankietowani mają do zapisu dotyczącego prawa do konsultacji. Rady bardziej nastawione są na informację a mniej na konsultowanie decyzji zarządu. Ogólne zapisy dyrektywy dotyczące prawa do konsultacji umożliwiają pracodawcom ograniczenie konsultacji do minimum.

Z powodu dostrzeganych przez pracowników słabości europejskich rad zakładowych często pojawiają się potrzeby ich wzmocnienia poprzez rewizję dyrektywy.

Respondenci oczekują przede wszystkim nadania radzie większych uprawnień.

Przedstawiciele pracowników chcieliby, aby rady spotykały się częściej, były bardziej

aktywne pomiędzy spotkaniami plenarnymi oraz zapewniały im skuteczną ochronę prawną. Ankietowani chcieliby również otrzymywać więcej informacji dotyczących sytuacji w koncernie pomiędzy spotkaniami z zarządem centralnym.

Wiele trudności w pracy w europejskich radach zakładowych nastęrczają języki obce. Polscy uczestnicy europejskich rad zakładowych zgłaszają także różnorodne potrzeby związane bezpośrednio związane z własną pracą w radach. Przede wszystkim są to szkolenia. Zarówno szkolenia językowe, jak i ekonomiczne czy prawne. Niektórzy ankietowani narzekają również na brak swobodnego dostępu do środków komunikacji, takich jak telefon, faks, internet umożliwiającym ich komunikowanie się z innymi członkami rady.

Informacja i wiedza

Najciekawszą częścią ankiety były odpowiedzi dotyczące doświadczeń przedstawicieli polskich pracowników z pracy w europejskich radach zakładowych. Wśród uczestników ankiety najbardziej doceniana jest możliwość uzyskiwania informacji o przedsiębiorstwie bezpośrednio od dyrekcji generalnej. Wysoko oceniana jest wiedza zarówno o sytuacji koncernu, jak i warunkach pracy czy współpracy dyrekcji ze związkami zawodowymi poza Polską. Podczas spotkań z centralną dyrekcją jest możliwość sprawdzenia informacji przekazywanych związkom zawodowym przez lokalne kierownictwo.

Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami dyrekcji generalnej stwarzają możliwości załatwienie wielu spraw pracowników w zakładach w Polsce. Polscy przedstawiciele w europejskich radach zakładowych podkreślali wielokrotnie, że takie bezpośrednie kontakty dają pewną przewagę nad lokalnym kierownictwem, z którym dotychczasowe stosunki nie układały się najlepiej. Przekłada się to również na nieco wyższą pozycję związków zawodowych w negocjacjach z lokalnym zarządem. Jako korzyść postrzegana jest również wymiana doświadczeń między członkami związków zawodowych i możliwość poznawania standardów pracy w zakładach koncernu znajdujących się poza granicami Polski. W kilku przypadkach udało się podjąć inicjatywę wypracowania jednakowych standardów dla koncernu.

Korzyści dla pracowników i związku

Instytucjonalne słabości europejskich rad zakładowych nie oznaczają jednak, że nic nie można przez nie osiągnąć. Respondenci zwracają uwagę, iż ich uczestnictwo w

radach zwiększa prestiż oraz skuteczność organizacji związkowej w zakładzie. Pracodawca bardziej liczy się z opinią związku zawodowego, jeśli jego przedstawiciel jest członkiem europejskiej rady zakładowej. Stara się również dostosować do standardów współpracy ze związkami zawodowymi, jakie obowiązują w krajach Unii Europejskiej. Obecność w radzie powoduje także, zdaniem ankietowanych podwyższenie poziomu rokowań zbiorowych oraz jakość zapisów układu zbiorowego pracy.

Respondenci zwracali również uwagę na konkretne korzyści, jakie wynikają z ich obecności w europejskich radach zakładowych. W ankiecie wymieniali poprawę warunków bhp w zakładzie pracy, lepsze warunki porozumienia przy likwidacji zakładu i redukcji zatrudnienia (General Motors), stworzenie stołówki dla pracowników (Reckitt Benckiser) czy lepsza jakość zapisów w układzie zbiorowym pracy (BOC Group). W jednym przypadku przystąpiono do negocjacji układu zbiorowego. Przedstawicielom pracowników w koncernie Thomson udało się zablokować przeniesienie produkcji z Europy do Ameryki Płd.

Zdaniem ankietowanych korzyści z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych odnosi również zakładowa organizacja związkowa. Twierdzą oni, że pozycja związku zawodowego w zakładzie wzrasta, poprawiają się stosunki z lokalnym zarządem i odbywają się regularne spotkania z dyrekcją.

Polscy przedstawiciele pozytywnie oceniają atmosferę panującą na spotkaniach europejskich rad zakładowych. Ankietowani podkreślali, że nie czuli się traktowani jak członkowie drugiej kategorii. Ich zdaniem wśród związkowców z krajów byłej 15 panuje pełna świadomość rozszerzenia Unii Europejskiej. Pomimo takich przyjaznych relacji niektórzy ankietowani wyczuwali pewien dystans wynikający z często rozbieżnych interesów. Jeden z respondentów zaznaczył nawet, że w ten sposób związkowcy pozwalają na manipulowanie sobą przez pracodawcę.

Szansa dla pracowników i związków

Przedstawione powyżej doświadczenia polskich uczestników europejskich rad zakładowych pokazują, że jest to narzędzie przygotowane dla pracowników. Nawet jeśli wydaje się, iż korzyści z nich funkcjonowania nie wydają się duże, to warto w tym przedsięwzięciu brać udział. Uczestnictwo w radzie nie przynosi rezultatów automatycznie, stwarza jedynie możliwości, z których jedni korzystają a inni nie. Zależy to oczywiście od wielu czynników, m.in. od indywidualnych predyspozycji i

przygotowania członków rad. Dużą rolę w europejskich radach zakładowych odgrywają również związki zawodowe. W dużym stopniu to od ich aktywności zależy, czy pracownicy będą mieli autentycznego przedstawiciela na forum rady, czy będzie to ktoś wybrany przez pracodawcę.

Wielokrotnie ankietowani podkreślali, że należy udoskonalić działanie europejskich rad zakładowych, np. poprzez nadanie im większych uprawnień. Możliwe, że te postulaty spełni rewizja dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Mimo takich oczekiwań, w ramach już istniejących możliwości przedstawiciele polskich pracowników radzą sobie w radach całkiem dobrze. Bardzo pozytywnym przykładem jest Thomson, gdzie w krótkim czasie reprezentację pracowników powiększono z 2 do 5 osób.

Wiele kontrowersji wywołało pytanie dotyczące negocjacji ponadgranicznych układów zbiorowych pracy. Część ankietowanych uważa jednak, że takie negocjacje są możliwe pod warunkiem wyrównania poziomów życia pomiędzy krajami byłej Piętnastki i nowymi członkami UE. Niektórzy respondenci wspominali, że pewnym wstępem do takich negocjacji są tzw. kodeksy dobrych praktyk, które po uzgodnieniach w radach funkcjonują w całym koncernie.