

Sławomir Adamczyk

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Europejskie Rady Zakładowe jako nowy instrument dialogu społecznego

Wprowadzenie do seminarium „ERZ – polskie doświadczenia i perspektywy”

Jednym z ważnych osiągnięć Unii Europejskiej w dziedzinie budowy dialogu społecznego są europejskie rady zakładowe (ERZ). Możliwość ich tworzenia zagwarantowana w prawie unijnym stanowi udany przykład wysiłków mających na celu nadanie procesowi globalizacji wymiaru społecznego. Przynajmniej na poziomie europejskim.

Dyrektywa Rady UE nr 94/45 jest pierwszą wspólnotową regulacją prawną obligującą każde ponadnarodowe przedsiębiorstwo, spełniające określone warunki, do stworzenia systemu informacji i konsultacji dla pracowników. Przedstawiciele pracowników zyskują prawo do otrzymywania określonego zestawu informacji na temat działalności przedsiębiorstwa w skali ponadnarodowej, natomiast za konsultację w rozumieniu dyrektywy uważa się wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników i centralną dyrekcją przedsiębiorstwa. Należy jednak stwierdzić, że wynikające z dyrektywy uprawnienia do informacji i konsultacji nie ograniczają prawa pracodawcy do podejmowania decyzji.

Dla osiągnięcia tych celów w przedsiębiorstwach należy stworzyć właściwe procedury.

Dyrektywa wyraźnie wskazuje, że najwłaściwszą, choć nie obligatoryjną jest formuła europejskiej rady zakładowej.

Wyzwania globalizacji

Nieodłączną częścią procesu globalizacji są korporacje ponadnarodowe. Organizmy te rosły w siłę w miarę liberalizacji rynków światowych. Prowadząc działalność na obszarze kilku czy nawet kilkudziesięciu krajów mogły w sposób niezależny od krajowych systemów gospodarczych kształtować własne strategie rozwoju. Według badań przeprowadzonych przez Radę ONZ ds. Handlu i Rozwoju (UNCTAD) w 1996 r. 40 tys. korporacji wraz z 200 tysięczną rzeszą spółek córek kontrolowało ponad 2/3 światowego handlu. Wartość sprzedaży największych z tych przedsiębiorstw przewyższa produkt krajowy brutto niektórych średnich państw europejskich.

Nic więc dziwnego, że skutkiem pozaekonomicznym aktywności korporacji przyglądały się z troską organizacje międzynarodowe, próbując znaleźć instrumenty skutecznego kształtowania

pozytywnych, z punktu widzenia społeczności międzynarodowej, zachowań tych przedsiębiorstw.

Pierwszą z prób była Trójstronna Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy przyjęta w roku.....

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zrzeszające najbardziej rozwinięte gospodarczo państwa świata (od 1996 r. należy do niej także Polska) postanowiła w roku 1973 przyjąć wytyczne określające normy postępowania, którymi powinny się kierować przedsiębiorstwa wielonarodowe wywodzące się z państw członkowskich.

Oba te dokumenty w sposób deklaracyjny określają oczekiwania wobec przedsiębiorstw ponadnarodowych wyznaczając standardy oczekiwanych zachowań. Odnoszą się także do stosunków pracy, podkreślając konieczność nawiązania dialogu z przedstawicielami pracowników. Ich mankamentem z punktu widzenia związków zawodowych jest to, że pozostawiają pracodawcom dowolność w interpretowaniu nie obligatoryjnych przecież zaleceń. Europie potrzebne było rozwiązanie znacznie bardziej jednoznaczne.

W stronę regulacji europejskiej

Wspólnoty Europejskie od początku swego istnienia zainteresowane były przede wszystkim ekonomicznymi aspektami integracji. Regulacje w dziedzinie polityki społecznej podejmowano wtedy, gdy służyły one efektem gospodarczym. Kraje członkowskie bardzo długo były przekonane, że doskonale sobie radzą w tej dziedzinie w ramach własnych systemów prawnych.

To dobre samopoczucie zostało wystawione na próbę w latach siedemdziesiątych. W większości dużych przedsiębiorstw europejskich przetoczyła się wówczas fala zmian. Fuzje, przejęcia, ale także spektakularne bankructwa były pokłosiem światowego kryzysu naftowego. Tysiące ludzi traciło pracę lub zmieniało pracodawcę. Okazywało się, że krajowe systemy prawne nie są w stanie stworzyć właściwych mechanizmów zabezpieczeń praw pracowników, którzy byli najsłabszym partnerem w tych rozgrywkach. Tym bardziej, że owe zmiany własnościowe odbywały się bardzo często ponad granicami państw członkowskich. W trybie pilnym Wspólnoty Europejskie przygotowały wtedy dyrektywy tzw. restrukturyzacyjne, regulujące uprawnienia przedstawicielstw pracowniczych w przypadkach zwolnień grupowych (1975) lub transferu zakładu pracy (1977).

Nie można było jednak przejść do porządku dziennego nad niezaprzeczalnym faktem: zaburzenia rynku pracy w Europie były w sporej części efektem działalności korporacji

ponadnarodowych, a Wspólnoty nie potrafiły wykreować jednolitej polityki wobec tych przedsiębiorstw. Istniała zasadnicza sprzeczność między forsowaną przez Komisję Europejską polityką konkurencji, a potrzebą regulacji socjalnych na poziomie ponadkrajowym. Sytuację dodatkowo gmatwał fakt, że do Europy napływały znaczące inwestycje z obszaru azjatyckiego i amerykańskiego. Przedsiębiorstwa które się za nimi pojawiały miały zupełnie inne korzenie kulturowe w dziedzinie kontaktów z pracownikami. Wspólnoty Europejskie były w miarę dobrze przygotowane do kontrolowania ekonomicznych aspektów działalności korporacji. Gorzej było z komponentem społecznym. Przedsiębiorstwa ponadnarodowe dokonywały delokalizacji produkcji, nieraz poza obszar WE. Przy planowaniu własnych decyzji bezwzględnie wykorzystywały różnice w kosztach pracy. Głównymi poszkodowanymi byli pracownicy. A tymczasem nie istniały żadne mechanizmy zapewniające odpowiedniej rangi poziom dialogu ich reprezentacji z pracodawcy z zarządem firmy. Legislacja krajowa nie była w stanie tego umożliwić. Tym bardziej, że brakowało reprezentacji pracowniczej, która mogłaby być partnerem w takim dialogu. Potężny ponadnarodowy pracodawca zatrudniający tysiące pracowników miał naprzeciw siebie atomizowane przedstawicielstwa pracownicze w poszczególnych krajach. Jedyną receptą na ten stan rzeczy mogła być regulacja prawna na poziomie wspólnotowym. Tak, aby umożliwić tworzenie ponadnarodowej reprezentacji pracowniczej. Pomysł ten spotkał się dość wcześnie z zainteresowaniem Komisji Europejskiej ale był na tyle rewolucyjny, że ponad 20 lat nie udawało się wprowadzić go w życie, na skutek oporów środowiska pracodawców europejskich, ale także konsekwentnej postawy Wielkiej Brytanii, której konserwatywne rządy sprzeciwiały się jakimkolwiek ogólnym regulacjom w tych dziedzinach.

Prace wewnątrz Komisji Europejskiej przy stałym nacisku związków zawodowych jednak były prowadzone. Po porzuceniu różnych innych koncepcji (patrz tekst J. Steliny) wizja dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych zaczęła się konkretyzować w formie tzw. europejskiej rady zakładowej przez analogię do istniejących w wielu państwach krajowych rad lub też komitetów przedsiębiorstw.

Projekt odpowiedniej dyrektywy udało się uzgodnić dopiero po podpisaniu Protokołu Socjalnego z Maastricht, stworzeniu furtki prawnej która umożliwiła wyłączenie Wielkiej Brytanii i pewnym ustępstwom ze strony związków zawodowych. Została ona przyjęta przez Radę Unii Europejskiej 22 września 1994 r. i zapisana pod numerem 94/45. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż dyrektywy są aktami prawa europejskiego obowiązującym nie wprost. Wskazują one cele, które mają być osiągnięte za pomocą wewnątrz krajowych

instrumentów prawnych. Potrzebne było zatem odpowiednie dostosowanie krajowych systemów prawnych. Poszczególne państwa miały 2 lata na przeniesienie dyrektywy do krajowego prawodawstwa. Tak więc formalnie zaczęła ona obowiązywać od 22 września 1996 r.

Warto zwrócić uwagę, że przy pracach nad tą regulacją po raz pierwszy w tak dużym stopniu korzystano z konsultacji z europejskimi organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Zwiastowało to nadejście nowych czasów - pojawienia się dyrektyw socjalnych o treści uzgodnionej między partnerami społecznymi i przedstawianymi Komisji Europejskiej do wdrożenia.

Co gwarantuje dyrektywa Rady UE nr 94/45?

Dyrektywa określa zasady na jakich tworzone być powinny systemy trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dotyczy ona wszystkich krajów Unii Europejskiej (po zmianie rządów w Wielkiej Brytanii ten kraj został również nią objęty od 1997 r.) oraz Norwegii, Islandii i Lichtensteinu, czyli tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Za najważniejszy instrument osiągnięcia celów wskazanych przez dyrektywę uważa się europejską radę zakładową. Poniżej przedstawiono najistotniejsze zasady dotyczące tworzenia takich ciał. Rady takie tworzy się we wszystkich przedsiębiorstwach oraz grupach przedsiębiorstw, zatrudniających na terenie państw objętych dyrektywą co najmniej 1000 pracowników. Musi być przy tym spełniony warunek dodatkowy aby przynajmniej w 2 z tych państw zatrudnionych było po 150 pracowników. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że dotyczy to wszystkich koncernów ponadnarodowych, a więc także tych, które mają swoje centralne dyrekcje w USA, czy krajach azjatyckich.

Inicjatywa podjęcia negocjacji w celu ustanowienia ERZ wyjść może bądź od kierownictwa przedsiębiorstwa bądź od pracowników. W tym drugim przypadku musi to być 100-osobowa grupa z co najmniej 2 krajów.

Po przedstawieniu wniosku strony mają 3 lata na negocjacje w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej lub alternatywnej procedury informacji i konsultacji. Negocjacje ze strony pracowników prowadzi specjalny zespół negocjacyjny, liczący od 3 do 17 osób, przy czym zapewnione musi być w nim uczestnictwo przedstawicieli pracowników z każdego kraju Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w którym operuje przedsiębiorstwo

(Art. 5). Istnieje tu pełna swoboda rozwiązań i metod. Dyrektywa wskazuje tylko podstawowe kwestie, które muszą być ustalone w trakcie negocjacji (Art. 6). Są to m.in.: skład ERZ i podział mandatów, uprawnienia i procedura konsultacji, zasady finansowania i logistyka posiedzeń. Szczególnie istotne jest to, że partnerzy zobowiązani są do prowadzenia negocjacji w duchu współpracy celem osiągnięcia porozumienia.

Może się oczywiście zdarzyć, że do tego porozumienia nie dojdzie lub kierownictwo przedsiębiorstwa odmówi w ogóle przystąpienia do negocjacji. Mają wówczas zastosowanie w sposób obligatoryjny (art. 7) tzw. przepisy dodatkowe, które są załącznikiem do dyrektywy. One już bardzo precyzyjnie formułują ramy tworzenia i działalności europejskich rad zakładowych. Według tych regulacji rada powinna liczyć od 3 do 30 członków, wybieranych lub mianowanych przez lokalnych przedstawicieli pracowników. ERZ jest upoważniona do spotkania z centralnym kierownictwem raz w roku, przy czym wówczas powinna otrzymać sprawozdanie na temat sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Wymienia się także minimalną zawartość merytoryczną takiego sprawozdania. Powinno ono w szczególności zawierać informacje na temat planowanych zmian struktury organizacyjnej, struktury zatrudnienia, istotnych zmian w organizacji pracy, wskaźniki ekonomiczne. W sytuacjach szczególnych, takich jak zamknięcie zakładu, transfer czy zwolnienia grupowe mogą się odbyć spotkania dodatkowe. Pracodawca zapewnia członkom rady zasoby finansowe i materialne niezbędne dla właściwego wykonywania zadań.

W każdym przypadku członkowie ERZ podlegają ochronie prawnej zgodnej z ustawodawstwem kraju macierzystego dotyczącym przedstawicieli pracowników (Art. 10).

Warto zwrócić uwagę, że wynegocjowane porozumienia jeśli spełniają ogólne cele dyrektywy mogą zawierać regulacje mniej korzystne dla pracowników niż przepisy dodatkowe. Oczywiście pod warunkiem, że specjalny zespół negocjacyjny wyrazi na to zgodę.

W przypadku gdy inicjatywa negocjacyjna nie będzie podjęta przez żadną ze stron bądź specjalny zespół negocjacyjny pracowników zrezygnował z zawierania porozumienia kierownictwo przedsiębiorstwa nie ma obowiązku wprowadzania procedur informacji i konsultacji.

Odrębną kwestię stanowią porozumienia dobrowolne podpisywane w wielu przedsiębiorstwach ponadnarodowych przed wejściem w życie dyrektywy 94/45. Otóż zgodnie z jej art. 13 zachowują one ważność nawet jeśli nie są zgodne z zapisami dyrektywy.

Informacjom o charakterze poufnym poświęcono art. 8. Zobowiązuje on członków zespołu negocjacyjnego oraz ERZ, a także wspomagających ich ekspertów do nieujawniania informacji, przekazanych im jako poufne. Dotyczy to również okresu po zakończeniu kadencji w tych gremiach. Centralne kierownictwo może także odmówić ujawnienia informacji, jeśli obiektywnie mogłaby ona zakłócić działanie przedsiębiorstwa.

Wprowadzenie tej klauzuli do tekstu dyrektywy było spowodowane stanowczymi żądaniem europejskich organizacji pracodawców.

Transpozycja do ustawodawstwa poszczególnych krajów UE odbywała się przeważnie na drodze ustawowej, choć również na drodze dekretów prezydenckich (Grecja), a także w formie umowy zawartej między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym (Belgia, Norwegia). Jak oceniła Dyrekcja Generalna ds. Społecznych Komisji Europejskiej (DGV) we wszystkich państwach partnerzy społeczni odgrywali istotną rolę - również nieformalną, w procesie tworzenia prawa krajowego. Istnieją pewne różnice w rozwiązaniach szczegółowych, wynikające ze specyfiki zbiorowych stosunków pracy w każdym z tych krajów. Generalnie kierowano się jednak zasadami przyjętymi w dyrektywie.

Do uczestnictwa w radach mogą być na zasadzie dobrowolności zapraszani również przedstawiciele pracowników z innych krajów europejskich. Głos decydujący należy tu do dyrekcji centralnej przedsiębiorstwa ponadnarodowego. W niektórych transpozycjach dyrektywy (np. ustawie francuskiej) wspomina się o możliwości włączania reprezentantów spoza obszaru objętego dyrektywą. Zapisy te nie mają jednak charakteru obligatoryjnego.

Wdrażanie dyrektywy

Potrzebę istnienia formalnej płaszczyzny wymiany poglądów z pracownikami przedsiębiorstw ponadnarodowych zauważono na wiele lat przed przyjęciem dyrektywy. Pierwowzory europejskich rad zakładowych jako rezultat dobrowolnych działań zaczęły bowiem powstawać już pod koniec lat 80-tych w przedsiębiorstwach francuskich. W Thomson Consumer Electronics porozumienie wynegocjowane między Europejską Federacją Metalowców a zarządem firmy podpisano w 1985 r. Natomiast BSN (późniejsza Groupe Danone) zaczęło od powołanej niezależnie przez związkowców w 1980 r., światowej rady pracowników, którą zarząd firmy „zauważył” dopiero po 5 latach, a po następnych 3 podpisał formalne porozumienie. Z kolei europejski gigant w produkcji opakowań Pechiney sam zorganizował w 1990 r. Europejską Komisję Informacyjną nie przejmując się specjalnie

konsultacjami ze związkami zawodowymi. Pierwsza ERZ wedle modelu „niemieckiego” (patrz dalej w tekście) powstała zaś w 1990 r. w Volkswagenu. Za akceptacją pracodawcy, który się z nią spotykał, zasilął finansowo lecz przez dłuższy czas unikał podpisania stosownego porozumienia.

Gdy na legislacyjnym horyzoncie Unii zaczęły się pojawiać coraz bardziej konkretne zarysy późniejszej dyrektywy, rosła liczba przedsiębiorstw, które chciały jej wyjść naprzeciw. A przyjęcie regulacji przez Radę UE zaowocowało istną lawiną negocjacji. Największą ilość porozumień – ok. 400 podpisano w okresie 1994 –96, a więc wtedy gdy wiadomo było, że dyrektywa wchodzi w życie ale nie obowiązywały jeszcze jej obligatoryjne zapisy – tak więc pracodawcy mieli większe pole do manewru zgodnie z art. 13 dyrektywy (w samym tylko wrześniu 1996 podpisano 130 porozumień).

Jeśli chodzi o zasięg podmiotowy dyrektywy, to według przybliżonych szacunków jej wymogom podlega od 1600 do 1800 przedsiębiorstw działających na obszarze UE – zatrudniających łącznie ponad 20 mln pracowników. Ze względu na dużą dynamikę przejęć i fuzji wśród korporacji, ta ocena będzie, siłą rzeczy, zawsze szacunkowa.

Według danych z 2000 r. umowy o powołaniu ERZ lub zbliżonych ciał konsultacyjnych podpisano w ok. 600 przedsiębiorstwach. Jak ustalił Europejski Instytut Związkowy, liderem były firmy niemieckie - 102 porozumienia (na 414 możliwych), brytyjskie –91 (na 237) oraz amerykańskie – 83 (na 287). Jak ocenia unijna Fundacja na rzecz Wzrostu Warunków Pracy i Utrzymania najwięcej ERZ powstało tam gdzie istniała już tradycja krajowych rad zakładowych. Zdecydowanie dominuje sektor industrialny. Ocenia się np., że w przemyśle chemicznym i energetycznym porozumieniami objętych jest 90% dużych korporacji podlegających wymogom dyrektywy.

Koncepcja europejskiej rady zakładowej przyjęta w dyrektywie powoduje, że jest to ciało ogólnozakładowe, działające formalnie poza strukturami związkowymi. W rzeczywistości jednak to europejskie związki zawodowe były głównymi lobbystami tej idei, chociaż nie do końca usatysfakcjonował je ostateczny kształt dyrektywy. Nie zamierzały też tracić kontroli nad procesem tworzenia ERZ. Według wskazówek Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) z lutego 1996r. inicjatywy negocjacji porozumień powinny wychodzić od europejskich bądź krajowych federacji branżowych. W trakcie procesu negocjacyjnego powinna zaś zostać zapewniona koordynacja działań pomiędzy zainteresowanymi związkami zawodowymi. Ta, egzekwowana z żelazną konsekwencją zasada spowodowała, że w większości podpisanych do tej pory porozumień zaangażowane

były bezpośrednio lub pośrednio związki zawodowe (a w ponad 30% - były to federacje międzynarodowe). 1/3 podpisanych porozumień zawiera wręcz klauzulę gwarantującą uczestnictwo w ERZ zewnętrznego reprezentanta związkowego. Tak silna więź między ERZ a związkami zawodowymi ma swoje uwarunkowania historyczne - w krajach Unii reprezentacja załogi jest de facto emanacją krajowych związków zawodowych, a również praktyczne - stwarza możliwość korzystania przez członków rady z poważnego zaplecza logistyczno-ekspertyzkiego. Jednym z bardziej spektakularnych dowodów na siłę związkowego lobbingu jest historia tworzenia ERZ w koncernie piwowarskim Heineken. Dyrekcja centralna z początku sprawiała wrażenie nie zainteresowanej ustanowieniem struktur dialogu by nagle zwrócić się bezpośrednio do krajowych rad zakładowych i komitetów przedsiębiorstw z propozycją pilnego i sprawnego wynegocjowania porozumienia bez udziału związków zawodowych. Okazało się jednak, że nie jest to takie proste. Skoordynowana akcja związkowców doprowadziła do tego, że ostatecznie negocjacje prowadziła Europejska Federacja Przemysłu Spożywczego (ECF), której reprezentant został na dodatek pierwszym przewodniczącym rady.

Jak do tej pory ukształtowały się dwa zasadnicze modele ERZ - francuski i niemiecki. Cechą tego pierwszego jest to, że radzie przewodniczy z reguły szef koncernu lub jego przedstawiciel. W drugim modelu rada składa się wyłącznie z pracowników. W tym przypadku pozycja reprezentacji pracowniczej jest niewątpliwie silniejsza. Są tu bowiem wyraźnie wyodrębnione dwie strony, a przedstawiciele pracowników mogą swobodnie uzgadniać swoje stanowisko. W większości porozumień zawieranych wg tego modelu, konsultacja spraw niosących za sobą potencjalne zagrożenie dla standardów socjalnych pracowników odbywa się przed podjęciem ostatecznej decyzji, choć oczywiście opinia rady nie jest w żaden sposób wiążąca dla zarządu koncernu. Model francuski bazuje na rodzimej tradycji tzw. komitetów przedsiębiorstwa. Ze względu na swoją konstrukcję jest zdecydowanie bardziej pociągający dla pracodawców. Właśnie tutaj występuje bardzo często zasada "konsultacje po podjęciu decyzji". Reperkusje jej stosowania z ostrością się ujawniły w związku z konfliktem wokół zamknięcia w 1997 r. przez grupę Renault fabryki w belgijskim Vilvoorde. Decyzja ta niosąca za sobą niewątpliwe skutki socjalne przed jej podjęciem nie została poddana żadnym formom uprzedniej konsultacji z ERZ. Warto dodać, że ten model jest zdecydowanie bardziej rozpowszechniony. Ale należy też zwrócić uwagę, że również w takim przypadku przedstawiciele pracowników mają przeważnie zagwarantowane prawo do samodzielnego spotkania przygotowawczego przed sesją plenarną.

O przywiązaniu potencjalnych członków ERZ do krajowych tradycji może świadczyć autentyczne zdarzenie gdy przedstawiciele niemieckich pracowników francuskiego koncernu Elf demonstracyjnie opuścili inauguracyjne posiedzenie rady gdy przekonali się, iż odbywa się ono pod przewodnictwem szefa firmy. Udało się ich nakłonić do powrotu dopiero po upływie roku.

Korporacje wywodzące się spoza Europy bardzo często starają się sprostać wymogom dyrektywy na poziomie niezbędnego minimum, tak więc czasami trudno je przyporządkować do któregoś z modeli. Dotyczy to zarówno koncernów amerykańskich (PepsiCo) jak i japońskich (Honda). Część z tych koncernów czujnie analizująca prace legislacyjne Unii, zdołała doprowadzić wcześniej do dobrowolnych porozumień, nie respektujących nawet poziomu minimalnego późniejszej dyrektywy.

Nadzieje, rozczarowania i rzeczywistość

Co zmieniała dyrektywa i podpisywane w ślad za nią porozumienia w codziennej rzeczywistości socjalnej przedsiębiorstw ponadnarodowych? Zdaniem związkowców miała być instrumentem skutecznego nacisku na ponadnarodowego pracodawcę. Przedsiębiorcy obawiali się natomiast syndykalistycznego ograniczania swobody zarządzania.

Nadzieje związkowców i obawy pracodawców spotkały się gdzieś pośrodku. Dotychczas istniejące ERZ nie sparaliżowały procesu zarządzania korporacjami jak złowroźnie prognozowali pracodawcy, ale też nie zdołały jednoznacznie wpłynąć na zwiększenie poczucia bezpieczeństwa pracowników jak tego oczekiwali związkowcy. Planowane fuzje i przejęcia w obrębie przedsiębiorstw ponadnarodowych mające przecież wpływ na losy pracowników rzadko stawały się przedmiotem uprzednich konsultacji z ERZ. Również mimo nagłośnienia sprawy Vilvoorde w ślady Renault poszły Danone, Marks&Spencer, BMW. O decyzjach dotyczących redukcji zatrudnienia i likwidacji zakładów pracy tamtejsze rady dowiadywały się z mediów.

Tego typu nieporozumienia wiążą się z jedną z kwestii spornych dotyczącą zawartości informacji przekazywanej ERZ. Częstym zjawiskiem jest dążenie przedsiębiorstw ponadnarodowych do klasyfikowania informacji jako przeznaczonej dla szczebla krajowego. Zdaniem wielu pracodawców informacje te podlegając procedurom dialogu w ramach systemów krajowych nie powinny być przedmiotem zainteresowania ERZ. Niestety problem stanowi to, że o takim zakwalifikowaniu decyduje często jednostronnie pracodawca,

upierając się przy lokalnym wymiarze własnych decyzji wypracowywanych na drodze strategicznego planowania na szczeblu międzynarodowym. A dialog na poziomie krajowym sprowadza się z reguły do negocjacji dotyczących wysokości zabezpieczeń socjalnych dla zwalnianych pracowników. Operacje takie były przeprowadzane również w Polsce mimo istnienia odnośnych ERZ i obecności w nich przedstawicieli z naszego kraju. Problem właściwego poziomu przekazywania informacji i konsultacji nie został rozwiązany jednoznacznie przez 5 lat obowiązywania dyrektywy i w wielu przypadkach prowadzi bądź do marginalizacji ERZ bądź do wejścia je w spiralę konfrontacyjną z pracodawcą.

Z drugiej jednak strony są też przykłady pozytywne. ERZ koncernu Elektrolux odgrywała kluczową rolę w programie restrukturyzacyjnym firmy, który zaczął być wdrażany w 1997r. po zasięgnięciu opinii rady. Jej członkowie na podobnych zasadach jak główni udziałowcy uczestniczyli w monitorowaniu programu naprawy firmy, tak aby przy zwiększeniu jej zdolności konkurencyjnych do minimum ograniczyć skutki socjalne procesu.

Czasem czynnikiem obiektywnym jakim jest skomplikowana struktura koncernu sprawia, że trudno utworzyć sprawnie działającą i efektywną radę. Francuska korporacja Vivendi, coraz aktywniej obecna również w Polsce, jest klasycznym konglomeratem, działającym w różnych odległych tematycznie sektorach i sprawującym kontrolę nad 3 000 podmiotów. Trudno zatem mówić w takich przypadkach o stworzeniu struktur efektywnego dialogu. Przybiera on bardziej formę edukacyjną .

Niezaprzeczalnym faktem jest, że ponad 15000 pracowników -członków ERZ włączonych jest w proces europejskiej wymiany poglądów, poszerzania wiedzy na temat swych firm, staje się równoprawnymi - ze względu na posiadane informacje- partnerami lokalnych zarządów. Wykorzystywane są szanse podnoszenia kwalifikacji - również językowych. Jest to jedno z największych wyzwań dla przedstawicielstw pracowniczych. Dlatego też pilnują one by możliwości ciągłych szkoleń językowych były bezpośrednio zapisywane w porozumieniach. Są już pewne efekty. Gdy w 1995 r. powstawała ERZ koncernu Siemens jej obrady musiano tłumaczyć na 17 języków. Teraz pozostało tylko 4 tłumaczy.

Większość porozumień podpisywanych było na okres kilku lat. Obecnie trwa więc proces ich renegotjacji. W nowelizowanych umowach pojawia się wiele wątków, które stwarzają szansę budowy efektywnych struktur konsultacyjnych. Jest to chociażby

zwiększanie częstotliwości posiedzeń, czy doprecyzowanie pojęcia konsultacji. Coraz powszechniejszą zasadą w strukturze rad staje się wyłanianie biura, prezydium lub sekretariatu oraz uzgadnianie z pracodawcą wydzielonego budżetu. Zapewnia to możliwość przekształcania ERZ w instrument stałego dialogu z dyrekcją centralną. W sposób bardzo rozbudowany podchodzi się do kwestii szkoleń specjalistycznych – są one uważane za istotny element wpływający na wzrost kompetencji członków ERZ.

Z kolei europejskie związki zawodowe, choć jak już pisałem wcześniej - starają się kontrolować proces tworzenia i funkcjonowania ERZ, zastanawiają się coraz częściej gdzie przeprowadzić granicę kompetencyjną określającą uprawnienia w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. O ile na przykład widać życzliwe podejście do wizji negocjowania przez rady jednolitych standardów BHP, to zdecydowany opór budzą koncepcje scedowania na nie rokowań zbiorowych, w tym płacowych. Zdaniem związków zawodowych w obecnej fazie rozwoju ERZ stanowić powinny bardziej płaszczyzny kontaktu na szczeblu europejskim zakładowych przedstawicieli związkowych niż gremia podejmujące samodzielne decyzje negocjacyjne.

Faktem jest jednak, że ERZ w wielu firmach stają się rzeczywistym instrumentem elastycznego nacisku na pracodawców. Powoduje to konieczność uwzględniania przez tych ostatnich w znacznie większym zakresie czynnika socjalnego w planowaniu strategicznym. Bezpośredni kontakt globalnych pracodawców z własnymi pracownikami, umożliwia im także zrozumienie, że czynnik ludzki nie do końca może być traktowany jedynie w kategorii zasobów firmy.

W roku 1999 minęło 5 lat od przyjęcia dyrektywy i zgodnie z jej zapisami jest ona poddawana analizie przez europejskich partnerów społecznych. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zgłasza cały szereg postulatów zmierzających do usprawnienia ERZ i likwidacji pól konfliktu. Do takich tematów należy np. problem z ustanawianiem ERZ w spółkach joint-venture, gdzie 2 partnerów mając 50% udziały może skutecznie zablokować negocjacje. Do problemów, które trzeba rozwiązać należy także status przedsiębiorstw działających na zasadzie franszyzy, takich jak sieci hotelowe czy Mac Donald's - światowa korporacja, która formalnie nie jest udziałowcem dominującym w żadnej z restauracji ze swoim szyldem.

Proponuje się również m.in. obniżenie do 500 osób progu zatrudnienia uprawniającego do tworzenia ERZ, uregulowanie statusu ekspertów i przedstawicieli europejskich federacji branżowych, zwiększenie częstotliwości spotkań, oraz jednoznaczne zagwarantowanie członkom rad możliwości odbycia spotkań wewnętrznych przed i po spotkaniu z zarządem firmy. Za najistotniejsze związkowcy uważają jednak potrzebę doprecyzowania definicji konsultacji, tak aby wynikała z niej jednoznacznie konieczność uwzględniania opinii rady we właściwym czasie podczas procesu decyzyjnego. To jest bowiem klucz do rzeczywistego wzrostu roli ERZ w planowaniu strategicznym firm ponadnarodowych. Postuluje się również precyzyjne ustalenie sankcji za naruszanie zapisów dyrektywy i podpisywanych w ślad za nią porozumień.

Europejskie organizacje pracodawców z dużym sceptycyzmem podchodzą do związkowych postulatów. Pozytywnie oceniają efekty dyrektywy jako elementu budowania „pokoju społecznego” w przedsiębiorstwie. Zgadzą się zarazem, że ustanowienie struktur wymiany opinii wpływa na budowę pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa w oczach pracowników. Pracodawcy stoją jednak na stanowisku, że regulacja ta już w chwili obecnej jest mało elastyczna. Nie podoba im się również wiele aspektów istniejących porozumień. Zdaniem pracodawców członkowie ERZ powinni być przede wszystkim pracownikami macierzystych firm niż „zewnętrznymi” funkcjonariuszami związków zawodowych. Opór budzą też pracownicze postulaty przeniesienia na poziom europejski zagadnień krajowych. Okres obowiązywania dyrektywy zdaniem pracodawców europejskich jest jeszcze zbyt krótki by uzasadniał potrzebę pilnego jej „poprawiania”. Mimo tak rozbieżnych stanowisk od dwóch lat trwa wymiana poglądów w sprawie rewizji zapisów dyrektywy.

Polskim doświadczeniom z Europejskimi Radami Zakładowymi poświęcone są dalsze rozdziały tej publikacji. Należy jednak zwrócić uwagę, że na skutek napływu do naszego kraju bezpośrednich inwestycji zagranicznych wiele polskich przedsiębiorstw znalazło się w strukturach organizacyjnych unijnych korporacji ponadnarodowych. W różnej formie na obszarze Polski operuje kilkaset przedsiębiorstw objętych dyrektywą. Prowadzi to coraz częściej do uczestnictwa przedstawicieli polskich pracowników w ERZ. Ich ilościowy udział w pracach tych instytucji stale rośnie. Warto także zwrócić uwagę na zmianę jakościową naszego uczestnictwa. Pojawiają się już bowiem przypadki, że w niektórych przedsiębiorstwach ponadnarodowych polscy przedstawiciele są członkami zespołów negocjujących nowe porozumienia o ERZ. Odnotowujemy to np. w Electricite de France czy Thomson Multimedia. Godny uwagi jest fakt, że wspomniane już w tym artykule wytyczne

EKZZ z 1996 r. zawierają akapit w którym wzywa się europejskie i krajowe federacje zaangażowane przy negocjacjach do nacisku na rzecz włączenia do rad przedstawicieli z krajów kandydackich, w tym Polski.

Zgodnie z zasadami naszej akcesji do Unii Europejskiej, Dyrektywa nr 94/45 powinna być przeniesiona do polskiego prawa. W kwietniu 2001 r. Ministerstwo Pracy przedstawiło projekt odpowiedniej ustawy, która obowiązywać ma od daty naszego przystąpienia do Unii. Trwają w tym względzie konsultacje z organizacjami partnerów społecznych. NSZZ „Solidarność” zgłosiła uwagi wynikające po części z doświadczeń europejskich federacji związków zawodowych. Co ciekawsze propozycje te wychodzą naprzeciw postulowanym kierunkom zmian w zapisach samej dyrektywy.

28.05.2001