

## **Europejskie Rady Zakładowe w przedsiębiorstwach mających lokalne zakłady na obszarze działania NSZZ „Solidarność” Region Ziemia Łódzka**

Pragnę podzielić się kilkoma spostrzeżeniami wyrażającymi opinię o europejskich radach zakładowych z punktu widzenia regionalnych działaczy związkowych na przykładzie Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Łódzka, który po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, zderzył się z nową sytuacją jaka zaistniała po wejściu w życie z dniem 1 maja 2004 roku ustawy o europejskich radach zakładowych. Jak każda zmiana w otoczeniu, tak i wprowadzenie w ponadnarodowych przedsiębiorstwach europejskich rad zakładowych jest poważnym wyzwaniem dla regionu. Dlatego też, zasygnalizuję przykłady, charakterystycznych sytuacji i zachowań pracowników i związkowców w zakładach naszego regionu.

Najwięcej doświadczeń, wynikających z wieloletniej obecności w strukturach Europejskiej Rady Zakładowej posiadają związkowcy ze zlokalizowanego na terenie Łodzi zakładu koncernu ABB. Doświadczenia polskich przedstawicieli w radzie ABB są pozytywne. Samo zaistnienie w składzie tego ciała dało im wiele doświadczeń. Pierwszy okres pracy w radzie był bardzo trudny, brakowało doświadczenia, dominowało poczucie obcości. Przedstawiciel z Polski, z kraju spoza „dobrego towarzystwa Europejczyków”, z kraju o rynku taniej siły roboczej, postrzegany był jako „biedny krewniak”. Z upływem czasu sytuacja ta zmieniała się na lepsze.

W innych zakładach, których siedziba mieści się w Łodzi, mają miejsce przygotowania do udziału ich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych.

GILLETTE Poland S.A. jest jedynym zakładem tego amerykańskiego koncernu na terenie naszego kraju. Funkcjonująca tam europejska rada zakładowa, została wzbogacona o polskiego przedstawiciela, którego wyboru dokonano w drugiej połowie maja 2004 roku. Został nim członek NSZZ „Solidarność”. Wcześniej reprezentant polskiego zakładu uczestniczył w pracach rady jako obserwator. Polscy przedstawiciele odbierali oskarżenia od innych przedstawicieli, o zabieranie przez Polaków miejsc pracy dotychczas należących do pracowników z innych krajów. Powodowane było to informacjami o przewidywanej restrukturyzacji Gillette, która przewidywała między innymi likwidację niektórych zakładów lub ograniczenie ich działalności. Jednocześnie spodziewano się zwiększenia zatrudnienia w zakładzie łódzkim, który z dotychczas zatrudnianych 400 pracowników miał zwiększyć swoją załogę do 2000 osób.

LINDE GAZ Polska Sp. z o.o. jest to firma należąca do kapitału niemieckiego. W naszym kraju funkcjonuje kilka zakładów (oddziałów) tego koncernu, w tym jeden na terenie Łodzi. Siedzibą polskiego przedsiębiorstwa jest Kraków. W Linda Gaz funkcjonuje

europajska rada zakładowa składająca się z przedstawicieli krajów zachodnich. Z Polski zostanie wybrany jeden przedstawiciel do rady. Jednak do tej pory nie został on wyłoniony, prace przygotowawcze są we wczesnej fazie. Jedną z przyczyn tego może być niska liczba członków NSZZ „Solidarność”, która przy zatrudnieniu 800 osób wynosi 90 członków.

Poza tym można wspomnieć o dwóch zakładach:

GE Power Controlss S.A. reprezentujący kapitał amerykański. Posiadający na terenie Polski trzy zakłady. W zakładzie łódzkim związkowcy zaczęli dopiero przygotowywać się do udziału w europejskiej radzie zakładowej poprzez udział w szkoleniach. Dzisiaj trudno jest przewidzieć jak potoczą się sprawy wyłonienia polskiego przedstawiciela w radzie.

Łódzki zakład kanadyjskiego koncernu Bombardier jest jednym z trzech polskich przedsiębiorstw tego koncernu. Miejskowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przygotowuje spotkanie z polskim przedstawicielem do europejskiej rady zakładowej, który również jest członkiem tego Związku z innego polskiego zakładu, z siedzibą w Katowicach.

Analizując zebrane informacje należy zwrócić uwagę na funkcjonujące na terenie regionu następujące problemy:

1. Brak możliwości pełnego rozeznania wszystkich ponadnarodowych przedsiębiorstw (zakładów), ich globalnego zasięgu, konstrukcji kapitałowej, a zwłaszcza informacji o funkcjonujących przedstawicielach do europejskich rad zakładowych.

Skutecznie pozyskiwano informacje o firmach wywodzących swoje „korzenie” z byłych przedsiębiorstw państwowych przekształcanych w drodze postępowań prywatyzacyjnych. Zdecydowanie trudniej pozyskać taką wiedzę o tych firmach, w których nie działają żadne związki zawodowe. Na terenie Łodzi funkcjonuje taki zakład. Jest to duży nowoczesny zakład Boscha.

2. Niski stopień wiedzy o europejskich radach zakładowych wśród związkowców. Nie dotyczy to tylko konstrukcji prawnej wynikającej z Dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 94/45 i polskiej ustawy o ERZ z dnia 5 kwietnia 2002 roku, ale i możliwości wykorzystania informacji dla osiągnięcia korzyści przez pracowników czy wykorzystania nowych rozwiązań przez związki zawodowe.

3. Słabe więzi wśród organizacji związkowych przedsiębiorstw koncernu zlokalizowanych na obszarze naszego kraju.

4. Niska umiejętność związkowców w posługiwaniu się językami obcymi. Skuteczne funkcjonowanie przedstawicieli w radzie pośród międzynarodowego zespołu może nastąpić tylko poprzez wyeliminowanie tego podstawowego problemu.

Dlatego też należy określić właściwe działania Związku wykorzystując jego krajowe struktury poprzez koordynację wielu poczynań związkowych przedstawicieli w europejskich radach zakładowych. Do tych zasadniczych działań należy:

1. Usystematyzowanie informacji o obecności firm ponadnarodowych w Polsce, pod kątem możliwości uczestnictwa w europejskich radach zakładowych oraz jej rozpropagowanie poprzez regionalne struktury Związku
2. Pozyskanie od międzynarodowych organizacji związkowych informacji o działających w obszarze ich funkcjonowania europejskich radach zakładowych.
3. Prowadzenie systematycznych szkoleń dla wszystkich organizacji zakładowych Związku, które powinny być potencjalnie zainteresowane europejskimi radami zakładowymi.
4. Organizowanie kurów języków obcych co najmniej w podstawowym zakresie z możliwością ich dofinansowania.

Europejskie rady zakładowe w firmach ponadnarodowych jako nowe rozwiązanie w stosunkach przemysłowych, mogą być pozytywnie wykorzystane w relacjach między pracodawcami i pracownikami. W polskich warunkach mogą one nieść również zagrożenia dla pracowników i ich związków zawodowych. Jednak wykorzystując ich możliwości, tak związki zawodowe jak i pracownicy, mogą stać się podmiotami w stosunkach przemysłowych. Z regionalnego punktu widzenia uczestnictwo w europejskich radach zakładowych jest pożądane ze względu na możliwość pozyskiwania istotnych informacji o przyszłości firmy, dlatego też Związek powinien w pełni zaangażować się w prace nad skuteczną reprezentacją w europejskich radach zakładowych. Tak jak pozytywnie można ocenić europejskie rady zakładowe tak wiele wątpliwości można mieć wobec powoływania rad zakładowych we wszystkich przedsiębiorstwach nie tylko ponadnarodowych. W przedsiębiorstwach krajowych wystarczającą pośrednią reprezentacją pracowników są związki zawodowe. Rady zakładowe mogłyby stać się sposobem na wyeliminowanie związków zawodowych z zakładów pracy lub nieistotną formą z poprzedniej PRL -owskiej epoki.

Bogdan Osiński  
Wiceprzewodniczący  
Zarządu Regionu Ziemia Łódzka

Łódź, czerwiec 2004