

Andrzej Matla

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"

Polskie uczestnictwo w ERZ w świetle doświadczeń NSZZ "Solidarność"

Europejska Rada Zakładowa to wciąż jeszcze nowy instrument europejskiego dialogu społecznego (dalej: ERZ). Reguły gry wyznaczone dyrektywą UE są jednakowe dla wszystkich, których prawo unijne dotyczy, sama zaś gra toczy się potem rozmaicie. Różnie rozwiązywana jest kwestia transpozycji dyrektywy na prawo krajowe poszczególnych państw. Zasadnicze różnice pojawiają się jednak w konkretnych zapisach umów powołujących ERZ, a te są wynikiem wielu okoliczności. Jedną z nich jest odrębna kultura poszczególnych przedsiębiorstw ponadnarodowych. Mimo podobieństw, każda z ponad 700 istniejących ERZ jest inna. Nawet przy podobnych zapisach umów, praktyka pracy rad może być bardzo odmienna. Ogólnie można powiedzieć, że trwa w Europie wielki proces ustanawiania procedur informacyjno-konsultacyjnych w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, a także czas intensywnej nauki. Obie strony zawieranych umów: pracodawcy na szczeblu europejskim i pracownicy, których w praktyce reprezentują przede wszystkim związkowcy, poznają się dopiero i jest to proces wymagający czasu, cierpliwości i dobrej woli. Większość istniejących umów skonstruowano na zasadzie odwoływania się do przewidzianych w dyrektywie minimów. W praktyce niektóre rady nie wykorzystują nawet i tego. Dominuje typ rady spotykającej się jeden raz w roku, obrady trwają tylko dwa dni, a pomiędzy dorocznymi spotkaniami prawie nic się nie dzieje. Uczestnicy spotkań często się wymieniają (brak kontynuacji pracy), brakuje w umowie zapisu o możliwości odbywania szkoleń. Faktyczny wpływ przedstawicieli pracowników na podejmowane decyzje jest ograniczony. Jakość przekazywanej informacji budzi poważne zastrzeżenia. Nie popadając jednak w przesadny pesymizm, należy mówić dziś raczej o potencjalnych możliwościach tkwiących w ERZ, które -jeśli odpowiednio wykorzystane - stworzą dopiero trwałą jakość partnerskich stosunków stron dialogu społecznego na poziomie europejskim.

W wyniku kumulacji pozytywnych praktyk popartych re negocjacjami istniejących umów, rozwiną się z czasem szerokie możliwości, które otwiera przed stronami gry instytucja ERZ.

Ile polskiej obecności?

Dokładnie nie wiadomo, ilu przedstawicieli polskich pracowników uczestniczy w pracy Europejskich Rad Zakładowych. Obecny stan badań wskazuje na ok. 80 przedsiębiorstw

ponadnarodowych* i grupę około 200 osób reprezentujących następujące sektory gospodarki: przemysł metalowy, spożywczy, chemiczny, budownictwo i materiały budowlane, celulozowo-papierniczy, transport, energetyka oraz handel. Liczba nie odkrytych jeszcze przypadków polskiej obecności może przekraczać nawet dwadzieścia. O niektórych z nich dowiadujemy się zupełnie przypadkowo. Wstępna informacja dociera do nas zazwyczaj z europejskich federacji przemysłowych. Wobec braku istnienia związku zawodowego lub innej formy reprezentacji interesów pracowniczych w polskiej filii przedsiębiorstwa, ustalenie stanu faktycznego na temat uczestnictwa przysparza sporych trudności. Po bliższym zbadaniu okazuje się niekiedy, że mamy do czynienia jedynie z zamiarami włączenia Polski, nie zaś z konkretnymi decyzjami centralnego menedżmentu. Brak związku zawodowego w przedsiębiorstwie to również spory problem przy próbie uwzględnienia polskich przedstawicieli tam, gdzie na szczeblu centralnej dyrekcji podjęto już decyzję o włączeniu Polski. Tak dzieje się w przypadku Deutsche Bank, Fortis Bank, a także koncernów Dana Corporation i Jungheinrich. Na dziś nie za bardzo wiadomo, z czyjej inicjatywy w opisanym przypadku mieliby być wyłonieni przedstawiciele pracowników. W świetle przyjętej Ustawy o ERZ (Dz.U. z 2002.Nr 62 poz. 556) sytuacja stanie się jasna po 1 maja br. Lokalna dyrekcja poszczególnych przedsiębiorstw ponadnarodowych jest sprawą coraz bardziej zainteresowana i z pewnością wykorzysta nową sytuację biorąc po prostu inicjatywę organizowania wyborów w swoje ręce.

Jakby jednak nie patrzeć, liczba przypadków polskiej obecności w ERZ stale rośnie. Jest to fakt radosny zwłaszcza tam, gdzie mamy do czynienia z wyłonieniem przedstawicieli naszej organizacji. Troską jednak napawa fakt, że w niemałej liczbie odnotowanych przypadków do ERZ dostają się osoby przypadkowe i wątpliwe jest czy reprezentujące interes pracobiorców. Ciekawostką jest, że mamy też już pierwsze przypadki zakończenia polskiego uczestnictwa w ERZ. W wyniku fuzji przedsiębiorstw lub ich sprzedaży, nie zawsze dochodzi do ponownego zaproszenia strony polskiej do nowo ukonstytuowanej rady. Przykładów dostarczają choćby United Biscuits, Adtranz i Skane Gripen.

Kto reprezentuje polskich pracowników?

Choć dyrektywa UE 94/45 nie odwołuje się bezpośrednio do przedstawicieli związków zawodowych, to jednak związkowcy stanowią dominującą grupę. Tak też jest w przypadku ERZ przedsiębiorstw, w których jesteśmy obecni. Niekwestionowane pierwszeństwo przypada NSZZ "Solidarność" reprezentowanemu przez 32 osoby, w tym 4 pełnią funkcje w komitetach zarządzających ERZ (Volkswagen, Heineken, Thomson, Real), 10 przedstawicieli

ma OPZZ, 2 wywodzi się z tzw. związków zakładowych, 4 osoby nie są związkowcami (np. delegat z ABB!), ale aż 11 (!) przedstawicieli polskich pracowników to osoby wywodzące się z kadry kierowniczej. I tak, mamy w tym gronie m.in. dyrektora ds. inwestycji (Metsa Serla), kierownika działu jakości (GEA), dyrektora ds. kontaktów ze związkami zawodowymi (Sanitec OY), pełnomocnika zarządu (Lhoist), regionalnego szefa sprzedaży (Seagram), kierownika działu logistyki (Barry Callebaut). Niektórzy spośród nich zostali wybrani przy poparciu związków zawodowych (?). Status pełnego członkostwa otrzymały 33 osoby, 23 zaś mają status obserwatora. Niekiedy w jednej ERZ mamy pozycję pełnego członkostwa i towarzyszących mu obserwatorów.

Jeśli Polsce przydzielono tylko jedno miejsce w radzie, wówczas odwołujemy się zazwyczaj do wyborów przeprowadzanych wśród załogi albo też miejsce to obsadza silniej reprezentowana organizacja związkowa. Czasami znajduje zastosowanie zasada rotacji (British Oxygen, Lafarge). Tutaj pewna rada: wszędzie tam, gdzie dziś niemożliwe jest nasze bezpośrednie uczestnictwo, powinniśmy zadbać o swojego przedstawiciela-rzecznika, który reprezentowałby sprawy naszego regionu Europy, w tym polskich pracowników, wobec centralnej dyrekcji. Innym rozwiązaniem jest bezpośredni kontakt z koordynatorem ERZ. Przykładu dostarcza nawiązany niedawno roboczy kontakt z koordynatorem rady koncernu NCC.

Jakie nauki płyną z naszego uczestnictwa?

Na pewno warto uczestniczyć w spotkaniach ERZ swojej ponadnarodowej firmy. Być może strategią naszego związku powinno być dążenie do zapewnienia naszym przedstawicielom miejsca w możliwie największej ilości ERZ. Sprzyjać temu może nasze członkostwo w większości europejskich federacji przemysłowych oraz w światowych sekretariatach branżowych. To właśnie za sprawą Międzynarodowej Federacji Spożywców (IUF) udało się przekonać centralne dyrekcje koncernów Danone i Nestle do przyznania nam statusu pełnego członka i obserwatora w radach tych koncernów. Świetny to przykład międzynarodowej solidarności związkowców, a także wskazanie na jeden z istotnych motywów przy podejmowaniu naszych decyzji o afiliacjach międzynarodowych. Wprowadzenie członków NSZZ Solidarność do ERZ ponadnarodowych koncernów powinno stanowić jeden z pierwszych i zasadniczych kroków w strategii umacniania i rozwoju naszej organizacji. Doświadczenia wskazują, że w momencie zapewnionego uczestnictwa, sprawa różnicy pomiędzy statusem pełnego członka i obserwatora schodzi często na drugi plan. Uczestnicząc w spotkaniach ERZ, mamy przecież pełne prawo zabierania głosu. Będąc jedynie

obserwatorem, pewnych uprawnień jednak nie mamy. Chodzi na przykład o możliwość wywierania faktycznego wpływu na całokształt prac ERZ. Znają tę sytuację nasi koledzy z Thomsona, którzy swoją konsekwencją doprowadzili do pozytywnych zmian w tym zakresie. Pewnym utrudnieniem jest również konieczność każdorazowego prowadzenia rozmów z lokalnym kierownictwem na temat finansowania naszego uczestnictwa w pracach rady itp. Poza dyskusją pozostaje fakt, że powinniśmy dążyć do pozyskiwania pełnego członkostwa. Dopóki jednak nie jesteśmy w Unii Europejskiej, nadany nam status jest wynikiem dobrej woli centralnej dyrekcji, a także siły nacisku ze strony europejskich federacji przemysłowych w rozmowach z koncernem. Sytuacja ta zmieni się już za dwa miesiące. Data 1 maja nie oznacza jednak, że dotychczasowi obserwatorzy otrzymają automatycznie status pełnego członkostwa. Jest to związane z odrębnym procesem ponownego negocjowania zapisów w istniejących umowach.

Z praktycznego punktu widzenia obok spraw konsultacji i informacji ważnym jest na początku sam fakt uczestnictwa w ERZ, fakt "bycia włączonym do rodziny", posiadania bezpośredniego kontaktu z centralnym menadżmentem (dobrze mieć przysłowiową fotografię zrobioną wspólnie z szefem całego koncernu). Bezpośredni kontakt z kierownictwem centralnym stanowi bezsprzecznie ekskluzywną okazję. Stanowi o prestiżu naszej organizacji i umacnia jej pozycję w nowego typu zakładach pracy w naszym kraju. Ale przecież nie tylko o to chodzi. Po 1 maja uczestnicy prac ERZ będą objęci ochroną prawną. Konsultacja i informacja coraz częściej nabiera bardzo konkretnego wymiaru. Przedstawiciele naszych pracowników wzywani są na nadzwyczajne, zwoływane w trybie pilnym spotkania.

Uczestnictwo w pracy ERZ, a zwłaszcza w spotkaniu przygotowawczym przedstawicieli pracowników, to wyjątkowa szansa nawiązania dwustronnych kontaktów ze związkowcami z zakładów należących do tej samej grupy. Pochodną takich spotkań są czasami wizyty studyjne i ciekawa wymiana informacji pomiędzy spotkaniami rady. Zwykle chodzi o wymianę układów zbiorowych, sprawy dotyczące wynagrodzeń, czasu pracy itp. Coraz częściej dochodzi też do organizowania pod auspicjami koordynatorów ERZ lub przedstawicieli europejskich federacji przemysłowych spotkań pracowników regionu środkowej i wschodniej Europy (Danone, Nestle, Philips).

Oczywiście jest jeden warunek wstępny pełnego powodzenia takich działań - przynajmniej podstawowa znajomość języka obcego, który umożliwiłby bezpośrednią komunikację. Brak umiejętności na tym polu jest prawdziwą barierą w pracy ERZ i nie dotyczy tylko naszych przedstawicieli. Francuzi mówią na ogół tylko po francusku, a Niemcy po niemiecku.. Spora

część aktywności ERZ odbywa się poza salą plenarną. Idealem byłoby utrzymywanie regularnego kontaktu pomiędzy spotkaniami rady. Do tego potrzebny jest jednak jeden wspólny język. Wzrasta liczba umów zawierających zapisy o tzw. szkoleniu kompetencyjnym. Jednym z jego elementów jest nauka języka obcego. Jeśli jednak nie ma takich możliwości wynikających z umowy, dążmy sami do podniesienia swych umiejętności w komunikowaniu się. Na początek chodzi jedynie o przyswojenie podstaw języka. Warto jednak wiedzieć, że uczestnictwo w pracy ERZ nie musi iść w parze z koniecznością znajomości języka obcego. Zdarza się bowiem, że lokalne kierownictwo biorąc kryterium językowe za warunek sine qua non próbuje zamknąć drogę najlepszym przedstawicielom pracowników, a są nimi zawsze związkowcy. Warto zwrócić przy tej okazji uwagę na rangę związkowego przedstawiciela w ERZ. Zasadniczo powinien to być przewodniczący (-a) lub jego zastępca. Mamy kilka przykładów, gdy przewodniczący organizacji zakładowej rezygnuje na rzecz wytypowania osoby przypadkowej tylko dlatego, że ta posługuje się językiem obcym. To wielki błąd.

Sprawą centralnego kierownictwa powinno być zapewnienie nam symultanicznego tłumaczenia. Przyjmuje się zresztą różne rozwiązania. Pierwszorzędne znaczenie ma fakt naszego zaufania do tłumacza. Znamy przypadki, kiedy przedstawiciel pracowników nie miał odwagi zabierać głosu, gdyż towarzyszył mu tłumacz pracodawcy.

Do spotkań z dyrekcją koncernu należy być przygotowanym. Niestety, praktyka wskazuje na spore niedociągnięcia ze strony pracowniczej. Spora część uczestników rady nie nadsyła na czas swoich raportów krajowych, uchyla się od odpowiedzi na rozsyłane przez koordynatora rady kwestionariusze. Rażące są przykłady łamania ustaleń przyjętych podczas pierwszego dnia, w którym przygotowywana jest taktyka postępowania i pytania do pracodawcy.

Pamiętajmy, to pracodawca jest stroną silniejszą. W porównaniu z latami 1994-96 nieprzypadkowo spadło drastycznie tempo zawierania nowych umów o powoływanie ERZ. Pracodawcy zorientowali się, gdzie leżą faktyczne słabości dyrektywy. Niekiedy odwołują się do zestawu podobnych technik, by z jednej strony zadośćuczynić wymogowi zwołania dorocznego spotkania, z drugiej zaś nie udzielić żadnej istotnej informacji. Do częstego menu chwytów należą: wybór luksusowego hotelu dla uczestników, byleby nie za blisko miejsca, w którym będzie miało miejsce spotkanie (pracownicy mają poczuć, że dyrekcja dba o nich, ilość luksusu kontrolowana, pracodawca wie, że nie należy z tym przesadzać), termin zwołania spotkania dobrany tak, by rozpocząć je w czwartek po południu (w piątek po południu każdy będzie myślał już tylko o weekendzie, spotkanie z dyrekcją będzie zatem krótsze), sprytnie podana informacja (oczywiście, że trzeba udzielić informacji, dostarczyć jej

tyle, by pracownicy nie byli w stanie wyselekcjonować tego, co najważniejsze - nadmiar informacji może być problemem). Jeśli nie przygotujemy taktyki stawiania pytań, pracodawca zagada nas. Czas na stawianie pytań jest ograniczony, a nam go zabraknie.

W przygotowaniu do spotkania ważną rolę może odgrywać krajowy koordynator, którym jest zwykle osoba reprezentująca ponadzakładowe struktury związku działającego w danej branży. Na dziś jest to funkcja występująca u nas jedynie śladowo (Danone, Nestle) i ma ona charakter tymczasowy. Koordynator jest m.in. osobą wprowadzającą przedstawicieli pracowniczej delegacji w reguły gry obowiązujące w ERZ danego ponadnarodowego przedsiębiorstwa. Powinien także czuwać nad kształtem komunikatu ze spotkania z centralną dyrekcją i upewnić się, czy trafił on do wiadomości wszystkich pracowników. Odpowiednią treścią komunikatu można sporo osiągnąć na rzecz umocnienia prestiżu swojej organizacji zakładowej.

Na zakończenie jeszcze jedna uwaga na temat trybu ustalania porządku obrad rady.

Podział na zagadnienia europejskie i krajowe jest często skomplikowany i niejednoznaczny. Należałoby chyba przyjąć zasadę, że każdy temat, który po akceptacji komitetu zarządzającego ERZ zostanie przedłożony na piśmie centralnemu kierownictwu w określonym regulaminem czasie, należy uznać za europejski i warty omówienia. Zasada taka wzmocniłaby naszą stronę w spotkaniach z pracodawcą i przyczyniła się do wzbogacenia treści informacji i konsultacji.

* Przedstawiciel z polskiej filii koncernu SKF jest obserwatorem w światowej radzie zakładowej SKF. Nie jest to przypadek odnoszący się jednak do dyrektywy UE 94/45. Oprócz SKF do światowej rady koncernu należy również przedstawiciel Volkswagena. W tym przypadku mamy jednak do czynienia przede wszystkim również z ERZ.