

*Andrzej Matla*

## **Refleksje nad praktyczną stroną polskiej obecności w europejskich radach zakładowych**

Europejska rada zakładowa (ERZ) jako pojęcie weszła do naszej świadomości już na dobre. Początków zapisu historii ERZ w naszej związkowej pamięci należy poszukiwać już w maju 1996, kiedy to po raz pierwszy zastanawialiśmy się w Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nad kwestią wyboru procedury wyłaniania członków do rady. Z prośbą o pomoc zwróciła się wówczas komisja zakładowa koncernu ABB. W tym samym mniej więcej czasie podobny proces miał się w polskiej części przedsiębiorstwa Thomson Multimedia.

Instytucja ERZ stała się na swój sposób modna ostatnimi czasy. Temat zaistniał nie tylko z powodu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, chociaż jest to oczywiście okoliczność decydująca. Stoimy oto u progu czegoś wciąż nowego, intrygującego i ciekawego. Idea obecności naszych przedstawicieli w ERZ pozostaje od początku w bliskim związku z pojęciem budowania mocnej pozycji naszej organizacji w procesie dialogu z nowym typem pracodawcy, reprezentującym przedsiębiorstwo ponadnarodowe. Ujawnia to nasze polskie, nieco specyficzne na dzisiaj, podejście do instytucji ERZ. Obecność w ERZ wiązana jest przez wielu liderów związkowych z pojęciem pewnego prestiżu własnej organizacji ( przysłowiowa fotografia z dyrektorem naczelnym korporacji ponadnarodowej jako ostrzeżenie dla nieprzychylnego nam menadżera w Polsce), spychając niekiedy meritum zagadnienia na drugi plan. Nie wolno jednak zapominać, że istotą ERZ pozostaje przede wszystkim kwestia prawa przedstawicieli pracowników do informacji i konsultacji, przeniesionych z poziomu zakładu i kraju na poziom europejski. Pamiętać należy również, że z naszego punktu widzenia przedstawicielami pracowników powinni być zawsze związkowcy, najlepiej członkowie naszej organizacji. Mamy wciąż pewien kłopot, podobnie jak i koledzy ze „starej Unii”, z rozróżnieniem tego, co europejskie i tego, co krajowe. Proces nauki myślenia po europejsku będzie trwał jeszcze wiele lat, podobnie jak proces osiągnięcia przez instytucję ERZ jej pełnych operacyjnych możliwości.

Nowego i nieznanego dotąd wymiaru nabiera w kontekście ERZ współpraca organizacji związkowych, a zwłaszcza związkowa współpraca międzynarodowa. ERZ zaczęła odgrywać u nas rolę

katalizatora, podnosząc rangę takiej współpracy. Znacząca i niezbędna staje się m.in. nasza aktywna obecność w europejskich federacjach przemysłowych, a także obecność naszych organizacji zakładowych w krajowych strukturach branżowych. Niestety wciąż jeszcze zdarza się, że zainteresowana obecnością w ERZ komisja zakładowa pozostaje poza odnośną sekcją lub sekretariatem branżowym (!). Fundamentalnego znaczenia nabiera także międzynarodowa współpraca związków zawodowych na poziomie zakładów, należących do tego samego przedsiębiorstwa ponadnarodowego, w tym współpraca organizacji związkowych różnych zakładów tego przedsiębiorstwa na terenie jednego kraju. Aktywna praca w ramach ERZ prowadzi często do rozwoju dwustronnych stosunków między organizacjami. Wynika to ze szczególnej wspólnoty interesów, bliskości geograficznej lub kulturowej (np. wspólny język lub choćby pokrewieństwo językowe). Tylko nieustannie pogłębiana współpraca i częste kontakty członków rady pomiędzy dorocznymi spotkaniami z dyrekcją, wypełniają ideę zawartą w Dyrektywie 94/45 prawdziwą treścią.

Perspektywa obecności naszych przedstawicieli w ERZ rozbudziła pewne, nierzadko wygórowane nadzieje. Pojawia się czasami nawet przekonanie, że ERZ to panaceum na większość kłopotów, z którymi przyjdzie zmierzyć się liderom związkowym w przedsiębiorstwach z kapitałem obcym. Być może wyidealizowany obraz ERZ wynika z przeświadczenia, że wystarczy wejść do europejskiej rady, (czytaj-nawiązać kontakt z przedstawicielami centralnej dyrekcji w Europie), a sytuacja w naszym miejscu pracy musi zmienić się radykalnie na lepsze...Zasadniczo jest to pogląd błędny i wyrasta z wiary, że ERZ to wszechmocna, wyposażona w rozliczne kompetencje instytucja ponadnarodowa. Zwolennikami takiego myślenia są zazwyczaj liderzy słabszych pod względem uzwiązkowienia organizacji zakładowych lub tacy, którym trudno odgrywać rolę partnera wobec lokalnego pracodawcy. Ogólna wiedza na temat ERZ dotarła do nich z drugiej ręki, nigdy też nie uczestniczyli w szkoleniu dotyczącym tematu. Nadzieja na możliwość odwołania się od decyzji niższego szczebla bezpośrednio u przedstawicieli centralnej dyrekcji odgrywa tu zasadniczą rolę. Nie mogąc znaleźć rozwiązań na poziomie zakładu lub w kraju, wierzą w skuteczne rozwiązania na poziomie europejskim. Czasami warto poruszyć niebo i ziemię, by osiągnąć swój cel, ale postawa taka może prowadzić także do głębokiej frustracji i zniechęcić do aktywnej pracy w ERZ.

Obserwujemy ostatnio gwałtowny wzrost zapotrzebowania na wszelkiego typu wiedzę, w tym szkolenia, mające związek z ERZ.

Pozytywnego przykładu dostarcza dobiegający końca projekt realizowany w ramach programu PHARE. Warto odnotować, że NSZZ „Solidarność” - jako pierwsza spośród organizacji związkowych państw „nowej Europy” - pozyskała unijne środki finansowe na ten cel. Ilość polskojęzycznych publikacji na temat ERZ jest niestety nadal bardzo skromna.

Dostrzegając powagę problemu, Prezydium KK podjęło stosowną decyzję nt. koordynacji działań związanych z uczestnictwem przedstawicieli pracowników - członków NSZZ „Solidarność” w europejskich radach zakładowych (decyzja Prezydium KK nr 77/04 z dn. 5 kwietnia 2004). Przyjęto kilka zasad wprowadzając w ten sposób porządek do nieco chaotycznych działań w przeszłości.

„Koordynację działań związanych z uczestnictwem przedstawicieli pracowników w ERZ, w zakresie swojej branży, prowadzą krajowe sekretariaty branżowe w porozumieniu z Działem Branżowo-Konsultacyjnym Komisji Krajowej oraz Działem Zagranicznym Komisji Krajowej”.

Ustalono listę zadań objętych koordynacją. Odpowiedzialnymi za ich realizację uczyniono koordynatorów ds. ERZ, których powołuje każdy zainteresowany sekretariat branżowy. Uznano tym samym, że tematyka ERZ leży przede wszystkim w gestii i obszarze zainteresowań naszych struktur branżowych. Biuro Komisji Krajowej ma spełniać rolę pomocniczą.

22 września br. upływa 10 lat od przyjęcia Dyrektywy 94/45 nazywanej potocznie dyrektywą o europejskich radach zakładowych. Od pięciu lat toczy się w Europie dyskusja nad potrzebą znowelizowania jej, choć niestety, z mizernym jak dotąd skutkiem. Przed kilkoma miesiącami Komisja Europejska wszczęła procedurę konsultacji w tej sprawie. Trwa właśnie druga runda rozmów z partnerami społecznymi. Stanowisko UNICE, głównego partnera po stronie europejskich pracodawców, wobec zaproponowanych przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ) zmian, jest na dzisiaj sztywne i zdecydowanie negatywne. NSZZ „Solidarność” w pełni popiera listę postulatów i strategię EKZZ w sprawie nowelizacji. Nie jest tajemnicą, że Dyrektywa w obecnym kształcie jest dokumentem słabym i wymagającym istotnych zmian. Trudno oczekiwać, by transponowana do systemów prawnych poszczególnych państw członkowskich, mogła stanowić podstawę dużo lepszego prawa.

Od kwietnia 2002 r. mamy już polską ustawę o ERZ (Dz.U. z dn. 5.04.2004/02.62.556). Ustawa ta, na szczęście, nieznacznie lepsza w

swych sformułowaniach od zapisów Dyrektywy, weszła w życie jednak dopiero 1 maja br. Szczególną uwagę przykuwają zapisy regulujące zasady wyłaniania przedstawicieli do ERZ (art.8, art.9 i art.23). Temat ten skłania do refleksji nad dotychczasową praktyką. Kto i w jaki sposób podejmował dotąd decyzje o włączeniu polskich przedstawicieli? Przyjmowano rozmaite rozwiązania. Inicjatywa wychodziła zwykle ze strony odpowiedniej europejskiej federacji przemysłowej. Kluczowa bywała także rola koordynatorów ERZ albo też kolegów związkowców-członków rady. Inicjatorem włączenia mogła być także lokalna dyrekcja w Polsce. Decydujące znaczenie ma tutaj jakość samej ERZ, przez co rozumiemy wypadkową dwóch czynników: treści umowy powołującej ERZ i praktyki jej działania, wynikających z kultury konkretnej korporacji ponadnarodowej. Sporą część rad stanowią niestety i takie, w których przedstawicielami pracowników są nie tylko nie-związkowcy, ale nierzadko - ludzie bliscy pracodawcy. Dzieje się tak, gdy korporacja ponadnarodowa wykazuje zdecydowanie negatywny stosunek do związków zawodowych lub gdy mamy do czynienia z brakiem organizacji związkowej w polskich lokalizacjach korporacji. Słabość organizacji związkowej i całkowity brak wiedzy naszych kolegów na temat ERZ torowały niejednokrotnie drogę do europejskiej rady osobom niewłaściwym z punktu widzenia zasadniczego celu, dla którego powoływane jest to ciało. Istotą zagadnienia pozostaje fakt, że brakowało przed 1 maja 2004 jednego i czytelnego sposobu praktycznych działań w Polsce. Z naszego punktu widzenia tworzyliśmy tutaj swoją własną tradycję, odwołując się zwykle do faktu międzynarodowych afiliacji NSZZ „Solidarność” jako najsilniejszego argumentu.

Ustawa o ERZ określa jasno i czytelnie reguły wyłaniania polskich delegatów do rad. Nie są to złe zapisy, biorąc pod uwagę ułomność samej Dyrektywy. Oby wszyscy pracodawcy zechcieli je sobie przyswoić jak najszybciej i stosować się do nich! Niestety, nie zawsze tak się dzieje. Niepokojących przykładów dostarczają dotychczasowe praktyki koncernów Pepsico, Masterfoods i Saint Gobain w Polsce. Zastosowane tutaj już po 1 maja br. procedury wyborcze stoją w rażącym kontraście do zapisów polskiego prawa. Związek będzie starał się rozwiązać powstające konflikty polubownie. W końcu stosowania nowego prawa muszą nauczyć się także pracodawcy. Jeśli jednak będą łamali je z premedytacją, to nie wykluczamy wejścia na drogę sądową.

Stoimy dzisiaj przed szansą odgrywania aktywniejszej roli w istniejących radach europejskich. Z potencjalnej liczby ok. 1800 podmiotów, udało się dotychczas stworzyć ERZ w zaledwie ok.730 przypadków. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że w Europie ciągle pozostajemy wszyscy u początku dziejącego się procesu. Rozszerzenie Unii o nowe państwa

powiększyło znacznie obszar działania dyrektywy. Nie jesteśmy w stanie ocenić dokładnie, ile nowych rad teoretycznie powstanie w związku z nową sytuacją. Jasność obrazu zaciemnia dynamika globalnego procesu nieustającej restrukturyzacji wszystkich korporacji ponadnarodowych. Mamy dzisiaj jako NSZZ „Solidarność” możliwość występowania z inicjatywą powoływania nowych rad. Przykładu dostarczają przypadki SABMillera i LNM (Ispat Polska). Warto podkreślić, że są to dwa pierwsze przypadki rozpoczętych działań w „nowej Europie” i że to właśnie nasz Związek wystąpił z historyczną inicjatywą powołania zespołów negocjacyjnych i rozpoczęcia negocjacji. Aktorami procesu są nie tylko koledzy związkowcy z państw, które przystąpiły ostatnio do Unii Europejskiej. Nasze działania przebiegają w ścisłej współpracy z europejskimi federacjami EFFAT (Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki) i EMF (Europejska Federacja Metalowców). Są one zgodne z przyjętymi przez te federacje wytycznymi na temat ERZ.

Do naszej dyspozycji pozostaje sporo zgromadzonych w Europie doświadczeń. Niemalże jest także dorobek naukowy poświęcony temu zagadnieniu. Przyszedł dla nas czas intensywnej nauki i szybkiego przyswojenia sobie obowiązujących reguł. Pewien kłopot polega między innymi na tym, że nie ma czegoś takiego jak jedna modelowa ERZ i stały zestaw prostych do zastosowania poradnikowych zasad. Każda europejska rada jest po prostu inna. Nawet przy takich samych sformułowaniach konstytuujących dwie rady, istotne różnice będą występowały w sposobie ich działania. ERZ to swoisty dynamiczny układ w relacji dyrekcja centralna a przedstawicielstwo pracowników. Kluczowym pojęciem dla zrozumienia różnic pozostaje odrębność kulturowa każdej korporacji ponadnarodowej. ERZ to niekiedy forum, na którym ścierają się ambicje narodowe. Uwidacznia się to przy obsadzaniu miejsc w radzie. Nadreprezentatywność przedstawicieli jednego kraju prowadzi do osłabienia procesu europejskiego myślenia w ERZ, obniża motywację do podejmowania wspólnych działań na poziomie europejskim. Problem tworzenia zrównoważonej pod względem narodowościowym kompozycji ERZ nabiera nowego wymiaru w kontekście zjednoczenia Europy. Pojawiły się realne obawy, że korporacje w procesie rozszerzenia europejskich rad zechcą uszczuplić ilość mandatów przedstawicielom pracowników z państw „starej Unii”, na rzecz przydzielenia ich przedstawicielom z państw „nowej Unii”. A przy okazji może też pojawić się pokusa, by ograniczyć ilość języków obcych, którymi posługiwali się dotychczasowi uczestnicy ERZ i zamknąć drogę do wprowadzenia na zasadach równości, języków państw „nowej Unii”.

Problem jest poważny. Mówi się o nim z coraz większą troską. Dobrze o tym pamiętać przystępując do negocjacji nowych umów.

Poza deficytem europejskiego myślenia, który jest problemem leżącym zasadniczo po stronie pracowniczej, mamy też do czynienia z brakiem dobrej woli do współdziałania po stronie pracodawców. Powoływane w takich okolicznościach europejskie rady zakładowe pozostają na ogół instytucjami fasadowymi. Są martwym narzędziem nieobecnego dialogu dając przy tym pracodawcy fałszywy argument dopełnienia wymogów prawa wspólnotowego.

Przed przystąpieniem Polski do Unii odnotowaliśmy imponującą liczbę przypadków (ok.80) polskiej obecności w europejskich radach. Oznacza to, że teoretycznie dysponujemy już pewną praktyczną wiedzą. Niestety, jest to wiedza bardzo rozproszona i pozostaje często w rękach osób mających niewiele do czynienia ze związkami zawodowymi. Związkowcy stanowią tutaj tylko ok.60 procent. Pozostałych przedstawicieli pracowników reprezentują ludzie wyłonieni przez załogę lub wskazani wprost przez lokalną dyrekcję. Przykład ABB dowodzi, że brak uzgodnień pomiędzy różnymi organizacjami związkowymi w kraju, a nawet w łonie jednej organizacji oraz przyzwolenie na wybór tzw. przedstawiciela załogi, jest drogą ryzykowną i w tym konkretnym przypadku drogą donikąd. Przedstawiciel szybko zapomniał o swoim zadaniu i nie informuje nikogo o wynikach spotkań z centralną dyrekcją, nikogo poza dyrekcją w Polsce. Jest to oczywisty absurd i zaprzeczenie sensu istnienia takiej osoby w składzie rady. Innego ciekawego przykładu dostarcza niemiecka korporacja GEA Klimator. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” wiedział, że ktoś od lat reprezentuje zakład w „jakiejś radzie”. Delegat ERZ również i tutaj nikogo nie informował, nikogo poza dyrekcją. W obliczu próby włączenia przewodniczącego naszej organizacji do prac ERZ, długoletni przedstawiciel zajął jednoznacznie negatywne stanowisko, choć chodziło jedynie o przyznanie związkowemu koledze honorowej funkcji zastępcy. Inicjatywę wprowadzenia zmian podjęli zresztą związkowcy z Niemiec, nie był to pomysł naszego związkowca.

Nasza niewiedza może sprzyjać utrwalaniu złych praktyk. Dobrze wykształcony, władający obcym językiem, zajmujący nierzadko kierownicze stanowisko niższego szczebla, ale demokratycznie wyłoniony przedstawiciel załogi, nawet jeśli nie-związkowiec (gdyż np. w zakładzie nie ma organizacji związkowej), może okazać się dobrym kandydatem do rady. Osoba spełniająca te same wymagania, ale pochodząca ze wskazania dyrekcji, jest zdecydowanie niewłaściwym przedstawicielem załogi i pozostaje zazwyczaj poza wszelką kontrolą. Uczestnictwo w dorocznych obradach ERZ sprowadzone zostaje w takiej

sytuacji do roli rytuału, ciekawej wycieczki zagranicznej, a zasadniczy cel rady tj. informowanie i możliwość nawiązania dialogu z centralną dyрекcją, staje się zupełną fikcją. Brak naszej związkowej reakcji na takie praktyki oznacza akceptację stanu rzeczy, nasze przyzwolenie. Czasami jest to zresztą niestety zgodne z oczekiwaniami samej ERZ, zdominowanej przez pracodawcę.

Baza danych, którą prowadzi od kilku lat NSZZ Solidarność zawiera niektóre informacje dotyczące takich i podobnych przypadków polskiej obecności w radach. Dane tam zawarte są nieusystematyzowane i daleko im dzisiaj do stanu doskonałości. Również w Europie brakuje nadal jednego i spójnego rejestru umów ERZ, a istniejące bazy danych (jest ich kilka) szybko starzeją się i wymagają ciągłego uaktualniania.

Wobec braku poprawionej dyrektywy zmuszeni jesteśmy do podejmowania praktycznych działań, koncentrując dzisiaj swą uwagę na idei powielania i promowania najlepszych praktyk. Rzecz dotyczy jakości ERZ, a nie tylko ilości zawartych umów. Z naszej polskiej perspektywy nie chodzi już dzisiaj o to, by być jedynie włączonym do ERZ. Jest to naszym nowym prawem. Chodzi dzisiaj o świadome, wykorzystujące zalecenia EKZZ i europejskich federacji kreowanie kształtu negocjowanych (renegocjowanych) umów, zapewnienie sobie miejsca w procesie wpływania na podejmowane decyzje, chodzi wreszcie o świadome wprowadzanie elementów negocjacji do procesu informowania i konsultowania pracowników. Nie łudźmy się jednak, samo członkostwo Polski w Unii nie wywoła automatycznie natychmiastowej poprawy istniejących umów. Większość umów tworzących ERZ jest marnej jakości (tzw. umowy powołane na mocy art.13 Dyrektywy). Oczywiście, że polityczne okoliczności sprzyjają nam dzisiaj, ale musimy przede wszystkim dopomóc sobie sami w procesie zajmowania należnego sobie miejsca. Nasz dotychczasowy status obserwatorów nie podniesie się automatycznie do rangi pełnego członkostwa w ERZ. Zmiana statusu jest bowiem również przedmiotem negocjacji i musi być formalnie ujęta w formie aneksów lub nowych umów z centralną dyрекcją. Te spośród rad, w których brakuje obecności związków zawodowych, w których brakuje obecności przedstawicieli europejskich federacji przemysłowych, na pewno nie stworzą pozytywnych, godnych naśladowania przykładów.

Przeciwnie, niektóre mocno zdominowane przez pracodawcę ERZ mogą nawet stworzyć zagrożenie dla zakładowych organizacji związkowych. Pojawiają się już głosy o zamiarach przenoszenia na poziom europejski niektórych tematów negocjacji, pozostających dotąd w wyłącznej gestii organizacji związkowych na poziomie kraju. Mówimy tu o próbach występowania ERZ w charakterze ekskluzywnego, ponadnarodowego

ciała, działającego w oderwaniu od krajowych związków zawodowych. Inne zagrożenie to sam przedstawiciel europejskiej rady w zakładzie, który poddany umiejętnym zabiegom lokalnej dyrekcji, nawet jako związkowiec, może przeistoczyć się w konkurenta swojej własnej organizacji zakładowej...

Tak zatem nadszedł moment, by przestać mówić o ERZ jako odległej i ciekawej perspektywie. Dostyc również powtarzania ogólnych sformułowań i definicji na temat ERZ. Z pewnością ERZ to nowa szansa, przed którą stoi wielu z nas. Z członkostwa Polski w Unii Europejskiej wynika wiele nowych uprawnień. Rzecz w tym, by umiejętnie z nich korzystać. ERZ jest takim nowym uprawnieniem. Rady europejskie nigdy nie staną się panaceum na przewyciężenie wszystkich problemów. Są jednak bardzo cennym narzędziem dialogu. Od nas zależy, czy umiejętnie wykorzystamy stojącą przed nami szansę.

24.08.2004