

Stanisław Rudolf
Uniwersytet Łódzki

Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych

Bardzo popularna w ostatnich latach dyrektywa Unii Europejskiej na temat Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) przestała być dla Polski jedynie sprawą przyszłości. Okazało się bowiem, że nie czekając na członkostwo w UE, od pewnego czasu polscy przedstawiciele załóg pracowniczych uczestniczą w pracach tych Rad. Proces integracji na tej płaszczyźnie staje się więc faktem i to integracji rzeczywistej, oddolnej, realizowanej w interesie załóg pracowniczych. Trudno o lepszą rekomendację dla naszego członkostwa w Unii. Przemawiają za tym prezentowane niżej wyniki prowadzonych na ten temat badań.

Przypomnijmy, że wspomniana dyrektywa zobowiązuje tzw. firmy transnarodowe do powoływania ERZ bądź ustanowienia innych procedur służących informacji i konsultacji dla pracowników. Firmy te muszą spełniać dwa kryteria, a mianowicie muszą zatrudniać przynajmniej 1000 pracowników w krajach UE oraz muszą zatrudniać po 150 pracowników w przynajmniej w dwóch z tych krajów. Dyrektywa obejmuje również firmy, których centrale znajdują się poza krajami Unii (np. w USA, Japonii, Australii itp.), a które spełniają w/w kryteria. Szacuje się, że dyrektywie tej podlega około 1600 firm transnarodowych. Trudno przecenić wagę tego przedsięwzięcia, bowiem w pracach tych Rad uczestniczyć będzie około 35 -40 tys. osób.

Sześć lat po uchwaleniu dyrektywy i cztery lata od wejścia jej w życie (po adaptacji do ustawodawstw krajowych) powołanych zostało około 600 Rad. Proces ich powstawania w ostatnich latach jest jednak bardzo powolny. Olbrzymia ich większość bo ponad 400 utworzonych zostało jeszcze przed wejściem w życie dyrektywy, w tym przede wszystkim w dwuletnim okresie określonym przez dyrektywę na jej wdrożenie do ustawodawstw krajowych. Zgodnie z &13 dyrektywy powołane w tym okresie Rady zostały usankcjonowane przez dyrektywę niezależnie od stopnia ich zgodności z dyrektywą. Głównie w takich właśnie Radach zasiadają polscy przedstawiciele. Chociaż polska w nich reprezentacja nie jest jak dotychczas zbyt liczna, to wyniesione z pracy w tych Radach doświadczenia mogą się okazać bardzo przydatne. Mogą bowiem być wykorzystane tak przy przygotowywaniu polskiej ustawy na temat ERZ jak i przygotowywaniu polskich przedstawicieli do tych Rad, opracowywaniu koncepcji szkoleń itp.

Zakres polskiego przedstawicielstwa w Radach

Prezentowane badania miały na celu uzyskanie opinii polskich przedstawicieli w ERZ na temat istoty i zasad funkcjonowania tych Rad. Celem takim było również określenie korzyści jakie z tytułu ich tam obecności wynikają dla polskich zakładów i zatrudnionych w nich pracowników. W badaniach tych posługiwano się kwestionariuszem wywiadu jako narzędziem badawczym. Wywiady przeprowadzono z tymi wszystkimi przedstawicielami w Radach, którzy brali udział w przynajmniej jednym posiedzeniu Rady. Większość z nich uczestniczyła jednak w dwóch czy nawet kilku posiedzeniach.

Prezentowane niżej rozważania stanowią rezultat badań prowadzonych w dwóch etapach. Etap pierwszy przypada na lata 1997-1998 i wtedy przeprowadzono wywiady z 19 osobami, biorącymi udział w pracach 9 Europejskich Rad Zakładowych. Rady te powołane zostały przez firmy transnarodowe zlokalizowane w Niemczech (Benckiser, Adtranz, Belfinger + Berger, Volkswagen AG), we Francji (Thomson Multimedia, Lafarge Coppee), w Szwajcarii (ABB), w Holandii (Heineken) oraz w Wielkiej Brytanii (BOC Group). Większa liczba takich przedstawicieli niż Rad oznacza, że załoga była w nich reprezentowana przez więcej niż jednego przedstawiciela, bądź że w kolejnych posiedzeniach Rady uczestniczyły różne osoby (np. w jednym posiedzeniu uczestniczył przedstawiciel NSZZ Solidarność, w kolejnym natomiast przedstawiciel związku branżowego).

Drugi etap badań przypada na lata 2000-2001, a więc na okres w którym istniało już znacznie więcej ERZ, w tym również więcej polskich przedstawicieli w tych Radach. W ramach tego etapu badań przeprowadzono 32 wywiady z polskimi przedstawicielami uczestniczącymi w 18 ERZ. Oprócz w/w były to Rady utworzone przez takie przedsiębiorstwa transnarodowe jak: Barry Callebaut, David S. Smith Packing, Eridania Begin-Say, White Cap Polska, Metro AG Macro, NKT-Cables, SKF Poznań, Nestle, Danone. Podobnie jak poprzednio w niektórych Radach polskie zakłady reprezentowane były nawet przez kilku przedstawicieli. W dalszych rozważaniach będziemy się opierać głównie na rezultatach drugiego etapu badań, przynajmniej jeśli chodzi o charakterystykę polskich przedstawicieli w tych Radach.

Korzystać będziemy również z dorobku wcześniejszych badań, w tym m.in. dokonując analizy porównawczej. Okres 3-4 lat jaki dzieli te badania jest bowiem na tyle długi, że można pokusić się o pewne obserwacje dotyczące zachodzących procesów zmian.

W 2/3 badanych Rad bo w 12 polscy przedstawiciele posiadają status pełnoprawnych członków. Oznacza to, że ich uprawnienia są identyczne jak przedstawicieli z krajów UE, łącznie z prawem głosu na posiedzeniach Rady. Jedynie w 6 Radach, utworzonych przez firmy posiadające swoje siedziby głównie we Francji przedstawiciele ci posiadają status

członków obserwatorów, a więc są formalnie pozbawieni prawa głosu. W praktyce jednak w niektórych firmach, takich jak Bilfinger czy Lafarge brali udział w głosowaniach. Faktycznie więc różnica między pełnoprawnymi członkami i członkami obserwatorami miała tam głównie formalny charakter bowiem ich rzeczywiste uprawnienia są niemal identyczne. Nie można jednak tego generalizować, bowiem zdarzało się, że inni członkowie Rady bardzo dbali o to aby nasi przedstawiciele nie wyszli poza status obserwatora. Dodajmy, że sześciu polskich przedstawicieli wchodziło w skład Prezydium Rady (dwukrotnie więcej niż w pierwszym badaniu) zaś trzech dalszych pełniło inne funkcje w Radzie (np. wchodził w skład komisji powoływanych przez Rady).

2. Organizacja i przedmiot posiedzeń Rady

Podstawową formą działalności Rady są jej posiedzenia. W większości badanych Rad (Lafarge, Benckiser, ABB i Adtranz itp.) odbywa się tylko jedno posiedzenie w ciągu roku. Część firm (BOC Group, Volkswagen, Bilfinger czy Heineken) organizuje zwykle dwa takie posiedzenia, nawet jeśli w umowie znajduje się zapis o jednym. Najczęściej Rada spotyka się w firmie Thomson bo 2-3 razy w ciągu roku. Zwykle sesja plenarna Rady poprzedzona jest kilkugodzinnym spotkaniem przygotowawczym bez udziału kierownictwa firmy.

Dyskutowane są tam nadesłane wcześniej materiały i przygotowywane są pytania do zarządu. Dyskutuje się również nad strategią postępowania w wybranych sprawach, wariantami możliwych rozwiązań, granicą możliwych ustępstw itp.

Niezależnie od posiedzeń plenarnych, na swoich posiedzeniach zbiera się Prezydium Rady. Wcześniej były to z reguły spotkania nieregularne, których ilość zależała głównie od pojawiających się problemów. Obecnie przynajmniej niektóre Prezydium odbywają swoje posiedzenia w sposób regularny, najczęściej co dwa bądź trzy miesiące. Niemal regułą stanowi fakt odbywania posiedzeń Prezydium bezpośrednio przed posiedzeniem Rady dla jego przygotowania.

We wszystkich praktycznie Radach przebieg posiedzeń plenarnych jest bardzo podobny. Po krótkim wprowadzeniu i omówieniu porządku obrad głos zabiera prezes firmy, a następnie inni członkowie kierownictwa firmy. Lista problemów dyskutowanych na posiedzeniach Rady jest bardzo długa. Wskazać można jednak grupy problemów, którymi Rada zajmuje się najczęściej. Przedmiotem wszystkich jej posiedzeń jest sytuacja ekonomiczna i finansowa firmy, perspektywy jej rozwoju itp. Wiele miejsca poświęca się również sprawom produkcji, wprowadzaniu nowych produktów na rynek, nowym technologiom, zmianom organizacji pracy itp. Podnoszone są także sprawy konkurencyjności firmy na rynku, strategii

marketingowych itp. Wszystkie te problemy stanowią przedmiot każdego praktycznie posiedzenia.

Ważną grupę problemów stanowią szeroko rozumiane sprawy pracownicze i socjalne. Na czoło wysuwają się sprawy związane z zatrudnieniem. Wymienić tu można przewidywane zmiany w rozmiarach zatrudnienia, w tym głównie planowane redukcje zatrudnienia, przesunięcia pracowników do innych zakładów tej samej firmy, zmiany kwalifikacji pracowników, szkolenie zawodowe itp. Rzadziej przedmiotem obrad są sprawy wynagrodzeń i jeśli już są dyskutowane na posiedzeniach Rady, to zwykle dotyczą nie tyle poziomu płac co pewnych rozwiązań o charakterze systemowym, odnoszących się do całej firmy.

Najbardziej istotne dla polskich przedstawicieli w Radzie są informacje dotyczące planowanych redukcji zatrudnienia. Są to jednak najczęściej informacje uznane za poufne, co oznacza, że nie wolno ich przekazywać zainteresowanym zakładom. W takiej sytuacji członkowie Rady szukają innych możliwości uzyskania takich informacji i dopiero wtedy mogą rozpocząć aktywne w tym zakresie działania. W przypadku braku takich możliwości mogą co najwyżej przekazywać ogólne sugestie o możliwości wystąpienia takich redukcji. Wszystkim posiedzeniom Rady towarzyszą spotkania nieformalne. Najczęściej jest to wytworny obiad wydawany przez prezesa firmy. Spotkania te stanowią okazję do bezpośrednich rozmów i dyskusji z członkami zarządu i kierownictwa. Czasem odbywają się również inne nieformalne spotkania organizowane np. przez lokalne związki zawodowe. Do spotkań nieformalnych przywiązuje się olbrzymią wagę, bowiem jak stwierdził jeden z respondentów „tam załatwia się większość spraw”.

Oprócz posiedzeń wynikających z harmonogramu prac Rady odbywają się również posiedzenia nadzwyczajne. Na osiemnaście badanych Rad, aż w sześciu odbywały się takie posiedzenia w ostatnich dwóch latach. Niektóre rady odbyły nawet kilka takich posiedzeń. Zwoływane były głównie dla omówienia ważnych problemów firmy, czy też spraw niecierpiących zwłoki. Posiedzenia takie zwoływane były zarówno z inicjatywy Prezydium Rady jak i z inicjatywy zarządu firmy. Wśród przyczyn zwoływania takich posiedzeń respondenci wymieniali trudną sytuację ekonomiczną firmy, sprzedaż bądź zamknięcie poszczególnych zakładów, fuzje bądź zakup zakładów, większe redukcje zatrudnienia itp. W przypadku wystąpienia takich sytuacji zwykle najpierw spotyka się Prezydium Rady i tam zapada decyzja o zwołaniu posiedzenia nadzwyczajnego bądź też o rozwiązaniu danego problemu w inny sposób.

3. Kim są polscy przedstawiciele w Radzie

Spróbujmy odpowiedzieć na pytanie kim są polscy przedstawiciele w ERZ. Ich charakterystykę rozpoczniemy od ich wieku oraz stażu pracy. Wiek ten można określić ogólnie jako nieco wyżej niż średni. Najwięcej, bo 14 członków mieści się w przedziale wiekowym od 41 do 50 lat, ale dziewięciu znajduje się poniżej tego przedziału i również dziewięciu powyżej. Są to osoby z długim stażem pracy i to zarówno stażem w ogóle jak i stażem w zakładzie w którym obecnie pracują. Ten ostatni wynosi bowiem najczęściej od 10 do 30 lat. Taki staż pracy gwarantuje dobrą znajomość zakładu oraz jego problemów. Ze względu na złożone i różnorodne zadania i funkcje Rady, szczególnego znaczenia nabiera wykształcenie członków Rady. Polscy przedstawiciele legitymują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia. Jedenastu z nich posiada wykształcenie wyższe (ekonomiczne, techniczne), zaś siedemnastu wykształcenie średnie, w większości techniczne. Tylko cztery osoby posiadają wykształcenie zawodowe. Ważny jest nie tylko poziom ale i rodzaj posiadanego wykształcenia. Wykształcenie techniczne może być przydatne w dyskusjach nad problemami technicznymi, ale na forum Rady bardziej przydatne jest wykształcenie ekonomiczne czy prawnicze. Takim wykształceniem legitymuje się zaledwie pięć osób. Wszyscy praktycznie respondenci są działaczami związków zawodowych. Tylko trzy osoby nie tylko nie są działaczami związkowymi ale nawet nie są członkami związku. Zdecydowanie najwięcej, bo 24 członków Rady wywodzi się ze związku Solidarność i tylko 5 ze związków branżowych. Jednak związek Solidarność jest reprezentowany we wszystkich praktycznie Radach. Tam bowiem, gdzie są przedstawiciele związków branżowych, w skład Rady wchodzi również przedstawiciele Solidarności. W pierwszym ze wspomnianych badań występowała w niektórych Radach sytuacja, w której w posiedzeniach uczestniczyli zamiennie przedstawiciele obu związków. Nie było to najlepsze rozwiązanie bowiem prowadziło do braku ciągłości we współpracy z Radą. W ostatnich badaniach nie stwierdzono tego rodzaju rozwiązań.

Znaczna większość polskich przedstawicieli w Radach to funkcyjni działacze związkowi, pełniący funkcje przewodniczących (24) bądź wiceprzewodniczących (5) związkowych organizacji zakładowych. Niektórzy z nich są członkami władz związków branżowych, a czasem również władz naczelných Solidarności czy OPZZ. Trudno się dziwić takiemu stanowi rzeczy, bowiem wyboru tych przedstawicieli bądź ich mianowania dokonały związki zawodowe. Traktują one miejsca w Radzie jako miejsca związkowe, bowiem walnie przyczyniły się do ich zdobycia czy to w wyniku uzyskanego poparcia ze strony zachodnich związków zawodowych, czy też jako rezultatu negocjacji tzw. pakietu socjalnego przy sprzedaży zakładu. Na takich zasadach dokonano wyboru polskich przedstawicieli do sześciu

ERZ. W dziewięciu przypadkach respondenci wskazywali na inicjatywę ERZ, chociaż nie wykluczali przy tym podejmowanych działań ze strony polskich związków zawodowych. W trzech przypadkach wskazano na inicjatywę kierownictw firm transnarodowych.

Decyzje o sposobie wyboru polskich przedstawicieli do ERZ wobec braku na ten temat ustawodawstwa podejmowały głównie lokalne związki zawodowe. W rezultacie wybory takie przeprowadzano w różny sposób. Najczęściej bo do 10 z 18 badanych Rad przedstawicieli takich nominowały związki zawodowe. Rzadziej, bo do sześciu Rad wybierali ich wszyscy pracownicy w wyborach powszechnych. W dwóch przypadkach nominacji takich przedstawicieli dokonało lokalne kierownictwo firmy. Należy oczekiwać że przygotowywana ustawa, powstająca przy dużym udziale związków zawodowych, ujednotoczy zasady wyboru takich przedstawicieli. Zgodnie z istniejącym projektem ustawy wyboru takiego dokonywać będą pracownicy polskich zakładów w głosowaniu powszechnym.

4. Przygotowanie do pracy w Radzie

Identyczny bądź zbliżony status polskich przedstawicieli w porównaniu z innymi członkami Rady sprawia, że o efektywności ich pracy decyduje głównie ich przygotowanie.

Przygotowanie to rozpatrywać będziemy w trzech aspektach, a mianowicie merytorycznym, organizacyjnym oraz językowym. Dwie trzecie respondentów (21) deklaruje względnie dobre przygotowanie merytoryczne do pracy w Radzie. Jest to znaczna poprawa w porównaniu z poprzednimi badaniami gdzie przygotowanie takie deklarowała jedynie jedna trzecia badanych. Pozostałe osoby przyznają, że nie są odpowiednio przygotowane to takiej pracy. Te korzystne zmiany to m.in. rezultat udziału polskich przedstawicieli w seminariach bądź szkoleniach organizowanych przez Komisję Krajową Solidarności, a także w szkoleniach organizowanych przez niektóre ERZ (Lafarge, Heineken itp.).

Biorąc pod uwagę rodzaj wykształcenia respondentów deklarowane przygotowanie wydawać się może zbyt optymistyczne, przynajmniej jeśli chodzi o zakres wiedzy z prawa czy ekonomii. Bez takiego przygotowania praca w Radzie staje się mało efektywna. Chodzi tu zarówno o wiedzę podstawową z zakresu zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej, jak i wiedzę na temat struktury władzy w przedsiębiorstwie, modeli zarządzania w spółkach w różnych krajach itp. Bez takiej wiedzy trudno zrozumieć istniejące w poszczególnych krajach uwarunkowania. Respondentom brakuje również wiedzy z zakresu prawa UE oraz funkcjonowania Europejskich Rad Zakładowych. Do niedawna jeszcze nie wszyscy polscy przedstawiciele w Radach dysponowali tekstem Dyrektywy na temat ERZ. Wskazane są więc dalsze szkolenia, szczególnie dla nowych członków tych Rad.

O wiele korzystniej prezentuje się ich przygotowanie organizacyjne do pracy w Radzie. Niemal wszyscy respondenci mają na swoim koncie długoletnie doświadczenia z działalności związkowej, z pracy w radach pracowniczych itp. Pełnili bądź nadal pełnią funkcje kierownicze w tych gremiach, a więc potrafią przygotować spotkanie, zabrać głos w dyskusji czy poprowadzić obrady. Mają również bogate doświadczenia w prowadzeniu negocjacji z kierownictwem. Doświadczeń takich brakuje często innym członkom Rady, stąd polscy przedstawiciele wypadają na ich tle bardzo korzystnie.

Zdecydowanie gorzej są oni przygotowani do takiej pracy pod względem językowym. Zdani są oni w zasadzie na tłumaczy bowiem tylko trzech (na 32 badanych) deklarowało dobrą znajomość języka angielskiego. Inni respondenci bądź nie znają obcego języka w ogóle, bądź jest to znajomość słaba i tylko w paru przypadkach średnia. Praktycznie żadna z tych osób nie może bez pomocy tłumacza śledzić przebiegu obrad, nie może zabierać głosu w dyskusji, prowadzić konwersacji itp. Brak znajomości języków uznać należy za największą słabość naszych przedstawicieli w Radach. Bez takiej znajomości ich pole działania jest ograniczone. Utrudnia im to kontakty z zarządem firmy czy innymi członkami Rady, ogranicza możliwość prowadzenia szczerych, bezpośrednich rozmów. Na pocieszenie można dodać, że członkowie Rady z krajów Unii Europejskiej również nie są poliglotami i znają najczęściej tylko własny język.

5. Aktywność w Radzie

Pomimo słabego przygotowania językowego respondenci określili swój udział w pracach Rady jako aktywny. Udział ten jest przede wszystkim widoczny w czasie spotkań przygotowawczych, kiedy to prezentują aktualną sytuację i problemy występujące w zakładach zlokalizowanych w Polsce. Czasem jest to osobny, dobrze udokumentowany referat poświęcony sytuacji polskiego zakładu. Zwykle prezentacje takie spotykają się z dużym zainteresowaniem innych członków Rady. Zgłaszają również propozycje tematów do dyskusji na posiedzeniach plenarnych, propozycje pytań do zarządu itp. Niektóre propozycje i postulaty zgłaszają w formie pisemnej. Tego rodzaju udział w pracach Rady deklarują niemal wszyscy respondenci.

Część z nich uczestniczy również aktywnie w posiedzeniach plenarnych czy to zabierając głos w dyskusji czy też zadając pytania lub zgłaszając wnioski. Jeden taki wniosek dotyczył przyznania większej autonomii lokalnemu kierownictwu. Okazało się bowiem, że ograniczone kompetencje dyrektora krajowego uniemożliwiły negocjacje płacowe ze związkami zawodowymi. We wszystkich tego rodzaju sprawach musiał on konsultować się z

zarządem w centrali co bardzo wydłużało negocjacje. Respondenci podawali również inne przykłady zgłaszanych przez siebie wniosków i postulatów, a także uzyskiwane dla nich poparcie ze strony innych członków Rady. Przykładem może tu być wystosowany przez polskich przedstawicieli list interwencyjny do prezesa firmy Benckiser i uzyskane dla niego poparcie ze strony hiszpańskich i belgijskich członków Rady.

6. Ocena pracy Rady

Polscy przedstawiciele generalnie pozytywnie oceniają działalność ERZ chociaż nie szczędzą również pod ich adresem uwag krytycznych. Szczególnie wysoko ocenili atmosferę panującą na posiedzeniach Rady określając ją jako dobrą, przyjazną, życzliwą itp. Nawet jeśli na początku zauważyć było można pewien dystans, to stopniowo sytuacja się zmieniała zaś stosunki ulegały poprawie. Większość respondentów określiła istniejącą atmosferę jako sprzyjającą wymianie poglądów, zrozumieniu dyskutowanych problemów, wzajemnej pomocy, udzielaniu sobie rad i wskazówek itp. Nie występują w zasadzie podziały na członków pierwszej i drugiej kategorii, wszyscy traktowani są jednakowo, niezależnie od tego czy reprezentują kraje UE, czy kraje post-komunistyczne, czy są członkami czy też obserwatorami. Atmosfera taka występuje nawet wtedy jeśli zdania na dyskutowany temat są podzielone.

Atmosfery tej nie zmienia zasadniczo fakt, że członkowie Rady mają rozbieżne interesy. W niektórych Radach obciążano winą polskich przedstawicieli za „kradzież miejsc pracy” czyli za przenoszenie produkcji do Polski i pozbawianie pracy pracowników innych krajów. Respondenci skarżyli się na wynikającą stąd podejrzliwość i niezrozumienie (Thomson, ABB). Próbowali się bronić przed takimi zarzutami wskazując, że sytuacja jest często dokładnie odwrotna. W ABB np. po zakupie zakładów w Polsce eksport tej firmy do Polski zwiększył się o 60%. Są jednak zgodni, że jeśli nawet występują takie postawy to mają one charakter marginalny i nie rzutują w zasadniczym stopniu na atmosferę w Radzie.

Zdaniem respondentów zarządy firm transnarodowych próbują utrzymywać dobre stosunki z członkami Rady, demonstrując swoje zainteresowanie i zrozumienie dla ich problemów itp. Nasi przedstawiciele są oczarowani niespotykaną w Polsce otwartością członków najwyższego kierownictwa, z którymi zawsze można porozmawiać, którzy sami podchodzą np. w czasie przerwy czy nieformalnego spotkania i pytają o istniejące problemy, „widać że się nami naprawdę interesują”. Rzadziej spotkać można opinie, że stosunki z zarządem są tylko poprawne, a nawet trudne. Jeszcze rzadziej, że Rada jest podporządkowana zarządowi, względnie że zarząd spotyka się z Radą bo musi, bo tego wymaga Dyrektywa.

Generalnie pozytywna opinia o działalności ERZ nie oznacza, że spełniają one w pełni oczekiwania respondentów. Respondenci oczekiwali, że będzie to organ pracowniczy silny i kompetentny oraz dobrze zorganizowany, dysponujący dużą siłą przebicia, a więc taki, z którym pracodawca będzie się liczył. Zdaniem części respondentów rzeczywistość jest jednak odległa od takiego obrazu Rady. W ich opinii jest ona raczej słaba i źle zorganizowana, nie stanowi reprezentacji załogi ale zbiór luźnych jednostek. Zarząd godzi się na powołanie Rady bo tak nakazuje Dyrektywa, próbując jednocześnie minimalizować związane z tym utrudnienia.

Najwięcej zastrzeżeń mają oni do realizacji zasadniczego celu działalności Rad, a mianowicie do ograniczonego zakresu konsultacji. Badane Rady mają przede wszystkim charakter informacyjny, z nieznacznym tylko udziałem konsultacji. W opinii niektórych respondentów niczego się na posiedzeniach Rady nie uzgadnia, zarząd jedynie „opowiada”, zarząd informuje tylko o swoich zamierzeniach, a jeszcze częściej informuje o tym co zrobił, nie podejmuje się tam żadnych decyzji. Opinie takie nie mogą dziwić, bowiem polscy przedstawiciele są przyzwyczajeni do znacznie większego wpływu na decyzje kierownictwa. Razi ich również to, że nie porusza się na posiedzeniach spraw ważnych („gorących”) dla firmy i pracowników. Traci się natomiast czas na sprawy drugorzędne, bądź interesujące jedynie niektórych członków. Sprawami takimi mogłyby się zająć powołane przez Radę zespoły.

Część respondentów wini za brak konsultacji samą Radę, która „nie dorosła jeszcze do partnerstwa”. Członkowie Rady z krajów UE nie są przygotowani do pracy w Radzie, nie dysponują wystarczającymi w tym zakresie doświadczeniami, nie wiedzą jak daleko można się posunąć w swoich postulatach. Brak im również odpowiedniego do takiej pracy wykształcenia. W niektórych Radach 90% ich członków to robotnicy.

Polskich przedstawiciele razi również daleko idąca ich spolegliwość względem zarządu. Dla członków Rady z krajów zachodnich już sam fakt znalezienia się przy wspólnym stole obrad z kierownictwem jest wielkim wydarzeniem, są usatysfakcjonowani z samego faktu, że zarząd chce z nimi rozmawiać. Przyjmują wszystkie propozycje zarządu za obowiązujące, nawet jeśli się z nimi nie zgadzają. Jeśli zarząd nie godzi się na postulaty Rady, to na tym kończy się dyskusja, podczas gdy w Polsce dopiero rozpoczynają się negocjacje i poszukiwanie kompromisowych rozwiązań.

Nie może w takiej sytuacji dziwić niewielki wpływ Rady na decyzje zarządu, chociaż zdania na ten temat są podzielone. Jedynie w trzech firmach (na 18 badanych) respondenci wskazywali na istnienie wpływu Rady na podejmowane decyzje. W znacznej większości firm

respondenci wskazali jednoznacznie na brak takiego wpływu. Zdarzało się jednak, że respondenci nie mieli tu sprecyzowanych poglądów czy to ze względu na brak jak dotychczas prób wywierania nacisku na kierownictwo bądź ze względu na krótki okres funkcjonowania Rady.

Wskazać można np. firmy (BOC Group, Thomson, Adtranz) gdzie wpływ taki praktycznie nie istnieje, jak również firmy jak np. Volkswagen gdzie wpływ taki jest znaczny i Rada musi np. wyrazić zgodę na przeniesienie produkcji. W wielu Radach respondenci dostrzegali istnienie takiego wpływu, chociaż w bardzo ograniczonym zakresie. Zdają sobie sprawę z występujących ograniczeń ale są przekonani o możliwości takiego wpływu przy zaistnieniu poważnych problemów. Nie zawsze jest to wpływ bezpośredni czy natychmiastowy. Respondenci podają pozytywne przykłady takiego wpływu i dotyczyło to np. budowy nowej stołówki (Benckiser) czy sposobu realizacji zwolnień (ABB). W tym ostatnim przypadku nie udało się im zapobiec, ale zostały rozłożone w czasie i odbywały się na lepszych warunkach.

7. Korzyści dla zakładu i załogi

Respondenci wskazywali na wiele korzyści jakie wynikają z ich pracy w Radzie zarówno dla zakładów które reprezentują, dla zatrudnionych w nich pracowników oraz związków zawodowych, a także dla nich samych. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że obecność w Radzie podnosi pozycję i prestiż polskiego zakładu w firmie. Istnieje wiele dowodów na to, że zakłady bez takiej reprezentacji znajdują się w sytuacji znacznie gorszej. Nie ulega wątpliwości, że zarządy firm transnarodowych znacznie bardziej liczą się z zakładami, których załogi są reprezentowane w Radzie, których problemy są podnoszone i dyskutowane na posiedzeniach Rady. Zmusza to zarządy do większego zainteresowania problemami tych zakładów. Może to mieć np. wpływ na realizowane w Polsce inwestycje, na sposób i tempo rozwiązywania zaistniałych problemów przez władze firmy itp.

Korzyści dla zakładów wynikają również z otrzymywanych przez członków Rady informacji. Są to m.in. informacje dotyczące perspektyw rozwojowych firmy, kierunków ekspansji, planowanych fuzji bądź likwidacji poszczególnych zakładów itp. Dzięki tym informacjom członkowie Rady mogą podejmować działania dla obrony interesów zakładu. Działania takie podejmują również za pośrednictwem Prezydium Rady bądź korzystając z pomocy innych członków Rady.

Rezultatem członkostwa w Radzie może być również tzw. solidarność międzynarodowa, która daje znać o sobie w okresach trudności rynkowych. W okresach tych polskie zakłady mogą mieć trudności z bieżącą realizacją swoich zobowiązań w stosunku do innych zakładów

tej firmy. Poprzez kontakty w Radzie można prosić kooperantów o wyrozumiałość i prośby te jak wynika z wypowiedzi respondentów są zwykle skuteczne. Warto zauważyć że opinię o korzystnym wpływie udziału w Radzie na sytuację zakładu prezentowali głównie respondenci legitymujący się dłuższym stażem pracy w Radzie.

W jeszcze większym stopniu obecność polskich przedstawicieli w Radzie jest korzystna dla pracowników oraz związków zawodowych. Obecność ta stanowi gwarancję identycznego traktowania polskich pracowników w porównaniu z pracownikami w krajach UE.

Respondenci zwracają uwagę na odmienne traktowanie pracowników z zakładów, które nie są reprezentowane w Radzie (np. z Wietnamu, z krajów afrykańskich itp.), nie mają więc możliwości obrony. Informacje uzyskiwane w Radzie dają możliwość zapoznania się z sytuacją w innych krajach. Znajomość taka jest niezwykle ważna bowiem kontekst międzynarodowy pozwala na określenie granicy do jakiej można się posunąć w negocjacjach z kierownictwem.

Obecność w Radzie, a co się z tym wiąże, możliwość bezpośrednich kontaktów z członkami Rady w innych krajach daje możliwość szybkich konsultacji, a więc i skutecznego przeciwstawienia się pracodawcom, jeśli zachodzi taka potrzeba. Zdarza się np. że pewne niepopularne decyzje podejmowane przez polskie kierownictwo tłumaczone są koniecznością dostosowania zakładu do rozwiązań stosowanych w innych krajach. Wspomniane konsultacje pozwoliły np. ustalić, że argumentacja taka nie była prawdziwa (ABB) i po przedstawieniu na to dowodów kierownictwo wycofało się z proponowanych rozwiązań. Wzajemne przekazywanie sobie informacji bywa również korzystne dla pracowników w innych krajach. Respondenci podawali przykłady nieistotnych z pozoru, przekazywanych przez polskich przedstawicieli informacji, o ogromnym jak się okazało znaczeniu dla pracowników innych zakładów danej firmy.

Załatwieniu wielu spraw pracowniczych służyć może zorganizowanie posiedzenia Rady w Polsce. W takim przypadku wniosek polskich przedstawicieli musi uzyskać poparcie pozostałych członków Rady. Na wniosek polskich przedstawicieli posiedzenia takie odbyły się m.in. w Warszawie (Benckiser) oraz we Wrocławiu (Adtrans). Zgłaszając taki wniosek zamierzano zwrócić uwagę zarówno Rady jak i zarządu na warunki w jakich pracują polscy pracownicy. Posiedzeniu towarzyszyło bowiem zwiedzanie zakładu, spotkanie z pracownikami itp. W drugim dniu posiedzenia Rady w Warszawie przygotowano rezolucję, w której Rada wnioskuje o poprawę warunków pracy, budowę nowej stołówki i innych urządzeń socjalnych. Większość tych postulatów doczekała się już realizacji.

Obecność polskich przedstawicieli w Radzie wzmacnia również pozycję związków zawodowych. Wyposażone w szeroki zakres informacji związki stają się rzeczywistym partnerem kierownictwa. Dzięki obecności w Radzie związki zawodowe uzyskały dodatkowo możliwość załatwiania spraw, których nie można było załatwić z lokalnym kierownictwem. Obecność w Radzie pozwala bowiem na ominięcie drogi służbowej i poskarżenie się zarządowi firmy jeśli załatwienie takich spraw nie było możliwe. W takich sytuacjach zarząd zwykle pomaga w ich załatwianiu wpływając na decyzje polskiego kierownictwa firmy. Inicjatywy polskich członków Rady mogą liczyć na poparcie kolegów z innych krajów i w ten sposób rośnie szansa na ich realizację.

Generalnie więc obecność polskich przedstawicieli w Radzie jest (a z pewnością może być) korzystna zarówno dla zakładu, dla zatrudnionych w nim pracowników jak i dla związków zawodowych. Dla autora nie są zrozumiałe na szczęście niezbyt liczne wystąpienia tych działaczy związkowych, którzy wskazują na zagrożenia ERZ dla związków. Zdecydowany odpór takim poglądom dają członkowie tych Rad. Nie ulega jednocześnie wątpliwości, że wiele tu zależy od postaw i aktywności polskich przedstawicieli w Radach.

Niemal wszyscy respondenci wskazywali na osobiste korzyści wyniesione z członkostwa w Radzie. Najczęściej podkreślano tu satysfakcję z godnego reprezentowania firmy na forum międzynarodowym, czy też z załatwienia jakiejś konkretnej sprawy dla pracowników.

Podstawą dla takiej satysfakcji może być również dbanie o interesy pracownicze, umacnianie pozycji związków zawodowych w firmie, dobre kontakty z kierownictwem itp. Traktują pracę w Radzie jako swego rodzaju szkołę, która nie tylko dostarcza im konkretnych wiadomości czy umiejętności (np. z zakresu prowadzenia negocjacji), ale daje również możliwość poznania wielu interesujących ludzi, wymiany poglądów na interesujące ich tematy itp. Wszystko to przyczynia się do rozwoju ich osobowości.

8. Czy i jak poszerzać udział polskich przedstawicieli w ERZ

Przedstawione wyżej rezultaty badań wskazują jednoznacznie na wielowymiarowe korzyści jakie wynikają z obecności polskich przedstawicieli w Radzie. Wiele wskazuje na to, że korzyści te będą jeszcze większe, w miarę zdobywania doświadczeń przez członków Rady oraz przez samą Radę. Włączenie polskich przedstawicieli do Rady nobilituje polskie zakłady, podnosząc ich rangę w stosunku do zakładów zlokalizowanych w UE. Z perspektywy zarządów firm transnarodowych zakłady poza krajami UE to zakłady mniej ważne, żeby nie nazwać ich zakładami drugiej czy trzeciej kategorii. Prowadzona jest wobec

nich określona polityka nastawiona na maksymalne generowanie zysków czy na maksymalną eksploatację

W Polsce mamy wiele przykładów takiej polityki, przykładów gospodarki rabunkowej, prowadzonej przez zagraniczny kapitał. W tej sytuacji włączenie polskich przedstawicieli do Rady widzieć należy jako szansę równego traktowania polskich zakładów z zakładami w krajach UE. Należy jednak pamiętać, że włączenie polskich przedstawicieli do Rady nie przynosi takich rezultatów automatycznie, że stwarza jedynie potencjalne możliwości ich osiągnięcia. Wiele tu zależy od samych przedstawicieli w Radzie, od stopnia wykorzystania takich możliwości. Zdecyduje więc o tym ich zaangażowanie oraz przygotowanie do pełnienia takich funkcji.

Powyższe rozważania wskazują jednoznacznie, że Polsce powinno zależeć na jak najszerszym udziale naszych przedstawicieli w ERZ. Powinny więc być podejmowane działania, które udział ten mogą poszerzyć, nie czekając na nasze członkostwo w UE. Wiele tu zależy od aktywności związków zawodowych i to zarówno central związkowych, jak i związków branżowych. Działania szczególnie tych ostatnich mogą się okazać bardzo skuteczne. Do rozszerzenia takiego udziału w Radach może się przyczynić również przyspieszenie prac nad adaptacją Dyrektywy do polskiego ustawodawstwa prawnego. Już obecnie przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych projekt „Ustawy o europejskich radach zakładowych lub innych sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” wzbudza spore zainteresowanie i przyczynia się do wzrostu popularności problematyki ERZ. Zasadnicze zmiany mogą tu jednak nastąpić dopiero po przyjęciu Ustawy przez Sejm, co zdecyduje o rozszerzeniu zakresu Dyrektywy również na Polskę, podobnie jak to ma miejsce w Norwegii. Wtedy również udział polskich przedstawicieli przestanie być kwestią dobrej woli poszczególnych Rad, a stanie się obowiązkiem.