

Stefan Przybyszewski

Członek ERZ Koncernu Volkswagen

Studium przypadku - Volkswagen

Formą europejskiego dialogu społecznego są Europejskie Rady Zakładowe, działające na podstawie Dyrektywy Unii Europejskiej 94/45. Ta płaszczyzna dialogu funkcjonuje w Koncernie Volkswagen AG od 1990 roku.

Konkurencja wewnętrzna Koncernu dotycząca lokalizacji zakładów, rozdziału poszczególnych produkcji, inwestycji i zatrudnienia – wymusiły rozwój reprezentacji interesów pracowniczych na skalę międzynarodową.

Podstawą intensywnej współpracy i wymiany informacji na temat różnorodnych interesów zlokalizowanych na całym świecie zakładów i ich załóg, jest nie tylko Europejska Rada Zakładowa (ERZ) lecz również Światowa Rada Koncernu Volkswagen.

Przyjęcie Volkswagen – Poznań do ERZ Volkswagen w charakterze członka nastąpiło w 1997 roku, po uprzednim uzyskaniu przez Koncern w 1996 r. 100 % udziału, stopniowe dochodzenie do tej wartości postępowano od grudnia 1993 roku, kiedy to Koncern Volkswagen posiadał 25% udziałów w Spółce Volkswagen - Poznań. Przekształcenie to nastąpiło po dokonaniu restrukturyzacji wcześniejszego przedsiębiorstwa państwowego - Fabryki Samochodów Rolniczych "Polmo", później Spółki "Tarpan", której właścicielami byli wcześniejsi wierzyciele.

Obecnie Spółka Volkswagen – Poznań zatrudnia 2600 pracowników, z czego 1625 należy do NSZZ "Solidarność", co stanowi 62 % uzwiązkowienia.

Produkcja z Volkswagen – Poznań jest sprzedawana na rynku krajowym i obejmuje przede wszystkim samochody Skoda Fabia i Octavia oraz Transporter T4, którego jesteśmy przede wszystkim eksporterem.

Pomimo że nie jesteśmy krajem Unii Europejskiej, to możliwości zawarte w dyrektywie 94/45 UE są całkowicie stosowane przez Koncern w stosunku do zakładów Volkswagena w Polsce. Wynika to oczywiście z dobrowolności jej stosowania przez przedstawicieli ERZ jak i pracodawcy.

Istotny wpływ na przyjęcie do Europejskiej Rady Zakładowej miały nasze wcześniejsze kontakty z Związkiem Zawodowym IG – Metall oraz przedstawicielami Rady Zakładowej w Volkswagen – Hannover. Pomocnym elementem w uczestnictwie jak i przyjęciu do ERZ był

udział w szkoleniach organizowanych na ten temat przez Komisję Krajową NSZZ “Solidarność”.

Oprócz członkostwa w ERZ posiadamy swoją reprezentację w jej Prezydium, ponadto od roku 1998 należymy także jako Volkswagen – Poznań do Światowej Rady Zakładowej. Jako Polska posiadamy jedno miejsce obejmujące Volkswagen – Poznań i Volkswagen – Motor Polska. W najbliższym okresie czasu polska reprezentacja w ERZ zostanie rozszerzona o następną osobę, która będzie reprezentowała Volkswagen Motor Polska – zakład montujący w Polkowicach silniki dla Koncernu VW.

Posiedzenia ERZ i ŚRZ odbywają się zwyczajowo jeden raz w roku, a posiedzenia Prezydium ERZ dwa razy w roku.

Podczas posiedzeń organizowane są spotkania wewnętrzne, gdzie w pierwszym dniu obradują przedstawiciele Rady, następnie zebranie poszerzone jest o dyrektorów personalnych z zakładów europejskich. W następnym dniu odbywa się spotkanie z udziałem przedstawicieli Rady, dyrektorów personalnych oraz Zarządu Koncernu Volkswagen AG.

W części wewnętrznej, roboczej, przedstawiane są sprawozdania krajowe, obejmujące sytuację spółek z wyszczególnieniem bardzo istotnych problemów załogi i sytuacją polityczną kraju. Następnie istnieje możliwość przedstawienia dyrektorom personalnym i zarządowi koncernu istotnych problemów załogi i zakładów.

Tematyka posiedzeń ERZ koncernu VW jest różna, uzależniona od sytuacji rynkowej, w jakiej znajdują się poszczególne spółki koncernu.

Jednak do zasadniczych tematów należy zaliczyć :

- przedstawienie wyników koncernu oraz poszczególnych spółek za miniony rok,
- planowanie produkcji na następny rok i lata następne,
- przekazywanie bardzo szerokiego wachlarza informacji, które traktowane są jako poufne dotyczące strategii koncernu, zamierzeń w stosunku do swoich spółek, nowych wyrobów, a w szczególności rozwoju, zatrudnienia i wyników sprzedaży.

Ponadto Radzie przekazywane są różnego rodzaju wskaźniki odnoszące się do poszczególnych spółek koncernu.

Do podstawowych zadań Europejskiej Rady Zakładowej w Koncernie Volkswagen należy zaliczyć w szczególności cele zawarte w dyrektywie Unii Europejskiej 94/45 - jest to prawo do informacji i konsultacji.

Europejska Rada Zakładowa Koncernu VW wspiera w szczególności wymianę informacji o tendencjach rozwoju i strategiach oraz zapewnieniach uzgodnień z korzyścią w miarę dla wszystkich stron.

ERZ Koncernu Volkswagen dąży do rozwiązywania problemów Koncernu istniejących na płaszczyźnie europejskiej poprzez poszukiwanie wspólnej linii działań, zmierzających do solidarnego wyrównywania możliwości zatrudnienia i rozwoju każdego z zakładów.

Gremium to zatem jest instytucją decydującą w sprawach reprezentacji interesów pracowniczych w skali międzynarodowej.

ERZ ma wpływ na mniejszą ilość konfliktów, dlatego, że istnieje możliwość wymiany informacji i doświadczeń w ramach koncernu, pomiędzy przedstawicielami zakładów europejskich. Pozytywne doświadczenia wynikające z pracy w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu Volkswagen przypadają na okres hossy, gdzie poszczególne spółki koncernu nie miały problemów z sprzedażą swoich produktów.

W chwili obecnej daje się zauważyć wchodzenie rynku samochodowego w okres bessy.

Koncern Volkswagen tego tak bardzo nie odczuwa, ale jak będzie wyglądać praca Rady w tym okresie ? Jest to pytanie, na które odpowiedź przyniesie czas.

Istotny wpływ na pracę ERZ ma zasada współdecydowania w Koncernie, gdzie 49% głosów w Radzie Nadzorczej Koncernu mają nasi koledzy z ERZ, którzy współdecydowali o dalszym rozwoju Spółki Volkswagen – Poznań, w tym także o budowie nowej lakierni, jak i o skierowaniu nowego samochodu do produkcji w zakładzie Volkswagen – Poznań.

Temat ten był przedmiotem bardzo wielu rozmów na różnych szczeblach koncernu.

Istotne znaczenie mają nieoficjalne spotkania i rozmowy, jak również nawiązane osobiste kontakty, które wpływają na rozwój prowadzonych negocjacji i działań.

Z racji pełnionej funkcji członkowie ERZ mają pełne prawo do uzyskania informacji dotyczącej spółki krajowej. Wcześniej, przed uzyskaniem członkostwa w ERZ, otrzymanie niektórych szczegółowych informacji spotykało się z wieloma trudnościami.

Fakt posiadania tak wielu informacji w sposób zdecydowany poprawia jakość pracy związku zawodowego oraz zwiększa jego rolę.

Patrząc z perspektywy czterech lat funkcjonowania w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu Volkswagen, uważam, że należy kontynuować jak najszersze działania zmierzające do posiadania reprezentacji NSZZ “Solidarność” w tych europejskich gremiach.

Szczególnie dlatego, że w postępującym procesie globalizacji nie mają znaczenia ani społeczeństwa ani ich rządy. Widać, że istotną rolę spełniać będzie międzynarodowy ruch związkowy, w tym właśnie prowadzony dialog społeczny między innymi w ramach ERZ na

podstawie dyrektywy UE 94/45, która, jak sądzę, z czasem będzie musiała być modyfikowana i dostosowywana do występujących europejskich warunków.

Piotr Pliszka

Zastępca Sekretarza Komitetu Europejskiego Thomson Multimedia

Studium przypadku – Thomson Multimedia

1. Thomson Polkolor (Piaseczno - produkcja kineskopów - 4500 pracowników, Żyrardów - montaż telewizorów - 1000 pracowników) jest filią Thomson Multimedia, przedsiębiorstwa międzynarodowego z centralą w Paryżu, będącego spółką akcyjną, notowaną na giełdzie w Paryżu i Nowym Jorku, w której Skarb Państwa Francji posiada około 30% akcji, a pracownicy przedsiębiorstwa posiadają około 5% akcji.

2. Historia Komitetu Europejskiego Thomson Multimedia:

- 1985 r.- pierwsza umowa.

- 1996 r.- 2 mandaty dla Thomson Polkolor na prawach obserwatorów.

(Szybko przekonaliśmy się, że członkostwo na prawach obserwatora jest bardzo ułomne. Jedno z narodowych przedstawicielstw pracowników systematycznie bardzo ostro nas atakowało, pokazując, gdzie jest nasze miejsce. Równocześnie, jako obserwatorzy nie braliśmy udziału w posiedzeniach Biura i kontakt z pozostałymi członkami Komitetu mieliśmy raz, dwa razy w roku. W tej sytuacji, nie mając wpływu na funkcjonowanie Komitetu, za cel nadrzędny uznaliśmy uzyskanie pełnego członkostwa i wszystkie nasze działania temu celowi były podporządkowane. Stopniowo zjednywaliśmy sobie kolejnych członków, a akceptacja naszego członkostwa na pełnych prawach przez ostatnich przedstawicieli została wymuszona przez pozostałych członków Komitetu dopiero w czasie negocjowania podziału mandatów w nowej Umowie.)

- 1999/2000 r.- negocjowanie z Dyrekcją nowej Umowy Komitetu.

(Pomimo, że byliśmy członkami Komitetu na prawach obserwatora, zostaliśmy włączeni do składu Zespołu Negocjacyjnego na pełnych prawach i uczestniczyliśmy w jego pracach przez cały okres negocjacji. Spotkania Zespołu odbyły się sześciokrotnie, systematycznie raz w miesiącu. Bardzo istotną rolę

koordynującą i inicjującą nasze prace spełniał przedstawiciel Dyrekcji. W nowej Umowie udało nam się zapisać prawie wszystkie nasze postulaty.)

- 2000 r.- 5 mandatów dla Thomson Polkolor na pełnych prawach z podziałem na:
1 mandat – NSZZ “Solidarność” w Żyrardowie,
3 mandaty – NSZZ “Solidarność” w Piasecznie,
1 mandat - OPZZ w Piasecznie.

3. Skład Komitetu Europejskiego Thomson Multimedia:

- Dyrekcja,
- 23 przedstawiciele pracowników : 9 - Francja, 5 - Polska, 4 - Włochy, 2 - Niemcy, 2 - Hiszpania, 1 - Anglia,
- 3 doradców: 2 przedstawiciele Europejskiej Federacji Metalurgii i 1 przedstawiciel Europejskiej Federacji Personelu Zwierzchniczego Metalurgii,
- podział mandatów wynika z ilości zatrudnionych, a ponadto z ilości zakładów, ilości organizacji związkowych i innych,
(Przy podziale mandatów ilość zatrudnionych stanowiła wyłącznie punkt wyjścia:
- ze względu na cel nadrzędny my ograniczyliśmy się do 5 mandatów,
- Włosi uzyskali 4 mandaty, pomimo że przysługiwały im maksymalnie 3,
- Hiszpanie powinni mieć 1 mandat, ale otrzymali 2, gdyż mają dwie jednakowo silne organizacje związkowe,
- Anglicy nie powinni mieć swojego przedstawiciela w Komitecie
(~70 zatrudnionych), ale uzyskali 1 mandat ze względu na zasługi historyczne.
- wszyscy przedstawiciele muszą być członkami wybieralnych reprezentacji pracowniczych w swoich macierzystych zakładach,
- Komitet ustanowił Biuro w składzie 10 członków: Sekretarz, zastępca Sekretarza, przedstawiciele FEM i FEDEM i po jednym przedstawicielu krajów obecnych w Komitecie Europejskim,
- Zadaniem biura jest reprezentowanie Komitetu w przerwie pomiędzy zebraniem plenarnymi oraz przekazywanie Dyrekcji pytań i propozycji Komitetu.

4. Co Umowa gwarantuje przedstawicielom pracowników:

- informacje o działalności TTM w Europie
(Wnioskowaliśmy, aby w umowie nie zapisywać, że informacja dotyczy tylko Europy, ale Dyrekcja nie wyraziła na to zgody.),
- konsultacje,
- powoływanie komisji ”ad hoc”,

- powoływanie eksperta,
- czas trwania mandatu 4 lata
(W poprzedniej Umowie czas trwania mandatu wynosił 3 lata, ale uznaliśmy, że wydłużenie okresu zwiększy kompetencyjność przedstawicieli pracowników.),
- zebrania Komitetu co najmniej 2 razy w roku,
- zebrania nadzwyczajne Komitetu na żądanie Biura,
- zebrania Biura co najmniej 4 razy w roku, w tym jedno poza centralą
(4 zebrania Biura i 2 Komitetu dają średnio spotkanie co dwa miesiące, co ma kardynalne znaczenie dla funkcjonowania Komitetu, gdyż pozwala to nawzajem się poznać, usystematyzować nasze działania oraz natychmiast reagować na zaistniałe sytuacje.),
- zebranie przygotowawcze w przeddzień zebrania plenarnego,
- porządek obrad jest ustalany wspólnie przez Dyрекcję i Sekretarza i przesyłany w miarę możliwości wraz z dokumentami przygotowawczymi najpóźniej na 15 dni roboczych przed zebraniem
(W poprzedniej Umowie porządek obrad był ustalany przez Dyрекcję na podstawie propozycji Sekretarza, co było przyczyną nieporozumień i napięć.),
- zebrania tłumaczone na wszystkie reprezentowane języki,
- tłumaczenie na ojczyste języki podstawowych dokumentów,
- kredyty godzin: 70 godz./rok dla Sekretarza, 20 dla członków Biura, 10 dla pozostałych członków Komitetu,
- dostęp do e-mail, szkolenia językowe, coroczna wspólna sesja szkoleniowa.

5. Pozytywne doświadczenie wynikające z uczestnictwa w ERZ:

- prawie pełna (wygładzona) informacja o tym, co się istotnego dzieje w przedsiębiorstwie
(Dyрекcja w doborze tematów stara się unikać spraw niewygodnych dla siebie. Jeśli jest to możliwe, unika informacji negatywnych oraz stara się ukryć skutki socjalne podejmowanych decyzji.),
- bezpośredni kontakt (zebrania przygotowawcze) z przedstawicielami pracowników z innych państw, pozwalający na wymianę informacji, opinii i doświadczeń oraz uzgodnienie wspólnych stanowisk,
- wzmocnienie pozycji Komisji Zakładowej w kontaktach z Dyрекcją lokalną
(Ze względu na nasz bezpośredni dostęp do informacji dotyczących całego przedsiębiorstwa oraz możliwość interweniowania w sytuacjach niekorzystnych

dla naszego zakładu, Dyrekcja lokalna darzy nas większym szacunkiem i bardziej się z nami liczy.),

- możliwość przekazywania istotnych lokalnych informacji, nagłaśnianie ich i wywieranie presji na Dyрекcję centralną
(W połowie 2000 roku dotarła do nas informacja, że rozważana jest możliwość zamknięcia jednego z naszych wydziałów, co w konsekwencji pozbawiłoby miejsca pracy około 550 osób oraz odbiło się bardzo negatywnie na funkcjonowaniu całego zakładu. Dzięki członkostwu w Komitecie udało się nagłośnić ten problem, wprowadzając go dwukrotnie pod obrady Biura oraz mając umocowanie wysłać dwa listy protestacyjne bezpośrednio na ręce Prezesa Thomson Multimedia. Pomimo że decyzja o zamknięciu wydawała się być przesądzona, Dyrekcja się z niej wycofała.).

6. Negatywne doświadczenia wynikające z uczestnictwa w ERZ:

- dialog społeczny pod dyktando Dyrekcji
(W zasadzie jest to bardziej monolog, gdyż w praktyce to Dyrekcja dokonuje doboru tematów do prezentacji, a próba wprowadzania innych tematów pod obrady spotyka się z reguły z ostrą ripostą.),
- nie przekazywanie przez Dyrekcję dokumentów przygotowawczych przed posiedzeniami
(Pomimo że Umowa zobowiązuje Dyrekcję do przekazywania materiałów na 15 dni roboczych przed zebraniem, otrzymujemy je po zebraniu lub w jego trakcie, co w zasadzie uniemożliwia nam zrozumienie całości skomplikowanych zagadnień i podjęcie równorzędnej, partnerskiej dyskusji.),
- brak sprecyzowania słowa “konsultacja”
(Powoduje to, że Dyrekcja odmawia konsultowania niektórych tematów, uznając je za lokalne lub niedostatecznie sprecyzowane oraz nie zgadza się na sprecyzowanie terminów.),
- brak instancji odwoławczej w przypadku nie wywiązywania się Dyrekcji z Protokołu Umowy
(Najprawdopodobniej instancję taką określa prawo francuskie.),
- słaby poziom organizacyjny i brak zdecydowania w działaniu przedstawicieli pracowników
(Jest to podstawowa nasza słabość, powodująca, że nie jesteśmy równorzędnymi

partnerami dla Dyrekcji i na posiedzeniach plenarnych nie potrafimy wyegzekwować naszych ustaleń z posiedzeń przygotowawczych.),

- przedkładanie partykularnych interesów ponad sprawy ogólne,
- nie wykorzystywanie uprawnień wynikających z Umowy: powoływanie komisji “ad hoc” i ekspertów

(Od 1996 roku powołaliśmy tylko jedną komisję “ad hoc”, która nawet nie rozpoczęła działalności. A właśnie komisja “ad hoc” i ekspert daje możliwość uzyskania interesujących nas danych i dokumentów, gdyż zgodnie z Umową Dyrekcja ma ułatwiać pracę eksperta.),

- brak stałych, wzajemnych kontaktów przedstawicieli pracowników pomiędzy zebraniem

(Jest to również podstawowa nasza słabość, gdyż bez pracy i wzajemnych kontaktów między zebraniem, trudno jest wypracować wspólne stanowisko, wyznaczyć cele i realizować je.),

- brak zgody Dyrekcji na utworzenie strony internetowej Komitetu i przekazywania nam interesujących nas dokumentów.

Podsumowując, niezależnie od stopnia zadowolenia z obecnego sposobu funkcjonowania ERZ, musimy jednoznacznie stwierdzić, że jest to najlepsza droga zdobywania informacji o tym, co się naprawdę w przedsiębiorstwie międzynarodowym dzieje, przekazywania bezpośrednio Dyrekcji centralnej informacji o sytuacji lokalnej oraz dająca możliwość wpływania na niekorzystne dla pracowników decyzje, łagodząc ich skutki społeczne. Słabością naszej ERZ jest słabość przedstawicieli pracowników, gdyż podpisana w 2000 roku Umowa daje nam wystarczające, jak na obecne warunki, umocowanie do realizacji wyznaczonych misji. Silne przedstawicielstwo pracowników, świadome swoich celów i zdeterminowane w ich realizacji może w przedsiębiorstwie spełniać rolę podobną do roli prasy w państwie.