



EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE – jak korzystać z informacji udostępnianych przez zarząd centralny?

KAŻDY CZŁONEK ERZ PRĘDZEJ CZY PÓZNIJ zmierzy się z problemem właściwego zastosowania i przekazywania pozyskanych na posiedzeniach Europejskiej Rady informacji, a szczególnie informacji ekonomicznych.

Co zrobić, gdy zarząd centralny odmawia informacji, powołując się np. na tajemnice handlowe, zagrożenie intere-

sów? Co zrobić, gdy informacja zostaje udzielona, ale członkowie ERZ nie wiedzą, w jakim zakresie mogą lub powinni przekazać ją dalej przedstawicielom pracowników lub samym pracownikom.

Temat jest trudny, tym bardziej że sposób zastosowania informacji może być trampoliną do dalszych etapów zaangażo-

wania pracowniczego, czyli do komunikacji oraz współdecydowania, lub zaporą paraliżującą przejście do tych etapów. A często jest też tak, że uczestnicy posiedzeń ERZ są zarzucani olbrzymią ilością mniej lub bardziej istotnych dokumentów finansowych, często w języku obcym, i trudno wyłuskać z nich to, co jest najważniejsze dla pracowników, których reprezentują.

Mechanizm właściwego postępowania z informacjami

Próby konkretnej pomocy w tej sprawie podjęła się Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, która przy uzyskanym współfinansowaniu Komisji Europejskiej finalizuje międzynarodowy projekt „ERZ – właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywniej komunikacji i negocjacji” skierowany do wszystkich zainteresowanych tą tematyką. Nad tym, jak wesprzeć ERZ-y, by stały się lepszymi partnerami dla zarządów, pracowali prawnicy i eksperci związkowi z Polski, Włoch, Hiszpanii, Bułgarii, Chorwacji, Rumunii i Macedonii Północnej.

W toku projektu eksperci działali na rzecz stworzenia mechanizmu właściwego postępowania z informacjami i rozwijania umiejętności ich pozyskiwania, wykorzystywania, interpretacji i przekazywania informacji poufnych i finansowych na poziom krajowy.

Warto podkreślić, że nie ma ani przybliżonej, ani dokładnej definicji pojęcia „informacji poufnej” w krajowych przepisach prawa. Z materiałów pozyskanych z różnych krajów partnerskich niejasność tego terminu jest często przedstawiana jako główna przeszkoda bardziej skutecznego egzekwowania prawa dostępu do informacji przez pracowników, zdefiniowanego i opisanego w dyrektywie.

Kolejny problem dotyczy egzekwowania, czyli strategii i taktyk stosowanych przez centralny zarząd w celu nieujawniania informacji lub ograniczania ich zakresu, stosując wymówki „poufności” i „tajemnicy handlowej”. Członkowie ERZ uczestniczący w projekcie uważają, że przekazywane im informacje są w większości ogólne, niekonkretne i bezużyteczne. Regułą jest wrzucanie ich w ostatniej chwili i to w nadmiernych ilościach, co bardzo

utrudnia możliwość ich sensownego wykorzystania.

Podstawowym ułatwieniem w rozwiązaniu tego problemu są dobrze skonstruowane umowy ERZ, w których kwestie poufności i postępowania z informacją wrażliwą są w sposób czytelny i konkretny doprecyzowane – zarówno co do charakteru, jak i terminu obowiązywania takiej informacji. Dlatego członkowie ERZ dla własnego spokoju i bezpieczeństwa powinni dążyć do umieszczenia takich zapisów w umowach europejskich rad.

Kolejnym celem projektu było wsparcie członków ERZ w zakresie postępowania z informacjami finan-

Sposób zastosowania informacji może być **trampoliną** do dalszych etapów zaangażowania pracowniczego, czyli do komunikacji oraz współdecydowania.

sowymi oraz ich interpretowania. Jest to bardzo trudny temat, gdyż obszar ten jest miejscem wielu sporów i konfliktów.

Umiejętności korzystania z ogólnie dostępnych dokumentów finansowych

Z perspektywy zarządu międzynarodowego koncernu informacje te należą do najbardziej wrażliwych z uwagi na ogromne ryzyko, jakie stanowi dostęp do nich niepowołanych osób, a zwłaszcza konkurencji i innych podmiotów, które mogą potencjalnie ich użyć na szkodę przedsiębiorstwa. Z tego powodu są one przedmiotem restrykcyjnych zabezpieczeń i ograniczeń w zakresie ich ujawniania i przekazywania, zdefiniowanych przez wewnętrzną politykę korporacyjną i przepisy.

Z drugiej strony są one niezwykle istotne dla przedstawicieli pracowników, ponieważ wskazują one na ogólną kondycję ekonomiczną ich pracodawcy. Mają pośredni i bezpośredni wpływ na pozycję pracowników i mogą wiele powiedzieć o prawdopodobieństwie zwolnień grupowych czy problemach ekonomicznych firmy. Informacje takie stanowią rzeczywistą podstawę do ustępstw negocjacyjnych lub do przedstawiania żądań płacowych.

Z tych powodów w ramach projektu zorganizowano międzynarodowe szkolenia dla członków ERZ, w których główny nacisk położono na zwiększenie umiejętności korzystania z ogólnie dostępnych dokumentów finansowych firmy, a następnie właściwego wyboru poszczególnych pozycji oraz ich interpretacji. Opracowany moduł szkoleniowy jest bezpłatną i ogólnodostępną pomocą dla wszystkich zainteresowanych tą tematyką.

Również bezpłatny i ogólnodostępny jest kolejny rezultat projektu – raport, który jest zwięźczeniem pracy ekspertów. Oprócz innych wielu potrzebnych informacji związanych z tematyką ERZ znajdują się tam wytyczne postępowania z informacjami finansowymi i poufnymi w kontekście przepisów obowiązujących spółki giełdowe oraz przepisów dotyczących obowiązku zachowania poufności i innych przepisów prawa. Raport jest na końcowym etapie opracowania i będzie niedługo dostępny na naszej stronie internetowej.

Dlaczego temat ERZ jest teraz tak istotny? Ponieważ pomimo wszystkich uznawanych słabości ERZ-ów nie ma innej realnej alternatywy w obszarze obecnych stosunków przemysło-

wych. Państwa narodowe coraz częściej nie mogą równać się z międzynarodowymi korporacjami. Ustanowienie jakiegokolwiek ponadnarodowego reżimu regulacyjnego wobec takich koncernów wymaga obecności ponadnarodowych aktorów, do których należą ERZ-y. Dlatego instytucja ta musi być

chroniona, a nawet wzmocniana. Wypychanie związków zawodowych z ERZ i zastępowanie ich delegatami nominowanymi przez kadrę kierowniczą może w dłuższej perspektywie doprowadzić do przekształcenia ERZ w podmioty kontrolowane przez pracodawców, czyli

kolejne narzędzie korporacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi, a nawet – jeśli zrealizuje się najgorszy scenariusz – w strukturę antyzwiązkową.

Element wzmocnienia Europejskich Rad Zakładowych

Dlatego właśnie związkowi delegaci powinni nadal dążyć do efektywnego wykorzystywania możliwości, jakie dają ERZ, pomimo ich ograniczeń.

Uczestnicy posiedzeń ERZ są zarzucani olbrzymią ilością istotnych dokumentów finansowych, często w języku obcym i trudno wyłuskać z nich to co jest najważniejsze.

Europejskie Rady Zakładowe

ERZ są formą reprezentacji pracowniczej wielonarodowych załóg na szczeblu przedsiębiorstw zatrudniających na obszarze UE co najmniej 1000 pracowników i przynajmniej po 150 pracowników w 2 różnych państwach. Powstają z inicjatywy zarządu centralnego lub na wniosek pracowników. Europejskie Rady Zakładowe mają prawo do uzyskiwania informacji na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz prowadzenia konsultacji w sprawach mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym.

Członkowie ERZ mają obowiązek informowania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w lokalnych przedsiębiorstwach o treści uzyskanych informacji i wynikach konsultacji z zarządami centralnymi w zakresie, w jakim te informacje nie są objęte klauzulą poufności.

ERZ okazały się doskonałym forum do nawiązywania kontaktów, wymiany wiedzy, doświadczeń i nieformalnej komunikacji, która niejednokrotnie przynosi korzyści związkowi i pracownikom. W świetle uzyskanych w ramach projektu danych można stwierdzić, że możliwości te są przez większość członków ERZ w pełni wykorzystywane.

Mimo zróżnicowanych poglądów na temat ERZ, w tym dotyczących ich skuteczności funkcjonowania, ich pozycji wobec związków zawodowych oraz podstaw prawnych, widoczna jest zgoda co do potrzeby zachowania tej instytucji oraz tego, że wymaga ona wzmocnienia. A poprawa poziomu wiedzy i umiejętności członków ERZ-ów w obszarze żądania i właściwego postępowania z informacjami finansowymi sprawia, że mogą być lepszymi partnerami dla zarządów centralnego. Działania podejmowane w projektach międzynarodowych takich jak ten stają się niewątpliwie elementem procesu wzmocnienia Europejskich Rad Zakładowych.

G.F.

Projekt VS/2019/0025 "ERZ-właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywnej komunikacji i negocjacji" dofinansowany ze środków Unii Europejskiej. 