



# TCA

czyli  
o negocjacjach  
Dawida z Goliatem



NSZZ  
**SOLIDARNOŚĆ**  
Komisja Krajowa

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską



# TCA

**czyli o negocjacjach**

**Dawida z Goliatem**

*Bogdan Kubiak*

*Łukasz Pisarczyk (red.)*

*Sławomir Adamczyk*

*Anna Boguska*

*Jan Czarzasty*

*Beryl ter Haar*

*Barbara Surdykowska*

*Katarzyna Wieczorek*

**Autorzy:** Bogdan Kubiak, Łukasz Pisarczyk, Sławomir Adamczyk,  
Anna Boguska, Jan Czarzasty, Beryl ter Haar, Barbara Surdykowska,  
Katarzyna Wieczorek

**Wydawca:**

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”  
ul. Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

**Redakcja:**

Łukasz Pisarczyk

**Skład i druk**

Przedsiębiorstwo Prywatne WiB, 80-216 Gdańsk, ul Sobieskiego 14  
e-mail: wib1@wp.pl; tel.: +48 58 341 99 89

**ISBN: 978-83-85610-29-8**



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską,  
wydana w ramach projektu 25-03-20 SE  
„Czy europejskie układy ramowe (TCA) pozwolą na negocjacyjne  
zbliżenie standardów w korporacjach ponadnarodowych na obszarze UE”

# SPIS TREŚCI

Bogdan Kubiak	
<b>Wstęp związkowy.....</b>	<b>5</b>
Barbara Surdykowska	
<b>Wstęp do broszury.....</b>	<b>7</b>
Łukasz Pisarczyk	
<b>Uwagi wprowadzające.....</b>	<b>11</b>
Barbara Surdykowska	
<b>Ponadnarodowe układy ramowe i ich otoczenie – podstawowe informacje.....</b>	<b>19</b>
Sławomir Adamczyk	
<b>Kilka refleksji o TCA, związkach i europejskich radach zakładowych... nie pomijając korporacji.....</b>	<b>41</b>
Anna Boguska	
<b>Dochodzenie roszczeń z TCA na gruncie prawa krajowego.....</b>	<b>51</b>
Katarzyna Wieczorek	
<b>Spory powstałe na tle egzekwowania ponadnarodowych układów ramowych.....</b>	<b>59</b>
Beryl ter Haar	
<b>Ponadnarodowe układy zbiorowe jako przykład twardnienia miękkiego prawa (soft law).....</b>	<b>71</b>
Jan Czarzasty	
<b>Zakończenie.....</b>	<b>89</b>
<b>Autorzy.....</b>	<b>95</b>



## **Wstęp związkowy**



Jednym z głównych celów NSZZ „Solidarność” jest promowanie i rozwój układów zbiorowych pracy jako głównego instrumentu podnoszenia standardów pracy i wynagrodzenia. Natomiast jedną z głównych cech korporacji ponadnarodowych obecnych w Polsce jest unikanie negocjowania układów zbiorowych. Prowadzi to w wielu przypadkach do nieuchronnych napięć we wzajemnych relacjach. Nierzadkie są sytuacje w których zachodnioeuropejska korporacja stosuje w Polsce i innych państwach Europy Środkowo-Wschodniej odmienne (gorsze) standardy dialogu społecznego niż w kraju macierzystym. Wiąże się to z lekceważeniem związków zawodowych oraz unikaniem prowadzenia rokowań płacowych w dobrej wierze, dochodzi do nich niejednokrotnie dopiero pod groźbą akcji protestacyjnych.

Nie ma to nic wspólnego z wizją Europy Społecznej, którą obiecano, gdy nasz region przystępował do UE. Konieczny jest więc proces cywilizowania zachowań korporacji ponadnarodowych, tak aby nie dzieliły i nie rozgrywały pracowników w różnych lokalizacjach. Korporacje są jednak zbyt silne by związki zawodowe mogły stawiać czoła ich strategiom w ramach jednego tylko kraju. Receptą jest ponadgraniczna solidarność pracowników która można realizować w praktyce poprzez europejskie układy ramowe (EFA). „Solidarność” postrzega je jako potencjalne narzędzie wpływu na warunki pracy oraz na zasady wspierania rozwoju zawodowego i kwalifikacji pracowników a docelowo – na zasady wynagradzania w ramach tej samej korporacji. EFA powinny być narzędziem, przy pomocy którego może następować pozytywna konwergencja standardów pracy.

Dodatkowo, EFA są dla nas szczególnie ważne ze względu na nieistnienie w Polsce sektorowego poziomu rokowań zbiorowych.

Oczywiście aby EFA spełniły pokładane w nich nadzieje, potrzebne jest stworzenie określonych warunków. Obecne funkcjonowanie tych układów w prawnej „próżni” powoduje, że notorycznie pojawiają się problemy z ich wdrażaniem oraz egzekwowaniem przyjętych przez korporacje zobowiązań. Dlatego opowiadamy się za przyjęciem na poziomie UE opcjonalnych ram prawnych dla ich zawierania. Jasno przedstawiamy to stanowisko na forum Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Uważamy że należy po pierwsze dookreślić strony uprawnione do zawierania EFA i że wiodącą rolę winny

pełnić europejskie federacje branżowe. Nakłada to na nie obowiązek i powinność aktywnej polityki w zakresie wyboru korporacji i zagadnień jakie powinny być przedmiotem EFA. Proces negocjowania tych układów powinien być przedmiotem cyklicznych działań w ramach federacji branżowych. Natomiast rolą ERZ działającej w danej korporacji jest inspirowanie negocjacji EFA oraz monitorowanie prawidłowości ich wdrożenia. Opcjonalne ramy prawne powinny określać także zasady udostępniania, publikowania EFA oraz tryby rozstrzygania sporów powstałych na tle ich wykonywania. Tyle na początek.

Podsumowując, należy wskazać, że EFA mają być ważnym elementem architektury unijnego systemu stosunków przemysłowych którego budowanie uważamy za istotny i niezbędny komponent procesu integracji europejskiej. Oznacza to oczywiście, że stoją przed europejską rodziną związkową zorganizowaną w ramach EKZZ określone wyzwania związane z wzajemnym uznawaniem członkostwa a przede wszystkim zwiększenia zakresu współpracy w ramach działań wewnątrz korporacji czy branży.

W odniesieniu do opcjonalnych ram prawnych dla EFA oczekujemy zarówno zmiany podejścia przez EKZZ -zapisy znajdujące się w Programie działań na lata 2019- 23 z kongresu w Wiedniu są głęboko niesatysfakcjonujące, jak i działań ze strony Komisji Europejskiej -gdyż budowanie wspólnych standardów wewnątrz korporacji znajduje także oparcie w zapisach Europejskiego filaru praw socjalnych. Oczywiście nie możemy zapominać, że to na naszych strukturach spoczywa obowiązek działań mających na celu implementację, wdrożenie i wykorzystanie tych EFA które już istnieją i obejmują zakłady w Polsce.

Mówiąc krótko – dużo pracy przed nami.



Źródło: KK NSZZ „Solidarność”



## Wstęp do broszury



Rokowania zbiorowe stanowią immanentną cechę aktywności związków zawodowych. Prowadzone są na różnych poziomach i w różnych konfiguracjach. Zawsze z uwzględnieniem kontekstu stosunków przemysłowych danego kraju. Na początku XXI wieku zaczęto jednak zauważać rozwój zjawiska wyjątkowego: negocjacji o charakterze ponadgranicznym między wielonarodową reprezentacją pracowników a zarządami centralnymi korporacji ponadnarodowych finalizowanych spisaniem wspólnych uzgodnień. W dalszej perspektywie może to przemieścić relacje: praca – kapitał do zupełnie innego wymiaru, tego w którym odbywa się rzeczywista gra o przyszłość gospodarki kapitalistycznej. Czy tak jednak się stanie? Wszystko zależy od tego czy ponadnarodowe układy ramowe (obecnie używa się na ich określenie akronimu TCA od anglojęzycznej nazwy *transnational company agreements* kiedyś przypisanej tym tekstom przez Komisję Europejską) staną się trwałym elementem nowej architektury stosunków przemysłowych świata rozwiniętego kapitalizmu.

Polski świat nauki rzadko dotyka tego tematu, a jeśli już, czyni to w odniesieniu do wybranych aspektów instytucji<sup>1</sup>. Próbuje to czynić eksperci NSZZ „Solidarność” poprzez publikacje w periodykach naukowych<sup>2</sup> oraz uczestnictwo w międzynarodowych projektach badawczych dotyczących tej tematyki (EUROATCA 1 I EUROATCA 2<sup>3</sup>).

Wynika to z faktu, że dla związku problematyka TCA jest istotna jako jednego z elementów porządkowania stosunków pracy w polskich filiach korporacji ponadnarodowych. M.in. z tego względu NSZZ „Solidarność” zainicjował i prowadził w latach 2015-17 projekt badawczo-szkoleniowy z udziałem związkowców z 5 państw członkowskich UE (Chorwacji, Włoch, Polski, Rumuni i Wielkiej Brytanii) pt. „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych”, którego celem było zebranie wiedzy i doświadczeń związanych z monitorowaniem i wdrażaniem istniejących TCA<sup>4</sup>.

Kontynuację tej aktywności stanowiło seminarium zorganizowane przy współpracy z Europejskim Centrum Kwestii Pracowniczych EZA zatytułowane: „Czy ponadnarodowe układy ramowe pozwolą na negocjacyjne zbliżenie standardów pracy w korporacjach ponadnarodowych na obszarze UE?” które odbyło się w formule hybrydowej w dniach

25-26 lutego 2021 r. w Sali BHP w Gdańsku. Podczas seminarium szereg naukowców, w tym znani w skali europejskiej badacze zjawiska TCA, przedstawiło swoje referaty. Z kronikarskiego obowiązku przytoczmy je tutaj:

- Volker Telljohann, TCA jako instrument restrukturyzacji;
- Udo Rehfeldt, Dynamika rozwoju TCA;
- Beryl ter Haar, TCA i "twardnienie" soft law;
- Jan Czarzasty, ERZ jako platforma wsparcia dla TCA- prezentacja raportu;
- Łukasz Pisarczyk, Aspekty prawne zawierania i funkcjonowania TCA;
- Auriane Lamine, Alternatywne ścieżki ku efektywnym TCA;
- Katarzyna Wieczorek, Egzekwowanie TCA w kontekście sporów zbiorowych;
- Anna Boguska, Dochodzenie roszczeń z TCA na podstawie prawa krajowego;
- Reingarda Zimmer, Wdrażanie i monitorowanie TCA;
- Marcin Wujczyk, Nowe obszary rokowań zbiorowych a prawo do prywatności.



Źródło: KK NSZZ „Solidarność”

Pokłosiem tego spotkania jest niniejsza broszura, która ma charakter przede wszystkim popularyzatorski. Jej celem jest przybliżenie szerokiemu gronu odbiorców tematyki uwarunkowań i specyfiki zawierania TCA (w tym EFA) oraz różnorodnych wyzwań związanych z procesem ich rozwoju i wdrażania.

Uważny czytelnik zauważy, że koncentrujemy się przede wszystkim na EFA, a więc europejskiej odmianie układów ramowych. Wynika to m.in. z tego, że w UE toczy się podskórna dyskusja czy EFA mogą stać się potencjalnie pełnoprawnym elementem unijnych stosunków przemysłowych poprzez stworzenie dla nich opcjonalnych ram prawnych. Różnice poglądów rysują się nie tylko tradycyjnie na osi: pracodawcy-związki zawodowe, ale również wewnątrz samej europejskiej rodziny związkowej. Niewątpliwie to w jak sposób zostanie rozstrzygnięta ta kwestia, może rzutować na postrzeganie idei TCA także w wymiarze globalnym. A ta perspektywa jest także istotna, gdyż tzw. międzynarodowe układy ramowe (IFA) są kluczowe jako narzędzie cywilizowania stosunków pracy na Globalnym Południu, zwłaszcza wtedy, gdy regulują zasady i warunki pracy nie tylko w samej korporacji ale i w łańcuchu jej podwykonawców. Ale to już temat na kolejne seminarium...

Zapraszamy do lektury.

---

<sup>1</sup> Przykładowo: J. Unterschütz, Ponadnarodowe porozumienia zbiorowe w świetle zasady pokoju społecznego, PiZS, 2015 nr 8.

<sup>2</sup> Można wskazać przykładowo na następujące opracowania:

S. Adamczyk, B. Surdykowska, Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji, PiZS 2012, nr 1; S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Europejskie układy ramowe jako możliwy element stosunków przemysłowych Unii Europejskiej*, Gdańskie Studia Prawnicze 2013 r., Tom XXX; S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem*, [w:] Z. Góral (red.) *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Waława Szuberta*, Warszawa 2013; S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Europejskie układy ramowe: niedoceniana przez związki zawodowe szansa na wymknięcie się z pułapki globalizacji*, Monitor Prawa Pracy 2015, nr 11.

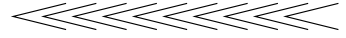
<sup>3</sup> Materiały z tych projektów można znaleźć tutaj: <https://www.solidarnosc.org.pl/dokumenty-i-opracowania>

<sup>4</sup> Z materiałami będącymi efektem tego projektu można się zapoznać tutaj:

<https://www.solidarnosc.org.pl/szkolenia/wspolpraca-zagraniczna/programy-europejskie/realizowane/item/12630-5-europejskie-rad-y-zakladowe-jako-platforma-wsparcia-dla-ponadnarodowych-ukladow-ramowych-tca>. W ramach tego projektu opracowano także moduł szkoleniowy z którym można zapoznać się pod wskazanym adresem.



## Uwagi wprowadzające



Ostatnie dziesięciolecia przyniosły zmiany gospodarcze, społeczne i technologiczne, które zmuszają do zdefiniowania na nowo prawa pracy i roli, jaką ma ono odgrywać (Blanpain 2013 str. 35 i następne). Jeszcze kilkadziesiąt lat temu rozwinięte gospodarki charakteryzowały się dużą stabilnością, a w sferze warunków zatrudnienia miały miejsce procesy unifikacyjne, prowadzące do ujednoczenia i bardziej równomiernego podziału dochodów. Celowi temu służyły zarówno mechanizmy ustawowe (np. wprowadzane w kolejnych państwach minimalne wynagrodzenie za pracę), jak również system rokowań zbiorowych. W znacznej części państw Europy Zachodniej rokowania zbiorowe objęły znaczną część zatrudnionych – w niektórych systemach praktycznie wszystkich pracowników. Efekt ten był możliwy dzięki szerokiemu wykorzystaniu rokowań wielozakładowych. Ich rezultaty mogły oddziaływać na warunki zatrudnienia większości zatrudnionych ze względu na potencjał partnerów społecznych (państwa skandynawskie), reprezentację pracodawców przez podmioty, w których członkostwo jest obowiązkowe (np. austriackie i słoweńskie izby gospodarcze<sup>1</sup>) czy wreszcie generalizację porozumień zbiorowych – z mocy prawa lub (zazwyczaj) na podstawie decyzji określonego podmiotu, np. organu administracji publicznej: Belgia, Francja, Niemcy (Czarnecki, Grzebyk, Reda-Ciszewska 2019, str. 143; Müller, Vandaele, Waddington (red.) 2019). Uzupełnieniem tych mechanizmów jest rozszerzona skuteczność porozumień zbiorowych po stronie pracowniczej<sup>2</sup>. Stabilne w przeszłości systemy rokowań zbiorowych w ostatnich dziesięcioleciach znalazły się pod silną presją.

Lata 70-te XX wieku to okres załamania gospodarczego, który uświadomił potrzebę ochrony socjalnej nawet w najsilniejszych gospodarkach. Procesy integracyjne i globalizacja gospodarki zmieniły pozycję pracodawców, spowodowały przyspieszenie procesów gospodarczych i stan niepewności. Stosowane są również nowe formy organizacji pracy (Blanpain 1999). Zmienia się również sposób funkcjonowania społeczeństwa, które staje się bardziej otwarte i elastyczne, ale pod pewnymi względami również bardziej wymagające. Być może największym wyzwaniem okazują się zmiany technologiczne i organizacyjne (gospodarka 4.0), które całkowicie zmieniają społeczeństwo, a i rynek pracy (Borowicz 2018; Świątkowski 2019). Elastyczność, płynność i digitalizacja to rzeczywistość

3 dekady XXI w. Zjawiskiem, które można uznać za efekt (a nawet syntezę) różnych procesów jest rozwój i wzrost znaczenia korporacji ponadnarodowych, które stają się głównymi graczami rynkowymi, mając zasadniczy wpływ na przebieg procesów gospodarczych, tendencje dotyczące sposobu prowadzenia działalności, wreszcie także filozofię zatrudniania (Blanpain 2013). Postawa korporacji to nie tylko bezpośredni wpływ na warunki zatrudnienia zatrudnianych przez nich osób, lecz również sygnał dla innych uczestników rynku.

Prawo pracy, czasami zbyt wolno, czasami w sposób niedoskonały, ale dostosowuje się do zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym. Jest to zresztą kwestia nie tyle wyboru, co konieczności. Alternatywą jest spontaniczne kształtowanie się nowych form współpracy, które mogłyby się lokować poza ramami oficjalnego systemu, utrudniając realizację spójnej polityki gospodarczej i społecznej. Czynnikiem przyspieszającymi zmiany są kryzysy. Kryzys gospodarczy, który rozpoczął się w 2007 r., wymusił poważne oszczędności (w tym w sferze wydatków socjalnych) oraz decentralizację rokowań zbiorowych. Tradycyjne systemy oparte na stabilnych rokowaniach wielozakładowych miały się okazać zbyt sztywne wobec potrzeb coraz bardziej dynamicznej gospodarki. Przedsiębiorstwa miały uzyskać więcej swobody, aby móc łatwiej reagować na zmiany i budować swoją konkurencyjność. Instytucje międzynarodowe, w tym tzw. *Troika* naciskały na poszczególne państwa (zwłaszcza te znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji), aby dokonać przebudowy (decentralizacji) systemu rokowań zbiorowych. Do tych tendencji nawiązują też działania Unii Europejskiej, poszukującej sposobów przezwyciężenia trudności gospodarczych. W wielu systemach punkt ciężkości przesunął się z poziomu branżowego na poziom przedsiębiorstwa. Umożliwiano odstępstwa od standardów wielozakładowych (tzw. postanowienia otwierające) oraz ograniczono stosowanie mechanizmów generalizacyjnych. Zakres i skutki reform są różne (co odzwierciedla potencjał poszczególnych gospodarek i ich odporność na kryzys). Niewątpliwie jednak kryzys przyczynił się do wzmocnienia rokowań zakładowych i zmniejszenia zakresu objęcia standardami zbiorowymi. W niektórych przypadkach system rokowań wielozakładowych załamał się (Laulom 2018; Liukkonen 2019, str. 5). Kolejnym ciosem jest kryzys pandemiczny Covid-19, który zmusił poszczególne państwa do szybkiej i głębokiej ingerencji, mającej na celu ratowanie gospodarek dotkniętych ograniczeniem działalności. Co prawda trudno jeszcze przewidywać, jakie będą skutki kryzysu, ale należy oczekiwać, że utrudni on powrót do stabilnych rokowań branżowych.

Nie ulega wątpliwości, że w 2021 r. brak wizji tego, jak prawo pracy i relacje zbiorowe mają wyglądać w przyszłości. Coraz wyraźniejsze staje się przekonanie, że nie ma powrotu do starych form. Trzeba poszukiwać rozwiązań, które będą dostosowane do nowej, płynnej rzeczywistości. Cały czas mamy nadzieję, że uda się uratować

(a w Polsce w zasadzie stworzyć) tradycyjne formy prowadzenia dialogu społecznego, nie ma jednak pewności, że cel ten, przynajmniej w pewnym zakresie uda się osiągnąć. Jednocześnie punktem odniesienia pozostają podstawowe wartości, na których oparty jest międzynarodowy system praw człowieka, Unia Europejska oraz systemy konstytucyjne poszczególnych państw. Godność człowieka oraz wolność i równość (rozumiane jako wolność i równość rzeczywiste, a nie tylko formalne), wreszcie mające swe źródło w godności jednostki wolności i prawa podstawowe. W sferze zatrudnienia wartości te uzasadniają stworzenie mechanizmów, których efektem będą godne warunki pracy (*decent work*). Warunki te może narzucać ustawa, oznacza to jednak ograniczenie autonomii jednostek i tworzonych przez nie podmiotów, a w rezultacie swoisty etatyzm. W zakresie, w jakim jest to możliwe, państwo nadal powinno pozostawiać swobodę działania samym zainteresowanym, o ile jednak układ sił między nimi pozwala na wypracowanie sprawiedliwych rozwiązań (Sanetra 2010, str. 24-25). Idea dialogu społecznego może być rozwijana nie tylko w ramach krajowych. Dostosowując się do sytuacji rynkowej, dialog społeczny musi się stawać transgraniczny. Dialog społeczny jest wykorzystywany również w wymiarze europejskim – w tworzeniu oraz implementacji standardów UE.

Ponadnarodowe (w tym europejskie) układy ramowe stanowią ważny element zmian w świecie pracy. Nie jest przypadkiem, że ich pojawienie się i rozwój przypadają na moment przesilenia w europejskich systemach rokowań zbiorowych oraz rozpoczęcia się głębokich przemian gospodarczych i technologicznych. Dialog społeczny stanowi mechanizm, który reaguje na zmiany szybciej niż prawo tworzone przez państwo. Dialog społeczny może więc wkraczać w obszary, w których istnieje potrzeba działania. Nie inaczej jest w przypadku ponadnarodowych układów ramowych. Wypełniają one pewną lukę regulacyjną, która powstała ze względu na ukształtowanie się nowych poziomów aktywności gospodarczej (przedsiębiorstwa transgraniczne) i rysującego się coraz wyraźniej kryzysu rokowań prowadzonych w poszczególnych państwach. Zawieranie układów było efektem działań na rzecz zabezpieczenia interesów pracowniczych (strategia przedstawicielstw pracowniczych), z drugiej elementem strategii przedsiębiorstw transgranicznych (stabilne funkcjonowanie, budowa wizerunku). Zakres stosowania układów jest różny. Część z nich jest ograniczona do obszaru europejskiego (europejskie układy ramowe), część znajduje zastosowanie również do podmiotów prowadzących działalność na innych kontynentach (międzynarodowe, transgraniczne układy ramowe). Wyróżnianie układów europejskich ma uzasadnienie nie tylko geograficzne. Mieszczą się one w określonych ramach gospodarczych, społecznych, a wreszcie też prawnych (prawo Unii Europejskiej), które już obecnie tworzą pewien punkt odniesienia, *de lege ferenda* pozwalając formułować postulaty bardziej rozbudowanej regulacji.

Obecną sytuację europejskich układów ramowych można uznać za sukces. Blisko 300 porozumień zawartych w ważnych korporacjach międzynarodowych to znaczący potencjał społeczny i prawny, nawet jeśli liczba objętych pracowników jest stosunkowo niewielka. Jest to dowód na możliwość prowadzenia efektywnego dialogu społecznego pomimo braku wsparcia oraz rozbudowanych ram prawnych, a także sygnał, że istnieje potrzeba zabezpieczenia podstawowych praw pracowniczych. Potrzeba ta staje się coraz bardziej wyraźna w obliczu pogorszenia się sytuacji gospodarczej i problemów na rynku pracy (ILO 2021, str. 1-12). Trudno jednak nie zauważyć, że dynamika zawierania europejskich układów ramowych znacząco osłabła. Na pewno jest to efekt zmian w otoczeniu społecznym i gospodarczym, które nie sprzyjają tego rodzaju inicjatywom. Problemem okazuje się jednak również brak mechanizmów prawnych, które ułatwiałyby zawieranie i ich stosowanie. Dotychczasowa historia układów europejskich pokazuje, że ich rozwój może być niezależny od wsparcia zewnętrznego. Jednocześnie ujawniają się pewne mankamenty braku ram prawnych. Dochodzi do zderzenia dwóch wartości: autonomii zbiorowej oraz potrzeby bardziej efektywnej ochrony. Dotychczasowe próby stworzenia dobrowolnych ram prawnych na poziomie europejskim nie powiodły się. Problemem jest już sam wybór instrumentu prawnego, który miałby zostać zastosowany (Sciara, Fuchs, Sobczak 2014; ETUC 2016). Nie jest też oczywiste, jakie materie powinny (mogą) zostać uregulowane, jakie natomiast powinny pozostać w gestii partnerów społecznych.

Z braku regulacji ponadnarodowej nie jest możliwe sformułowanie jednoznacznych wniosków dotyczących charakteru prawnego układów. W większości przypadków należy je traktować jako dobrowolnie zawierane porozumienia zbiorowe, których funkcjonowanie i efektywność pozostają w sferze autonomii zbiorowej. W niektórych systemach prawnych są rozpoznawane jako układy zbiorowe uznawane (regulowane) przez prawo krajowe (np. Francja). Układy są zawierane przez różne podmioty. O ile po stronie pracodawczej jest to z reguły zarząd centralny (inny podmiot decydujący o funkcjonowaniu korporacji), o tyle po stronie pracowniczej stroną są zarówno związki zawodowe, jak i europejskie rady zakładowe. Od samych partnerów społecznych zależy sposób prowadzenia rokowań, a także zakres stosowania układu. W praktyce problemem może się okazać mandat do działania na rzecz podmiotów objętych zakresem stosowania, w tym podmiotów zależnych oraz dostawców i kontrahentów, lecz również pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych zawierających układ (tu argumentem na rzecz objęcia może działanie układu na korzyść pracowników). Układy są zawierane dla pracowników lub ogółu zatrudnionych. Ze względu na przedmiot regulacji można wyróżnić układy ogólne (formułujące gwarancje podstawowych praw pracowniczych)



oraz układy restrukturyzacyjne, które tworzą mechanizmy ochronne w obliczu zmian strukturalnych czy technologicznych. Z braku wyraźnego odesłania do ustawowej regulacji krajowej, same układy rozstrzygają zasady ich publikacji (podawania do wiadomości osób zainteresowanych) czy rozstrzygnięcia sporów powstających na ich tle. Brak jednolitej regulacji powoduje istotne zróżnicowanie i w pewien sposób osłabia działanie układów (Ales i inni 2006; Adamczyk, Surdykowska 2012; Sciarra, Fuchs, Sobczak, 2014; Głądoch 2014, str. 260, ETUC 2016).

Szczególną rolę europejskie układy ramowe odgrywają w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Polscy pracodawcy nie zawierają układów, ale z reguły występują w charakterze adresatów ich norm (np. jako podmioty zależne). Pomimo swojego ogólnego charakteru europejskie układy ramowe mają pewien potencjał, którego nie można ignorować w obliczu specyficznych problemów których doświadcza większość państwa dawnego bloku wschodniego, w tym Polska. Traktowane na początku przemian ustrojowych jako rynki charakteryzujące się niskimi kosztami pracy państwa regionu nie zbudowały systemu rokowań wielozakładowych, w tym rokowań branżowych. Wyjątkiem jest Słowenia, w której funkcjonował system izb pracowniczych (Stanojević, Poje 2019, str. 548, 552 i następane). Z kolei w Rumunii system rokowań wielozakładowych osłabiono w reakcji na kryzys gospodarczy (Rosioru 2018).

W Polsce ustawodawca tworzy ogólne ramy dla zawierania układów ponadzakładowych (nie przesądzając ich zakresu) oraz zakładowych (dział XI kodeksu pracy). Wychodząc z systemu dawnych układów branżowych, które nie były efektem rzeczywistych rokowań zbiorowych, ustawodawca nie stworzył mechanizmu, który zapewniłby efektywność rokowań wielozakładowych. Potwierdzają to niestety ostatnie lata, w których praktyka negocjowania układów ponadzakładowych w zasadzie zamarła, a zakres objęcia pracowników dramatycznie się zmniejszył (do 200 000)<sup>3</sup>. Układy ponadzakładowe są rozproszone i poza pewnymi wyjątkami, nie tworzą standardów zatrudnienia o charakterze branżowym. Lepiej wygląda stan układów zakładowych, które są negocjowane i zawierane. Jednak i one mają ograniczony zakres zastosowania. Po pierwsze, układy zakładowe są zawierane przez określone grupy podmiotów (podmioty powiązane z państwem, np. spółki Skarbu Państwa lub jednostkami samorządu terytorialnego, więksi pracodawcy) oraz w określonych sektorach (w wielu branżach, w tym o doniosłym znaczeniu społecznym układów nie negocjuje się). Łącznie zakresem stosowania układów zakładowych jest objętych około 1 600 000 pracowników (bardzo rzadko układy były zawierane dla innych zatrudnionych)<sup>4</sup>. W zależności od przyjętych kryteriów (w tym kręgu osób stanowiących punkt odniesienia) zakres objęcia układami zakładowymi (a z braku porozumień wielozakładowych – układami zbiorowymi w ogóle) zakres objęcia można

szacować na 10-15%. W rezultacie można mówić o głębokim kryzysie idei układowej<sup>5</sup>. Oznacza to zasadniczą różnicę w porównaniu z państwami Europy Zachodniej. Przede wszystkim jednak jest to wyraz załamania się wyrażonej w Konstytucji zasady kształtowania warunków zatrudnienia z udziałem partnerów społecznych. Polska przyjmuje specyficzny – zdecentralizowany model ustalania warunków pracy i płacy, w którym na plan pierwszy wysuwają się już nawet nie tyle porozumienia negocjowane na poziomie przedsiębiorstwa, co akty wydawane przez pracodawców (regulaminy wynagrodzenia) oraz umowy o pracę. Powstałą lukę muszą wypełniać inne konstrukcje prawne, np. nienazwane porozumienia zbiorowe czy akty korporacyjne: np. kodeksy dobrych praktyk (Wratny 2016, str. 2 i następane), które jednak ze względu na swój charakter prawny oraz sposób tworzenia nie są efektywnym mechanizmem zabezpieczenia interesów pracowniczych. Dlatego zwłaszcza w Europie Środkowo-Wschodniej warto zwrócić uwagę na potencjał europejskich układów ramowych, które nie tylko mogą wchodzić w swoistą próżnię regulacyjną, ale również stanowić impuls dla ożywienia i rozwoju dialogu społecznego.

Niewątpliwie istnieje potrzeba teoretycznej refleksji na temat europejskich układów ramowych w ogóle oraz ich specyficznego funkcjonowania w naszym regionie. Dlatego bardzo cieszy podjęcie przez NSZZ „Solidarność” inicjatywy publikacji, na którą składają się teksty prezentujące różne aspekty funkcjonowania transgranicznego dialogu społecznego. Może to być głos w dyskusji na temat jego roli i potencjału, lecz również próba oceny stanu obecnego oraz sformułowania wniosków na przyszłość. Z taką nadzieją oddajemy niniejszą broszurę do rąk Czytelników.

---

<sup>1</sup> W 2006 r. Słowenia odeszła od tego rozwiązania. Poziom objęcia układami zbiorowymi pozostał wyższy niż w innych państwach regionu. M. Stanojević, A. Poje, Slovenia: organised decentralisation in the private sector and centralisation in the public sector w: *Collective bargaining in Europe*: red. T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington, Brussels 2019, s. s. 548 i 552.

<sup>2</sup> Wykorzystywana (choć z pewnymi wyjątkami, m.in. Niemcy, Portugalia, Szwajcaria) w większości państw europejskich. Por. *Collective Bargaining in OECD and accession countries. Use of erga omnes effect clauses*, Paris 2017, <https://www.oecd.org/employment/emp/Use%20of%20erga%20omnes%20clauses.pdf>.

<sup>3</sup> Dane na podstawie <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/>. Szerzej na temat obecnej sytuacji układów ponadzakładowych ł. Pisarczyk, J. Rumian, Ponadzakładowe układy zbiorowe – zmierzch instytucji?, PiZS 2019, nr 11.

<sup>4</sup> Na podstawie danych przekazanych przez Główny Inspektorat Pracy oraz badań przeprowadzonych w rejestrach zakładowych układów zbiorowych przez J. Rumiana oraz K. Wiczeorek.

<sup>5</sup> Na temat tego zjawiska i jego przyczyn m.in. J. Stelina, Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych w Polsce w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009; G. Goździewicz, Układy zbiorowe jako podstawowy instrument działania związków zawodowych w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 103–104; A.M. Świątkowski w: *System prawa pracy*, t. 5, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 388–389; P. Czarnecki, Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce

w: Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014; M. Gładoch, Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy w: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016 czy B. Surdykowska w: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Warszawa 2019, s. 143.

---

## Literatura

Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2012) Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji, PiZS nr 1

Ales, E. Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A., Valdés Dal-Ré, F. (2006). Transnational collective bargaining: past, present and future, Final Report

Blanpain, R. (1999) Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i *prawo pracy* w: Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa

Blanpain, R. (2013) European Labour Law, Alphen aan den Rijn

Borowicz, J. (2018) Pracodawca i pracownik wobec Czwartej Rewolucji Przemysłowej w: Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Zdzisława Kubota, red. T. Kuczyński, A. Jabłoński, Warszawa

Czarnecki, P., Grzebyk, P., Reda-Ciszewska, A., Surdykowska, B. (2019) Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem, Warszawa

ETUC (2016) Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies, Final Report issued by ETUC Committee

ILO Monitor (2021) COVID-19 and the world of work. Seventh edition, 21 January 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf),

Laulom, S. (2018) From Decentralisation of Collective Bargaining to De-collectivisation of Industrial Relations Systems? w: Collective Bargaining Developments in Times of Crisis, red. S. Laulom, Bulletin of Comparative Labour Relations No. 99

Liukkonen, A. (2019) The Role of Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Approach w: Collective Bargaining in Labour Law Regimes. A Global Perspective, red. U. Liukkonen, Springer

Müller, T., Vandaele, K., Waddington, J. red. (2019) *Extension mechanisms in Europe w: Collective bargaining in Europe*, Brussels

Rosioru, F. (2018) *Collective Bargaining in Romania: The Aftermath of an Earthquake w: Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, red. S. Laulom, *Bulletin of Comparative Labour Relations* No. 99.

Sanetra, W. (2010) *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego państwa w świetle Konstytucji RP w: Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk

Sciarra, S. (2014) M. Fuchs, A. Sobczak, *Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements. Report to the European Trade Union Confederation*

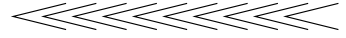
Stanojević, M., Poje, A. (2019) *Slovenia: organised decentralisation in the private sector and centralisation in the public sector w: Collective bargaining in Europe: red. T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington*, Brussels

Świątkowski, A., M. (2019) *Digitalizacja prawa pracy*, PiZS nr 3

Wratny, J. (2016) *Korporacyjne kodeksy dobrych praktyk z perspektywy prawa pracy*, PiZS nr 3



## Ponadnarodowe układy ramowe i ich otoczenie – podstawowe informacje



Wprowadzenie do tematu ponadnarodowych układów ramowych (TCA) ma za zadanie przedstawienie uwarunkowań prawnych i faktycznych procesu prowadzenia negocjacji przez przedstawicieli pracowników z zarządem korporacji ponadnarodowej.

W szczególności przedmiotem zainteresowania są europejskie układy ramowe (EFA) – europejska „odmiana” TCA. Z faktem zawierania EFA łączą się określone nadzieje związane z dążeniem do ujednoczenia standardów zatrudnienia w korporacjach ponadnarodowych, które mają swoje siedziby w starych państwach członkowskich a poszczególne lokalizacje w Europie Centralnej i Wschodniej. Równocześnie proces zawierania EFA może być ciekawym wyjściem do dyskusji czy mamy do czynienia z europejskim poziomem stosunków przemysłowych.

Wydaje się, że zanim przyjrzymy się bliżej kluczowemu dla nas poziomowi europejskiemu warto popatrzeć globalnie.

### Co to jest globalne prawo pracy?



Polska doktryna prawa pracy posługuje się pojęciem: międzynarodowe prawo pracy. Określenie: globalne prawo pracy, pojawia się w dyskursie prawnym niezmiernie rzadko (Boruta 2005). Wydaje się jednak, że w sytuacji, gdy wszystkie dziedziny życia społecznego doświadczają w ostatnim ćwierćwieczu skutków silnego procesu globalizacji, pojęcie globalnego prawa pracy jest jak najbardziej uzasadnione.



Po pierwsze, wynika to ze zmniejszającej się roli „klasycznych” metod wyznaczania międzynarodowych standardów pracy. Wyraźnie widoczne jest przededefiniowanie celów i metod do ich osiągnięcia w działaniach samej Międzynarodowej Organizacji Pracy: odejście od tworzenia nowych konwencji i koncentracja na rzecz szerokiej implementacji podstawowych praw w stosunku do osób obecnych na rynku pracy, nie tylko

mających formalny status pracownicy. Symptomatyczne były pod tym względem sesje MOP w 2012 r. i w 2013 r. Nie przyniosły one żadnych nowych konwencji ani zaleceń. Sesja Generalna w 2014 r. przyniosła jedynie protokół zmieniający Konwencję fundamentalną dotyczącą pracy przymusowej nr 29 z 1930 r. oraz zalecenie nr 203 dotyczące efektywnego powstrzymania zjawiska pracy przymusowej. Podejście MOP zmienia się. Jest w coraz większym stopniu nastawione na proces oraz angażowanie innych interesariuszy niż państwa.

Po drugie, źródła ponadnarodowego prawa pracy stają się coraz bardziej policentryczne. Istotnym ich źródłem są działania wynikające z idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – a więc kodeksy dobrych praktyk przyjmowane przez korporacje. Innym źródłem są IFA. Bardzo ważnym i dynamicznie zmieniającym się obszarem jest proces zawierania różnorodnych klauzul socjalnych w porozumieniach o wolnym handlu. Niektóre porozumienia o wolnym handlu zawierają wprost odniesienia do konwencji fundamentalnych MOP.

### **Katastrofa budowlana Rana Plaza**



W tej ramce chcę przypomnieć zdarzenie prawdopodobnie znane większości czytelników, a więc katastrofę budowlaną 10 km na zachód od stolicy Bangladeszu, która miała miejsce 24 kwietnia 2013 r. W wyniku zawalenia się budynku zginęło 1134 osób (głównie kobiet szwaczek) a około 2500 osób odniosło obrażenia. Była to największa katastrofa budowlana w czasach współczesnych a jej przyczyną były niedostosowanie budynku do ciężkich maszyn i generatorów prądu. Pod naciskiem konsumentów i związków zawodowych 31 światowych marek odzieżowych zobowiązało się do podpisania i wdrażania porozumienia, mającego na celu ochronę przeciwpożarową oraz zwiększenie bezpieczeństwa budynków fabryk w Bangladeszu, w tym zobowiązanie do niezależnych inspekcji i publikowania raportów, napraw i remontów, szkoleń dla pracowników, a także do zrywania kontraktów z zakładami, które nie przestrzegają niezbędnych procedur BHP. Sygnatariusze zobowiązali się także do sfinansowania tych działań. Do porozumienia przystąpiły m.in. H&M, Zara, C&A, Marks and Spencer, Primark, Mango i Benetton. Konsekwencją podpisanego porozumienia jest ustanowienie podmiotu, który przeprowadza niezależne kontrole bezpieczeństwa. Porozumienie dotyczy także mechanizmu składania skarg i szkolenia pracowników. Obecnie porozumienie ma około 200 sygnatariuszy i obejmuje ponad 1600 fabryk i dwa miliony pracowników.



Zawalony budynek Rana Plaza, dzielnica Savar w Dhace, Bangladesz. Kwiecień 2013, [www.amnesty.org](http://www.amnesty.org); fot. Jamal Al Nahian. Źródło [www.flic.krpeiAGWr](http://www.flic.krpeiAGWr)

### Czy istnieje europejski poziom stosunków przemysłowych?



Bardzo często jako dowód na istnienie europejskiego poziomu stosunków przemysłowych podaje się mechanizm europejskiego dialogu społecznego (ESD) oraz działalność europejskich rad zakładowych (ERZ). Jest to podejście zdecydowanie zbyt optymistyczne. W mojej opinii, ESD nie stanowi samodzielnego mechanizmu rokowań zbiorowych, lecz jest przede wszystkim instrumentem realizowania unijnej polityki społecznej. Potwierdza to fakt, że w jego ramach prowadzone są głównie negocjacje nad kwestiami uznanymi przez Komisję Europejską za konieczne do uregulowania na poziomie UE. Wydaje się, że wbrew nadziejom euroentuzjastów takich jak Marco Biagi (Biagi 1999) mechanizm europejskiego dialogu społecznego nie tylko nie stał się impulsem do rozwoju europejskiego systemu rokowań zbiorowych ale nie jest obecnie w stanie sprostać jakimkolwiek poważnym wyzwaniom stojącym przed związkami zawodowymi. Wskazują na to problemy EKZZ z nakłonieniem europejskich organizacji pracodawców do negocjowania porozumień mających swoje oparcie w art. 155 TFUE ze wspólnym wnioskiem o przekształcenie w dyrektywę.

Pomimo postępującego procesu integracji europejskiej nie można wskazać przykładów sektorowych rokowań ponadgranicznych lub zawansowanych działań związków zawodowych zmierzających w tym kierunku. Przykładem ilustrującym problemy z praktyczną koordynacją rokowań jest historia tzw. Grupy Doorn. Była to wspólna inicjatywa związków z Niemiec oraz krajów Beneluksu, do której potem dołączyły organizacje francuskie. W 1998 r. przyjęły one deklarację, którą można określić jako pierwszy ponadgraniczny zestaw wytycznych określających formułę oczekiwań płacowych, które poszczególne związki będą się starały wynegocjować na poziomie krajowym. Po początkowych sukcesach w 2000 r. okazało się, że wspólny front jest niemożliwy do utrzymania. Wiązało się to zapewne z tym, że niemieckie związki zawodowe poddane ekstremalnej presji wewnętrznej weszły na ścieżkę gwałtownego moderowania, a później zamrażania płac realnych.

Także trudno uznać za sukces dotychczasowe próby zorganizowania strajków ponadgranicznych (Dribbusch 2015). Należy wyraźnie podkreślić, że wyłączenie kompetencji Unii do tworzenia regulacji w zakresie strajku (art. 153 ust. 5 TFUE) jest kwestią całkowicie odrębną od faktycznej zdolności związków do organizowania strajków w kilku lokalizacjach tej samej korporacji w różnych państwach i do koordynowania przedstawianych żądań.

Warto poprzedzić bardziej konkretne rozważania dotyczące TCA odwołaniem do kwestii dość fundamentalnych: wzmiankowaniem jak w skrócie wyglądają regulacje dotyczące rokowań zbiorowych w prawie europejskim i prawie unijnym.

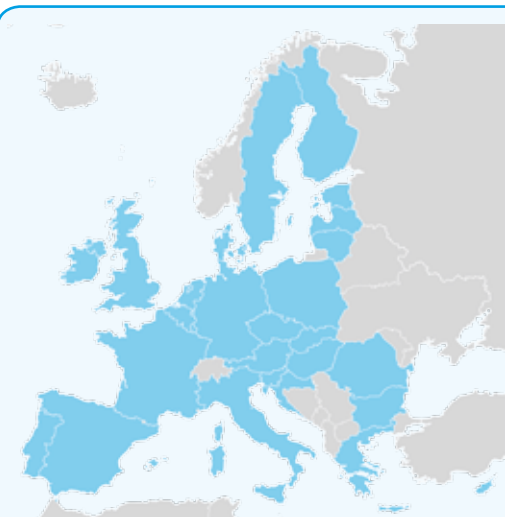
## **Prawo do rokowań zbiorowych w prawie tworzonym przez Radę Europy**

Prawo do zrzeszania się gwarantowane jest zarówno w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (art. 11) jak i w Europejskiej Karcie Społecznej (art. 12). W orzeczeniu *Demir i Baykara v. Turcja* Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPCz) wskazuje (paragraf 154), że biorąc pod uwagę rozwój międzynarodowego prawa pracy oraz prawa pracy państw stron Konwencji prawo do rokowań zbiorowych stało się częścią składową prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów. Aby nie popadać w nadmierny optymizm można jednak napomknąć, że po pierwsze orzeczenie *Demir i Baykara* podane jest krytyce przez część autorów, po drugie niewątpliwie ETPCz poddany jest określonej presji politycznej ze strony państw członkowskich Rady Europy. Sam ETPCz w orzeczeniu *RMT v. United Kingdom* wskazuje (paragraf 86), że linia orzecznicza zaprezentowana w *Demir i Baykara* może ulec reinterpretacji. Nie jest to jednak jedyne zagrożenie- europejskie związki zawodowe nie mogą także zapominać o tym, że po raz pierwszy w historii MOP w 2012 r.



na Sesji Generalnej doszło do jednoznacznego zanegowania przez pracodawców oparcia prawa do strajku w konwencji 87, 98 MOP (Ewing 2013). Trudno powiedzieć aby MOP poradziła sobie z przewyżczeniem wewnętrznego kryzysu trwającego od tego czasu.

## Prawo do rokowań zbiorowych w prawie Unii Europejskiej



W pierwszej chwili, dla uzasadnienia tezy o zakorzenieniu prawa do rokowań zbiorowych w prawie UE, wskazuje się zwyczaj na art. 155 TFUE. Ta regulacja pozwalająca na tworzenie przez europejskich partnerów społecznych twardego prawa wdrażanego następnie przez poszczególne państwa członkowskie jest niewątpliwie specyficzna w wymiarze globalnym. Można zauważyć, że funkcjonowanie europejskiego dialogu społecznego implicite zakłada istnienie silnych struktur dialogu społecznego na poziomie poszczególnych państw

członkowskich. Wskazują na to przykładowo Alan Bogg i Ruth Dukes pisząc- europejski dialog społeczny nie powiedzie się, jeżeli nie będzie on zwieńczeniem silnych rokowań zbiorowych wspieranych przez silne związki w państwach członkowskich (Bogg, Dukes 2013). Problem polega na tym, że TFUE gwarantuje tę wyjątkową (na tle innych regionów świata) rolę partnerów społecznych na poziomie unijnym, ale nie oddziałuje na zasady obowiązujące na poziomie krajowym. Należy pamiętać, że prawo zrzeszania się oraz prawo do strajku (jak również do lokautu i ustalania wynagrodzenia) są wyłączone z kompetencji unijnych (art. 153 ust. 5 TFUE). Istnieje oczywiście art. 28 Karty Praw Podstawowych UE jako znaczący dla omawianego zagadnienia. Wskazuje on, że pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwem i praktykami krajowymi prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadku konfliktu interesów działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów. Artykuł 28 jest często przytaczany w literaturze także w kontekście prawa do zawierania TCA. Interesujące jest między innymi to, że bezpośrednio wskazuje on na prowadzenie rokowań na „odpowiednim poziomie”.

Pewne zabezpieczenie prawa do rokowań w prawie unijnym istnieje, ale tylko poprzez Konwencję i to pośrednio. Należy pamiętać, że zgodnie z Kartą Praw Podstawowych UE – (Zgodnie a art. 52 ust. 3 Karty) – w zakresie w jakim Karta zawiera prawa, które odpowiadają prawom zagwarantowanym w Konwencji ich znaczenie i zakres jest taki sam jak praw przyznanych przez Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

## Korporacje ponadnarodowe



Problematykę dotyczących TCA i EFA można rozpocząć od kilku uwag dotycząc samych korporacji ponadnarodowych.

Obecnie na całym świecie istnieje około 60 000 korporacji ponadnarodowych, które kontrolują ponad 500 000 spółek zależnych. Odpowiadają za połowę handlu międzynarodowego, zwłaszcza ze względu na skalę handlu wewnątrzgrupowego (pomiędzy spółkami zależnymi tej samej firmy).

Tematem, który zawsze wywołuje największe zainteresowanie jest pytanie (na które nie ma oczywiście odpowiedzi) jaki podmiot jest największy?

Biorąc pod uwagę olbrzymią zmienność obecnej sytuacji (ze względu na kryzys i zmiany wywołane przez epidemię Covid- 19), brak pełnych i sprawdzalnych danych na temat chińskich podmiotów, niemożność racjonalnego porównywania firm produkcyjnych czy usługowych z finansowymi na postawione pytanie można odpowiedzieć, iż nie ma odpowiedzi lub spróbować różnych przybliżeń.

Chociaż dość łatwo - w oparciu o kryteria ekonomiczne, techniczne i organizacyjne - odróżnić dużą firmę od małej, sprawy zdecydowanie się komplikują, gdy próbuje się wybrać spośród „globalnych potworów”, które z nich są największymi firmami. Czy jest to Microsoft ze swoją gigantyczną kapitalizacją rynkową czy Walmart z ponad 11 000 sklepów w 27 krajach, czy ICBC ze 150 milionami klientów i aktywami o wartości ponad 4300 miliardów dolarów czy też Facebook z 2,7 miliardami użytkowników? Podobnie jak piękno, wielkość zależy od patrzącego. Spróbujmy jednak odpowiedzieć

10 największych podmiotów ze względu na rynkową kapitalizację

Miejsce	Podmiot	Kraj	Sektor	\$ miliardy
1	Apple	U.S.	Technologia	1,971
2	Saudi Aramco	Arabia Saudyjska	Energia	1,956
3	Amazon	U.S.	Usługi/ obsługa klienta	1,592
4	Microsoft	U.S.	Technologia	1,546

5	Alphabet	U.S.	Technologia	1,116
6	Alibaba	Chiny	Usługi/ obsługa klienta	836
7	Facebook	U.S.	Usługi/ technologia	795
8	Tencent	Chiny	Technologia	724
9	Berkshire Hathaway	U.S.	Finanse	496
10	Taiwan Semiconductor	Tajwan	Półprzewodniki	405

## 10 największych podmiotów zgodnie z rankingiem Fortune Global 500

pozycja	podmiot	Kraj	Przychów (\$ miliony)	Dynamika przychodu (% zmiana)	Zyski (\$ miliony)	Dynamika zysków (% zmiana)
1	Walmart	U.S.	523, 960	1,9	14, 880	123,1
2	Sinopea Group	Chiny	407,010	- 1,8	6,793	16,2
3	State Grid	Chiny	383, 910	- 0,8	7,970	-2,5
4	China National Petroleum	Chiny	379,130	-3,5	4,443	95,7
5	Royal Dutch Shell	Holandia	352,110	-11,2	15,840	-32,2
6	Saudi Aramco	Arabia Sau- dyjska	329, 780	-7,3	88,211	-20,5
7	Volkswagen	Niemcy	287, 760	1,6	15, 540	8,5
8	BP	Wielka Brytania	282, 60	-7,0	4,030	-57,1
9	Amazon	U.S.	280, 520	20,5	11, 590	15,0
10	Toyota Motors	Japonia	275, 290	1,0	19,096	12,4

## 10 największych podmiotów zgodnie z rankingiem Forbes Global 2000

pozycja	podmiot	Kraj	Obrót (w mili- ardach \$)	Zysk (w mili- ardach \$)	Majątek (w mili- ardach \$)	Wartość rynkowa (w miliardach \$)
1	ICBC	Chiny	177	45	4,323	242
2	China Con- struction Bank	Chiny	162	39	3,822	203
3	JPMorgan Chase	U.S.	143	30	3,139	292

4	Berkshire Hathaway	U.S.	255	81	818	455
5	Agricultural Bank of China	Chiny	149	31	3,698	147
6	Saudi Aramco	Arabia Saudyjska	330	88	398	1,685
7	Ping An Insurance Group	Chiny	155	19	1,219	187
8	Bank of America	U.S.	112	24	2,620	209
9	Apple	U.S.	268	57	320	1,286
10	Bank of China	Chiny	135	27	3,387	113

Powyższe dane na podstawie - <https://www.gfmag.com/global-data/economic-data/largest-companies>

Dla dalszych rozważań przydatna byłaby **definicja** korporacji ponadnarodowej. Przyjmijmy następującą definicję: **Korporacja ponadnarodowa to firma w jakiegokolwiek formie prawnej, która posiada, kontroluje lub zarządza działaniami, sama lub w porozumieniu z innymi firmami, w dwóch lub więcej krajach.**

### Co to jest korporacja ponadnarodowa?

W odniesieniu do samej definicji nie ma zgody wśród badaczy. Przykładowo David E. Liliethal w 1960 r. zdefiniował korporacje ponadnarodowe jako korporacje, które mają swój dom w jednym państwie, ale które działają i żyją na podstawie praw i zwyczajów innych państw (Karski 2009, str. 330). Według UNCTAD, za ponadnarodową korporację uważa się przedsiębiorstwo obejmujące podmioty z więcej niż jednego kraju, działające w ramach systemu podejmowania decyzji, który pozwala na formułowanie spójnych polityk i wspólnej strategii. Podmioty te łączą zależności własnościowe lub inne, takiego rodzaju, że jeden lub więcej z nich może wywierać istotny wpływ na pozostałe, w szczególności w celu dokonywania podziału władzy, zasobów i obowiązków pomiędzy nimi. Charakteryzując stosunki zależności w obrębie korporacji ponadnarodowej UNCTAD przyjmuje, że są to przedsiębiorstwa posiadające bądź nieposiadające osobowości prawnej, na które składa się przedsiębiorstwo macierzyste oraz jego filie zagraniczne. Przedsiębiorstwo macierzyste (dominujące) jest zdefiniowane jako przedsiębiorstwo,

które kontroluje aktywa innych podmiotów z krajów innych niż jego kraj macierzysty, zazwyczaj w drodze posiadania pewnego udziału w kapitale tych podmiotów. W Trójstronnej Deklaracji MOP podkreśla się, że korporacje transnarodowe posiadają lub kontrolują produkcję, dystrybucję, usługi lub inne udogodnienia – poza krajem, który jest ich siedzibą. W wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych podkreśla się, że – „mogą one stanowić własność prywatną, państwową lub mieszaną”.

Można by to żartobliwie podsumować, przywołując stwierdzenie, które miało dotyczyć zupełnie innego bytu – sławnego sformułowania „wiem co to jest, jak to zobaczę”, które dotyczyło pornografii, a zostało sformułowane przez sędziego Sądu Najwyższego USA Pottera Stewarta w sprawie *Jacobellis v Ohio* w 1964 r. Podążając tą ścieżką można założyć, że dopiero przyjrzenie się konkretnemu przedsiębiorstwu pozwoli na ustalenie czy jest ono korporacją ponadnarodową. Dla potrzeb niniejszej broszury przyjęta zostanie pojemna definicja: Korporacja ponadnarodowa to firma w jakiegokolwiek formie prawnej, która posiada, kontroluje lub zarządza działaniami, sama lub w porozumieniu z innymi firmami, w dwóch lub więcej krajach.



Wieżowiec korporacji U.S. Steel w Pittsburghu w stanie Pensylwania w Stanach Zjednoczonych.  
Fot. Derek Jensen (Tysto). Źródło: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

## Ponadnarodowe układy ramowe



### Czym są TCA?



TCA (transnational company agreement) to ponadnarodowe układy ramowe. Czasami w literaturze spotyka się także skrót TFA (transnational framework agreement) i te dwa „skrótowce” TCA i TFA możemy ze sobą utożsamiać.

TCA – zawierane są przez zarządy korporacji ponadnarodowych oraz związki zawodowe/ europejskie rady zakładowe/ inne formy przedstawicielstw pracowniczych

Dokumenty te mają jedną cechę wspólną – są efektem negocjacji, w przeciwieństwie do różnego rodzaju jednostronnych deklaracji czy kodeksów postępowania ogłaszanych przez korporacje.

Pierwszy ponadnarodowy układ ramowy został podpisany w 1988 r. w korporacji Danone i był raczej pochodną idei założyciela korporacji - Antoine Riboud, gorącego orędownika praktycznego stosowania w biznesie zasad katolickiej nauki społecznej niż zorganizowanej presji ze strony ponadnarodowej reprezentacji pracowników.

### Jak możemy pogrupować TCA?



TCA dzielą się na:

GFA (*global framework agreement*), w literaturze spotyka się także określenie IFA (*international framework agreement*) – Globalne układy ramowe

Oraz

EFA- (*european framework agreement*) – europejskie układy ramowe

### Gdzie szukać informacji o TCA



Podstawowym źródłem w którym można znaleźć teksty TCA jest baza danych prowadzona przez Komisję Europejską

Znajduje się ona pod następującym adresem

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Pamiętajmy jednak, że nie ma żadnych ram prawnych dotyczących zawierania TCA a co za tym idzie obowiązku zgłaszania ich przez strony, które je podpisały do wskazanej bazy danych. Innymi słowy nie ma żadnego procesu rejestracji TCA a co za tym idzie wskazana baza danych nie zawiera wszystkich zawartych TCA.

W bazie można wyszukać porozumienia wskazując na określoną korporację ponadnarodową, roku podpisania czy podjęty temat (na przykład: szkolenia, BHP).

## Przykłady TCA dotyczących zmian wynikających z cyfryzacji rynku pracy

Solvay/ ERZ

Globalne porozumienie w sprawie transformacji cyfrowej w zakresie szkoleń, rozwoju umiejętności i innych działań – 17 marca 2020 r.

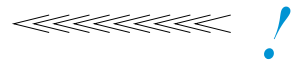
ENGIE/ ERZ

Wspólna deklaracja w sprawie przewidywania i wspierania zmian gospodarczych, społecznych i organizacyjnych wynikających z rozwoju technologii cyfrowych poprzez rozwój umiejętności i inne działania - 28 listopada 2019 r.

## TCA w reakcji na kryzys wywołany Covid- 19

- 28 kwietnia 2020 r. centralne kierownictwo francuskiej grupy energetycznej Engie oświadczyło, że w kontekście epidemii Covid- 19 trwają negocjacje ze związkami zawodowymi w sprawie kompleksowego, globalnego układu ramowego dotyczącego społecznej odpowiedzialności biznesu
- 3 sierpnia 2020 r. Danone zgodziła się rozpocząć negocjacje z globalną federacją branżową w sprawie środków wsparcia pracowników i złagodzenia potencjalnie negatywnych konsekwencji dla zatrudnienia pojawiających się w trakcie i po pandemii Covid- 19
- 4 sierpnia 2020 r. Inditex oraz IndustriAll podpisały wspólną deklarację potwierdzającą zobowiązanie do współpracy w celu wsparcia gospodarczego i społecznego ożywienia światowego przemysłu odzieżowego

## Europejskie układy ramowe (EFA)



Z perspektywy unijnej a w szczególności z perspektywy związków zawodowych przede wszystkim z państw Europy Centralnej i Wschodniej interesująca jest problematyka tych TCA, które obejmują Europę. Po pierwsze dlatego, że są to dokumenty często bardziej konkretne niż ich odpowiedniki pozaeuropejskie. Możemy też wskazać na ich zastosowanie i rolę podczas procesów restrukturyzacji.

EFA powstają w chwili obecnej spontanicznie. Nie ma dla nich określonych ram prawnych. Nie jest jasne kto po stronie pracowników może czy też powinien je podpisywać.

Kto w praktyce zawiera EFA?

- Europejskie Rady Zakładowe (ERZ)
- ERZ plus europejska federacja branżowa
- Sama europejska federacja branżowa
- Europejska federacja branżowa plus związki zawodowe z siedziby korporacji
- Związki zawodowe z państwa, gdzie znajduje się siedziba korporacji plus związki zawodowe z państw gdzie są lokalizacje
- Rady zakładowe (szczególnie z siedziby korporacji)

### **Globalne federacje branżowe**

Globalne federacje branżowe są to autonomiczne i samorządne organizacje branżowe, aczkolwiek współpracują ściśle z MKZZ. Obecnie jest ich osiem:

Nazwa	Liczba afiliowanych organizacji	Orientacyjna liczba reprezentowanych pracowników
IndustriAll	670	50 mln
Education International	401	30 mln
Public Service International	650	20 mln
Union Network International (UNI)	900	20 mln
Building and Wood Workers' International (BWI)	382	12 mln
International Transport Workers' Federation (ITF)	700	4,5 mln
International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tabaco and Allied Worker's Associations (IUF)	388	12 mln
International Federation of Journalists	152	0,6 mln



## Co zawierają EFA?



EFA są dokumentami zdecydowanie bardziej konkretnymi niż teksty globalne. W ten sposób ich zapisy mogą mieć znaczący wpływ na sytuację pracowników w lokalizacjach krajowych w odniesieniu do ich warunków pracy, dostępu do szkoleń, organizacji pracy itd. Pojawiają się przypadki, że EFA nie dotyczą tylko „kwestii miękkich”, ale obejmują klasyczne obszary rokowań zbiorowych. Zaznaczyć jednak należy, że chodzi tu o działania doraźne odnoszące się przeważnie do planów restrukturyzacji o charakterze ponadgranicznym, a nie typowe dla działań związków zawodowych cykliczne procesy negocjacji z zarządami przedsiębiorstw.

## Co jest problematycznego w EFA podpisanych wyłącznie przez ERZ?



ERZ są ciałami powołanymi do informacji i konsultacji a nie negocjacji. Nie można uciec od pytania o reprezentatywność ERZ – pamiętajmy, że członkowie ERZ nie muszą być związkowcami. Równocześnie trzeba mieć świadomość, że statystycznie liczba EFA podpisanych wyłącznie przez ERZ jest znaczna.

**Przed 2000 r. – 62%**

**W okresie 2006- 2011- 42%**

**W okresie 2012- 2015 – 46%**

## Związki zawodowe a EFA

Związki zawodowe muszą stać się „właścicielami” EFA. Jeżeli nie będą potrafiły wykorzystać ich jako elementu całościowego systemu rokowań zbiorowych ze wszystkimi tego konsekwencjami, co oznacza: nadanie tym tekstom konkretnej treści, możliwość prawnego egzekwowania przyjmowanych ustaleń oraz zdolność do prowadzenia ponadnarodowych akcji w procesie negocjowania EFA, zostaną skazane na postępującą marginalizację i wzajemną rywalizację. Jak wskazują Fernando Rocha i Pere J. Beneyto najbardziej adekwatną postawą związków zawodowych jest zacieśnienie ich wewnętrznej współpracy oraz wzmocnienie ponadnarodowej aktywności (Rocha, Beneyto 2012). Trzymanie się wyłącznie ram krajowych w negocjacjach zbiorowych w połączeniu z dewastacyjnymi skutkami rozwoju praktyki porozumień defensywnych w Europie Zachodniej pokazuje, że zagrożenie „*race to the bottom*” w odniesieniu do standardów zatrudnienia jest realnym scenariuszem. Wydaje się, że tylko przyjęcie przez europej-

skie i krajowe związki zawodowe aktywnej roli w promowaniu i negocjowaniu EFA może przyczynić się do zmiany obecnych tendencji

## Działania MOP, OECD, ONZ wobec korporacji ponadnarodowych



### Ponadnarodowe prywatne regulacje pracy



Warto odwołać się do pojęcia „ponadnarodowych prywatnych regulacji pracy” (*transnational private labour regulations, TPLR*) omawianego szeroko przez Kevina Kolbena (Kelben 2011). Autor wskazuje, że rozwój TPLR dotyczących w szczególności łańcuchów podwykonawców jest polityczną i rynkową odpowiedzią na pewien upadek krajowych i międzynarodowych regulacji w zakresie zasad świadczenia pracy. Wielu autorów wskazuje na ów upadek, którego skutkiem jest deficyt zarządzania (*governance deficit*). Przykładowo Gary Gereffi i Frederic Mayer wskazują na trzy obszary, w których deficyt zarządzania się przejawia (Gereffi, Mayer 2005).

Pierwszy obszar to „deficyt zarządzania kraju pochodzenia” – w tym wypadku władze państwowe kraju pochodzenia nie mają adekwatnych narzędzi regulacyjnych, które byłyby adresowane do korporacji, która co prawda posiada zarząd centralny w danym państwie ale większość swojej ekonomicznej aktywności wykonuje gdzie indziej.

Drugi obszar deficytu wynika ze słabości międzynarodowych reguł i regulacji wynikających z umów pomiędzy państwami. Najprostszym przykładem jest odwołanie się do bardzo nieskutecznego i słabego systemu sankcji, które są w dyspozycji MOP w razie złamania przez państwo ratyfikowanej Konwencji. Nie dość przypomnienia, że art. 33 Konstytucji MOP użyty był jedynie raz w historii tej Organizacji w odniesieniu do Birmy. Trzeba także podkreślić, że o ile jakiś system sankcji MOP wobec państw członkowskich organizacji istnieje, to całkowicie odmiennie przedstawia się relacja MOP – korporacje ponadnarodowe.

Trzeci obszar to ograniczona zdolność państw rozwijających się, by skutecznie regulować swoją społeczną i ekonomiczną rzeczywistość.



Budynek ONZ w Nowym Jorku. Źródło: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

### Co to jest *due diligence*?

***Due diligence*** (należyta staranność) – kompleksowy, aktywny proces mający na celu zidentyfikowanie faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków społecznych, środowiskowych i ekonomicznych wynikających z decyzji i działań, lub będących skutkiem zaniechań podmiotu (na przykład korporacji ponadnarodowej) w ciągu całego cyklu projektowego lub cyklu działania. Celem procesu ***due diligence*** jest unikanie i łagodzenie negatywnych skutków.

### Działania OECD i MOP i ONZ wobec korporacji ponadnarodowych

Światowe zaniepokojenie rosnącą siłą korporacji ponadnarodowych spowodowało, że postanowiono stworzyć pewien zbiór standardów społecznych którymi miały się one kierować. Celowi temu miały służyć Wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych (Wytyczne OECD), wypracowane w 1976 r. przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD (zrewidowane następnie w 2000 r. i 2006 r.) oraz przyjęta rok później przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) Trójstronna Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (zrewidowana w 2000 r.



Budynek OECD w Paryżu. Źródło: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

oraz 2006 r., a następnie 2017 r.).

ONZ przyjęło w 2000 r. skierowany do korporacji ponadnarodowych program zachęt do społecznie odpowiedzialnego postępowania określany jako *Global Compact*. Inicjatywa ta była mocno powiązana z ówczesnym sekretarzem generalnym ONZ – Kofi Annanem.

Podstawową wadą tych niewątpliwie istotnych tekstów było (i jest) to, że przewidywały one całkowitą dobrowolność w stosowaniu ich zapisów.

W 2011 r. ONZ przyjął wytyczne dotyczące praw człowieka. Wytyczne ONZ nie formułują żadnych nowych praw człowieka lub też nowych zobowiązań w ramach prawa międzynarodowego. Są to tzw. Wytyczne Johna Ruggiego (Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka).

*Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka* zostały sformułowane w 31 zasadach podzielonych na trzy grupy, które określa się mianem trzech filarów:

- I. Obowiązki państwa w zakresie zabezpieczenia praw człowieka (10 zasad).
- II. Odpowiedzialność biznesu za poszanowanie praw człowieka (14 zasad).
- III. Zwiększenie dostępu osób poszkodowanych do skutecznych środków zaradczych (7 zasad).

Wytyczne ONZ dotyczące *biznesu i praw człowieka* mają zastosowanie do wszystkich państw i wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości, branży, lokalizacji, własności i struktury.

W II „filarze” wytycznych wskazuje się na 14 zasad adresowanych do przedsiębiorstw: przedsiębiorstwa w swojej działalności powinny szanować prawa człowieka co oznacza, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.

Każde z państw członkowskich ONZ zobowiązane jest do opracowania Krajowego Planu Działania na rzecz implementacji *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*. W Polsce 29 maja 2017 r. Rada Ministrów przyjęła *Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020*

## **Deklaracja na 100 lecie MOP**

Deklaracja z okazji stulecia MOP na rzecz przyszłości pracy została przyjęta 21 czerwca 2019 r. podczas 108 Konferencji Generalnej MOP.

Autorzy Deklaracji wskazują, że w zasięgu rządów, pracodawców i pracowników całego świata jest ożywienie Organizacji i kształtowanie przyszłości pracy, która realizuje jej założycielską wizję. Następnie autorzy wzywają wszystkich członków MOP do potwierdzenia ich niezachwianego zaangażowania do ożywienia ich wysiłków na rzecz osiągnięcia sprawiedliwości społecznej oraz powszechnego i trwałego pokoju na co zgodzili się w 1919 r. i 1944. Konferencja MOP oświadcza, że setna rocznica powstania MOP przypada na czasy transformacji w świecie pracy, napędzanej przez innowacje technologiczne, zmiany demograficzne, środowiskowe i klimatyczne oraz globalizację, a także czasy utrzymujących się nierówności, które mają głęboki wpływ na charakter i przyszłość pracy oraz miejsce i godność pracujących.

Następnie wskazuje się, że MOP musi skierować swoje wysiłki na:

zapewnienie sprawiedliwego przejścia do przyszłości pracy, która przyczynia się do zrównoważonego rozwoju w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym;

oraz

jak najpełniejsze wykorzystanie potencjału postępu technologicznego i wzrostu wydajności, w tym poprzez dialog społeczny, w celu osiągnięcia godnej pracy i zrównoważonego rozwoju, które zapewniają godność, samorealizację i sprawiedliwy podział korzyści dla wszystkich.





Źródło: [www.mop.pl](http://www.mop.pl)

## Zakończenie



Rozważania te można zakończyć kilkoma uwagami bardziej generalnymi. Chwila obecna jest chwilą szczególną ze względu na epidemię Covid- 19 i jej zupełnie jeszcze niejasny długofalowy wpływ na światową gospodarkę, życie społeczne czy stosunki przemysłowe. Widzimy już liczne zmiany które Covid – 19 wywołał: zwiększenie skali pracy zdalnej (które z dużym prawdopodobieństwem możemy założyć, że będzie nam towarzyszyło po zakończeniu epidemii), konieczność ponownego przemyślenia łańcuchów dostaw i podwykonawców (Covid pokazał słabość w tym obszarze trudno jednak obecnie odpowiedzieć na ile stanie się czynnikiem wywołującym faktyczny powrót produkcji z państw dalekiego Wschodu na Zachód) czy poważną zmianę społeczną wynikającą z konieczności utrzymywania dystansu społecznego przez ponad rok czasu. Procesy szczepień, które następują będą rodziły zupełnie nowe pytania związane z ochroną i przetwarzaniem danych osobowych. Takich wątków są setki (porównaj Adamczyk, Surdykowska 2020).

W tym miejscu chcę tylko zaakcentować, że w rok po wybuchu epidemii przedstawiono potencjalne scenariusze wpływu Covid- 19 na stosunki przemysłowe. Dwa zupełnie różne scenariusze (Delautre, Manrique, Fenwick, 2021). Zgodnie z pierwszym sce-

nariuszem epidemia i postępujący za nią kryzys gospodarczy spowodują ograniczenie procesów dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych zarówno na poziomie krajowym jak i ponadnarodowym. W szczególności w fazie gdy walka z pandemią przejdzie od fazy stymulacji finansowych (stosowanych obecnie na całym świecie) do fazy ograniczeń fiskalnych i budżetowych. Jak wskazują Ghellab i Papadakis (Ghellab, Papadakis 2011) taki proces zamrożenia szeroko rozumianego dialogu dwustronnego i trójstronnego można było zaobserwować po kryzysie finansowym w 2008 r. Taką tezę można postawić także w odniesieniu do doświadczeń z wcześniejszych kryzysów -na przykład finansowego azjatyckiego w 1998 r. (Papadakis, Ghellab 2014).

Drugi scenariusz zakłada, że nie mamy do czynienia z *business as usual* ale z faktycznym przełomem. Innymi słowy przyjmuje się założenie, że czynnik w postaci Covid- 19 tak dobitnie pokazał słabość obecnego modelu gospodarki kapitalistycznej, że konieczne będzie podjęcie nowych działań zarówno przez rządy poszczególnych państw, korporacje czy międzynarodowy ruch związkowy i że częścią tej odpowiedzi będzie zwiększenie różnych form ponadnarodowej deliberacji, która może przekładać się także na wzrost różnych form wspólnych działań partnerów społecznych takich jak: wspólne deklaracje, kodeksy dobrych praktyk ale także TCA czy EFA.

Oczywiście te scenariusze można odnosić nie tylko do skali globalnej ale europejskiej czy też unijnej próbując odpowiedzieć jaki będzie wpływ Covid- 19 na proces integracji europejskiej czy stosunki przemysłowe i ewentualne kształtowanie się unijnego poziomu stosunków przemysłowych. Nie mamy oczywiście w chwili obecnej odpowiedzi na te pytania.

Przed wybuchem epidemii a po kryzysie gospodarczym 2008 r. Meardi zwracał uwagę, że brak widocznego objęcia europejskim modelem społecznym państw Europy Centralnej i Wschodniej to dowód nie tyle na niezdolność adaptowania unijnych regulacji z obszaru standardów socjalnych przez państwa pokomunistyczne, co na słabość samych tych regulacji. Jego zdaniem pokazało to nieprzyjemną prawdę, że z założenia miały służyć one nie tyle podnoszeniu standardów socjalnych co celom głównie rynkowym (Meardi 2012). Nie było to widoczne w państwach UE-15, dysponujących rozwiniętymi krajowymi systemami stosunków przemysłowych, ujawniło się natomiast z całą siłą w nowych państwach członkowskich. Tym samym doświadczenia związane z rozszerzeniem nie tylko negują obiektywne istnienie wymiaru społecznego „projektu europejskiego” lecz mają być także dowodem na trwający neoliberalny atak na instytucje „zorganizowanego kapitalizmu”.

Nie da się w chwili pisania tego tekstu odpowiedzieć na pytanie o wpływ Covid- 19 na proces integracji europejskiej czy europejskiego modelu społecznego. Można zasygnalizować tylko kilka procesów, które się toczą a są w pewien sposób powiązane

z epidemią. Można wskazać na następujące przykłady:

– 28 listopada 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła Projekt dyrektywy dotyczącej adekwatnych wynagrodzeń minimalnych (COM (2020) 682 final);

– Plan wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych został przyjęty podczas Szczytu Społecznego w Porto w maju 2021;

– 4 marca 2021 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt Dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (COM (2021) 93 final);

– Komisja Europejska rozpoczęła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi dotyczące zatrudniania poprzez platformy internetowe.

---

## Literatura

Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2020) *Świat pracy na bezdrożach. Refleksje wokół możliwych skutków pandemii Covid- 19*, PiZS, nr 4, s. 3-10.

Biagi, M. (1999) Towards a new European corporatism- The role of social partners in Europe: From dialogue to partnership, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 1999, 20(3), 485-796.

Bogg, A., Dukes, R. (2013) The European Social Dialogue- From Autonomy to here, (w:) N. Countouris, M. Freedland (red.) *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, Cambridge 2013, 466-492.

Boruta, I. (2005) Czy globalne prawo pracy już istnieje?, *PiZS*, 10.

Delautre, G., Manrique, E., Fenwick C. (red.), (2021) Decent work in a globalized economy. Lessons from public and private initiatives, Geneva, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_771481/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_771481/lang--en/index.htm)

Dribbusch, H. (2015) Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity, *Transfer*, 21,2

Ewing, K. E. (2013) Myth and reality of the right to strike as a fundamental labour right, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, 29(2), 145-165.

Gereffi, G., Mayer, F. (2005) Globalization and the Demand for Governance, *The New Offshoring of Jobs and Global Development*, 39, 48-49.



Ghellab, Y., Papadakis K. (2011) The Politics of Economic Adjustment in Europe: State Unilateralism or Social Dialogue? (w:) The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges, Geneva, str. 81-92, [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_172329/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_172329/lang--en/index.htm)

Karski, K. (2009) *Osoba prawna prawa wewnętrznego jako podmiot prawa międzynarodowego*, Warszawa, s. 330.

Kelben, K. (2011) Transnational Labour Regulation and the Limits of Governance, *Theoretical Inquiries in Law*, 12(2), 403-437.

Meardi, G. (2012) *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, Routledge.

Papadakis, K., Ghellab Y. (red.), (2014) *The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland: Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis*, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_362565.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_362565.pdf)

Rocha, F., Beneyto, P. J. (2012) Trade unions and Europeanisation of Industrial Relations: Challenges and Perspectives, (w:) S. Leonardi (red.) *Transnational Company Agreements. A stepping stone towards a real internationalization of industrial relations?* Rome, str. 192.



Międzynarodowa konferencja „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)”, 14 września 2017 r. Fot. M. Żegliński, [www.tysol.pl](http://www.tysol.pl)



## **Kilka refleksji o TCA, związkach i europejskich radach zakładowych... nie pomijając korporacji**



Aby zrozumieć znaczenie negocjacji prowadzących do podpisywania ponadnarodowych układów ramowych (dalej –TCA, co jest skrótem angielskiej nazwy *transnational company agreements* najczęściej obecnie używanej w odniesieniu do tych dokumentów) jest wręcz niezbędne rozpatrywanie ich w kontekście relacji: praca - kapitał, przy uwzględnieniu ogromnej nierównowagi sił między korporacją ponadnarodową wyposażoną w profesjonalne zaplecze prawne i dysponującą pełnym zasobem niezbędnych informacji i środków a reprezentacją pracowniczą – rozproszoną, zróżnicowaną wewnętrznie, często pozbawioną silnego wsparcia eksperckiego. Te specyficzne uwarunkowania sprawiają, że tytuł niniejszej broszury odwołujący się do Dawida i Goliata wydaje się trafny, z jednym zastrzeżeniem - w tym przypadku nie chodzi o walkę lecz o próbę dojścia do porozumienia. O tym że taka ścieżka jest możliwa przekonany był Charles Levinson, wizjonerski działacz światowych związków branżowych, z pochodzenia Kanadyjczyk, który koordynował w 1969 r. pierwszą w historii zakończoną sukcesem międzynarodową akcję strajkową przeciwko korporacji Saint Gobain, ale później nawoływał do wypracowania przez związki zawodowe i wdrażania w życie modelu ponadgranicznych negocjacji z zarządami korporacji (Levinson 1972). TCA w swojej obecnej formie z pewnością nie są tym co Levinson miał na myśli, ale do osiągnięcia każdego szczytnego celu prowadzi wyboista droga. A celem w tym przypadku jest próba cywilizowania zachowań międzynarodowego biznesu.

### **Niežnośna lekkość pozaprawnego bytu korporacji ponadnarodowych**

Trudno nie zauważyć roli jaką korporacje ponadnarodowe odgrywają w światowej gospodarce. Prawie ćwierć miliona międzynarodowych podmiotów gospodarczych (niefinansowych) kreuje jedną trzecią światowego PKB (OECD 2018). Jest kwestią bezdyskusyjną, że korporacje mają istotny, nieograniczony geograficznie ani granicami

państwowymi wpływ na kształtowanie się stosunków pracy i warunków zatrudnienia w krajach, w których prowadzą swoje interesy. Kiedyś robiły to w bardziej otwarty sposób, żeby przypomnieć aktywność północnoamerykańskiej kompanii United Fruit w Ameryce Łacińskiej w pierwszej połowie XX w. Niechlubnym symbolem jej relacji z zagranicznymi pracownikami stała się „bananowa masakra” w Kolumbii, kiedy to w 1928 r. wojsko wezwane przez korporację zastrzeliło co najmniej kilkuset robotników. Obecnie firmy ponadnarodowe zachowują się w sposób bardziej subtelny. Kiedy w 2020 r. zaczęła się pandemia COVID-19 zachodnie korporacje modowe po prostu odmówiły zapłaty za zamówioną przez siebie odzież u azjatyckich podwykonawców, doprowadzając do wielotysięcznych zwolnień pracowniczych (Donaldson 2020).

Nie oznacza to, że korporacje zawsze i wszędzie oddziałują negatywnie na lokalne stosunki pracy. Bywa także odwrotnie. Podstawowym celem przedsiębiorstwa kapitalistycznego jest maksymalizacja zysku. Jeżeli okazuje się, że pomocne jest w tym stosowanie się do zasad CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu) to takie strategie są wdrażane także przez korporacje, a ubocznym skutkiem jest poprawa sytuacji pracowników. Dotyczy to także korporacji technologicznych, takich jak te ze słynnej grupy GAFAM. W przypadku sektorów gospodarki produkujących lub dostarczających dobra konsumpcyjne coraz większy wpływ ma rosnąca prospołeczna i proekologiczna świadomość społeczeństw Zachodu. Oczywiście ma to różne natężenie. Z wyjątkową odrazą spotyka się wykorzystywanie pracy dzieci, ale już prześladowanie działaczy związkowych budzi mniejsze zainteresowanie opinii publicznej.

Niezależnie od profilu produkcji czy usług, korporacje ponadnarodowe są przede wszystkim wielkimi pracodawcami. Ocenia się, że ich udział w światowym zatrudnieniu wynosi ok. 23% (OECD 2018). Ponad dwie trzecie tej liczby stanowią pracownicy spoza krajów macierzystych korporacji, a więc pozbawieni choćby symbolicznej możliwości upominania się o swoje prawa tam gdzie tak naprawdę podejmowane są decyzje w sprawie ich miejsca pracy. Mamy więc do czynienia z ogromną nierównowagą: z jednej strony przeważnie jedna globalna strategia działania wdrażana konsekwentnie na poziomie lokalnym, natomiast z drugiej - różnorodność standardów zatrudnienia i wykonywania pracy, co stanowi pochodną poziomu rozwoju ekonomicznego danego kraju, ale także zdolności do obrony interesów zbiorowych pracowników.

Pomimo wielu przykładów, potwierdzających, że decyzje zarządów korporacji ponadnarodowych podejmowane w jednym kraju świata mogą mieć bezpośrednie skutki w innym kraju, podmioty te wciąż funkcjonują w międzynarodowej próżni prawnej. Dotyczy to w szczególności regulowania stosunków pracy, gdzie mamy do czynienia z procesem skomplikowanym, głównie z powodu rozmytej odpowiedzialności decyzyj-

nej i rozproszonej struktury własnościowej przy jednoczesnym związaniu terytorialnym reprezentacji pracowniczej, zakotwiczonej w konkretnych krajowych systemach i tradycjach stosunków przemysłowych. Kiedy w latach 70. ubiegłego wieku rozpadał się powojenny porządek gospodarczy świata symbolizowany przez porozumienie z Bretton Woods, organizacjom międzynarodowym udało się jedynie przyjąć niewiążące dokumenty odnoszące się do działalności korporacji (opisane są w rozdziale: Ponadnarodowe układy ramowe i ich otoczenie – podstawowe informacje). Mimo że sukcesywnie nowelizowane, nie zlikwidowały one istniejącej „*governance gap*”. Niestosowanie się do nich może najwyżej skutkować utratą pozytywnego wizerunku przez korporację, ale żadnymi reperkusjami prawnymi. Wobec ponadnarodowej korporacji działa głównie argument siły co pokazał niedawno premier Australii, który wbrew pogrożkom koncernu Facebook, o odłączeniu kontynentu od treści informacyjnych starał się wprowadzić przepisy zobowiązujące tego technologicznego giganta do płacenia tamtejszym wydawcom za treści od nich pozyskiwane. Pracownicy a nawet reprezentujące ich związki taką siłą jednak nie dysponują.

### **Europejskie rady zakładowe – byty nieporadne lecz potrzebne**

Mając na względzie wcześniejsze uwagi warto docenić dorobek prawny Unii Europejskiej w tym obszarze. To tutaj przyjęto jedyne prawnie wiążące instrumenty nakładające na zarządy korporacji ponadnarodowych jakiegokolwiek transgraniczne zobowiązania w odniesieniu do kwestii pracowniczych. Chodzi przede wszystkim o dyrektywę 94/45/WE o europejskiej radzie zakładowej a także późniejsze dyrektywy dotyczące: zaangażowania pracowników w Spółce Europejskiej. (2001/86/WE) i w Spółdzielni Europejskiej (2003/72/WE) oraz transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych (2005/56/WE).

Idea europejskiej rady zakładowej narodziła się jako próba szukania remedium na narastającą nierównowagę sił między zarządami korporacji ponadnarodowych w Europie a krajowymi przedstawicielstwami pracowniczymi. Po utworzeniu Wspólnot Europejskich państwa członkowskie długo funkcjonowały w błogim przeświadczeniu o stabilności swych systemów społeczno gospodarczych, co miało zapewnić skuteczną ochronę pracownika w procesie postępującej integracji ekonomicznej. Bezpośrednim impulsem do zmiany tego podejścia był szok jaki na naszym kontynencie wywołały restrukturyzacje zatrudnienia będące skutkiem kryzysu naftowego z 1973 r. Okazało się wówczas, że krajowe reprezentacje pracownicze nie dysponowały żadnymi środkami prawnymi pozwalającymi im wpływać na decyzje projektowane przez zarządy korporacji ponadnarodowych. Wówczas pojawiła się koncepcja prawnego zagwarantowania możliwości

tworzenia stałego mechanizmu informowania i konsultowania pracowników w firmach o zasięgu europejskim. Nie było to jednak proste. Międzynarodowy biznes walczył do końca. O zdolnościach lobbingsowych korporacji świadczy to, że musiało minąć jeszcze prawie 20 lat, i trzeba było zmienić traktaty aby koncepcja ta przybrała kształt instytucji europejskiej rady zakładowej (ERZ).

Obecnie w Europejskim Obszarze Gospodarczym działa już prawie 1200 takich ciał. Jednakże potencjalna rola ERZ jest wciąż kwestią otwartą. Środowiska pracodawców europejskich na początku z przekąsem zwracały uwagę, że firmy będą musiały finansować „turystykę socjalną” za jaką uznano organizowanie spotkań ponadnarodowej reprezentacji pracowników. Dla Komisji Europejskiej miał to być przede wszystkim instrument służący wypracowywaniu takiego modelu zarządzania przez korporacje kwestiami pracowniczymi (w tym zwłaszcza przy okazji restrukturyzacji) który będzie społecznie akceptowalny. Dla związków zawodowych rady miały być krokiem w kierunku demokracji w miejscu pracy a więc włączenia pracowników w procesy decyzyjne. Niemniej ważnym celem było też wykorzystanie ERZ do budowania platform transgranicznej współpracy związkowej. Przypomnijmy, że same rady nie są ciałami związkowymi, choć ich członkowie mogą być wskazywani przez związki zawodowe w zależności od pracodawstwa danego kraju. W wielu przypadkach tak się dzieje, również polska ustawa o europejskich radach zakładowych z 2002 r. daje takie uprawnienie reprezentatywnym organizacjom związkowym.

Czas pokazuje, że ERZ nie do końca spełniają oczekiwania Komisji Europejskiej ani tym bardziej związkowców (Adamczyk 2019). Poza nielicznymi przypadkami, konsultowanie przez zarządy korporacji strategicznych zamierzeń o charakterze ponadgranicznym z przedstawicielami pracowników ma charakter pozorny i w rzeczywistości odbywa się już po podjęciu decyzji. W uchylaniu się przed rzeczywistą konsultacją planowanych zamierzeń pomaga korporacjom odwoływanie się do przepisów rynku akcji uniemożliwiających przekazywanie z wyprzedzeniem informacji o własnych planach podmiotom innym niż akcjonariusze (Pugliano, Waddington 2020). Zapewnia im to hierarchia preferencji w prawie UE, gdzie reguły rynkowe przeważają nad zasadami demokracji przemysłowej. Trudno więc się dziwić, że korporacje przestały otwarcie narzekać na ERZ i zaczęły je wbudowywać we własne struktury ponadgranicznego zarządzania personelem.

Dla związków zawodowych powinno być niepokojące również to, że istnienie ERZ nie doprowadziło do znaczącej poprawy jakości współpracy związkowej wewnątrz korporacji. Test, jakim był czas kryzysu finansowego lat 2008-09 pokazał, że rady w wielu przypadkach odgrywały jedynie rolę hubów informacyjnych i nie były wykorzystywane przez krajowe związki do prowadzenia efektywnego dialogu z ponadgranicznym pracodaw-

cami. Wszystko wskazuje, że wywalczona przy ogromnym oporze biznesu nowelizacja dyrektywy o ERZ z 2009 r. niewiele zmieniła tę sytuację. A na wezwania o kolejne „poprawianie” dyrektywy odpowiedzią Komisji jest propozycja przygotowania poradnika jak należy rozumieć obecne przepisy. Pamiętajmy również, że ponad 1/4 obecnie istniejących ERZ jest *de facto* nieobjęta prawem UE, gdyż porozumienia w sprawie ich ustanowienia podpisano w dwuletnim okresie przejściowym przed wejściem dyrektywy 94/45/WE w życie, kiedy to nie trzeba było stosować się do jej zapisów. Ta mająca mieć temporalny charakter zachęta pod adresem korporacji została przez większość z nich bezwzględnie zamieniona na stan permanentny, trudny do podważenia bez ryzyka destabilizacji istniejącej rady. Choć całokształt funkcjonowania instytucji ERZ nie napawa optymizmem, jedno wydaje się pewne: bez istnienia tych ciał nie doszłoby do negocjowania TCA.

### **Katalizatorem negocjowania TCA są europejskie rady zakładowe**

Za pierwszy TCA uznawany jest dokument podpisany 23 sierpnia 1988 r. przez Międzynarodową Federację Pracowników Przemysłu Spożywczego IUF z koncernem BSN obecnie powszechnie znanym pod nazwą Danone i zatytułowany Wspólny Punkt Widzenia. Zawierał on dość konkretne ustalenia w czterech obszarach: szkoleń pracowników, prawa związków do informacji ekonomicznej, zapewnienie rzeczywistej równości między kobietami a mężczyznami oraz przestrzegania konwencji MOP. Jednakże inicjatorem tego porozumienia nie były przedstawicielstwa pracownicze lecz pracodawca – Antoine Ribaud, szef koncernu, gorący zwolennik zasad katolickiej nauki społecznej a jednocześnie sympatyk francuskich socjalistów. Warto to zapamiętać bo późniejszy rozwój wypadków pokazuje, że to właśnie korporacje sterują procesem negocjowania TCA a nie związki zawodowe.

Wszystko wskazuje, że to pojawienie się instytucji ERZ, stało się prawdziwym katalizatorem negocjowania ponadnarodowych układów ramowych w wymiarze europejskim ale także i globalnym (Telljohann i in. 2009). Do roku 2017 odnotowano podpisanie 336 TCA, w tym 153 o zasięgu europejskim (Rehfeldt 2018). Warto zwrócić uwagę, że także w przypadku porozumień o zasięgu światowym dotyczyło to w ogromnej mierze korporacji wywodzących się z Europy.

Jeżeli spojrzeć na procedurę negocjowania TCA i ich zawartość można od razu zauważyć, że nie ma to nic wspólnego z wizją Levinsona o uporządkowanych negocjacjach. Tym porozumieniom daleko do kształtu klasycznych układów zbiorowych w jakimkolwiek kraju. Niektóre z tych tekstów mają wygląd kartki papieru, inne

są bardzo rozbudowane i szczegółowo opisują procedury działania w kwestiach pracowniczych. Z reguły kwestie odpowiedzialności za implementację traktowane są bardzo ogólnikowo lub przenoszone na poziom lokalnych zarządów. Zauważmy – zarządów a nie lokalnych przedstawicielstw pracowniczych. Te teksty łączy jedno – podpisywane są wspólnie przez korporacje i reprezentacje pracowników.

Przyjrzyjmy się TCA o zasięgu europejskim. Jak pokazuje dotychczasowa praktyka, są one dokumentami zdecydowanie bardziej dopasowanymi do specyfiki danej korporacji i jej bieżącej aktywności, co wynika z tego, że nie muszą przywoływać standardów międzynarodowych, gdyż te są zagwarantowane przez prawo UE. Zapisy europejskich TCA mogą mieć znaczący wpływ na sytuację pracowników w lokalizacjach krajowych w odniesieniu do ich warunków pracy, dostępu do szkoleń, organizacji pracy itd. Często są przypadki, że te porozumienia nie regulują tylko „kwestii miękkich”, ale obejmują klasyczne obszary rokowań zbiorowych, choć przeważnie chodzi tu o działania doraźne odnoszące się do zasad ochrony pracowników w trakcie restrukturyzacji o charakterze ponadgranicznym (Adamczyk, Surdykowska 2015).

Trudno nie zauważyć, że znaczna część europejskich TCA dotyczy kwestii niezbyt przyjemnych dla pracowników, a więc doraźnego łagodzenia skutków przeprowadzanych restrukturyzacji lub przewidywania przyszłych zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwem – w domyśle także mających wpływ na stosunki pracy. Są to tzw. TCA antycypacyjne. Istotne jest więc, kto reprezentuje w takich porozumieniach stronę pracowników. Okazuje się, że w ponad 2/3 dotychczasowych przypadków porozumienia te są sygnowane przez ERZ, a więc pozazwiązkową reprezentację, w tym prawie połowa europejskich TCA jest podpisywana samodzielnie przez ERZ bez bezpośredniego udziału związków zawodowych jako sygnatariuszy. Oznacza to ni mniej ni więcej tylko to, że ERZ stały się podmiotami negocjacyjnymi, co nie było bynajmniej zamierzeniem związków zawodowych.

Dotykamy tutaj samego sedna problemu. Kiedy zjawisko TCA zaczęło rozwijać się samoistnie na obszarze UE, Komisja Europejska uznała to za symptom pojawienia się europejskiego poziomu rokowań zbiorowych: zamówiła ekspertyzy, rozpoczęła konsultacje z partnerami społecznymi. W rezultacie pojawiła się koncepcja stworzenia opcjonalnych ram prawnych dla TCA. Wynikało to z chęci uporządkowania sytuacji, w której pojawiały się wzajemne zobowiązania dotyczące relacji pracowniczych w wymiarze ponadgranicznym, a jednocześnie nie było jasne kto odpowiada za ich egzekwowanie. Okazało się jednak, że nie jest to kierunek w którym ktokolwiek chciałby podążać. Korporacje ponadnarodowe, które dopiero co opanowały sztukę „oswajania” ERZ nie miały zamiaru poddawać się kolejnej zewnętrznej kontroli dotyczącej wdraża-



nia porozumień, które miały służyć celom wewnętrznym. Dla zachodnioeuropejskich związków zawodowych legitymizacja TCA oznaczałaby konieczność ograniczenia swojej wyłącznej autonomii negocjacyjnej na poziomie krajowym. Z drugiej jednak strony nie podobało im się to że większość TCA jest negocjowana przez ERZ. W takiej sytuacji najlepszym rozwiązaniem było zachowanie istniejącego status quo przy pełnej świadomości, że ERZ nie będą w stanie monitorować nawet tych TCA które same negocjowały, a więc, że porozumienia te będą miały marginalne oddziaływanie na poziomie lokalnym. Europejskie federacje branżowe wypracowały co prawda wytyczne dla swoich krajowych organizacji dotyczące negocjowania i wdrażania TCA. Należy jednak pamiętać, że w większości przypadków to nie one są sygnatariuszami tych porozumień. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) próbowała przez długi czas zachowywać progresywne podejście do idei rozwijania TCA pod „parasolem związkowym”, co wynikało z chęci wyjścia naprzeciw oczekiwaniom organizacji z Europy Środkowo-Wschodniej. Jednakże przyjęty na kongresie tej organizacji w Wiedniu w maju 2019 r. program działania, który w odniesieniu do TCA wskazuje, że organizacja będzie dążyć do zawarcia jakiejś nieokreślonej trójstronnej umowy ramowej na temat ich statusu jest wyraźnym krokiem wstecz.

### **Problem zaopiekowania się TCA**

Tak naprawdę, zachodnioeuropejskie związki zawodowe zaczęły interesować się TCA wtedy kiedy zorientowały się, że są one skutecznie i w coraz bardziej rozbudowanej formie negocjowane przez ERZ, co oznaczało wkroczenie przez pozazwiązkowe ciała przedstawicielskie w obszar zawarowany dotychczas dla związków zawodowych. Te nie potrafiły jednak i do tej pory nie potrafią rozwikłać dylematu: czy uznać TCA za zjawisko marginalne, czy też na tyle istotne by je uregulować na poziomie UE. To ostatnie oznaczałoby jednak pojawienie się europejskiego poziomu rokowań zbiorowych, a to spotyka się z głęboką niechęcią wśród wielu organizacji związkowych.

Niezdolność do rozstrzygnięcia tego dylematu powoduje, że nie udaje się wprowadzić skutecznej kontroli związkowej nad negocjowaniem i monitorowaniem TCA. A szkoda, gdyż w większości przypadków porozumienia te służą osłonie działań restrukturyzacyjnych zarządów korporacji. Wystarczy tylko zwrócić uwagę na TCA dotyczące przewidywania zmian podpisane w Schneider Electric w 2007 r. następnie zmodyfikowane 10 lat później. Było ono powszechnie prezentowane jako bardzo innowacyjne. Choć jednak zostało podpisane po stronie pracowniczej przez europejską federację związkową, to monitorowanie jego wdrażania pozostawiono ERZ. I nie był to sukces,

gdyż na poziomie lokalnym jest ono przede wszystkim postrzegane jako inicjatywa pracodawcy (Adamczyk, Surdykowska 2015a). Brutalna prawda jest taka, że większość europejskich TCA zawieranych jest z inspiracji zarządów korporacji. ERZ służą jako wygodna platforma do takich negocjacji a związki zawodowe pełnią rolę marginalną.

Mając powyższe na względzie trudno określić jaka przyszłość czeka TCA. Niewątpliwie łatwiej prognozować rolę porozumień o zasięgu światowym. Ich głównym zadaniem będzie przede wszystkim monitoring przestrzegania międzynarodowych standardów pracy w filiach korporacji umiejscowionych poza krajami rozwiniętego kapitalizmu oraz w łańcuchu poddostawców/podwykonawców. O tym jak jest to ważne świadczą niedawne zarzuty pod adresem wiodących korporacji zachodniego świata o pośrednie korzystanie z niewolniczej pracy Ujgurów (Parlament Europejski 2020).

Co jednak z europejskimi TCA? Jeszcze niedawno wydawało się, że staną się one częścią budowania unijnego wymiaru stosunków przemysłowych. Wskazywało na to zaangażowanie się Komisji Europejskiej w badanie możliwości wypracowania opcjonalnych ram prawnych dla TCA. Po kryzysie finansowym 2008-09 te wizje zaczęły się rozwiewać. Instrument TCA rzadko był wykorzystywany przy działaniach restrukturyzacyjnych, co spowodowało, że Komisja zaczęła tracić nim zainteresowanie. Na dodatek po stronie głównych wydawałoby się protagonistów TCA, a więc związków zawodowych zauważalne są głębokie rozdzwinki dotyczące przyszłej strategii wobec zjawiska negocjacji transgranicznych. Wspieranie koncepcji TCA rozbija się o zasadniczy, systemowy opór związków skandynawskich wobec jakichkolwiek działań w obszarze europeizacji stosunków przemysłowych. Może to oznaczać, że TCA, podobnie jak europejskie rady zakładowe będą „zaopiekowywane” przez zarządy korporacji ponadnarodowych. Oznaczałoby to jednak klęskę europejskiego ruchu związkowego. Warto przypomnieć, że jeszcze w 2012 r. EKZZ wiązała rozwój TCA z całym zagadnieniem zapobiegania dumpingowi socjalnemu i konkurencji płacowej oraz osiągnięcia stopniowego zbliżania warunków pracy w ramach tego samego ponadnarodowego przedsiębiorstwa (ETUC 2012). Paradoksem wydaje się to, że ruch związkowy walczył o możliwość powstania reprezentacji pracowniczej, która mogłaby stawić czoło korporacjom ponadnarodowym, ale później wycofał się z dalszych działań kiedy istnienie tej reprezentacji zaczęło skutkować pojawianiem się TCA. Dzieje się tak dlatego, że związki zawodowe nie są w stanie przewyciężyć ograniczeń wynikających z zakotwiczenia swoich działań w krajowych realiach. W ślad za tym nie chcą przejąć odpowiedzialności za TCA. W rezultacie negocjacje w korporacjach ponadnarodowych, jeżeli są podejmowane stają się przede wszystkim dopełnieniem ponadgranicznych strategii zarządzania personelem.

Nie kończmy jednak tych rozważań akcentem pesymistycznym. Po pierwsze, pojawia-

nie się instytucji ERZ wpłynęło w jakiś sposób na cywilizowanie zachowań wielu korporacji ponadnarodowych. Po drugie, pojawiająca się w ślad za radami idea TCA polegająca na tym, że korporacje schodzą do poziomu pracowników i „coś” z nimi negocjują, zamiast po prostu oznajmiać o przyjmowanych rozwiązaniach, jest krokiem do przodu w relacjach: praca – kapitał. Tak naprawdę to związki zawodowe mają teraz lekcje do odrobienia – czy zamykać się dalej we własnych opłotkach krajowych stosunków przemysłowych, czy też zacząć budowanie transgranicznej solidarności pracowniczej. Wówczas TCA mają szansę stać się testem przed rozpoczęciem prawdziwych negocjacji z korporacjami ponadnarodowymi. Tak jak widział to Levinson: wzajemne wspieranie się w akcjach protestacyjnych, następnie - uzgadnianie celów negocjacyjnych, a w efekcie wspólne ponadnarodowe negocjacje nad postulatami wypracowanymi przez związki na poziomie poszczególnych filii krajowych danej korporacji. Czyż to nie jest ponętna wizja?

---

## Literatura

Adamczyk, S. (2019) Niewyśniony sen o europejskich radach zakładowych. Jak związki przegrują z korporacjami ponadnarodowymi, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10: 16-25.

Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2015) Europejskie układy ramowe – niedoceniana przez związki zawodowe szansa na wymknięcie się z pułapki globalizacji, *Monitor Prawa Pracy*, 11, 577-581.

Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2015a) Schneider Electric: illusory implementation of innovative EFA?, (w:) S. Leonardi et al., *The transnational company agreements – experiences and prospects, EURATCA2 final report*, dostęp na: [http://irep.ntu.ac.uk/30289/1/PubSub8044\\_Whittall.pdf](http://irep.ntu.ac.uk/30289/1/PubSub8044_Whittall.pdf) (10.02.2021).

Levinson, C. (1972) *International Trade Unionism*, London: Routledge.

Donaldson, T. (2020) *H&M, Zara Halt Production as COVID-19 Sinks Global Demand*, dostęp na: <https://sourcingjournal.com/topics/sourcing/hm-zara-halt-apparel-production-coronavirus-store-closures-201104/> (10.02.2021).

ETUC (2012) Resolution on 6-7 March 2012: *‘Collective bargaining: The ETUC priorities and working program’*.

OECD (2018) Multinational enterprises in the global economy Heavily debated but hardly measured, dostęp na: <https://www.oecd.org/industry/ind/MNEs-in-the-global-economy-policy-note.pdf> (10.02.2021).

Parlament Europejski (2020) Rezolucja z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie pracy przymusowej i sytuacji Ujgurów w Regionie Autonomicznym Sinciang-Ujgur, dostęp na: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0375\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0375_PL.html) (10.02.2021).

Pugliano, W., Waddington, J. (2020) Management, European Works Councils and institutional malleability, *European Journal of Industrial Relations*, 26(1): 5-21.

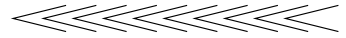
Rehfeldt, U. (2018) A mapping of the transnational company agreements: inventory and dynamic”, (w:) F. Guarriello and C. Stanzani (red), *Trade Unions and Collective Bargaining in Multinationals. From international legal framework to empirical research*, Milan: Franco Angeli.

Telljohann V., da Costa I., Müller, T., Rehfeldt, U., Zimmer, R. (2009). European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations, *Transfer*, 15(3-4): 505- 525.



Uczestnicy konferencji nt. wzmocnienia krajowych i europejskich struktur dialogu społecznego.  
2-4. 02. 2017 r. Warszawa. Źródło: NSZZ „Solidarność”

## Dochodzenie roszczeń z TCA na gruncie prawa krajowego



### Wstęp

Transgraniczne układy ramowe (ang. *transnational company agreements*, TCA) to układy zawierane dla przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw międzynarodowych, przez przedstawicieli ich jednostek macierzystych z reprezentacją pracowniczą (m.in. europejskimi radami zakładowymi, europejskimi/międzynarodowymi (kon)federacjami związkowymi). W literaturze dotyczącej TCA często wskazuje się, że funkcjonują one w próżni prawnej. Wynika, to przede wszystkim z tego, że praktyka zawierania TCA nie została dotychczas zinstytucjonalizowana, chociaż od zawarcia pierwszego układu minęło ponad 30 lat<sup>1</sup>. Sytuacja ta jest problematyczna zwłaszcza pod kątem możliwości egzekwowania TCA na drodze sądowej. Wymaga bowiem umieszczenia układu w jakimś kontekście normatywnym, co wobec braku ram prawnych dla układów nie jest oczywiste. Problem, którego państwa prawo ma zastosowanie rozstrzygają normy kolizyjne wchodzące w skład prawa prywatnego międzynarodowego. Normy te rozgraniczają sfery działania systemów prawnych i określają prawo, jakiego państwa należy stosować przy ocenie danej sprawy z elementem obcym (zagranicznym). W niniejszym artykule podjęto próbę analizy TCA w kontekście rozporządzenia Rzym I<sup>2</sup>, które w Unii Europejskiej<sup>3</sup> dostarcza odpowiedzi na pytania dotyczące prawa właściwego dla transgranicznych stosunków wynikających z relacji umownych. Poczynione uwagi dotyczyć będą zatem w szczególności europejskiej odmiany TCA, tj. europejskich układów ramowych (ang. *European framework agreements*, EFA), które swoim zasięgiem obejmują pracowników z Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

### Ustalenie prawa rządzącego TCA

Zgodnie z dominującym poglądem TCA należą do zobowiązań umownych na gruncie art. 1 ust. 1 zd. 1. Rozporządzenia Rzym I (Zimmer 2020, str. 181-182). Terminowi „zobowiązania umowne” nadaje się bowiem znaczenie autonomiczne, obejmujące każde

zobowiązanie, podejmowane dobrowolnie przez jedną ze stron w stosunku do drugiej (Zimmer 2020, str. 182; van Hoek, Hendrickx 2009, str. 9-10). Zgodnie z art. 3 ust. 1 Rzym I, podstawowym sposobem wskazania prawa właściwego jest wybór prawa dokonany przez strony. Wybór prawa właściwego powinien być dokonany wyraźnie (klauzula wyboru prawa) lub też musi z wystarczającą pewnością wynikać z postanowień umownych lub okoliczności sprawy (np. odesłanie do konkretnego przepisu któregoś porządku prawnego lub do całego porządku prawnego (Bělohávek 2010, str. 612-614), wybór sądu, któremu strony powierzyły jurysdykcję dla rozstrzygnięcia zaistniałego lub mogącego wyniknąć między nimi sporu związanego z zawartą umową (Bělohávek 2010, str. 619-627, Czepelak 2012, str. 139-142). Wyraźny wybór prawa w układach należy do rzadkości. Czasami można go wyinterpretować z postanowień układu, który odsyła do przepisów konkretnego porządku prawnego lub strony dokonały wyboru sądu właściwego dla rozstrzygnięcia sporu powstałego na tle układu. W sytuacji, gdy ustalenie prawa właściwego nie jest możliwe w oparciu o wskazane kryteria, to zastosowanie znajdzie art. 4 rozporządzenia Rzym I, a w szczególności ust. 4 tego przepisu. Zgodnie z tą regulacją, układ podlega prawu państwa, z którym wykazuje najściślejszy związek. Wymaga to zidentyfikowania elementów stanu faktycznego, które najsilniej łączą stosunek prawny powstały w wyniku zawarcia układu z konkretnym obszarem prawnym. W odniesieniu do TCA, szczególną wagę przypisuje się kryteriom: siedziby stron układu, języka układu wybranego przez strony, miejsca zawarcia układu oraz kraju, w którym zatrudnionych jest największa liczba pracowników objętych układem (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 26; Rudiger 2012, str. 767; Zimmer 2020, str. 182). Gdy stroną układu jest europejska rada zakładowa, niewykluczone, że układ będzie wykazywał najściślejszy związek z prawem państwa centrali przedsiębiorstwa, w którym utworzono radę (Rudiger 2012 str. 767; van Hoek, Hendrickx 2009, str. 27).

### **Charakter prawny TCA w świetle prawa właściwego**

Prawu rządzącemu TCA poddane są aspekty relacji kontraktowej, począwszy od interpretacji układu, przez jego wykonanie, skutki niewykonania, aż po problematykę wygaśnięcia stosunku obligacyjnego i konsekwencje nieważności podjętych zobowiązań (art. 12 Rzym I). Prawo właściwe dla układu (wybrane przez strony lub wskazane zgodnie z art. 4 Rzym I) może zatem wzmocnić lub osłabić prawne znaczenie układu (Ales i inni 2006 str. 21). Może w szczególności okazać się, że układ stanowi zobowiązanie jedynie o charakterze etycznym (co dotyczy zwłaszcza pierwszej generacji układów), ma charakter układu zbiorowego pracy, czy *sui generis* umowy prawa cywilnego (na rzecz osoby trzeciej<sup>4</sup>).

## **TCA jako układ zbiorowy pracy**

Z perspektywy prawa prywatnego międzynarodowego, szczególnie interesujący wydaje się przypadek zakwalifikowania układu na gruncie prawa krajowego jako porozumienia (układu) zbiorowego pracy. Dotyczy to w szczególności TCA zawieranych we Francji wobec stosowania w tym zakresie krajowej procedury, właściwej dla zawierania układu zbiorowego pracy, przy uwzględnieniu reprezentacji stron sygnatariuszy, zgodnej z krajowymi wymogami. W tym kontekście, niezbędne jest rozróżnienie elementów konstrukcyjnych układu zbiorowego pracy, który w ujęciu kontynentalnym składa się z części obligacyjnej, która reguluje wzajemne zobowiązania sygnatariuszy oraz normatywnej, która reguluje prawa i obowiązki pracowników. Wątpliwości powstają zwłaszcza co do kwestii, czy prawo wybrane przez strony lub znajdujące zastosowanie na podstawie art. 4 Rzym I może determinować oprócz skutku obligacyjnego, także skutek normatywny układu.

## **Skutki normatywne TCA**

Krajowe systemy prawne nie są dostosowane do porozumień (układów) zbiorowych z elementem transgranicznym, które swoim zasięgiem wykraczają poza granice jednego państwa albo zostały zawarte przez transgraniczne przedstawicielstwa, jak międzynarodowe zrzeszenia związków zawodowych (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 7) Wydaje się zatem, że TCA, który zostanie rozpoznany jako porozumienie (układ) zbiorowy pracy na szczeblu krajowym, nie może na tych samych zasadach, co w kraju „pochodzenia” regulować stosunków zatrudnienia w innych porządkach prawnych (van Hoek 2016, str. 15, Czarzasty red. 2017, str. 38). Uzasadnione jest bowiem założenie, że procedura zastosowana w stosunku do TCA w tym kraju, z reguły nie będzie korespondowała z warunkami przewidzianymi dla zawierania układów zbiorowych pracy w innych krajach, objętych zakresem jego zastosowania. Może to przykładowo wynikać z braku umocowania krajowych związków zawodowych do reprezentowania w procedurze układowej pracowników z innych krajów (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 33).

## **Postanowienia TCA jako przepisy wymuszające swoje zastosowanie**

Eksterytorialne stosowanie TCA uznanego w kraju pochodzenia za układ zbiorowy pracy można byłoby ewentualnie rozważać, gdyby jego część normatywną zakwalifikować jako przepisy wymuszające swoje zastosowanie w rozumieniu art. 9 ust. 1 Rzym I.

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla stosunku pracy. Ta konstrukcja znalazła zastosowanie w dyrektywie 96/71/WE<sup>5</sup>, która wskazuje na stosowanie do pracowników delegowanych regulacji prawnopracowniczych państwa przyjmującego, wynikających z układów zbiorowych pracy lub innych porozumień społecznych, uznanych za powszechnie stosowane (art. 3 ust. 8 Dyrektywy 96/71/WE). W przypadku TCA brak jednak ku temu wyraźnej podstawy prawnej. Poza tym, argumentuje się, że trudno jest łączyć TCA z ochroną interesów konkretnego porządku prawnego (van Hoek 2016, str. 16), gdyż mają one prywatny, korporacyjny charakter (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 34). Można zastanawiać się, czy przeciwny wniosek dałoby się obronić w sytuacji generalizacji układu<sup>6</sup>, ze względu na możliwość zidentyfikowania przesłanki interesu publicznego, która pojawia się stosunkowo często jako przesłanka generalizacji układów zbiorowych<sup>7</sup>. Niewykluczone jednak, że rozszerzenie skuteczności układu zostałoby zanegowane na gruncie klauzuli porządku publicznego poszczególnych państw (van Hoek 2016, str. 15-16). Systemy prawa pracy mogą różnić się bowiem przykładowo na tle mechanizmu oddziaływania na sytuację pracowników, czy też kompetencji przedstawicielstw pracowniczych w zakresie prowadzenia dialogu społecznego (np. podział kompetencji między związki zawodowe i rady pracowników).

### **Dochodzenie roszczeń z TCA przez pracowników**

Zastosowanie TCA do stosunków pracy zależy od prawa, któremu te stosunki pracy podlegają (Pazdan 2015, numer brzegowy 843). Sam fakt objęcia pracowników układem o charakterze transgranicznym nie powoduje, że w treści ich stosunków pracy taki element transgraniczny się pojawia. Zgodnie z art. 8 ust. 2 Rzym I, w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Gdyby zatem pracownicy żądali spełnienia świadczeń zagwarantowanych w TCA, ich roszczenia opierałby się na prawie krajowym - wynikałyby bowiem ze stosunków pracy, na którego treść układ ma wpływać (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 20). Oznacza to przykładowo, że gdyby niemiecki pracownik żądał wykonania układu, który we Francji ma status porozumienia (układu) zbiorowego pracy, to ustalenie, jaki charakter ma w stosunku do niego TCA podlegałoby prawu niemieckie-



mu. Układ mógłby zostać zatem zakwalifikowany w ramach różnych kategorii prawnych w zależności od systemu prawnego, który stanowiłby punkt odniesienia (van Hoek, Hendrickx 2009, str. 36-37).

## **TCA na gruncie prawa polskiego**

W przypadku polskich pracowników sprawa może być jeszcze bardziej skomplikowana. Wiele polskich przedsiębiorstw objętych jest postanowieniami TCA (Czarzasty red. 2017; Pisarczyk, Skupień 2019, str. 436). Wielokrotnie układany „nadawane” są jednak przez korporacje międzynarodowe, a polscy pracodawcy oraz przedstawicielstwa pracownicze nie są ich sygnatariuszami. Powstaje pytanie, jak kwalifikować układy ustanowione na gruncie prawa obcego w polskim porządku prawnym. Uznanie ich za źródła prawa pracy wymagałoby uprzedniego zbadania, czy spełniają przewidziane w tym zakresie polskimi przepisami prawa pracy wymogi. Oznacza to, w szczególności zbadanie, czy zastosowano w stosunku do nich przewidzianą polskim prawem procedurę (np. układową), a także czy ich przedmiot mieści w ramach kategorii spraw ujętych danym aktem wewnątrzzakładowym oraz, czy zostały zawarte przez upoważnione do tego podmioty. Uzasadnione wydaje się założenie, że TCA z reguły nie będzie można przypisać charakteru układu zbiorowego prawa pracy (szczególna procedura, obowiązek rejestracji). Niewykluczone jest jednak uznanie go za normatywne porozumienie zbiorowe, zwłaszcza w przypadku szerokiego ujęcia przesłanki „oparcia na ustawie” (zob. uchwały SN 7 sędziów: z 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06). Jeśli zanegujemy możliwość uznania TCA za źródła prawa pracy, rozważyć można przyznanie im statusu umów prawa cywilnego. Na tym tle pojawia się jednak problem związany z podmiotowością stron układu. Europejskie rady zakładowe, które bardzo często występują jako sygnatariusze układu nie mają bowiem na gruncie prawa polskiego osobowości prawnej. Można jednak zastanawiać się, czy w zbiorowych stosunkach pracy jest ona niezbędna dla rozstrzygnięcia o skuteczności podjętych zobowiązań.

## **Dopuszczalność drogi sądowej na tle treści TCA**

Przy ocenie charakteru prawnego układu, a także możliwości dochodzenia na jego tle roszczeń, nie można nie uwzględnić samej jego treści. Niewykluczone, że strony wyłączyły prawną egzekwowalność TCA wobec przyjęcia, że ich uzgodnienia mają jedynie charakter moralny. Do takiego wniosku prowadzić mogą także postanowienia, zgodnie

z którymi autonomiczny mechanizm rozwiązywania sporów ustanowiony w układzie ma charakter wyłączny albo, że podmioty trzecie (a więc np. pracownicy) nie mają prawa do wywodzenia roszczeń z TCA. Inną kwestią jest poziom określoności postanowień układu, który może wykluczać przypisanie mu charakteru prawnie wiążącego zobowiązania ze względu na brak możliwości zdekodowania praw i obowiązków stron układu (Hadwiger 2018, str. 66; Jaspers 2012, str. 242-243, 245).

## **Zakończenie**

Prawo prywatne międzynarodowe stwarza dla TCA pewne ramy prawne. Reguły kolizyjne mają jednak jedynie charakter norm technicznych i tylko w pośredni sposób mogą wpłynąć na ocenę TCA na gruncie prawa krajowego. Skutki takiej oceny mogą być nieoczywiste, zwłaszcza przy uwzględnieniu różnorodności systemów stosunków pracy w Europie. Może okazać się, że ten sam TCA będzie funkcjonował pod postacią różnych instrumentów prawnych w zależności od punktu odniesienia (w postaci konkretnego porządku prawnego). Aby uniknąć tych wątpliwości, rekomenduje się implementowanie TCA w formie instrumentów znanych prawu krajowemu (van Hoek 2017, str. 18). Takie rozwiązanie także nie jest jednak pozbawione wadliwości. Przede wszystkim można spodziewać się, że w wyniku krajowych negocjacji (o ile w ogóle by do nich doszło), tekst układu zatraciłby swoją, wydaje się, że podstawową, rolę, tj. standaryzacji pewnych zasad na poziomie całej korporacji ponadnarodowej.

*Opracowanie na podstawie referatu wygłoszonego 26 lutego 2021 r. na seminarium „Czy ponadnarodowe układy ramowe pozwolą na negocjacyjne zbliżenie standardów pracy w korporacjach ponadnarodowych na obszarze UE” zorganizowanym przez NSZZ Solidarność.*

---

<sup>1</sup> Pierwszy układ ramowy został zawarty przez francuską korporację BSN (obecnie Danone) w 1988 r.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), L 177/6 z 4 lipca 2008 r.

<sup>3</sup> Za wyjątkiem Danii.

<sup>4</sup> Dzięki tej konstrukcji pracownicy, mogą uzyskać korzyści z zawieranej między innymi podmiotami umowy, w tej umowie nie uczestnicząc.

<sup>5</sup> Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, OJ L 18, 21.1.1997, p. 1–6.

<sup>6</sup> Na gruncie art. 3 ust. 8 dyrektywy 96/71/WE występuje przesłanka powszechnego zastosowania umów zbiorowych, co oznacza umowy zbiorowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

<sup>7</sup> Na temat generalizacji układów w UE zob. B. Surdykowska, Generalizacja układów zbiorowych pracy – poważne pytanie dla Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 4/2017 (55), s. 33-36.

---

## **Literatura**

Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A., Valdés dalRÉ, F. (2006) *Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future*

Bělohávek, A. J. (2010) *Rozporządzenie Rzym I, konwencja rzymska. Komentarz, t. 1*, Warszawa

Czarzasty J., (red.), (2017) *Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)*, Gdańsk

Czepelak, M. (2012) *Międzynarodowe prawo zobowiązań Unii Europejskiej*, Warszawa

Hadwiger, F. (2018) *Contracting International Employee Participation, Global Framework Agreements*, Hamburg

Jaspers, T. (2012) *Effective transnational collective bargaining Binding transnational company agreements: a challenging perspective*, [w:] I. Schömann, R. Jagodziński, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *Transnational collective bargaining at company level, A new component of European industrial relations?*, Bruksela

Rudiger, K. (2012) *International Framework Agreements as Instrument for the Legal Enforcement of Freedom of Association and Collective Bargaining - The German Case*, 33 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 749

Pazdan, M. i in. (2015) *Komentarz do art. 8 Rzym I*, [w:] Pazdan M. (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe. System Prawa Prywatnego*, t. 20B, Legalis

Pisarczyk, Ł., Skupień, D. (2019) *Poland* [w:] *Collective Bargaining in Labour Law Regimes, A Global Perspective*, U. Liukkonen (red.), Cham, Szwajcaria

van Hoek, A., Hendrickx, F. (2009) *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements: final report*, Bruksela

van Hoek, A. (2016) *Finding a legal framework for transnational collective agreements through international private law*, Centre for the Study of European Contract Law, Working Paper Series, No.2

van Hoek, A. (2017) Private international law and dispute resolution, Implementation of International Framework Agreements in multinational companies From the International legal framework to the empirical analysis of IFAs study cases, IRES France

Zimmer, R. (2020) From International Framework Agreements to Transnational Collective Bargaining, [w:] Bungenberg, M., Krajewski, M., Tams, C.J., Terhechte, J.P., Ziegler, A.R, European Yearbook of International Economic Law 2019, Szwajcaria,



Budynek Sądu Najwyższego w Warszawie. Źródło: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

## Spory powstałe na tle egzekwowania ponadnarodowych układów ramowych



### Uwagi wstępne

Fenomen ponadnarodowych układów ramowych (dalej również jako TCA) uwidocznił wiele problemów wynikających z całkowitego braku ich regulacji na poziomie zarówno transnarodowym, jak i krajowym. Problemy wystąpiły w sferze nie tylko negocjacji, zawierania TCA i implementacji, ale również egzekwowania ich w praktyce. Dlatego też zostały podjęte działania na poziomie instytucjonalnym w obrębie europejskich struktur. Komisja Europejska zauważyła duży potencjał rozwojowy TCA w sferze dialogu społecznego (SWD 2012, str. 2), a Parlament Europejski złożył Komisji propozycję opracowania dobrowolnych ram prawnych dla ponadnarodowych układów ramowych, które miałyby za zadanie wspierać proces transgranicznych negocjacji, ale także mediacji sporów wynikłych z wdrażania TCA (EP Report 2013).

Kluczem do rozwoju wspólnych ram prawnych dla ponadnarodowych układów ramowych jest zdaniem partnerów społecznych zachowanie dobrowolności zawierania oraz autonomiczności TCA (Sciarra et al. 2014, str. 19). Takie ramy powinny oczywiście uwzględniać również sposoby rozwiązywania sporów wynikłych z wdrażania TCA w poszczególnych krajach. Wielość państw biorących udział w negocjacjach takich ponadnarodowych układów ramowych oraz, przede wszystkim, różnice w obrębie regulacji dotyczących rokowań zbiorowych, tworzą potencjalne pole do sporów powstałych na tle wdrażania treści tego samego TCA w różnych krajach. Zasadniczo, ponadnarodowe układy ramowe mogą być implementowane i egzekwowane w krajach, w których istnieją przedstawicielstwa korporacji transnarodowych podejmujących negocjacje. Czasami zdarza się, że TCA obejmują również partnerów biznesowych, czy dostawców poszczególnych usług w celu tworzenia wspólnych standardów biznesowych (ETUC Report 2017, str. 12). Taki zakres podmiotowy objęcia TCA nie tylko pracodawców i pracowników, ale również podmiotów trzecich poszerza potencjalne grono podmiotów korzystających z dobrodziejstwa TCA, ale niestety również potencjalnych uczestników sporów dotyczących ich egzekwowania.

Samo wdrażanie TCA to proces wiążący się ze znacznym obciążeniem procedurami administracyjnymi oraz dużymi kosztami dla stron. Jak pokazuje praktyka, strony bardzo często muszą powtórzyć proces rokowań na szczeblu krajowym w celu implementacji TCA lub mediacji w razie rozstrzygnięcia sporów wynikłych z egzekwowania TCA (ETUC Report 2017, str. 13). Te obciążenia prowadzą do dwojakich wniosków, albo do strategii nieinterwencji i niewprowadzania jakichkolwiek wspólnych ram prawnych, lub wręcz przeciwnie, do ułatwienia przewidzenia konsekwencji zawierania takich TCA w postaci wspólnych ram prawnych stosowanych m.in. do implementacji i późniejszego egzekwowania TCA:

Takie dobrowolne i autonomiczne ramy prawne mogłyby przewidywać bezpośrednią skuteczność TCA. Wówczas bezpośrednia skuteczność TCA gwarantowałaby możliwość zastosowania ponadnarodowego układu ramowego do wszystkich pracowników w poszczególnych państwach, których przedstawiciele zawarli TCA, a nie tylko względem samych sygnatariuszy. Oczywiście jest to rozwiązanie najbardziej przewidywalne w swoich skutkach, ponieważ taki ponadnarodowy układ ramowy byłby implementowany zgodnie z prawem krajowym, a jego moc wiążąca byłaby taka jak krajowych układów zbiorowych pracy (ETUC Report 2017, str. 61). Wprawdzie nie ma konieczności implementacji TCA jako krajowego układu zbiorowego pracy (jest to tylko sposób na zagwarantowanie ich bezpośredniej skuteczności), ale natura układów zbiorowych odpowiada również cechom TCA nie stojąc na przeszkodzie takiej implementacji (Sciarra et al. 2014, str. 41). Wdrożenie w postaci układu spowodowałoby jednak zróżnicowanie funkcjonalne takich TCA pomiędzy poszczególnymi państwami. Taki skutek prawny byłby konsekwencją braku jednolitych rozwiązań dotyczących egzekwowania TCA na poziomie transgranicznym w ramach fakultatywnych ram prawnych. Ramy nie miałyby narzucać partnerom społecznym żadnych warunków egzekwowania, aby zachować ich autonomiczny charakter. Dużą zaletą bezpośredniej skuteczności TCA jest zatem jasność statusu prawnego TCA w każdym z krajów, w którym będzie ono stosowane, a z drugiej strony również zapewnienie zróżnicowania pomiędzy krajami. Oprócz tego, takie rozwiązanie przewiduje jaki jest dalszy tok postępowania – TCA jest rejestrowane według reguł krajowych oraz nie wymaga kolejnej kosztownej i czasochłonnej rundy negocjacji (ETUC Report 2017, str. 61). Dzieje się tak dlatego, że głównym celem TCA jest osiągnięcie jak największej skuteczności zastosowania ponadnarodowego układu ramowego w praktyce. Jest to możliwe, ponieważ kiedy TCA zostaje podpisane, musi zostać implementowane na szczeblu krajowym, według krajowych zasad, co zapewnia egzekwowalność TCA w praktyce pod rządami prawa krajowego. Otwiera to również drogę do wszczynania sporów zbiorowych na gruncie TCA na szczeblu krajowym.

## **Jak zapobiegać sporom?**

### **Metody egzekwowania stosowania ponadnarodowych układów ramowych w praktyce**

Istnieje kilka metod zapobiegania sporom dotyczącym wdrażania TCA, m. in. obowiązków rozdystrybuowania treści TCA pomiędzy poszczególne spółki, monitoring TCA po ich wejściu w życie, czy współpraca z podmiotami trzecimi. Często stosowaną metodą jest również wskazywanie przez partnerów prawa właściwego oraz określanie jurysdykcji na wypadek sporu wynikłego z TCA (SWD 2012, str. 17).

Monitoring TCA po ich wdrożeniu powinien zmniejszyć ryzyko nadużyć, łamania warunków oraz złego funkcjonowania TCA w poszczególnych krajach (Jagodziński 2012, str. 182). Monitoring może odbywać się w formie dorocznych spotkań, a nawet odbywać się przy wsparciu trzeciego sektora (NGOs). Dodatkowo należy podkreślić, że w braku ram prawnych, monitoring TCA nadal pozostaje dla stron sygnatariuszy całkowicie dobrowolny (Schömann 2012, str. 204).

Procedura egzekwowania może być przymusowa lub dobrowolna. Mogłaby przyjąć np. postać przesyłania przez spółki córki do spółki matki cyklicznych raportów dotyczących wdrażania. Innym sposobem byłoby monitorowanie bezpośrednio przez spółkę matkę wdrażania TCA w spółkach zależnych. Ustalenie mechanizmów kontroli w spółce zależnej mogłoby wówczas stać się warunkiem koniecznym przystąpienia do TCA (Schömann 2012, str. 223-224).

Jedną z grup u której mogą być stosowane metody monitorowania zgodności z pierwotnym celem TCA, są podmioty trzecie - dostawcy i inne podmioty, z którymi współpracują strony TCA (ETUC Report 2017, str. 24). Takie egzekwowanie mogłoby odbywać się na zasadzie monitorowania przez specjalnie stworzone w tym celu ciała, czy fundamentalne prawa wynikające z TCA są przestrzegane. Inną możliwością byłoby dobrowolne zachęcanie podmiotów współpracujących do przestrzegania standardów wynikających z TCA (Hendrickx et al. 2009, str. 99). Oczywiście to drugie rozwiązanie wydaje się bardziej realne w praktyce i mogłoby funkcjonować na zasadzie zobowiązania w postaci klauzuli opt-in dla podmiotów zewnętrznych (ETUC Report 2017, str. 24). Albowiem, należy pamiętać przy jakichkolwiek próbach narzucania poszczególnym państwom przyjęcia ogólnokrajowych (lub unijnych) regulacji dotyczących TCA, że przyjęcie ram prawnych w zakresie rokowań zbiorowych może się odbywać wyłącznie na zasadzie dobrowolności. Dodatkowo, obecnie jedynie prawo krajowe gwarantuje egzekwowalność postanowień TCA w praktyce, zwłaszcza na drodze sądowej.

## **Potencjalne spory, a egzekwowanie TCA – droga sądowa lub pozasądowa**

Myśląc o sposobie egzekwowania TCA należy odwołać się do środków krajowych, które mogą być zarówno procesowe, jak i pozasądowe, jednakże pod warunkiem, że przepisy wewnętrzne danego państwa przewidują takie alternatywne sposoby rozwiązywania sporów. Niestety krajowe sposoby rozwiązywania sporów nie są adekwatne do TCA (SWD 2012, str. 17). Jak już wyżej wspomniano, w dyskusji nad opcjonalnymi ramami prawnymi pojawiały się pomysły przyznania podpisanym TCA bezpośredniego skutku. Wówczas strony ponadnarodowych układów ramowych mogłyby w razie nieprzestrzegania lub niewdrożenia TCA (braku implementacji na poziomie krajowym), dochodzić swoich praw na drodze pozasądowej lub nawet przed sądami krajowymi (ETUC Report 2017, str. 29, 35). Takie uprawnienie dotyczyłoby zarówno strony pracowniczej, jak i pracodawców. Jednakże owe rozwiązanie pozostaje na razie w sferze czysto teoretycznej, ponieważ w braku dobrowolnych ram prawnych, wiele korporacji zawiera TCA na zasadzie jednostronnego zobowiązania pracodawcy (do przestrzegania TCA), pozostającego w mocy aż do odwołania złożonych przez niego zobowiązań.

Pozasądowe sposoby rozwiązywania sporów (Alternative Dispute Resolution) takie jak np. mediacje, negocjacje czy arbitraż, mogą zostać wprowadzone na zasadzie dostosowania już istniejących mechanizmów krajowych do potrzeb TCA w danym państwie. Jednakże same ponadnarodowe układy ramowe również mogą zawierać mechanizm prywatnej skargi w razie nieprzestrzegania postanowień TCA, niezależny od krajowych oraz jakichkolwiek międzynarodowych uregulowań (ETUC Report 2017, str. 44). Ponadto, mechanizm skargi zawarty w wielu ponadnarodowych układach ramowych podkreśla autonomiczność tych dokumentów. Tendencja do zawierania takich mechanizmów spornych wydaje się być rosnąca, jednakże nieznaną pozostaje skala sporów wynikłych na tle TCA oraz rodzaje mechanizmów wykorzystywanych w praktyce (Schömann 2012, str. 209). Pomimo braku danych dotyczących skuteczności, wydaje się, że przyjęcie pewnych regulacji mediacyjnych na poziomie europejskim, a zatem transgranicznym pozytywnie przyczyniłoby się do rozwoju dialogu społecznego w formie TCA (Sciarra et al. 2014, str. 34). W celu wspierania dalszego rozwoju ponadnarodowych układów ramowych, Unia Europejska promuje stymulowanie zawierania TCA oraz alternatywnego rozwiązywania sporów zamiast narzucania odgórnych sztywnych ram prawnych. W sferze rozwiązywania sporów proponowane są minimalne wymogi dla zawieranych TCA oraz mechanizmów późniejszego rozwiązywania sporów. Trzeba pamiętać, że w tym wypadku mediacje dotyczyć będą kontekstu transgranicznego, dlatego wszelkie regulacje na poziomie unijnym mogą okazać się pomocne. Innym sposobem na stymulowanie rozwoju dialogu społecznego w tym wymiarze jest oferta praktycznej obsługi mediacyjnej,



zbierania doświadczeń praktycznych podczas rozwiązywania sporów, a także konstruowania propozycji klauzul do przyszłych TCA, czy sporządzenia listy dostępnych mediatorów (ETUC Report 2017, str. 45). Te sposoby wspierania dialogu nie będą wymagały zawierania TCA o wiążącym charakterze. Inspiracją dla przyszłych rozwiązań mediacyjnych do przyjęcia w prawie pracy, mogłyby być już funkcjonujące procedury mediacji wypracowane w ramach międzynarodowego prawa handlowego.<sup>1</sup> Jak pokazują wymienione przykłady, zjawisko mediacji nie jest nowym sposobem rozwiązywania sporów na transgranicznym poziomie, a raczej wręcz zyskującym na znaczeniu na przestrzeni ostatnich lat.

Najczęściej spory powstające w wyniku egzekwowania ponadnarodowych układów ramowych rozgrywają się pomiędzy stroną pracowniczą, a stroną pracodawcy(ów). Procedury rozwiązywania sporów mogą przyjmować postać prawa do wniesienia skargi przez jednostki wywodzące prawa z TCA albo przez mechanizm rozwiązywania sporów pomiędzy stronami TCA (ETUC Report 2017, str. 48). Bardzo często regulacje rozwiązywania sporów są dokonywane na dwóch poziomach – najpierw na poziomie narodowym, a następnie na poziomie międzynarodowym, najczęściej w braku osiągnięcia na poziomie krajowym. Czasami kolejnym poziomem jest próba rozwiązania sporu przez osobę trzecią (Sciarra et al. 2014, str. 31)<sup>2</sup>, ale tylko jeżeli strony przewidziały takie rozwiązanie w TCA. Zazwyczaj spory dotyczą nieporozumień pomiędzy poziomem transgranicznym korporacji, a poziomem narodowym, gdy związki danego państwa próbują podczas implementacji zmienić zakres praw i obowiązków wynikających z podpisanego już TCA (ETUC Report 2017, str. 49). W rozwiązaniu tego typu konfliktów pomoc mogą procedury mediacyjne.

Rozwiązywanie sporów wynikłych z TCA może odbywać się na różnych poziomach, od formalnego poziomu począwszy (mediacja za pośrednictwem ombudsmana), na lokalnym skończywszy – najczęściej z inicjatywy lokalnej reprezentacji pracowniczej (Schömann 2012, str. 209). Stosunkowo często ponadnarodowe układy ramowe zawierają kilkustopniowe regulacje rozwiązywania sporów metodą wewnętrzną bez udziału osób trzecich. Dopiero w braku osiągnięcia porozumienia na szczeblu lokalnym, spór będzie rozpoznawany na szczeblu wyższym (najczęściej na poziomie krajowej reprezentacji pracowniczej), co nie oznacza jednak jeszcze udziału zewnętrznego mediatora. Jednakże rzeczywista skala problemu nie jest znana, ponieważ zarówno strona pracodawcza jak i reprezentacja pracownicza, są nieskore do publicznego ujawniania informacji dotyczących konfliktów narastających wokół takich TCA (Schömann 2012, str. 209).

## Spory wynikłe z TCA a spory zbiorowe oraz strajki

Przy okazji rozważania różnych sposobów rozwiązywania sporów dotyczących egzekwowania TCA, warto również rozważyć możliwość wykorzystania drogi sporu zbiorowego. Zgodnie z definicją, spory zbiorowe mogą dotyczyć praw lub interesów pracowników. Przekładając to na grunt układów zbiorowych, spór o prawa dotyczy implementacji lub interpretacji praw zdefiniowanych przez układ zbiorowy. Natomiast spór o interesy koncentruje się na ustaleniu praw i obowiązków wynikających z układów zbiorowych oraz ich ewentualnej modyfikacji, zazwyczaj powstaje podczas gdy układ zbiorowy nie funkcjonuje lub jest renegocjowany (Sciarra et al. 2014, str. 31). Spory dotyczące TCA odnoszą się zaś albo do ich implementacji, albo do ich interpretacji (SWD 2012, str. 17), podczas lub już po wdrożeniu. Jednakże podziału na spory o prawa oraz spory o interesy nie można odnosić bezpośrednio do TCA, ponieważ różne państwa dysponują różnymi regulacjami w zakresie dopuszczalności sporów zbiorowych. Niektóre przewidują taki podział, a niektóre z niego rezygnują, np. Wielka Brytania (Hendrickx et al. 2009, str. 99). W Polsce zaś procedura rozwiązywania sporów zbiorowych nie daje możliwości egzekwowania nieprzestrzeganych przez pracodawcę praw wynikłych z TCA grupie pracowników. W tym celu związki zawodowe musiałyby przekonać pracowników, aby indywidualnie dochodzili przed sądem pracy praw wynikłych z TCA, co wydaje się mało realnym scenariuszem. W kontekście TCA poszczególne ustawodawstwa państw zdecydowały zatem o tym, czy spór wokół wdrażania lub egzekwowania TCA będzie mógł zostać wszczęty zgodnie z regułami prawa krajowego dotyczącego sporów zbiorowych oraz czy będzie mógł zamienić się w strajk.

Dla rozważań nad TCA oraz kształtem ich potencjalnych dobrowolnych ram prawnych, fundamentalnym problemem jest w ogóle prawo do skorzystania z takich uprawnień zbiorowych przez partnerów negocjujących na poziomie transgranicznym. Ponadnarodowe prawo do prowadzenia sporu zbiorowego, a w jego konsekwencji, ewentualnie również do strajku dawałoby jasną drogę dochodzenia przez pracowników uprawnień z TCA. Obecnie ustawodawstwa są mocno zróżnicowane i zarówno prawo do prowadzenia sporu zbiorowego, jak i prawo do strajku są regulowane wyłącznie na poziomie krajowym. Dodatkowo, w większości państw obowiązuje zasada ostateczności prawa do strajku (*ultima ratio*), także z całą pewnością ta forma nie powinna być przez partnerów społecznych nadużywana. Z drugiej strony nie da się ukryć, iż prawo do strajku pozostaje swoistą emanacją oraz konsekwencją prawa do negocjacji zbiorowych. Dlatego też można się spodziewać, że spory zbiorowe, a w konsekwencji również strajki będą wszczynane, zwłaszcza w przypadku nieprzestrzegania postanowień TCA zarejestrowanych w danym państwie jako układy zbiorowe pracy.

Na gruncie unijnym prawo do prowadzenia rokowań, a także w razie konfliktu, prawo do prowadzenia działań zbiorowych, w tym prawa do strajku gwarantuje art. 28 Karty Praw Podstawowych, nie ograniczając tego prawa do kwestii dotyczących wyłączanie jednego państwa (Adamczyk, Surdykowska 2013). Na gruncie Karty Praw Podstawowych można jednak korzystać z prawa do strajku jedynie zgodnie z ustawodawstwami i praktykami krajowymi (Mitrus 2020). Dodatkowo, prawo do rokowań zbiorowych, a wraz z nim prawo do strajku, jest wywodzone z art. 11 EKPCZ dotyczącego prawa do tworzenia związków i przystępowania do nich. Zgodnie z najnowszą linią orzecniczą ETPCZ, w sprawie *Demir i Baykara* przeciwko Turcji<sup>3</sup> Trybunał potwierdził, że prawo do strajku jest nieodzownym elementem rokowań zbiorowych w celu obrony interesów zawodowych członków związku zawodowego.<sup>4</sup> Wprawdzie sprawa *Demir i Baykara* nie dotyczyła bezpośrednio prawa do akcji zbiorowej, ale wyrok został wydany przez Wielką Izbę ETPCz (w składzie 17 sędziów), w związku z czym uznaje się ją za fundamentalną dla interpretacji wolności związkowych oraz prawa do strajku. Wyrok nadał prawu koalicji szerszą treść pozwalając na powoływanie się na normy KPP, EKS i MOP, wychodząc poza zwykłą legitymację związkową, co może w przyszłości mieć pozytywne konsekwencje również w zakresie poszerzenia uprawnionych do akcji strajkowej. Trybunał podkreślił w tym wyroku, że EKPCz oraz inne akty nie mają charakteru statycznego, ale są żywymi instrumentami, więc muszą brać pod uwagę zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze (Grzebyk 2019, str. 103).

Podczas analizy prawa do strajku na poziomie narodowym, zróżnicowanie ustawodawstwa poszczególnych państw widać wyraźnie. Przykładowo, Belgia, Francja i Włochy najprawdopodobniej z uwagi na brak dostatecznych regulacji sporów zbiorowych umożliwiłyby prowadzenie akcji zbiorowej w celu egzekwowania TCA, we Francji jednak tylko pod postacią strajku (Hendrickx et al. 2009, str. 98-99). Prawo holenderskie zezwoliłoby na prowadzenie takiego strajku tylko jako środek ostateczny (*ultima ratio*) dla realizacji zobowiązań międzynarodowych. Z kolei ustawodawstwo niemieckie zezwala na prowadzenie strajku w kontekście TCA jedynie w celach zawarcia porozumienia zbiorowego (w tym wypadku TCA). Niestety ustawodawstwo poszczególnych państw różni się za bardzo, żeby stwierdzić jednomyślnie, że egzekwowanie TCA już po podpisaniu, może odbywać się w drodze sporu zbiorowego na równi ze sporami wynikłymi z krajowych układów zbiorowych (Hendrickx et al. 2009, str. 98-99). Bez uprzedniego zweryfikowania w jakim trybie TCA miało zostać wdrożone w poszczególnych krajach nie można zająć takiego stanowiska.

Jednakże biorąc pod uwagę obecne międzynarodowe standardy rokowań zbiorowych oraz prowadzenia sporów zbiorowych, konkluzje z raportu Hendrickx, van Hoek et al. wy-

dają się niewystarczające. Późniejsze raporty na temat TCA wskazują już jednak, że prawo do strajku zostało zagwarantowane przez wspomniany art. 28 KPP, który umożliwił przedstawicielom pracowników rozpoczęcie strajku w celu wpłynięcia na kierownictwo. Oczywiście prawo to może być egzekwowane tylko zgodnie z zasadą *ultima ratio* oraz pozostawać w ramach ustawodawstwa krajowego (Sciarra et al. 2014, str. 33). Ekspertki wskazują jednak słusznie, że prawo Unii Europejskiej nie przewiduje ponadnarodowego prawa do strajku, ani na poziomie podstaw legalnych (art. 153 ust. 5 TFUE), ani na poziomie praktycznym (rokowań partnerów społecznych). Jednakże zauważają również, że prawo do strajku może być egzekwowane na poziomie krajowym, jeśli spółka-córka nie implementuje TCA właściwie lub jeśli unika skorzystania z mechanizmu rozwiązywania sporów zbiorowych zawartego w samym TCA (ETUC Report 2017, str. 36). W doktrynie pojawiają się również głosy zwolenników strajku transnarodowego interpretujące art. 153 ust. 5 TFUE jako jedynie ograniczające możliwość harmonizacji przepisów unijnych w zakresie prawa do strajku. Wówczas takiej podstawy do strajku transnarodowego można by szukać w innych przepisach TFUE dot. uchwalania rozporządzeń (art. 352 TFUE) oraz dyrektyw (art. 115 TFUE) (Miranda Boto 2016). Pogląd ten wydaje się jednak sprzeczny z treścią art. 153 ust. 5 TFUE. Pierwsze zaś rozwiązanie pozwala skorzystać z ochrony istniejącej na poziomie krajowym, ale tylko w sytuacji gdy problemy z egzekwowaniem TCA wystąpią w jednym państwie, a już nie w sytuacji gdy podobne problemy wystąpią w kilku państwach, w których wdrażane jest TCA. Jednak nawet z samej treści raportu wynika, że takie uprawnienie przy TCA jest rozważane głównie na poziomie teoretycznym. Wypływa ono m. in. stąd, że relacje partnerów społecznych są mocno osadzone w systemie, w którym związki zawodowe zachowują prawo do prowadzenia sporów zbiorowych oraz prawo do strajku wyłącznie na poziomie krajowym (ETUC Report 2017, str. 28). Prawo to służy im do zapewnienia efektywności rokowań zbiorowych oraz poszanowania wyników tych rokowań jednak niestety tylko w obrębie jednego państwa.

Niestety jednak Unia Europejska nie ma kompetencji do tworzenia ram prawnych dla ponadnarodowego prawa do strajku, ponieważ wyklucza to art. 153 ust. 5 TFUE. W kontekście TCA oznacza to, że póki co rozwiązywanie sporów wynikłych z ich wdrażania jest możliwe w trybie sporów zbiorowych jedynie tam, gdzie takie uprawnienie jest dopuszczalne przez prawo krajowe. Wprawdzie Karta Praw Podstawowych UE wyraźnie pozostawia partnerom możliwość korzystania z prawa do prowadzenia sporu zbiorowego oraz prawa do strajku w celu obrony ich interesów i nie ogranicza tego prawa do sytuacji wewnątrz krajowych, jednak wspólnych regulacji brak i wszelkie praktyczne próby wszczynania transgranicznego sporu zbiorowego będą musiały oprzeć się na standardach prawa krajowego. Ostatecznie jednak krajowe problemy proceduralne

we wszczęciu i prowadzeniu sporu zbiorowego nie powinny uniemożliwić partnerom społecznym realizacji ich praw wynikłych z art. 28 KPP. W tej sytuacji jedynym praktycznym rozwiązaniem wydaje się być prowadzenie sporu zbiorowego (strajku) równocześnie w kilku państwach, w których zaistniał spór co do implementacji, czy interpretacji TCA, czy też spór o interesy wywodzone z TCA. W końcu od zarania tradycją strajków było prowadzenie działań, a nie szukanie legalnych podstaw prawnych dla tychże akcji.

W związku z tak dalece idącym brakiem regulacji w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych wynikłych z TCA, partnerzy społeczni kładą więc znaczący nacisk na alternatywne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych. To właśnie takie rozwiązanie jest promowane w dyskusji nad dobrowolnymi ramami prawnymi. W braku ponadnarodowego, efektywnego prawa do strajku oraz skutecznych rokowań zbiorowych, dobrowolne ramy prawne dla ponadnarodowych układów ramowych wydają się niezbędne (Adamczyk, Surdykowska 2013).<sup>5</sup> Ramy prawne dla TCA mogłyby zapewnić przewidywalny system rozwiązywania sporów wynikłych z TCA, nie tylko na poziomie krajowym, ale również na poziomie transgranicznym, który jest tak nieodzowny w przypadku chociażby nieprawidłowego wdrożenia TCA w kilku spółkach-córkach. Jednakże poza brakiem ram prawnych dla transgranicznego prowadzenia sporów, istnieje szereg innych nierozwiązanych kwestii. Między innymi problematyczne mogą okazać się spory istniejące pomiędzy przedstawicielstwami pracowniczymi poszczególnych krajów (Adamczyk, Surdykowska 2013). Poza tym, nierozwiązane pozostają choćby tak prozaiczne kwestie jak język, w którym spór ma być prowadzony. Pomimo wielu problemów, na poziomie europejskim co jakiś czas pojawiają się jednak głosy podnoszące, że prawa zbiorowe wymagają osadzenia na gruncie prawa europejskiego. Takie osadzenie wymagałoby zapewnienia ram prawnych dla wolności związkowej, prawa do rokowań zbiorowych wraz z prawem do strajku jako ich gwarantem na wzór niemieckiej ustawy o układach zbiorowych (*Tarifsvertragsgesetz*) (Blank 1998, str. 157-168). Ramy prawne zagwarantowałyby egzekwowalność postanowień TCA w praktyce. Jednakże wątpliwym scenariuszem byłoby przyjęcie regulacji jednego państwa członkowskiego jako wspólnych, europejskim ram prawnych dla sporów zbiorowych. Dodatkowo, należy zauważyć, że przy obecnym stanie prawnym taka opinia, mimo że kusząca, jest nie do pogodzenia z aktualną treścią art. 153 ust. 5 TFUE, który pozostawia sferę regulacji zbiorowych uprawnień partnerów społecznych wyłącznej dyspozycji państw członkowskich.

## Uwagi końcowe

Dotychczasowe regulacje kwestii możliwości prowadzenia sporów zbiorowych, czy strajków w oparciu o zobowiązanie zawarte w TCA nie pozostawiają zbyt pozytywnego krajobrazu. Wobec tego, partnerzy społeczni i eksperci konsekwentnie forsują pomysł alternatywnego rozwiązywania sporów wynikłych na gruncie TCA. Biorąc pod uwagę obecny stan prawny i tendencje na poziomie europejskim, należy przyjąć, że jest to rozwiązanie najbardziej optymalne z praktycznego punktu widzenia, a do tego obliguje partnerów społecznych do wzajemnej współpracy zwiększając ich zaangażowanie.

Kończąc optymistycznym akcentem, udział partnerów społecznych w negocjowaniu TCA może również pozytywnie wpłynąć na potencjalne spory. Zdarza się tak, że udział globalnych lub europejskich federacji związków zawodowych prowadzi do mediacji na poziomie lokalnym lub na poziomie ponadnarodowym i rozwiązuje spory powstałe w trakcie negocjacji TCA i nie tylko, wpływając tym samym na rozwój dialogu społecznego w obrębie grupy spółek na poziomie lokalnym (ETUC Report 2019, str. 11). Podsumowując, na poziomie zbiorowym oprócz zagrożeń potencjalnym sporem, podczas negocjacji ponadnarodowych układów ramowych może dojść do rozwiązania konfliktów na poziomie lokalnym, co pozytywnie wpływa na stan dialogu społecznego.

*Opracowanie na podstawie referatu wygłoszonego 26 lutego 2021 r. na seminarium „Czy ponadnarodowe układy ramowe pozwolą na negocjacyjne zbliżenie standardów pracy w korporacjach ponadnarodowych na obszarze UE” zorganizowanym przez NSZZ Solidarność.*

---

<sup>1</sup> Zob. m.in. UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation, 2018, [https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial\\_conciliation](https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation) oraz OECD Guidelines for MNEs, <http://mneguidelines.oecd.org/>.

<sup>2</sup> Zob. również definicję ADR w COM(2002) 196 Final.

<sup>3</sup> Wyrok ETPCz z 12 listopada 2008 r. w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, nr 34503/97, pkt. 140, 144.

<sup>4</sup> Na temat Wyroku ETPCz w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji zob. m.in. J. Unterschütz, *Prawo do rokowań zbiorowych, prawo pracowników czy związków zawodowych?*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2017, 24, nr 3, str. 239–263; M. A. Nowicki, *Komentarz do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 11 [w:] Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VII, Gdańsk 2017.

<sup>5</sup> Zob. również ETUC Report 2017, str. 36.

**Literatura:**

Adamczyk S., Surdykowska B. (2013) Europejskie układy ramowe jako możliwy element systemu stosunków przemysłowych Unii Europejskiej. *GSP* 2: 11-26.

Blank M. (1998) Collective bargaining in the European Union: the standpoint of IG Metall [w:] Lecher W. E. and Platzer H. W. (red.) *European Union - European industrial relations? Global challenges, national developments and transnational dynamics*, Routledge: 157-168.

*Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies*, Final Report for the ETUC, 2017.

*Building on experiences a win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies*, ETUC and BusinessEurope Report, 2018.

*Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law*, COM(2002) 196 Final.

Grzebyk P. (2019) *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Scholar Warszawa.

Hendrickx F., van Hoek A. et al. (2009) *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*, Final Report, Bruksela.

Miranda Boto J. M. (2016) The competence of the EU concerning the right to strike. *Hungarian Labour Law E-Journal*. Nr. 2.

Mitrus L. (2020) Artykuł 28 KPP [w:] Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Wydanie 2.

Nowicki M. A. (2017) Komentarz do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, art. 11 [w:] *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, wyd. VII, Gdańsk.

OECD Guidelines for MNEs, dostęp 11.03.2021: <http://mneguidelines.oecd.org/>.

Report of the European Parliament on cross-border collective bargaining and transnational social dialogue, (2012/2292(INI)), 15 July 2013.

Jagodziński R. (2012) European Works Councils and transnational company agreements – balancing on the thin line between effective consultation and overstepping competences [w:] *Transnational Collective Bargaining at company level*, ETUI Bruksela.

Sciarra S., Fuchs M. & Sobczak A. (2014) *Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements*, ETUC Report, Bruksela.

Schöman I. (2012) *Transnational collective bargaining: in search of a legal framework* [w:] Jaspers T. (ed.) *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* ETUI, Bruksela.

SWD (2012) *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*, Commission Staff Working Document 2012(264) Final, Bruksela 2012.

UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation 2018, dostęp 11.03.2021: [https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial\\_conciliation](https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation).

Unterschütz J. (2017) Prawo do rokowań zbiorowych, prawo pracowników czy związków zawodowych? *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 24(3): 239–263.

Wyrok ETPCz z 12 listopada 2008 r. w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, nr 34503/97, pkt. 140, 144.



Źródło: KK NSZZ „Solidarność”



## Ponadnarodowe układy zbiorowe jako przykład twerdnienia miękkiego prawa (soft law)

### 1. Wstęp

Ponadnarodowe układy ramowe (TCA) nie są prawnie wiążące, a tym samym stanowią formę miękkiego prawa (*soft law*). Jedną z głównych przyczyn jest brak ram nadających status prawny. Wysiłki na rzecz stworzenia takich ram prawnych nie przyniosły do tej pory rezultatów. Z punktu widzenia UE i zgodnie ze słowami Komisji Europejskiej TCA można najlepiej zdefiniować jako porozumienia tworzące wzajemne zobowiązania, których zakres obejmuje terytorium kilku państw członkowskich (CSWD 2008). Innymi słowy, możliwość egzekwowania obowiązków i praw przewidzianych przez TCA zależy od uznania statusu prawnego tych porozumień na poziomie krajowym. Mimo to dostrzegam dwa zjawiska, które skłaniają mnie do twierdzenia, że miękki charakter TCA ulega obecnie wzmocnieniu.

Zanim przejdę do omówienia tych zmian, kilka zastrzeżeń. Po pierwsze jest jasne, że sytuacja prawna TCA jest złożona, chociażby z powodu ponadnarodowego charakteru tych porozumień. Po drugie, podchodzę do tego z czysto teoretycznego punktu widzenia i zdaję sobie sprawę, że istnieje duża różnica między tym, co można przeczytać na papierze, a tym, jak te instrumenty sprawdzają się w praktyce. Niemniej jednak zmiany na papierze w końcu doprowadzają również do zmian w praktyce. Dlatego też zmiany, które można zaobserwować z czysto teoretycznego punktu widzenia, mogą również skutkować zmianami w praktyce. Po trzecie, ze względu na złożoność TCA, ich ponadnarodowość i wielopoziomową strukturę zarządzania, w którą wpisują się te porozumienia i zaangażowani w nie aktorzy, uważam każdą zmianę, małą czy dużą, za potencjalnie pozytywną. Przynajmniej tak długo, jak długo jest to zmiana, która oferuje coś więcej niż stan zastany. Zdaję sobie sprawę, że nawet uwzględniając moje zastrzeżenia, mogę prezentować nieco optymistyczną narrację.

Ponadto, należy zauważyć, że niniejsza prezentacja w pewien sposób opiera się na badaniu, które przeprowadziłam w 2011 roku wraz z Attilą Kunem i Antonio Garcíą-Muñozem Alhambra (García-Muñoz Alhambra, ter Haar, Kun 2011). Dokładniej, używam



w ramach wymaganej procedury. Typowym przykładem ilustrującym tę ideę są prawa człowieka. Ponieważ ludzie istnieją, to mają określone prawa, na przykład prawo do życia, prawo do równego traktowania itp., nawet jeśli prawa te nie zostały przyjęte w drodze wymaganych procedur.

Pozytywistom prawniczym, z silnym dualistycznym podejściem do prawa, trudno jest zaakceptować istnienie prawa miękkiego. Jednym z głównych powodów takiego stanu rzeczy jest fakt, że miękkie prawo często jest wynikiem procedury, która nie jest uznaną lub pełną procedurą stanowienia prawa. Ci, którzy kierują się bardziej naturalistycznym podejściem do prawa, mają mniej problemów z zaakceptowaniem istnienia miękkiego prawa. Przecież dla nich nie liczy się procedura, ale treść, wartość rozstrzygającą ma treść merytoryczna, *negotium*, danej inicjatywy.

Jest jednak sposób, aby w pewnym sensie uciec od tego podziału i nie myśleć o inicjatywach prawnych, takich jak TCA, w kategoriach prawnie wiążących lub nie, ale w kategoriach tego, czy mają one skutek normatywny. To ostatnie odnosi się do sytuacji, w której inicjatywa (quasi) prawna powoduje zmianę w praktyce, nawet jeśli jest prawnie niewiążąca. To, czy inicjatywa może mieć skutek normatywny, można ocenić na podstawie trzech charakterystycznych dla prawa aspektów: prawomocność/legalność; treść/*negotium*; oraz struktura (García-Muñoz Alhambra, ter Haar, Kun 2011, s. 342-345; ter Haar 2012, rozdział 3). Mówiąc dokładniej, rozumując zgodnie z tym modelem lub podejściem do prawa, można argumentować (co miało miejsce), że twarde prawo może być łagodniejsze niż miękkie, a miękkie prawo może być twardsze niż twarde prawo. Twarde prawo może być miękkie, ponieważ treść może być bardzo niejasna i dlatego sąd nie będzie mógł go wyegzekwować. Miękkie prawo może być twarde, gdy jego treść jest jasna i bezwarunkowa, a tym samym nie pozostawia wątpliwości co do oczekiwanego zachowania, co wywiera silną presję moralną, ale także quasi-prawną, na adresatów tych inicjatyw, aby stosowali się do jej treści<sup>2</sup>.

Przełóżając zawartość TCA z biegiem czasu, możemy zauważyć, że zmienia się ona i faktycznie staje się bardziej konkretna, dokładniejsza. Porównanie można przeprowadzić na dwa sposoby. Pierwszym sposobem jest porównanie treści TCA przyjętych w połowie lat 1990-ych, tj. kiedy w życie weszła dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych, a TCA stały się powszechnie stosowanym instrumentem, z treścią TCA, które zostały przyjęte niedawno, powiedzmy po roku 2015. Drugi sposób to analiza zmian zachodzących z upływem czasu w treści TCA jednej firmy. W unijnej bazie danych TCA znajdują się TCA około dziesięciu firm, które zostały zaktualizowane, zmienione, nowo przyjęte itp<sup>3</sup>. Dziesięć to oczywiście niewiele, ale wystarczy, aby uzyskać *prima facie* wrażenie o ewentualnych zmianach w treści TCA w jednym przedsiębiorstwie.

Baza danych TCA UE zawiera kilka elementów, które sprawiają, że dość łatwo jest dokonać szybkiej oceny zawartości TCA. Elementy te obejmują, oprócz ogólnych informacji o firmie (nazwa, siedziba, obroty, liczba pracowników), również informacje o kluczowych celach TCA, przegląd poruszanych tematów, podsumowanie informacji o wdrożeniu i rozpowszechnianiu, przegląd i monitorowanie oraz rozstrzygnięcie sporów i sankcje. Tabele 1 i 2 przedstawiają przegląd przeprowadzonej przeze mnie oceny szeregu TCA, w celu przedstawienia obrazu zmian treści na przestrzeni lat. Tabela 1 zawiera przegląd różnych firm. Tabela 2 przedstawia firmy, które zmieniały z upływem lat treść swoich TCA.

Do oceny wykorzystałam technikę punktacji. Jest to punktacja ogólna i skrócona, zastosowana wyłącznie w celu przekazania ogólnego obrazu. Próbkę również mogą być reprezentatywne. Skala ocen jest następująca: Do oceny kluczowych celów i tematów układów zastosowałam następującą punktację: 0 gdy opis jest abstrakcyjny i ogólny i 1 gdy opis jest bardziej konkretny i zdefiniowany<sup>4</sup>. Oceniając pozostałe trzy elementy (wdrażanie i rozpowszechnianie; przegląd i monitorowanie; rozstrzygnięcie sporów i sankcje), przyznawałam punkty: 0 gdy brak jest jakiegokolwiek wzmianki na ten temat, 1 jeśli jest wzmianka oraz 2, gdy zostało to szczegółowo wymienione.

**Tabela 1 Ocena treści TCA różnych firm**



Nazwa	Rok przyjęcia TCA	Kluczowe cele i poruszane tematy	Wdrażanie i rozpowszechnianie	Przegląd i monitorowanie	Spory i sankcje
Vivendi	1996	0	1	0	0
Hartmann Group	1999	0	0	0	0
General Motors	2000	0	1	1	0
Bouygues	2001	0	1	1	0
Marazzi	2001	1	1	0	0
Unilever	2001	1	0	0	0
Etex	2002	0	1	0	0
Deutsche Bank <sup>#</sup>	2004	0	0	0	0
EADS	2005	1	0*	0*	0*
Suez <sup>#</sup>	2007	1	2	1	1
Santander <sup>#</sup>	2008	0	0	0	0
ABB	2008	1	1	1	1
Europcar	2008	0	1	0	0
Santander	2009	0	0	0	0

Elanders	2009	0	1	1	1
Volkswagen <sup>#</sup>	2009	1	2	1	1
RWE <sup>#</sup>	2010	0	0	0	0
Allianz <sup>#</sup>	2011	1	1	1	0
PNB Paribas <sup>#</sup>	2012	0	0	1	0
Michelin	2014	0	0	1	1
Pernod	2014	1	1	1	0
Scor SE <sup>#</sup>	2015	0	1	1	0
Société Generale	2015	0	1	1	1
Tchibo	2016	1	2	2	2
Asos	2017	0	2	2	2
Generali <sup>#</sup>	2017	0	1	0	0
Stora Enso	2018	1	1	1	2
Schreiber <sup>#</sup>	2018	1	1	1	0

\* zawiera informację, że te elementy nie są istotne.

# z konkretnym zapisem, np. w sprawie równości szans lub restrukturyzacji

**Tabela 2 Oceny treści TCA przedsiębiorstw, które zmieniały ją z upływem lat**

Nazwa	Rok przyjęcia TCA	Kluczowe cele i poruszane tematy	Wdrażanie i rozpowszechnianie	Przegląd i monitorowanie	Spory i sankcje
H&M	2004	0	1	0	0
	2015	1	2	2	2
Solvay	2008	1	0	0	0
	2017	1	1	2	1
ENI	2009	1	1	1	1
	2016	1	1	1	1
EDF	2009	1	2	2	1
	2018	1	2	2	2
PSA Peugeot	2010	1	2	1	1
	2017	1	2	2	2

Powyższe dwie tabele pokazują, że treść umów zmienia się z biegiem czasu. W okresie lat 2010-2011 oceny oscylują na poziomie 0 i 1, w późniejszych latach ocena podnosi się powoli do poziomu 1, zaś od 2016 r. dochodzi do poziomu oceny 2. Z wyjątkiem umów w firmie EDF, taki właśnie obraz wyłania się z obu tabel. Nawet jednak umowy

w EDF wykazują pewną poprawę w kategoriach jasności zapisów i precyzji: umowa EDF z 2009 r. uzyskała 1 punkt w zakresie rozstrzygania sporów i sankcji, podczas gdy umowa z 2018 r. uzyskała już 2 punkty ze względu na włączenie mediacji przez stronę trzecią.

Oczywiście ocenie poddałam wyłącznie zapisy, które niekoniecznie mogą mieć odzwierciedlenie w praktyce. Jednak również w tym sensie przeprowadzona przez mnie ocena pokazuje coś niezmiernie interesującego. Mianowicie większość zmian dotyczy proceduralnych aspektów układów, czyli postanowień mających na celu silniejsze umocowanie treści merytorycznej, co może im pozwolić na mocniejsze wpisanie się w praktyki biznesowe przedsiębiorstwa. Tym samym większą wagę przywiązuje się do realizacji i upowszechnienia układu w całym przedsiębiorstwie, co przyczynia się do podniesienia świadomości na temat istnienia układu. Im więcej osób w przedsiębiorstwie wie o układzie, tym większe jest prawdopodobieństwo, że coś się z nim dzieje. Ponadto zintensyfikowane zostały działania związane z przeglądem i monitorowaniem realizacji układu – od całkowitego braku uwzględniania (ocena 0) przez pojawienie się wzmianek na ten temat (ocena 1) do poważnych form takich procedury postępowania (ocena 2). Ponadto, coraz częściej w układach pojawiają się zapisy o procedurze rozstrzygania sporów oraz o sankcjach – na początku nie było ich w ogóle, później zapisy określały przynajmniej wewnętrzną procedurę rozstrzygania sporów, a obecnie określone są mediacje z udziałem zewnętrznych podmiotów lub nawet zobowiązania do kierowania sporu dotyczącego interpretacji ugody na drogę postępowania sądowego.

Tak więc to nie treść merytoryczna układów *per se* staje się jaśniejsza, ale zobowiązania, głównie proceduralne, spoczywające na przedsiębiorstwie nabierają większej wyrazistości. Oznacza to, że łatwiej jest pociągnąć firmę do odpowiedzialności za jej zaniedbania. Nieprzestrzeganie własnych przepisów proceduralnych może mieć negatywne skutki w zakresie wiarygodności przedsiębiorstwa, na przykład wobec inwestorów i konsumentów. Zachwiana wiarygodność może więc zaszkodzić firmie tam, gdzie jest najbardziej wrażliwa: w zakresie zysków.

Podsumowując tę część, pierwsza część mojej argumentacji, że dobrowolne, niewiążące prawnie, miękkie porozumienia TCA ulegają wzmocnieniu, wynika z tego, że treść tych porozumień stała się bardziej precyzyjna i jasna. W ten sposób jaśniejsze są oczekiwania co do postępowania przedsiębiorstwa, a tym samym łatwiej jest działać wobec nieprzestrzegania takich oczekiwań.

### 3. Trend 2: wzmocnienie poprzez zewnętrzne (quasi) zmiany legislacyjne



Drugie zauważane przez mnie zjawisko to umocnienie TCA poprzez a) międzynarodowe i ponadnarodowe inicjatywy oraz b) krajowe (quasi) inicjatywy ustawodawcze. Oba zjawiska mają swoje korzenie w społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) lub odpowiedzialnym postępowaniu biznesowym (RBC). Opierają się one na tej samej zasadzie: ponieważ coraz więcej zasad dotyczących CSR / RBC przyjmowanych jest na poziomie międzynarodowym, ponadnarodowym i krajowym, włączenie takich polityk do ogólnego postępowania biznesowego w przedsiębiorstwach staje się mniej dobrowolne. Kiedy treść tych międzynarodowych, ponadnarodowych i krajowych przepisów jest jasna i precyzyjna w zakresie tego, czego oczekują od firm, ma to również wpływ na treść polityk firm (CSR / RBC), w tym TCA.

#### 3.1. Międzynarodowe i ponadnarodowe (quasi) zmiany legislacyjne

Organizacje międzynarodowe, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) podjęły pierwsze inicjatywy w latach 70-tych XX w. Jednak rzeczywisty wpływ takich inicjatyw zauważać dopiero od 2011 r., wraz z włączeniem kwestii należytej staranności (*due diligence*) w zakresie praw człowieka. W przypadku MOP przełomowym dokumentem jest Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw ponadnarodowych i polityki społecznej; w przypadku OECD są to Wytyczne dla przedsiębiorstw ponadnarodowych<sup>5</sup>, w tym praktyczne wsparcie w formie Wytycznych dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu<sup>6</sup>; zaś dla ONZ są to jej zasady dotyczące biznesu i praw człowieka<sup>7</sup>, które są oparte na dokumencie przewodnim Ochrona, poszanowanie i naprawa autorstwa Johna Ruggie<sup>8</sup>.

Wszystkie trzy inicjatywy dość mocno podkreślają należyłą staranność jako wymóg jakościowy dla polityki CSR przedsiębiorstwa. Ta należyta staranność sprowadza się do formy zarządzania ryzykiem, w ramach którego przedsiębiorstwo identyfikuje, zapobiega i łagodzi rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki oraz rozlicza się ze sposobu, w jaki te skutki są rozwiązywane. Zasada nr 10 wytycznych OECD dla przedsiębiorstw ponadnarodowych stanowi dalej, że „charakter i zakres należytej staranności zależy od okoliczności konkretnej sytuacji”. Jest to szerzej omówione w zasadach 11 i 12, które brzmią następująco.

Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

11. unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na człowieka przez swoją działalnością oraz podjęły działania naprawcze, gdy takowe zaistnieją,
12. podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego

*Wytyczne Należytej Staranności dla RBC* zawierają dodatkowe wyjaśnienia, wskazówki i przykłady ilustrujące zasady należytej staranności. Jest to dokument liczący kilkadziesiąt stron, w większości składający się z załączników, które szczegółowo wyjaśniają różne aspekty należytej staranności. Zasadniczo należyta staranność: ma charakter prewencyjny (unikanie powodowania lub przyczyniania się do niekorzystnych wpływów); obejmuje wiele procesów i celów (w tym wdrażanie oraz przegląd i monitoring); jest współmierna do ryzyka (oparta na ryzyku); może obejmować określanie priorytetów (również oparte na ryzyku); jest dynamiczna (jest ciągłym procesem, który reaguje i zmienia się, w tym uwzględnia proces informacji zwrotnej w celu ustawicznego uczenia się); nie przenosi odpowiedzialności (z rządu - zadanie ochrony - na przedsiębiorstwa i pomiędzy przedsiębiorstwami); jest świadoma przez zaangażowanie z interesariuszami (charakteryzujące się dwukierunkową komunikacją i jest oparte na dobrej wierze) oraz obejmuje bieżącą komunikację (na temat planów i działań)<sup>9</sup>.

Podobne wytyczne można znaleźć na poziomie ponadnarodowym w przepisach UE. Chociaż ogólnie polityka CSR w UE jest naszpikowana woluntaryzmem i miękkim prawem, UE przyjęła dwie dyrektywy: dyrektywę 2014/95/WE w sprawie raportowania niefinansowego oraz dyrektywę 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych. Szczególnie dyrektywa w sprawie raportowania niefinansowego jest interesująca, ponieważ odwołuje się do wyżej wymienionych inicjatyw międzynarodowych i nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek raportowania o swoich procesach należytej staranności (do dodania art. 19a, par. 1 lit. b w sprawie oświadczenia niefinansowego; oraz dodanie art. 29a ust. 29a, par. 1 lit. b w skonsolidowanym sprawozdaniu niefinansowym).

Podsumowując, wszystkie te (quasi) inicjatywy prawne wymagają od przedsiębiorstw realizacji polityki CSR poprzez wykazanie należytej staranności w zakresie praw człowieka. Jest to system zarządzania oparty na ryzyku, który został bardzo szczegółowo opracowany przez OECD. W gruncie rzeczy należyta staranność dotyczy w dużej mierze procesów i przejrzystości. Chodzi o budowanie zaufania, zaangażowanie i komunikację na temat działań podejmowanych w celu zapobiegania lub łagodzenia negatyw-



nych skutków. Te wskazówki dotyczące procesu i procedur znajdują odzwierciedlenie w TCA. Jak pokazały tabele 1 i 2 w poprzednim rozdziale, zmiany w treści TCA dotyczą przede wszystkim elementów proceduralnych TCA, a nie ich treści materialnej (tzn. sformułowania konkretnych i bezwarunkowych praw).

### **3.2. Zmiany (quasi-)legislacyjne na szczeblu krajowym**

W tej części wykorzystuję badania, które przeprowadziłam wspólnie z Attilą Kunem (ter Haar, Kun 2019). Choć główny nacisk w tych badaniach położony był na inicjatywy CSR podejmowane przez UE, zbadaliśmy również niektóre inicjatywy podejmowane przez państwa członkowskie. Często inicjatywy te są rozwijane pod presją organizacji międzynarodowych wspomnianych w poprzedniej części oraz UE. Poza „prowadzeniem” przedsiębiorstw w zakresie oczekiwanych od nich zachowań w kontekście odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, organizacje te w coraz większym stopniu przypisują konkretną rolę państwom. Na przykład Komisja Europejska uznaje rolę państw członkowskich w działaniach „poprzez inteligentne połączenie dobrowolnych środków politycznych oraz, w razie potrzeby, uzupełniających regulacji prawnych”. Na przykład w celu promowania przejrzystości, tworzenia bodźców rynkowych dla odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz zapewnienia odpowiedzialności przedsiębiorstw<sup>10</sup>.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zachęcają państwa do opracowania krajowych planów działania w celu wdrożenia zasad przewodnich. W celu wsparcia państw opracowano dwa przewodniki. Pierwszy przewodnik został opracowany przez Grupę Roboczą ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka i nosi nazwę „Wytyczne dotyczące krajowych planów działań w zakresie biznesu i praw człowieka” (dalej zwane Wytycznymi UNWG)<sup>11</sup>. Drugi przewodnik został opracowany przez Duński Instytut Praw Człowieka oraz Międzynarodowy Okrągły Stół Odpowiedzialności Korporacyjnej i nosi nazwę „Zestaw narzędzi dotyczący krajowych planów działania w zakresie biznesu i praw człowieka” (zwany dalej Zestawem narzędzi)<sup>12</sup>. Od państw oczekuje się, między innymi, że powinny przełożyć koncepcję należytej staranności w zakresie praw pracowniczych na egzekwowalny obowiązek ich zapewnienia (Bueno 2019). W idealnym przypadku ten obowiązek staranności powinien również regulować odpowiedzialność za niekorzystne skutki postępowania biznesowego w całym łańcuchu wartości lub dostaw. Jednak zakres wymaganych i możliwych regulacji (zakładających eksterytorialne skutki środków krajowych) nie jest jasny i w rzeczywistości jest nadal przedmiotem debaty w sądach i wśród prawników (Bueno 2019). W związku z tym państwom pozostaje podejmowanie pionierskich działań i w rezultacie widzimy przyjmowanie różnych (quasi) inicjatyw

legislacyjnych wymagających od przedsiębiorstw przestrzegania praw człowieka w całej ich działalności biznesowej, często obejmującej ich transnarodowy łańcuch dostaw. Ramka 1 zawiera kilka przykładów, które w zasadzie zostały skopiowane z badania, które przeprowadziłem wraz z Attilą Kunem (ter Haar, Kun 2019).

### Ramka 1. Przykłady krajowych inicjatyw (quasi-)legislacyjnych <sup>13</sup>



Francja wprowadziła w dniu 27 marca 2017 r. ustawę o obowiązku czujności (*devoir du vigilance*) zobowiązującą spółki dominujące i firmy outsourcingowe, które zatrudniają ponad 5000 pracowników we Francji lub ponad 10 000 pracowników we Francji i za granicą, do sporządzenia i wdrożenia planów należytej staranności. Plany te „muszą określać rozsądne środki mające na celu identyfikację ryzyka i zapobieganie poważnym nadużyciom w zakresie praw człowieka, podstawowych wolności, zdrowia, bezpieczeństwa osobistego i środowiska, wynikającym z działalności przedsiębiorstwa, przedsiębiorstw znajdujących się pod jego bezpośrednią lub pośrednią kontrolą lub podwykonawców i dostawców, z którymi utrzymuje ono ugruntowane stosunki handlowe”. Wciąż dyskutowane jest rozszerzenie obowiązku czujności na spółkę dominującą w przypadku naruszeń praw człowieka popełnionych przez zagraniczną spółkę zależną. Oznaczałoby to, że krajowa ustawa o obowiązku czujności miałaby skutek eksterytorialny. Inny przejaw instytucjonalizacji CSR we Francji dotyczy faktu, że kilka francuskich instytucji publicznych, takich jak francuska agencja kredytów eksportowych COFACE i francuska agencja rozwoju AFD, włącza CSR do swoich systemów zarządzania i działań. Na przykład COFACE musi przeprowadzać szczegółowe oceny oddziaływania, zanim przyzna gwarancje rządowe projektom, które mogą mieć duży wpływ na kwestie CSR, zwłaszcza na prawa człowieka.



W swoim raporcie aktualizacyjnym z 2016 roku Wielka Brytania wspomina o nadaniu mocy prawnej UNGPs poprzez, między innymi, ustawę o zwalczaniu i strategii wobec współczesnego niewolnictwa. Ustawa o zwalczaniu współczesnego niewolnictwa, która weszła w życie 31 lipca 2015 r., „upraszcza i zaostrza kary dla osób dopuszczających się współczesnego niewolnictwa oraz zapewnia pomoc ofiarom, w tym poprzez ustawową ochronę dla ofiar współczesnego niewolnictwa, które zostały zmuszone do popełnienia niektórych przestępstw w bezpośredniej konsekwencji swojego niewolnictwa». Częścią ustawy jest powołanie niezależnego komisarza ds. zwalczania niewolnictwa, którego praca ma doprowadzić do większej liczby dochodzeń i wyroków skazujących. Komisarz będzie również analizował kraje pochodzenia ofiar niewolnictwa i zalecał środki mające na celu rozwiąza-

nie problemu u źródła. Ustawa nakłada na wszystkie duże przedsiębiorstwa obowiązek sporządzania corocznego oświadczenia określającego kroki, jakie podjęły w celu zapobiegania współczesnemu niewolnictwu w swojej działalności i łańcuchach dostaw. Same oświadczenia nie wystarczą, gdyż od przedsiębiorstw oczekuje się, że „podejmą poważne i skuteczne kroki w celu zidentyfikowania i wykorzenia współczesnego niewolnictwa, które może istnieć w każdym łańcuchu dostaw, w każdej branży. Wszystkie przedsiębiorstwa muszą być czujne i dążyć do ciągłej poprawy. Jeżeli przedsiębiorstwo składające sprawozdanie nie podjęło żadnych kroków w celu zapobieżenia współczesnemu niewolnictwu w swojej działalności i łańcuchach dostaw, również musi to zgłosić, jednak nie będzie to skutkowało żadnymi konsekwencjami; celem ustawy jest stworzenie równych szans dla przedsiębiorstw, które są objęte ustawą. Ustawa uzupełniona jest o praktyczny przewodnik dotyczący podstawowych wymogów przepisów oraz tego, co należy uwzględnić w rocznych oświadczeniach.



Raport niderlandzki koncentruje się na roli rządu we wspieraniu przedsiębiorstw w ich staranności w zakresie CSR. Większość tego wsparcia jest organizowana przez Radę Społeczno-Ekonomiczną (SER). Dwa z działań SER są szczególnie godne uwagi. Pierwszym z nich jest kompleksowy cykl zarządzania ryzykiem, dzięki któremu należyta staranność staje się bardziej konkretna. W szczególności SER zainicjowała sektorowe porozumienia w sprawie międzynarodowego odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, zwane po niderlandzku *Convenants*, czyli rodzaj „dżentelmeńskich umów». Umowy te oferują firmom z danego sektora możliwość współpracy z rządem i innymi stronami w celu rozwiązania konkretnych, złożonych problemów. Cel tych umów jest dwojaki: Po pierwsze, osiągnięcie znacznej poprawy w zakresie konkretnych zagrożeń dla grup narażonych na niekorzystne skutki w ambitnych, ale realistycznych ramach czasowych od trzech do pięciu lat. Po drugie, zaoferowanie wspólnych rozwiązań problemów, których przedsiębiorstwa nie są w stanie rozwiązać samodzielnie. Treść, forma, strony i sposoby rozwiązywania sporów mają być dostosowane do kontekstu danego sektora. Dotychczas przyjęte konwencje w branży tekstylnej, bankowości, ubezpieczeń, żywności i złota zawierają klauzule dotyczące rozstrzygania sporów i arbitrażu. Na przykład w porozumieniu w branży tekstylnej ustanawia się komisję ds. rozstrzygania sporów, która jest uprawniona do rozpatrywania skarg dotyczących planu działania konkretnego przedsiębiorstwa lub jego sprawozdania z postępów prac, a także skarg osób indywidualnych lub grup osób, które poniosły szkody z powodu nieprzezwiezania przez przedsiębiorstwo praw i obowiązków objętych porozumieniem. Komisja ds. rozwiązywania sporów stara się najpierw rozwiązać spór w drodze dialogu lub mediacji, a jeśli to nie

jest możliwe, może zwrócić się o wiążące rozstrzygnięcie. Jeśli firma nie zastosuje się do wiążącego rozstrzygnięcia, jeden lub więcej sygnatariuszy porozumienia może wnieść pozew do Niderlandzkiego Instytutu Arbitrażowego (NAI). Chociaż konwencje tworzą silny kontekst prawny dla należytej staranności w zakresie CSR, decyzja o podjęciu takiej inicjatywy jest dobrowolna.

Inną ciekawą inicjatywą w Niderlandach jest ustawa o obowiązku staranności w zapobieganiu pracy dzieci. W dużym skrócie, ustawa ta wymaga od firm, które sprzedają towary i świadczą usługi niderlandzkim użytkownikom końcowym, aby ustaliły, czy w ich łańcuchach dostaw występuje praca dzieci. Jeśli tak, firmy te muszą opracować plan działania, w jaki sposób zapobiec lub zminimalizować pracę dzieci, a także wydać oświadczenie o zachowaniu należytej staranności w zakresie przeprowadzonego dochodzenia i planu działania. Ustawa przeszła przez niższą i wyższą izbę parlamentu, ale jeszcze nie weszła w życie. Chociaż nie zostało to wyraźnie zakomunikowane, rząd niderlandzki oczekuje na inicjatywę UE dotyczącą należytej staranności w zakresie praw człowieka z myślą, że tego rodzaju kwestia powinna być przedmiotem działań dla całej UE.

W odniesieniu do niektórych państw członkowskich Europy Środkowo-Wschodniej stwierdziliśmy, co następuje.



Na Węgrzech pierwszym poważnym działaniem rządu w zakresie CSR była uchwała rządu nr 1025 z 2006 roku „w sprawie wzmocnienia społecznej odpowiedzialności pracodawców i środków ją stymulujących». Chociaż uchwała ta wyraźnie sygnalizuje publiczne zaangażowanie polityczne w CSR (zgodnie z polityką CSR UE) i przedstawia kilka ambitnych propozycji (np. szeroka publiczna debata na temat CSR i kontrolowany przez państwo „znak społeczny»), większość deklaracji nigdy nie została zrealizowana. W 2015 r. rząd przyjął plan działania na rzecz promowania CSR. W planie tym określono trzy „pionowe obszary priorytetowe» (rozwój gospodarczy, praca i równe możliwości, ochrona środowiska) oraz cztery „horyzontalne obszary priorytetowe» (promowanie zatrudnienia młodych ludzi, wzmocnienie aktywnej roli MŚP, zapewnienie niedyskryminującego zatrudnienia, zachęcanie do tworzenia miejsc pracy przyjaznych pracownikom i rodzinom). Ogólnie rzecz biorąc, plan ten nie jest tak naprawdę prawdziwą strategią CSR, lecz jedynie ukierunkowanym zbiorem i „tematyzacją» już istniejących polityk. Sam w sobie jest on raczej „odhaczeniem okienka» posiadania polityki krajowej, niż przedstawieniem znaczących, oryginalnych i innowacyjnych zobowiązań. W dokumencie przedstawiono plan sporządzenia krajowego planu działania w zakresie biznesu i praw człowieka, ale jak dotąd nie został on zrealizowany. Ogólnie rzecz biorąc, na Węgrzech można zaobserwować bardzo nie-

wielką adaptację CSR do lokalnego kontekstu, co może również występować w dużym stopniu w innych krajach postsocjalistycznych.



Czeski krajowy plan działań na rzecz biznesu i praw człowieka (2017-2022), - oprócz zalecenia kilku konkretnych zadań dla polityki publicznej, trafnie wskazuje na bardzo ważną rolę krajowego planu działań w zakresie ogólnego zarządzania, stwierdzając, że „przygotowanie planu działań było okazją do podsumowania dotychczasowych procesów i środków realizowanych w zakresie biznesu i praw człowieka niezależnie od niniejszego planu działań». Ponadto stwierdza się w nim, że „plan działania można interpretować jako okazję do przeanalizowania sposobu, w jaki prawo i instytucje publiczne działają w tym obszarze, do przeglądu i podsumowania procesów już realizowanych w tej dziedzinie oraz do określenia obszarów, w których istnieje możliwość poprawy». W związku z tym przygotowanie planu działań samo w sobie jest ważnym procesem uczenia się i zarządzania, zwłaszcza dla państw członkowskich Europy Środkowo-Wschodniej.



Polski krajowy plan działań ujawnia również pewne istotne ogólne cechy całego procesu zarządzania z nim związanego. Na przykład, odnosi się do znaczenia podejścia zorientowanego na interesariuszy, gdyż stwierdza, że „opracowanie i regularna aktualizacja krajowego planu działań wymaga współpracy wielu podmiotów: instytucji rządowych, przemysłu i organizacji pozarządowych». Ogólnie rzecz biorąc, polski krajowy plan działań jest obszerną i dogłębną refleksją nad polskim systemem prawnym w zakresie biznesu i praw człowieka. Ta funkcja procesu krajowego planu działań jest bardzo istotna, gdyż oferuje nową narrację dla interpretacji i rozwoju prawa krajowego.

Z przykładów tych wynika, że w państwach członkowskich Europy Środkowo-Wschodniej nie powstało jak dotąd wiele oryginalnych i przełomowych inicjatyw oddolnych. Zamiast tego wydaje się, że istniejące polityki i inicjatywy (quasi-)legislacyjne są przeformułowane tak, aby pasowały do idei CSR. Natomiast w krajach takich jak Francja, Wielka Brytania i Holandia przyjęto inicjatywy (quasi-)legislacyjne, które promują szczególnie formy należytej staranności w zakresie praw człowieka. W rezultacie firmy, które mają siedzibę w tych krajach lub prowadzą w nich działalność, muszą uwzględnić należytą staranność w zakresie praw człowieka przy prowadzeniu interesów. Jak już w poprzednim rozdziale ustalono, należyta staranność w zakresie praw człowieka ma charakter wysoce proceduralny, stąd wcale nie zaskakuje, że znajduje to również odzwierciedlenie w polityce CSR przedsiębiorstw, w tym również w TCA.

## 4. Wnioski



Zacęłam od raczej pozytywnego stwierdzenia, że dobrowolne, niewiążące prawnie TCA same w sobie ulegają wzmocnieniu. Z prawnego punktu widzenia takie utwardzenie byłoby pożądane, ponieważ oznaczałoby, że potencjalny wpływ takich instrumentów byłby bardziej znaczący. Uzasadniłam to twierdzenie dwoma argumentami. Po pierwsze, treść TCA staje się coraz jaśniejsza i bardziej precyzyjna. Zilustrowałam to prostą techniką punktowej oceny szeregu TCA, które zostały przyjęte na przestrzeni wielu lat. Po drugie, argumentowałam, że istnieją zewnętrzne czynniki wywierające presję na przedsiębiorstwa, aby posiadały bardziej elastyczną politykę CSR, która obejmuje TCA jako formę, w której polityka CSR może zostać wyrażona. Uzasadniłam to opisem rozwoju międzynarodowych i ponadnarodowych inicjatyw MOP, OECD, ONZ i UE. Wszystkie te inicjatywy koncentrują się zasadniczo na aspekcie należytej staranności w zakresie przestrzegania praw człowieka. Należyta staranność w zakresie praw człowieka jest formą zarządzania ryzykiem, opartym na procesie mającym na celu zapobieganie lub łagodzenie negatywnego wpływu, jaki wywierać może dana działalność gospodarcza przedsiębiorstwa. Ten silny nacisk na należytą staranność w zakresie praw człowieka można również znaleźć w krajowych inicjatywach (quasi-)prawnych, co potwierdzają liczne przykłady z państw członkowskich UE.

W związku z rozwojem na płaszczyźnie międzynarodowej, ponadnarodowej i krajowej nie dziwi fakt, że zmiany treści TCA z biegiem czasu dotyczą głównie aspektów proceduralnych, tzn. implementacji i rozpowszechniania, przeglądu i monitoringu oraz procedur rozstrzygania sporów i możliwości nakładania sankcji. Szczególnie dwa pierwsze elementy (implementacja i rozpowszechnianie oraz przegląd i monitoring) bardzo dobrze pasują do wymogów należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Połączenie presji zewnętrznej oraz jaśniejszej i bardziej precyzyjnej treści TCA prowadzi do ich utwardzenia, ponieważ coraz jaśniejsze stają się oczekiwania wobec przedsiębiorstw. Szczególnie wymagania proceduralne są raczej łatwe do sprawdzenia, a tym samym łatwiejsze staje się pociąganie przedsiębiorstw do odpowiedzialności (może nawet odszkodowawczej) w przypadku ich nieprzestrzegania.

Chociaż z prawnego punktu widzenia takie utwardzenie TCA jest pozytywnym zjawiskiem, to jednak dostrzegam jego wady. Wymienię tylko kilka. Jak już podkreśliłam we wstępie, jest to rozwój, który widać jedynie na papierze. Jak wiadomo, zawsze występuje różnica między prawem zapisanym a prawem w praktyce. To prowadzi nas do drugiego zastrzeżenia. Podczas gdy zgodność z wymogami proceduralnymi jest raczej dobrze monitorowana i egzekwowana (np. spotkanie odbyło się lub nie; ocena została

dokonana lub nie; itd.), ale u podstaw tych wymogów proceduralnych leżą zobowiązania do „wysiłków». Przedsiębiorstwa zobowiązane są do podejmowania wysiłków mających na celu zapobieganie lub łagodzenie negatywnego wpływu działalności biznesowej na prawa człowieka. Oczywistym nasuwającym się w tym kontekście pytaniem jest: Kiedy podejmowane są wystarczające wysiłki, aby zapobiec lub złagodzić niekorzystny wpływ? Czy wtedy, gdy wpływ już nie występuje, czy wtedy, gdy firma spełnia wszystkie wymogi proceduralne? Jeśli nacisk kładziony jest raczej na wymogi proceduralne (co wydaje się mieć miejsce w przypadku należytej staranności), istnieje ryzyko, że firma będzie się chować za procedurami i wykorzysta to jako tarczę, aby nie musieć ponosić rzeczywistej odpowiedzialności.

To prowadzi nas do trzeciej wady. Wzmocnienie TCA ma głównie charakter proceduralny i wymaga czynienia wysiłków, aby zapobiec lub złagodzić negatywne skutki dla praw człowieka. Aby jednak móc zrozumieć, jak poważne jest to negatywne oddziaływanie, musimy zrozumieć, co dokładnie oznacza dane prawo człowieka. Jeżeli pozostaje ono ogólną zasadą lub niejasnymi wskazaniem, co w takim razie zostanie naruszone? Czy stwierdzenie, że wolność zrzeszania się będzie promowana w całym przedsiębiorstwie jest wystarczająco jasne, aby móc określić, kiedy zostanie to osiągnięte, lub w jakiej sytuacji mamy do czynienia z negatywnym wpływem?

Dlatego też, choć zasadniczo pozytywnie oceniam zmiany, które z biegiem czasu można zaobserwować w TCA, ponieważ odzwierciedlają one utwardzenie ich miękkiego charakteru prawnego, jednak muszę wyrazić pewien sceptycyzm, czy to utwardzenie, które dotyczy przede wszystkim elementów proceduralnych w TCA jest rzeczywiście pozytywne. Czy, jak trafnie ujął to Tim Bartley w tytule swojej książki, nie zmierzamy w kierunku sytuacji *Przepisów bez praw?* (Bartley 2018).

*Referat opracowany na podstawie wystąpienia wygłoszonego 25 lutego 2021 r. podczas seminarium **Czy ponadnarodowe układy ramowe pozwolą na negocjacyjne zbliżenie standardów pracy w korporacjach ponadnarodowych na obszarze UE**, zorganizowanym przez NSZZ Solidarność i EZA w Gdańsku.*

---

<sup>1</sup> Na przestrzeni 70 lat Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości umieścił 178 spraw na swojej ogólnej liście (<https://www.icj-cij.org/en/cases>), co w porównaniu z sądami krajowymi lub sądami europejskimi (TSUE i ETPCz.) jest bardzo niewiele.

<sup>2</sup> Chociaż mieści się to nieco poza zakresem TCA, interesującym przykładem wpływu moralnej lub quasi-prawnej presji na przestrzeganie zapisów są obserwacje Komitetu Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń (CEACR). Jak

wyjaśniła Claire La Hovary, chociaż CEACR nie jest sądem, jego „obserwacje”, które nazywa „orzecznictwem prawa miękkiego”, są na tyle jasne, że w praktyce można je postrzegać jako wyznaczające standardy zachowania. Czy też, cytując La Hovary: takie „orzecznictwo prawa miękkiego” ma wpływ sięgający poza MOP. Por. C La Hovary, „Organy nadzorcze MOP” „orzecznictwo w zakresie prawa miękkiego”, w: A Blackett and A Trebilcock (wyd.), *Research Handbook on Transnational Labour Law* (Cheltenham, Edward Elgar, 2015), 316-328, cytat 317.

<sup>3</sup> Liczba ta nie jest reprezentatywna dla faktycznej liczby wprowadzonych zmian, poprawek itp. Jak wskazał jeden z pozostałych prelegentów na seminarium, coraz więcej firm domaga się usunięcia (nieaktualnych) TCA z bazy danych.

<sup>4</sup> Aby podać przykład abstrakcyjny i ogólny: TCA z Vivendi określa kluczowe cele: „Członkowie Europejskiego Organu Społecznego - kierownictwo przedsiębiorstwa i przedstawiciele pracowników - wyrażają w tym kontekście życzenie poprzez przyjęcie wspólnej deklaracji, aby przypomnieć o ich mocnym przywiązaniu do podstawowych praw określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz do ich przestrzegania”. Główne tematy - podstawowe prawa socjalne; tematy drugorzędne - praca dzieci, praca przymusowa, wolność zrzeszania się.

<sup>5</sup> Dostępne pod adresem: <[mneguidelines.oecd.org/](http://mneguidelines.oecd.org/)> dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>6</sup> Dostępne pod adresem: <[mneguidelines.oecd.org/duediligence/](http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/)> dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>7</sup> Dostępne pod adresem: <[www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/](http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/)> dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>8</sup> Dostępne pod adresem: <[www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/](http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/)> dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>9</sup> Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, s. 16-19.

<sup>10</sup> Komunikat Komisji „*Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*” COM(2011) 681 wersja ostateczna, pkt 3.4.

<sup>11</sup> Dostępny pod adresem [www.ohchr.org/documents/issues/business/unwg\\_%20naguidance.pdf](http://www.ohchr.org/documents/issues/business/unwg_%20naguidance.pdf) > dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>12</sup> Dostępny pod adresem <[www.icar.ngo/publications/2017/1/4/national-action-plans-on-business-and-human-rights-a-toolkit-for-the-development-implementation-and-review-of-state-commitments-to-business-and-human-rights-frameworks](http://www.icar.ngo/publications/2017/1/4/national-action-plans-on-business-and-human-rights-a-toolkit-for-the-development-implementation-and-review-of-state-commitments-to-business-and-human-rights-frameworks)> > dostęp 15 marca 2021 r.

<sup>13</sup> <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx>

---

## Literatura

Bartley, T. (2018) *Rules without Rights. Land, Labor, and Private Authority in the Global Economy* (Oxford, Oxford University Press)

Bueno, N. (2019) ‚Multinational Enterprises and Labor Rights: Concepts and Implementation’, in JR Bellace and BP ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law* (Cheltenham, Edward Elgar, 421-438).

CSWD (2008) Dokument roboczy służb Komisji „*Rola porozumień przedsiębiorstw ponadnarodowych w kontekście wzrastającej integracji międzynarodowej*” (SEC(2008)2155).

García-Muñoz Alhambra, M. A., ter Haar, B.P. i Kun, A. (2011) „Soft on the Inside, Hard on the Outside: An Analysis of the Legal Nature of New Forms of International Labour Law”, 27(4) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 337-363.



ter Haar B.P., and Kun, A. "The CSR-policy of the EU in a global context - with specific regard to its uneven regional implementation across Europe", in JR Bellace and BP ter Haar (eds), *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 439-465.

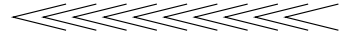
ter Haar, B. P. (2012) "*Otwarta metoda koordynacji. An analysis on its meaning for the development of a Social Europe*". Dysertacja Uniwersytet w Lejdzie, Lejda.



Figura Temidy w Sądzie Rejonowym w Gdańsku. LukaszKatlewa - Praca własna.  
Źródło: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)



## Zakończenie



Na ponadnarodowe układy ramowe (TCA) należy także patrzeć w perspektywie układów zbiorowych. Takie spojrzenie ściśle wpisuje się w cel niniejszej broszury. Przyjmując, że TCA są, względnie mają się stać w przyszłości, globalnym stadium rozwojowym układów zbiorowych pracy, wiążących zobligowane podmioty – aktorów zbiorowych stosunków pracy – w wymiarze ponadgranicznym, należy do nich podejść podobnie, jak do „konwencjonalnych” układów zbiorowych, czyli takich, które istnieją na poziomie krajowym. Układy zbiorowe są zawierane z reguły przez związki zawodowe. Z pewnymi wyjątkami na poziomie narodowym (np. Australia, por. Bray i in. 2020) związki zawodowe przeważnie utrzymują pozycję monopolisty, jeśli chodzi o udział w rokowaniach zbiorowych po stronie i w imieniu pracowników. Co za tym idzie, wskazane jest zanalizowanie TCA – jako swoistej, choć na razie potencjalniej raczej niż realnej postaci układów zbiorowych – w kontekście podejścia teoretycznego znanego jako *‘power resources approach’*. Dla sprecyzowania, TCA nie są w tym fragmencie przedmiotem zainteresowania samym w sobie, ale będą rozpatrywane w kontekście ich znaczenia dla pozycji i siły wpływu związków zawodowych.

Wypada więc wpiąć przybliżyć, czym jest *power resources approach*. To podejście teoretyczne w obszarze stosunków przemysłowych (*industrial relations*) ma swoje korzenie w debatach, jakie toczyły się na przełomie lat 60. i 70. XX wieku (zob. Korpi 1985). Wówczas punktem wyjścia było odświeżenie problemu klasowych podziałów społecznych i kwestia reprezentacji interesów klasy pracowniczej w warunkach dojrzałego państwa dobrobytu (*welfare state*). Związki zawodowe stały do tego czasu częścią składową establishmentu, nie podważały istniejącego porządku instytucjonalnego (mówiąc inaczej, akceptowały kapitalizm jako system ekonomiczno-polityczny), ponieważ aktywnie w nim uczestniczyły. Było to oczywiście zgodne z duchem epoki nazywanej dziś „złotym wiekiem kapitalizmu”, czy też fordyzmem, trwającym od końca II Wojny Światowej do mniej więcej połowy lat 70 (kryzys naftowy z roku 1973 i jego następstwa). Klasa pracownicza (i jej zorganizowana reprezentacja, przede wszystkim związki zawodowe) została wówczas dokooptowana systemowo: pracownicy najemni mieli powstrzymać się od kontestacji kapitalizmu w zamian za negocjowany udział w owocach szybkiego wzrostu gospodar-

czego, a więc, mówiąc prościej, za możliwość korzystania w zadowalającym ich stopniu z ogólnego dobrobytu, w postaci rosnących płac i praw pracowniczych oraz uczestnictwo w konsumpcji (zob. Gardawski 2009).

Wpływ związków zawodowych na rzeczywistość wynikał z siły, z jaką mogły oddziaływać na pozostałych aktorów zbiorowych stosunków pracy (pracodawców oraz państwo). Siła ta z kolei kryła się w odpowiednich zasobach i zdolności protagonistów do ich efektywnego używania. Inaczej mówiąc, *power resources* to zasoby, które tworzą potencjalną siłę wpływu, ale same przez się nie stanowią siły realnej, dopiero mogą się na nią przełożyć. Rzecz jasna, podejście to może znaleźć zastosowanie także w odniesieniu do innych niż związki zawodowe organizacji np. organizacji pracodawców i/lub przedsiębiorców (zob. np. Schmitter, Streeck 1981). W literaturze współczesnego nurtu badań na zasobami i siłą związków zawodowych wskazuje się z reguły na cztery główne kategorie siły związkowej, są to odpowiednio: 1) siła stowarzyszeniowa (*associational*), 2) strukturalna (*structural*), 3) instytucjonalna (*institutional*) oraz 4) społeczna (*societal*) (Schmalz i in. 2018). Charakteryzując pokrótce każdą z nich, można stwierdzić, że siła stowarzyszeniowa wynika przede wszystkim z liczebności organizacji związkowych, wyrażającej się poziomem uzwiązkowienia, ale także kształtują ją takie czynniki jak kompozycja składu członkowskiego (stopień zorganizowania w związkach zawodowych najważniejszych grup społeczno-zawodowych) oraz partycypacja pracownicza. Siła strukturalna wiąże się z pozycją pracowników w danym systemie gospodarczym, wynikającej głównie z miejsca danego kraju w globalnym podziale pracy i łańcuchach wartości. Innymi słowy, kluczowe dla niej znaczenie ma to, czy dany kraj plasuje się bliżej centrów światowego rozwoju, czy raczej na jego peryferiach. Co oczywiste, im bardziej peryferyjna gospodarka, tym siła strukturalna jest słabsza i na odwrót. Dlatego siła strukturalna niemieckich związków zawodowych jest i z pewnością pozostanie w najbliższych latach większa niż związków polskich, estońskich czy greckich. Siła instytucjonalna bierze się z umiejętnego wykorzystania siły stowarzyszeniowej i strukturalnej do współkształtowania zinstytucjonalizowanych procesów stosunków przemysłowych, głównie rokowań zbiorowych i dialogu społecznego, w ten sposób, by zawierać układy zbiorowe oraz pakt/porozumienia społeczne o możliwie najkorzystniejszych z punktu widzenia strony pracowniczej postanowieniach. Siła społeczna wreszcie, ma „miękką” charakter, przejawia się zdolnością wpływu związków na opinię publiczną przez udział w debacie publicznej, kształtowanie jej treści i języka, jakim jest prowadzona. Siła społeczna realizuje się pośrednio, odciskając się na otoczeniu stosunków przemysłowych, a nie wprost na nich samych. Przykładem mogą być kampanie związkowe w Polsce w latach 2011-2013 wyrażające sprzeciw wobec zmian w systemie eme-

rytalnym, podczas których związki ustawiły się w pozycji rzecznika znacznej części społeczeństwa niechętnego narzucanym odgórnie zmianom.

Co się tyczy TCA, to analiza tego rozwiązania w perspektywie podejścia *power resources* powinna skupić się głównie na sile instytucjonalnej, z uwzględnieniem w tle siły strukturalnej i stowarzyszeniowej. Jest to raczej oczywiste, ponieważ traktujemy TCA jak element kształtującego się dopiero wymiaru globalnego rokowań zbiorowych. Przyjrzymy się zatem zasobom związkowym, które mogą przekładać się na siłę instytucjonalną w kontekście negocjowania oraz implemencacji TCA. Zasobami tymi są, jak już wstępnie zasygnalizowano wyżej, wielkość szeregów członkowskich i ich rozmieszczenie branżowe, względna siła gospodarki w wymiarze globalnym i pozycja pracowników w systemie gospodarczym.

W kontekście TCA, ważnym zasobem mogącym decydować o sile strukturalnej jest domicyl korporacji i siedziba spółki-matki. W tym wypadku mamy do czynienia z możliwą transmisją lokalnej siły strukturalnej na poziom ponadnarodowy za sprawą reprodukcji wzorów stosunków przemysłowych dominujących w kraju pochodzenia danej korporacji, np. w korporacji wywodzącej się ze Skandynawii można by oczekiwać przeniesienia wzorów korporatystycznych, ze znaczącą rolą związków zawodowych, zaawansowaną partycypacją pracowniczą i klimatem sprzyjającym prowadzeniu dialogu społecznego do spółek-córek, a także być może i na poziom globalny, np. poprzez rozwój ERZ w kierunku modelu partycypacyjnego (Lecher i in. 2018) czy wprowadzenie TCA. Jednak jak pokazują doświadczenia zgromadzone w toku badań nad polskimi oddziałami korporacji ponadnarodowych, naiwnością jest zakładanie, że taki mechanizm imitacji działa bezwzględnie (Czarzasty 2014).

Wyniki projektu „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)” sugerują, że związki zawodowe nie są stroną dominującą, jeśli chodzi o podejmowanie inicjatyw mających doprowadzić do zawarcia TCA. Związki zawodowe (europejskie federacje branżowe) były inicjatorem negocjacji w jedynie w 4 (na 15 opisanych przypadków). Stało się tak w następujących korporacjach: Alstom, Carrefour, Inditex, Whirlpool (po części). Tymczasem zarząd centralny był inicjatorem negocjacji w aż 7 przypadkach (trzy porozumienia w UniCredit, Pernod Ricard, ArcelorMittal, EDF, Sodexo).

Trudno nie zgodzić się z konstatacją Łukasza Pisarczyka, który stwierdził jeszcze w 2017 r., że „brak ram prawnych stanowi przeszkodę w rozwoju ponadnarodowych układów ramowych” (Pisarczyk: 58). Ta przeszkoda wydaje się być rozpoznana i traktowana poważnie przez związki zawodowe w Europie. Taki wniosek można chociażby wysnuć z badań przeprowadzonych w ramach projektu ARTUS-CEE (Czarzasty 2020). Przebadane

związki zawodowe reprezentujące sześć Nowych Państw Członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgaria, Litwa, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia) wyrażały generalne poparcie dla postulatu wprowadzenia opcjonalnych ram prawnych dla TCA, mimo braku należytego wsparcia dla tej koncepcji ze strony Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (szerzej na ten temat: Czarzasty, Adamczyk, Surdykowska 2020). Ujawniło się jednak ciekawe zjawisko, polegające na tym, że związki z wszystkich poza Słowenią krajów objętych badaniem wiązały z instytucjami ponadgranicznej regulacji stosunków przemysłowych (nie tylko TCA, ale również ERZ) duże nadzieje, choć ich spojrzenie absolutnie nie było bezkrytyczne. Ankietowani na potrzeby badań związkowcy wskazywali m.in. na wstrzemięźliwy stosunek związków zachodnich, z tzw. starej UE (UE-15) do tychże instytucji. Podobny dystans dało się zauważyć po stronie związkowców słoweńskich, co uprawnia do wysunięcia hipotezy, że im lepsza ocena własnych, krajowych instytucji stosunków przemysłowych, tym bardziej stonowane oczekiwania wobec instytucji ponadgranicznych, takich jak np. TCA. Innymi słowy, rysuje się prawidłowość, zgodnie z którą im wyższe poczucie sprawstwa na poziomie krajowym, tym słabsza potrzeba szukania wsparcia na poziomie ponadnarodowym. Ma to oczywiście konsekwencje dla promocji rozwoju TCA, zgodnie z zasadą sprzężenia zwrotnego: im mniejsze zainteresowanie TCA, tym słabsze poparcie dla ich wzmocnienia, co za tym idzie, nie mają one szans na ekspansję, a to utrwała brak zainteresowania nimi. Paradoksalnie, im większa siła instytucjonalna związków zawodowych na poziomie krajowym, manifestująca się w żywym i mającym znaczny zasięg przetargu zbiorowym, tym słabsza motywacja do budowy zasobów (współpraca ponadgraniczna skutkująca zagęszczaniem sieci społecznych łączących organizacje związkowe z różnych krajów), które mogłyby się przełożyć na wzmocnienie siły instytucjonalnej w wymiarze globalnym.

---

## Literatura

Bray, M., McCrystal, S., & Spiess, L. (2020). Why doesn't anyone talk about non-union collective agreements?. *Journal of Industrial Relations*, 62(5), 784-807.

Czarzasty, J. (2020) Articulation of the Trade Unions' Strategies on the Upward Convergence of Social Standards in the Enlarged European Union – the Voice of CEE countries. *Comparative Report*, Warsaw: Institute of Public Affairs.

Czarzasty, J. (red.) (2014), Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków

zawodowych w korporacjach ponadnarodowych, Warszawa: Scholar.

Czarzasty, J., Adamczyk, S., & Surdykowska, B. (2020). Looking for European solutions. Trade unions in Central and Eastern Europe striving for cross-border solidarity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(3), 307-323.

Gardawski, J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Scholar.

Korpi, W. (1985). Power resources approach vs. action and conflict: On causal and intentional explanations in the study of power. *Sociological Theory*, 3(2), 31-45.

Lecher, W., Platzer, H. W., & Weiner, K. P. (2018). *European Works Councils: development, types and networking*. Routledge.

Pisarczyk, Ł. (2017), *Ponadnarodowe układy ramowe. Stan obecny i propozycje regulacji prawnych*, w: Czarzasty, J. (red.), „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)”, Gdańsk: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Schmalz S, Ludwig C and Webster E (2018) *The Power Resources Approach: Developments and Challenges*. *Global Labour Journal* 9(2):113-134.

Schmitter P C, Streeck W (1981) *The organization of business interests: A research design to study the associative action of business in the advanced industrial societies of Western Europe*. Discussion Paper IIM/LMP 81/13. Berlin: IIM/LMP.



Źródło: [www.mop.pl](http://www.mop.pl)





## **Autorzy**



**Bogdan Kubiak**

Zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ds. struktur branżowych. Członek Rady Dialogu Społecznego. Długoletni działacz NSZZ “Solidarność” związany ze strukturami branżowymi związku. Przez wiele lat pełnił funkcję przewodniczącego Rady Krajowego Sekretariatu Transportowców NSZZ „Solidarność”. Był też m.in. przewodniczącym Zespołu problemowego ds. międzynarodowych Rady Dialogu Społecznego. Zaangażowany w wiele inicjatyw promujących międzynarodowe prawa pracownicze, w tym działania na rzecz ratyfikowania przez Polskę Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.



**Łukasz Pisarczyk**

Dr hab. nauk prawnych, profesor uczelni Uniwersytetu Warszawskiego, profesor wizytujący Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, radca prawny.



## **Barbara Surdykowska**

Doradca prawny w Biurze Ekspertckim Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, korespondent Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie, ekspert Rady Dialogu Społecznego. Zajmuje się m.in. problematyką zabezpieczenia społecznego pracowników, rokowań zbiorowych, ponadnarodowym wymiarem stosunków pracy oraz cyfryzacją środowiska pracy. Szczególnym obszarem jej zainteresowań badawczych jest europeizacja stosunków przemysłowych. Brała udział w międzynarodowym projekcie badawczym ARTUS CEE dotyczącym artkulacji interesów związków zawodowych z Europy Środkowo-Wschodniej.



## **Sławomir Adamczyk**

Z wykształcenia geograf i specjalista od zagadnień integracji europejskiej. Z zainteresowań - badacz i praktyk ponadnarodowych stosunków przemysłowych, w tym zjawiska europejskich rad zakładowych. Na co dzień szef Biura Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, a ponadto przedstawiciel polskich organizacji związkowych w Komitecie Dialogu Społecznego UE oraz Komitecie Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Płac Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.



## **Anna Boguska**

Radca prawny. Doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Przygotowuje rozprawę doktorską na temat europejskich układów ramowych.



## **Katarzyna Wieczorek**

Jest doktorantką na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego ze specjalizacją z zakresu prawa pracy. Jej zainteresowania naukowe nieustannie krążą wokół europejskiego oraz międzynarodowego prawa pracy. Tematyką ponadnarodowych układów ramowych zajmuje się już od czasów studenckich kiedy napisała na ten temat pracę magisterską. Obecnie uczestniczy również w granie badawczym Narodowego Centrum Nauki dotyczącym Europejskich Układów Ramowych z perspektywy państw Europy Środkowo-Wschodniej.



## **Beryl ter Haar**

Jest profesorem UW i kierownikiem Centrum Międzynarodowych i Europejskich Studiów Prawa Pracy (CIELLS) Uniwersytetu Warszawskiego. Jej działalność badawcza koncentruje się na obecnych zmianach instytucjonalnych i regulacyjnych w międzynarodowym, europejskim i ponadnarodowym prawie pracy. Jej badania koncentrują się na roli prawa pracy we współczesnych teoriach społeczno-ekonomicznych. Działalność dydaktyczna to interaktywne moduły oparte na badaniach naukowych przeznaczone głównie dla studentów zagranicznych i obejmuje takie tematy jak: (zbiorowe) prawo pracy w UE, międzynarodowe prawo pracy oraz prawa pracownicze i biznes. Wraz z prof. JR Bellace, jest redaktorką podręcznika *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law* (Edward Elgar, 2019).

---



## **Jan Czarzasty**

Adiunkt w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, kierownik Zakładu Socjologii Ekonomicznej. Ekspert Instytutu Spraw Publicznych (ISP) w Warszawie, korespondent Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) w Dublinie, regularnie współpracuje z Europejskim Instytutem Związków Zawodowych (ETUI) w Brukseli. Sekretarz redakcji *Warsaw Forum of Economic Sociology*.





NSZZ  
**Solidarność**  
Komisja Krajowa



ISBN: 978-83-85610-29-8

