

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE

**polskie doświadczenia
i perspektywy**

materiały z konferencji

*

Gdańsk 28-29 maja 2001 r.

Publikacja sfinansowana ze środków budżetowych Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej w ramach Programu Informowania Społeczeństwa. Integracja Polski z Unią Europejską (PIS)

Wydawca: Fundacji Promocji Solidarności
Gdańsk, Wały Piastowskie 24
tel. 058 308 42 40

Współpraca: Dział Branżowy KK NSZZ „Solidarność”
oraz
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
PPUH Dekom sp. z o.o.

Redakcja: Hanna Daszczyńska

*Konsultacja
merytoryczna:* Sławomir Adameczyk

Zdjęcia: Krzysztof Tobijański

Druk i skład: Drukarnia Misiuro
80-518 Gdańsk, ul. Gdańska 29,
tel. 058 342 89 37

Gdańsk 2001

ISBN 83-915854-0-9

Spis treści

Słowo wstępne	3
Europejskie Rady Zakładowe jako instrument dialogu społecznego <i>Sławomir Adamczyk</i>	5
Kilka uwag na temat doświadczeń z Europejskimi Radami Zakładowymi <i>Richard Fulham</i>	18
Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych <i>Stanisław Rudolf</i>	23
Polskie uczestnictwo w ERZ w świetle doświadczeń NSZZ „Solidarność” <i>Andrzej Matla</i>	35
Studium przypadku: ABB <i>Maria Ślęzak</i>	41
Studium przypadku: Volkswagen <i>Stefan Przybyszewski</i>	44
Studium przypadku: Thomson Multimedia <i>Piotr Pliszka</i>	47
Studium przypadku: Electricité de France <i>Stanisław Chmielewski</i>	52
Implementacja Dyrektywy Rady UE nr 94/45 do polskiego porządku prawnego - ocena projektu rządowego <i>Jakub Stelina</i>	54
Dyrektywa Rady UE nr 94/45	66

Słowo wstępne

Pracownicy polscy - podobnie jak ich koledzy z innych krajów - coraz częściej podlegają skutkom procesu globalizacji gospodarki. Obok niewątpliwych korzyści ekonomicznych globalizacja przynosi także efekty negatywne. Często rozbiciu ulegają dotychczasowe modele współpracy między reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi i zarządami przedsiębiorstw, rozluźniają się więzi między lokalnymi zakładami a ich właścicielami, strategiczne decyzje o losie firm podejmują władze koncernów, znajdujące się nieraz po drugiej stronie globu. Decyzje te oznaczają nierzadko likwidację jakiegoś zakładu. Dla zatrudnionych w nim ludzi są fatalne, bo często zapadają nagle, a czasem są niezrozumiałe, gdyż nie wynikają ze złego stanu przedsięwzięcia lecz ze zmiany strategii światowej korporacji.

Związki zawodowe próbują najczęściej zapobiegać takim sytuacjom, dążąc do nawiązania form współpracy z zarządami ponadnarodowych przedsiębiorstw, które pozwalają z odpowiednim wyprzedzeniem skorygować zamierzenia koncernów i ograniczyć ich negatywne dla pracowników skutki lub przynajmniej je złagodzić. Przykłady takich dobrowolnych porozumień można znaleźć w wielu krajach. Unia Europejska uczyniła krok dalej wprowadzając prawne regulacje, zobowiązujące ponadnarodowe korporacje działające na terenie jej krajów członkowskich do utworzenia formalnej instytucji dialogu ich zarządów z przedstawicielami pracowników - Europejskich Rad Zakładowych. Przepisy te będą wkrótce obowiązywać wszędzie takie przedsiębiorstwa w Polsce. Już teraz polscy pracownicy zatrudnieni w międzynarodowych przedsiębiorstwach, w których działają Europejskie Rady w wielu przypadkach mają w nich swoich przedstawicieli.

Sytuacja ta wymaga od związkowców dodatkowych umiejętności i wiedzy. NSZZ „Solidarność” realizuje te potrzeby za pomocą szkoleń prowadzonych na różnych poziomach struktury, ale także poprzez upowszechnianie doświadczeń polskich związkowców, stykających się coraz częściej z tą problematyką.

W dniach 28-29 maja 2001 r. Dział Branżowy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wraz z Fundacją Promocji Solidarności zorganizował w Gdańsku seminarium, w którym obok zagranicznych i polskich ekspertów aktywnie uczestniczyli także nasi przedstawiciele w Europejskich Radach Zakładowych. Dyskusja nad polskimi doświadczeniami może być pierwszym krokiem w kierunku wypracowania związkowej strategii wobec tej ważnej europejskiej regulacji. Tak jak to ma miejsce w krajach Unii Europejskiej.

Publikacja, będąca efektem tej konferencji, ma na celu ułatwić zdobycie niezbędnej wiedzy. Jest zarazem dowodem na to, że polscy pracownicy wnoszą także swój wkład w budowę nowego oblicza „Europy socjalnej”. Warto więc, aby zapoznali się z nią nie tylko związkowcy z przedsiębiorstw ponadnarodowych.

Józef Niemiec



*Wiceprzewodniczący
KK NSZZ „Solidarność”*

SŁAWOMIR ADAMCZYK
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Europejskie Rady Zakładowe jako instrument dialogu społecznego w Unii Europejskiej

Wprowadzenie do seminarium „ERZ - polskie doświadczenia i perspektywy”

Jednym z ważnych osiągnięć Unii Europejskiej w dziedzinie budowy dialogu społecznego są europejskie rady zakładowe (ERZ). Możliwość ich tworzenia zagwarantowana w prawie unijnym stanowi udany przykład wysiłków mających na celu nadanie procesowi globalizacji wymiaru społecznego. Przynajmniej na poziomie europejskim.

Dyrektywa Rady UE nr 94/45 jest pierwszą wspólnotową regulacją prawną, obligującą każde ponadnarodowe przedsiębiorstwo, spełniające określone warunki, do stworzenia systemu informacji i konsultacji dla pracowników. Przedstawiciele pracowników zyskują w ten sposób prawo do otrzymywania określonego zestawu informacji na temat działalności przedsiębiorstwa w skali ponadnarodowej natomiast konsultacja w rozumieniu dyrektywy to wymiana poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników i centralną dyrekcją przedsiębiorstwa. Należy jednak stwierdzić, że wynikające z dyrektywy uprawnienia do informacji i konsultacji nie ograniczają prawa pracodawcy do podejmowania decyzji.

Dla osiągnięcia tych celów w przedsiębiorstwach należy stworzyć właściwe procedury. Dyrektywa wyraźnie wskazuje, że najwłaściwszą, choć nie obligatoryjną, jest formuła europejskiej rady zakładowej.

Wyzwania globalizacji

Nieodłączną częścią procesu globalizacji są korporacje ponadnarodowe. Organizmy te rosły w siłę w miarę liberalizacji rynków światowych. Prowadząc działalność na obszarze kilku czy nawet kilkudziesięciu krajów mogły w sposób niezależny od krajowych systemów gospodarczych kształtować własne strategie rozwoju. Według badań przeprowadzonych przez Radę ONZ ds. Handlu i Rozwoju (UNCTAD) w 1996 r. 40 tys. korporacji wraz z 200 tysięczną rzeszą spółek córek kontrolowało ponad 2/3 światowego handlu. Wartość sprzedaży największych z tych przedsiębiorstw przewyższa produkt krajowy brutto niektórych średnich państw europejskich. Nic więc dziwnego, że skutkiem pozaekonomicznym aktywności korporacji przyglądały się z troską organizacje międzynarodowe, próbując znaleźć instrumenty skutecznego kształtowa-

nia pozytywnych z punktu widzenia społeczności międzynarodowej zachowań tych przedsiębiorstw.

Rezultatem tych analiz była przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy w roku 1977 Trójstronna Deklaracja Zasad, dotycząca Przedsiębiorstw Wielonarodowych oraz Polityki Społecznej. Natomiast Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zrzeszająca najbardziej rozwinięte gospodarczo państwa świata (od 1996 r. należy do niej także Polska) postanowiła w roku 1973 przyjąć wytyczne określające normy postępowania, którymi powinny się kierować przedsiębiorstwa wielonarodowe, wywodzące się z państw członkowskich (zostały one zasadniczo znowelizowane w 2000 r.).

Oba te dokumenty w sposób deklaracyjny określają oczekiwania wobec przedsiębiorstw ponadnarodowych wyznaczając standardy oczekiwanych zachowań. Odnoszą się także do stosunków pracy, podkreślając konieczność nawiązania dialogu z przedstawicielami pracowników. Ich mankamentem z punktu widzenia związków zawodowych jest to, że pozostawiają pracodawcom dowolność w interpretowaniu nieobligatoryjnych przecież zaleceń. Europie potrzebne było rozwiązanie znacznie bardziej jednoznaczne.

W stronę regulacji europejskiej

Wspólnoty Europejskie od początku swego istnienia zainteresowane były przede wszystkim ekonomicznymi aspektami integracji. Regulacje w dziedzinie polityki społecznej podejmowano wtedy, gdy służyły one efektom gospodarczym. Kraje członkowskie bardzo długo były przekonane, że doskonale sobie radzą w tej dziedzinie w ramach własnych systemów prawnych.

To dobre samopoczucie zostało wystawione na próbę w latach siedemdziesiątych. W większości dużych przedsiębiorstw europejskich przetoczyła się wówczas fala zmian. Fuzje, przejęcia, ale także spektakularne bankructwa były pokłosiem światowego kryzysu naftowego. Tysiące ludzi traciło pracę lub zmieniało pracodawcę. Okazywało się, że krajowe systemy prawne nie są w stanie stworzyć właściwych mechanizmów zabezpieczeń praw pracowników, którzy byli najsłabszym partnerem w tych rozgrywkach. Tym bardziej, że owe zmiany własnościowe odbywały się bardzo często ponad granicami państw członkowskich. W trybie pilnym Wspólnoty Europejskie przygotowały wtedy dyrektywy tzw. restrukturyzacyjne, regulujące uprawnienia przedstawicielstw pracowniczych w przypadkach zwolnień grupowych (1975) lub transferu zakładu pracy (1977).

Nie można było jednak przejść do porządku dziennego nad niezaprzeczalnym faktem: zaburzenia rynku pracy w Europie były w sporej części efektem działalności korporacji ponadnarodowych, a Wspólnoty nie potrafiły wykreować jednolitej polityki wobec tych przedsiębiorstw. Istniała zasadnicza sprzeczność między forsowaną przez

Komisję Europejską polityką konkurencji, a potrzebą regulacji socjalnych na poziomie ponadkrajowym. Sytuację dodatkowo gmatwał fakt, że do Europy napływały znaczące inwestycje z obszaru azjatyckiego i amerykańskiego. Przedsiębiorstwa które się za nimi pojawiały, miały zupełnie inne korzenie kulturowe w dziedzinie kontaktów z pracownikami. Wspólnoty Europejskie były w miarę dobrze przygotowane do kontrolowania ekonomicznych aspektów działalności korporacji. Gorzej było z komponentem społecznym. Przedsiębiorstwa ponadnarodowe dokonywały delokalizacji produkcji, nieraz poza obszar WE. Przy planowaniu własnych decyzji bezwzględnie wykorzystywały różnice w kosztach pracy. Głównymi poszkodowanymi byli pracownicy. A tymczasem nie istniały żadne mechanizmy zapewniające odpowiedniej jakości poziom dialogu ich reprezentacji z centralnymi zarządami firm. Niewiele tu mogła pomóc legislacja krajowa. Potężny ponadnarodowy pracodawca zatrudniający tysiące pracowników miał naprzeciw siebie atomizowane przedstawicielstwa pracownicze w poszczególnych krajach. Jedyną receptą na ten stan rzeczy mogła być regulacja prawna na poziomie wspólnotowym. Tak, aby umożliwić tworzenie ponadnarodowej reprezentacji pracowniczej. Pomysł ten spotkał się dość wcześnie z zainteresowaniem Komisji Europejskiej ale był na tyle rewolucyjny, że ponad 20 lat nie udało się wprowadzić go w życie na skutek oporów środowiska pracodawców europejskich, ale także konsekwentnej postawy Wielkiej Brytanii, której konserwatywne rządy sprzeciwiały się jakimkolwiek odgórnym regulacjom w tych dziedzinach.

Komisja Europejska przy stałym nacisku związków zawodowych kontynuowała próby znalezienia właściwego rozwiązania. Po zarzuceniu innych koncepcji (*patrz tekst J. Steliny*), wizja dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych zaczęła się konkretyzować w formie tzw. europejskiej rady zakładowej, przez analogię do istniejących w wielu państwach krajowych rad lub też komitetów przedsiębiorstw.

Projekt odpowiedniej dyrektywy udało się uzgodnić dopiero po podpisaniu Protokołu Socjalnego z Maastricht, stworzeniu furtki prawnej, która umożliwiła wyłączenie ze wspólnych zobowiązań Wielkiej Brytanii i pewnym ustępstwom ze strony związków zawodowych. Dyrektywa została przyjęta przez Radę Unii Europejskiej 22 września 1994 r. i zapisana pod numerem 94/45. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż dyrektywy są aktami prawa europejskiego obowiązującym nie wprost. Wskazują one cele, które mają być osiągnięte za pomocą wewnątrz krajowych instrumentów prawnych. Potrzebne było zatem odpowiednie dostosowanie krajowego prawodawstwa. Poszczególne państwa miały 2 lata na przeniesienie dyrektywy do własnych systemów prawnych. Tak więc formalnie zaczęła ona obowiązywać od 22 września 1996 r.

Warto zwrócić uwagę, że przy pracach nad tą regulacją po raz pierwszy w tak dużym stopniu korzystano z konsultacji z europejskimi organizacjami pracodawców i związków zawodowych. Zwiastowało to nadejście nowych czasów - pojawienia się dyrektyw socjalnych o treści uzgodnionej między partnerami społecznymi i przedstawianymi Komisji Europejskiej do wdrożenia.

Co gwarantuje dyrektywa Rady UE nr 94/45?

Dyrektywa określa zasady, na jakich tworzone być powinny systemy trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dotyczy ona wszystkich krajów Unii Europejskiej (po zmianie rządów w Wielkiej Brytanii ten kraj został również nią objęty od 1997 r.) oraz Norwegii, Islandii i Lichtensteinu, czyli tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Za najważniejszy instrument osiągnięcia celów wskazanych przez dyrektywę uważa się europejską radę zakładową. Poniżej przedstawiono najistotniejsze zasady dotyczące tworzenia takich ciał.

Powinny one być tworzone we wszystkich przedsiębiorstwach oraz grupach przedsiębiorstw, zatrudniających na terenie państw objętych dyrektywą co najmniej 1000 pracowników. Musi być przy tym spełniony warunek dodatkowy, aby przynajmniej w 2 z tych państw zatrudnionych było po 150 pracowników. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że dotyczy to wszystkich koncernów ponadnarodowych, a więc także tych, które mają swoje centralne dyrekcje w USA, czy krajach azjatyckich.

Inicjatywa podjęcia negocjacji w celu ustanowienia ERZ wyjść może bądź od kierownictwa przedsiębiorstwa bądź od pracowników. W tym drugim przypadku musi to być 100-osobowa grupa z co najmniej 2 krajów.

Po przedstawieniu wniosku, strony mają 3 lata na negocjacje w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej lub alternatywnej procedury informacji i konsultacji. Negocjacje ze strony pracowników prowadzi specjalny zespół negocjacyjny, liczący od 3 do 17 osób, przy czym zapewnione musi być w nim uczestnictwo przedstawicieli pracowników z każdego kraju Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w którym operuje przedsiębiorstwo (Art. 5). Istnieje tu pełna swoboda rozwiązań i metod. Dyrektywa wskazuje tylko podstawowe kwestie, które muszą być ustalone w trakcie negocjacji (Art. 6). Są to m.in.: skład ERZ i podział mandatów, uprawnienia i procedura konsultacji, zasady finansowania i logistyka posiedzeń. Szczególnie istotne jest to, że partnerzy zobowiązani są do prowadzenia negocjacji w duchu współpracy celem osiągnięcia porozumienia.

Może się oczywiście zdarzyć, że do tego porozumienia nie dojdzie lub kierownictwo przedsiębiorstwa odmówi w ogóle przystąpienia do negocjacji. Mają wówczas zastosowanie w sposób obligatoryjny (art. 7) tzw. przepisy dodatkowe, które są załącznikiem do dyrektywy. One już bardzo precyzyjnie formułują ramy tworzenia i działalności europejskich rad zakładowych. Według tych regulacji rada powinna liczyć od 3 do 30 członków, wybieranych lub mianowanych przez lokalnych przedstawicieli pracowników. ERZ jest upoważniona do spotkania z centralnym kierownictwem raz w roku, przy czym wówczas powinna otrzymać sprawozdanie na temat sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Wymienia się także minimalną zawartość merytoryczną takiego sprawozdania. Powinno ono w szczególności zawierać informacje na temat planowanych

zmian struktury organizacyjnej, struktury zatrudnienia, istotnych zmian w organizacji pracy, wskaźniki ekonomiczne. W sytuacjach szczególnych, takich jak zamknięcie zakładu, transfer czy zwolnienia grupowe mogą się odbyć spotkania dodatkowe. Przyjmowane jednak na nich stanowiska formalnie nie mają wpływu na prawa i obowiązki dyrekcji centralnej. Zgodnie z zapisami załącznika pracodawca zapewnia członkom rady zasoby finansowe i materialne, niezbędne dla właściwego wykonywania zadań.

W każdym przypadku członkowie ERZ mają zagwarantowaną ochronę prawną zgodną z ustawodawstwem kraju macierzystego, dotyczącym przedstawicieli pracowników (Art. 10).

Warto zwrócić uwagę, że wynegocjowane porozumienia, jeśli spełniają ogólne cele dyrektywy mogą zawierać regulacje mniej korzystne dla pracowników niż przepisy dodatkowe. Oczywiście pod warunkiem, że specjalny zespół negocjacyjny wyrazi na to zgodę.

W przypadku, gdy inicjatywa negocjacyjna nie będzie podjęta przez żadną ze stron bądź specjalny zespół negocjacyjny pracowników zrezygnował z zawierania porozumienia, kierownictwo przedsiębiorstwa nie ma obowiązku wprowadzania procedur informacji i konsultacji.

Odrębną kwestię stanowią porozumienia dobrowolne, podpisywane w wielu przedsiębiorstwach ponadnarodowych przed wejściem w życie dyrektywy 94/45. Otóż zgodnie z jej art. 13 zachowują one ważność, nawet jeśli nie są zgodne z zapisami dyrektywy.

Informacjom o charakterze poufnym poświęcono art. 8. Zobowiązuje on członków zespołu negocjacyjnego oraz ERZ, a także wspomagających ich ekspertów do nieujawniania informacji, przekazanych im jako poufne. Dotyczy to również okresu po zakończeniu kadencji w tych gremiach. Centralne kierownictwo może także odmówić ujawnienia informacji, jeśli obiektywnie mogłaby ona zakłócić działanie przedsiębiorstwa. Wprowadzenie tej klauzuli do tekstu dyrektywy było spowodowane stanowczymi żądaniami europejskich organizacji pracodawców.

Transpozycja do ustawodawstwa poszczególnych krajów odbywała się przeważnie na drodze ustawowej, choć również na drodze dekretów prezydenckich (Grecja), a także w formie umowy zawartej między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym (Belgia, Włochy, Norwegia). Jak oceniła Dyrekcja Generalna ds. Społecznych Komisji Europejskiej (DG V), we wszystkich państwach partnerzy społeczni odgrywali istotną rolę - również nieformalną, w procesie tworzenia prawa krajowego. Istnieją pewne różnice w rozwiązaniach szczegółowych, wynikające ze specyfiki zbiorowych stosunków pracy w każdym z tych krajów. Generalnie kierowano się jednak zasadami przyjętymi w dyrektywie.

Do uczestnictwa w radach mogą być na zasadzie dobrowolności zapraszani również przedstawiciele pracowników z innych krajów europejskich. Głos decydujący należy tu do dyrekcji centralnej przedsiębiorstwa ponadnarodowego. W niektórych trans-

pozycjach dyrektywy (np. ustawie francuskiej) wspomina się o możliwości włączania reprezentantów spoza obszaru objętego dyrektywą. Zapisy te nie mają jednak charakteru obligatoryjnego dla pracodawcy.

Wdrażanie dyrektywy

Potrzebę istnienia formalnej płaszczyzny wymiany poglądów z pracownikami przedsiębiorstw ponadnarodowych zauważono na wiele lat przed przyjęciem dyrektywy. Pierwotory europejskich rad zakładowych jako rezultat dobrowolnych działań zaczęły bowiem powstawać już pod koniec lat 80-tych w przedsiębiorstwach francuskich. W Thomson Consumer Electronics porozumienie wynegocjowane między Europejską Federacją Metalowców a zarządem firmy podpisano w 1985 r. Natomiast BSN (późniejsza Groupe Danone) zaczęło od powołanej niezależnie przez związkowców w 1980 r., światowej rady pracowników, którą zarząd firmy „zauważył” dopiero po 5 latach, a po następnych 3 podpisał formalne porozumienie. Z kolei europejski gigant w produkcji opakowań Pechiney sam zorganizował w 1990 r. Europejską Komisję Informacyjną, nie przejmując się specjalnie konsultacjami ze związkami zawodowymi. Pierwsza ERZ wedle modelu „niemieckiego” (*patrz dalej w tekście*) powstała zaś w 1990 r. w Volkswagencie. Za akceptacją pracodawcy, który się z nią spotykał, zasiliał finansowo, lecz przez 2 lata unikał podpisania stosownego porozumienia.

Gdy na legislacyjnym horyzoncie Unii zaczęły się pojawiać coraz bardziej konkretne zarysy późniejszej dyrektywy, rosła liczba przedsiębiorstw, które chciały jej wyjść naprzeciw. A przyjęcie regulacji przez Radę UE zaowocowało istną lawiną negocjacji. Największą ilość porozumień - ok. 400 podpisano w okresie 1994 -96, a więc wtedy gdy wiadomo było, że dyrektywa wchodzi w życie, ale nie obowiązywały jeszcze jej obligatoryjne zapisy - tak więc pracodawcy mieli większe pole do manewru zgodnie z art. 13 dyrektywy (w samym tylko wrześniu 1996 r. podpisano 130 porozumień).

Jeśli chodzi o zasięg podmiotowy dyrektywy, to według przybliżonych szacunków jej wymogom podlega od 1600 do 1800 przedsiębiorstw działających na obszarze UE - zatrudniających łącznie ponad 20 mln pracowników. Ze względu na dużą dynamikę przejęć i fuzji wśród korporacji, ta ocena będzie, siłą rzeczy, zawsze szacunkowa.

Według danych z 2000 r., umowy o powołaniu ERZ lub zbliżonych ciał konsultacyjnych podpisano w ok. 600 przedsiębiorstwach. Jak ustalił Europejski Instytut Związkowy, liderem były firmy niemieckie - 102 porozumienia (na 414 możliwych), brytyjskie -91 (na 237) oraz amerykańskie - 83 (na 287). Jak ocenia unijna Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Pracy i Utrzymania, najwięcej ERZ powstało tam gdzie istniała już tradycja krajowych rad zakładowych. Zdecydowanie dominuje sektor industrialny. Ocenia się np., że w przemyśle chemicznym i energetycznym porozumieniami objętych jest 90% dużych korporacji podlegających wymogom dyrektywy.

Koncepcja europejskiej rady zakładowej przyjęta w dyrektywie powoduje, że

jest to ciało ogólnozawodowe, działające formalnie poza strukturami związkowymi. W rzeczywistości jednak to europejskie związki zawodowe były głównymi lobbystami tej idei, chociaż nie do końca usatysfakcjonował je ostateczny kształt dyrektywy. Nie zamierzały też tracić kontroli nad procesem tworzenia ERZ. Według wskazówek Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) z lutego 1996 r., inicjatywy negocjacji porozumień powinny wychodzić od europejskich bądź krajowych federacji branżowych. W trakcie procesu negocjacyjnego powinna zaś zostać zapewniona koordynacja działań pomiędzy zainteresowanymi związkami zawodowymi. Ta egzekwowana z żelazną konsekwencją zasada spowodowała, że w większości podpisanych do tej pory porozumień zaangażowane były bezpośrednio lub pośrednio związki zawodowe (a w ponad 30% - były to federacje międzynarodowe). 1/3 podpisanych porozumień zawiera wręcz klauzulę gwarantującą uczestnictwo w ERZ zewnętrznego reprezentanta związkowego.

Silna więź między ERZ a związkami zawodowymi ma swoje uwarunkowania historyczne - w krajach Unii reprezentacja załogi jest de facto emanacją krajowych związków zawodowych, a również praktyczne - stwarza możliwość korzystania przez członków rady z poważnego zaplecza logistyczno-ekspertyz. Jednym z bardziej spektakularnych dowodów na siłę związkowego lobbingu jest historia tworzenia ERZ w koncernie piwowarskim Heineken. Dyrekcja centralna z początku sprawiała wrażenie nie zainteresowanej ustanowieniem struktur dialogu, by nagle zwrócić się bezpośrednio do krajowych rad zakładowych i komitetów przedsiębiorstw, z propozycją pilnego i sprawnego wynegocjowania porozumienia bez udziału związków zawodowych. Okazało się jednak, że nie jest to takie proste. Skoordynowana akcja związkowców doprowadziła do tego, że ostatecznie negocjacje prowadziła Europejska Federacja Przemysłu Spożywczego (ECF), której reprezentant został także pierwszym przewodniczącym rady.

Jak do tej pory ukształtowały się dwa zasadnicze modele ERZ - francuski i niemiecki. Cechą tego pierwszego jest to, że radzie przewodniczy z reguły szef koncernu lub jego przedstawiciel. W drugim modelu rada składa się wyłącznie z pracowników. W tym przypadku pozycja reprezentacji pracowniczej jest niewątpliwie silniejsza. Są tu bowiem wyraźnie wyodrębnione dwie strony, a przedstawiciele pracowników mogą swobodnie uzgadniać swoje stanowisko. W większości porozumień zawieranych wg tego modelu, konsultacja spraw niosących za sobą potencjalne zagrożenie dla standardów socjalnych pracowników odbywa się przed podjęciem ostatecznej decyzji, choć oczywiście opinia rady nie jest w żaden sposób wiążąca dla zarządu koncernu. Model francuski bazuje na rodzimej tradycji tzw. komitetów przedsiębiorstwa. Ze względu na swoją konstrukcję jest zdecydowanie bardziej pociągający dla pracodawców. Właśnie tutaj występuje bardzo często zasada „konsultacje po podjęciu decyzji”. Reperkusje jej stosowania z ostrością się ujawniły w związku z konfliktem wokół zamknięcia w 1997 r. przez grupę Renault fabryki w belgijskim Vilvoorde. Decyzja ta niosąca za sobą niewąt-

pliwie skutki socjalne, przed jej podjęciem nie została poddana żadnym formom uprzedniej konsultacji z ERZ. Warto dodać, że ten model jest zdecydowanie bardziej rozpowszechniony. Ale należy też zwrócić uwagę, że i tutaj przedstawiciele pracowników mają przeważnie zagwarantowane prawo do samodzielnego spotkania przygotowawczego przed sesją plenarną.

O przywiązaniu potencjalnych członków ERZ do krajowych tradycji może świadczyć autentyczne zdarzenie, gdy przedstawiciele niemieckich pracowników francuskiego koncernu Elf demonstracyjnie opuścili inauguracyjne posiedzenie po stwierdzeniu, iż odbywa się ono pod przewodnictwem szefa firmy. Udało się ich nakłonić do powrotu dopiero po upływie roku.

Korporacje wywodzące się spoza Europy bardzo często starają się sprostać wymogom dyrektywy na poziomie niezbędnego minimum, tak więc czasami trudno je przyporządkować do któregoś z modeli. Dotyczy to zarówno koncernów amerykańskich (PepsiCo) jak i japońskich (Honda). Część z tych koncernów czujnie analizująca prace legislacyjne Unii, zdołała doprowadzić wcześniej do dobrowolnych porozumień, nie respektujących nawet poziomu minimalnego późniejszej dyrektywy.

Nadzieje, rozczarowania i rzeczywistość ERZ

Co zmieniła dyrektywa i podpisywane w ślad za nią porozumienia w codziennej rzeczywistości socjalnej przedsiębiorstw ponadnarodowych? Zdaniem związkowców miała być instrumentem skutecznego nacisku na ponadnarodowego pracodawcę. Przedsiębiorcy obawiali się natomiast syndykalistycznego ograniczania swobody zarządzania.

Nadzieje związkowców i obawy pracodawców spotkały się gdzieś pośrodku. Dotychczas istniejące ERZ nie sparaliżowały procesu zarządzania korporacjami jak złowroźnie prognozowali pracodawcy, ale też nie zdołały jednoznacznie wpłynąć na zwiększenie poczucia bezpieczeństwa pracowników jak tego oczekiwali związkowcy. Planowane fuzje i przejęcia w obrębie przedsiębiorstw ponadnarodowych mające przecież wpływ na losy pracowników, rzadko stawały się przedmiotem uprzednich konsultacji z ERZ. Również mimo nagłośnienia sprawy Vilvoorde, w ślady koncernu Renault poszły Danone, Marks&Spencer, BMW. O decyzjach dotyczących redukcji zatrudnienia i likwidacji zakładów pracy tamtejsze rady dowiadywały się z mediów.

Tego typu nieporozumienia wiążą się z jedną z kwestii spornych, dotyczącą zawartości informacji przekazywanej ERZ. Częstym zjawiskiem jest dążenie przedsiębiorstw ponadnarodowych do klasyfikowania informacji jako przeznaczonej dla szczebla krajowego. Zdaniem wielu pracodawców, informacje te podlegając procedurom dialogu w ramach systemów krajowych, nie powinny być przedmiotem zainteresowania ERZ. Niestety problem stanowi to, że o takim zakwalifikowaniu decyduje często jednostronnie pracodawca, upierając się przy lokalnym wymiarze własnych decyzji,

wypracowywanych na drodze strategicznego planowania na szczeblu międzynarodowym. A dialog na poziomie krajowym sprowadza się z reguły wyłącznie do negocjacji dotyczących wysokości zabezpieczeń socjalnych dla zwalnianych pracowników. Operacje takie były przeprowadzane również w Polsce mimo istnienia odnośnych ERZ i obecności w nich przedstawicieli z naszego kraju. Problem właściwego poziomu przekazywania informacji i konsultacji nie został rozwiązany jednoznacznie przez 5 lat obowiązywania dyrektywy i w wielu przypadkach prowadzi bądź do marginalizacji ERZ bądź do ich wejścia w spiralę konfrontacji z pracodawcą.

Z drugiej jednak strony są też przykłady pozytywne. ERZ szwedzkiego koncernu Elektrolux odgrywała kluczową rolę w programie restrukturyzacyjnym firmy, który zaczął być wdrażany w 1997r. po zasięgnięciu opinii rady. Jej członkowie na podobnych zasadach jak główni udziałowcy uczestniczyli w monitorowaniu programu naprawy firmy, tak, aby przy zwiększeniu jej zdolności konkurencyjnych do minimum ograniczyć skutki socjalne tego procesu.

Za sukces można uznać także działania ERZ w koncernie Renault po ujawnieniu sprawy Vilvoorde. Mimo początkowego szoku spowodowanego niekonsultowanym zamknięciem zakładów w Belgii, na skutek skoordynowanej i jednoznacznej reakcji wszystkich członków rady i stojących za nimi związków zawodowych doprowadzono pracodawcę do stołu rokowań. Ostateczne rozstrzygnięcia były zdecydowanie korzystniejsze dla belgijskich pracowników.

Czasem czynnikiem obiektywnym jakim jest skomplikowana struktura koncernu sprawia, że trudno utworzyć sprawnie działającą i efektywną radę. Francuska korporacja Vivendi, coraz aktywniej obecna również w Polsce, jest klasycznym konglomeratem, działającym w różnych odległych tematycznie sektorach i sprawującym kontrolę nad 3 000 podmiotów. Trudno zatem mówić w takich przypadkach o stworzeniu struktur efektywnego dialogu. Przybiera on bardziej formę edukacyjną.

Niezaprzeczalnym faktem jest, że ponad 15000 pracowników -członków ERZ włączonych jest w proces europejskiej wymiany poglądów, poszerzania wiedzy na temat swych firm, staje się równoprawnymi - ze względu na posiadane informacje-partnerami lokalnych zarządów. Wykorzystywane są szanse podnoszenia kwalifikacji, również językowych. Jest to jedno z największych wyzwań dla przedstawicielstw pracowniczych. Dlatego też pilnują one, by możliwości ciągłych szkoleń językowych były bezpośrednio zapisywane w porozumieniach. Są już pewne efekty. Gdy w 1995 r. powstawała ERZ koncernu Siemens, jej obrady musiano tłumaczyć na 17 języków. Teraz pozostało tylko 4 tłumaczy.

Większość porozumień podpisywanych było na okres kilku lat. Obecnie trwa więc proces ich renowacji. W nowelizowanych umowach pojawia się wiele wątków, które stwarzają szansę budowy efektywnych struktur konsultacyjnych. Jest to chociażby zwiększanie częstotliwości posiedzeń, czy doprecyzowanie pojęcia konsultacji. Coraz powszechniejszą zasadą w strukturze rad staje się wyłanianie biura, prezydium

lub sekretariatu oraz uzgadnianie z pracodawcą wydzielonego budżetu. Zapewnia to możliwość przekształcania ERZ w instrument stałego dialogu z dyrekcją centralną. W sposób bardzo rozbudowany podchodzi się do kwestii szkoleń specjalistycznych - są one uważane za istotny element wpływający na wzrost kompetencji członków ERZ.

Z kolei europejskie związki zawodowe, choć starają się kontrolować proces tworzenia i funkcjonowania ERZ, zastanawiają się coraz częściej, gdzie przeprowadzić granicę kompetencyjną określającą uprawnienia w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. O ile na przykład widać życzliwe podejście do wizji negocjowania przez rady jednolitych standardów BHP, to zdecydowany opór budzą koncepcje scedowania na nie rokowań zbiorowych, w tym płacowych. Zdaniem związków zawodowych, w obecnej fazie rozwoju ERZ stanowić powinny bardziej płaszczyzny kontaktu na szczeblu europejskim zakładowych przedstawicieli związkowych niż gremia podejmujące samodzielne decyzje negocjacyjne.

Faktem jest jednak, że ERZ w wielu firmach stają się rzeczywistym instrumentem elastycznego nacisku na pracodawców. Powoduje to konieczność uwzględniania przez tych ostatnich w znacznie większym zakresie aspektu socjalnego w planowaniu strategicznym. Bezpośredni kontakt globalnych pracodawców z własnymi pracownikami umożliwia im także zrozumienie, że czynnik ludzki nie do końca może być traktowany jedynie w kategorii zasobów firmy.

W roku 1999 minęło 5 lat od przyjęcia dyrektywy i zgodnie z jej zapisami jest ona poddawana analizie przez europejskich partnerów społecznych. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zgłasza cały szereg postulatów zmierzających do usprawnienia ERZ i likwidacji pól konfliktu. Do takich tematów zalicza się np. problem z ustanawianiem ERZ w spółkach joint-venture, gdzie 2 partnerów mając po 50% udziałów może skutecznie zablokować negocjacje. Do problemów, które trzeba rozwiązać należy także status przedsiębiorstw ponadnarodowych działających na zasadzie franszyzy, takich jak sieci hotelowe czy Mac Donald's - światowa korporacja, która formalnie nie jest udziałowcem dominującym w żadnej z restauracji ze swoim szyldem.

Proponuje się również m.in. obniżenie do 500 osób progu zatrudnienia uprawniającego do tworzenia ERZ, uregulowanie statusu ekspertów i przedstawicieli europejskich federacji branżowych, zwiększenie częstotliwości spotkań, oraz prawne zagwarantowanie członkom rad możliwości odbycia spotkań wewnętrznych przed i po spotkaniu z zarządem firmy. Za najistotniejsze związkowcy uważają jednak potrzebę doprecyzowania definicji konsultacji, tak, aby wynikała z niej jednoznacznie konieczność uwzględniania opinii rady we właściwym czasie podczas procesu decyzyjnego. To jest bowiem klucz do rzeczywistego wzrostu roli ERZ w planowaniu strategicznym firm ponadnarodowych. Postuluje się również precyzyjne ustalenie sankcji za naruszenie zapisów dyrektywy i podpisywanych w ślad za nią porozumień.

Europejskie organizacje pracodawców z dużym sceptycyzmem podchodzą do związkowych postulatów. Pozytywnie oceniają efekty dyrektywy jako elementu budo-

wania „pokoju społecznego” w przedsiębiorstwie. Zgadza się zarazem, że ustanowienie struktur wymiany opinii wpływa na budowę pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa w oczach pracowników. Pracodawcy stoją jednak na stanowisku, że regulacja ta już w chwili obecnej jest mało elastyczna. Nie podoba im się również wiele zapisów istniejących porozumień. Zdaniem pracodawców, członkowie ERZ powinni być przede wszystkim pracownikami macierzystych firm niż „zewnętrznymi” funkcjonariuszami związków zawodowych. Opór budzą też pracownicze postulaty przeniesienia na poziom europejski zagadnień krajowych. Okres obowiązywania dyrektywy zdaniem pracodawców europejskich jest jeszcze zbyt krótki, by uzasadniał potrzebę pilnego jej „poprawiania”. Mimo tak rozbieżnych stanowisk od dwóch lat, trwa wymiana poglądów w sprawie rewizji zapisów dyrektywy.

Polskim doświadczeniom z Europejskimi Radami Zakładowymi poświęcone są dalsze rozdziały tej publikacji. Należy jednak zwrócić uwagę, że na skutek napływu do naszego kraju bezpośrednich inwestycji zagranicznych, wiele polskich przedsiębiorstw znalazło się w strukturach organizacyjnych unijnych korporacji ponadnarodowych. W różnej formie na obszarze Polski operuje kilkaset przedsiębiorstw objętych dyrektywą. Prowadzi to coraz częściej do uczestnictwa przedstawicieli polskich pracowników w ERZ. Ich ilościowy udział w pracach tych instytucji stale rośnie. Warto także zwrócić uwagę na zmianę jakościową naszego uczestnictwa. Pojawiają się już bowiem przypadki, że w niektórych przedsiębiorstwach ponadnarodowych polscy przedstawiciele są członkami zespołów negocjujących nowe porozumienia o ERZ. Odnotowujemy to np. w Electricité de France czy Thomson Multimedia. Godny uwagi jest fakt, że wspomniane już w tym artykule wytyczne EKZZ z 1996 r. zawierają akapit, w którym wzywa się europejskie i krajowe federacje zaangażowane przy negocjacjach do nacisku na rzecz włączania do rad przedstawicieli z krajów kandydackich, w tym Polski.

Zgodnie z zasadami naszej akcesji do Unii Europejskiej, Dyrektywa nr 94/45 powinna być przeniesiona do polskiego prawa. W kwietniu 2001 r. Ministerstwo Pracy przedstawiło projekt odpowiedniej ustawy, która obowiązywać ma od daty naszego przystąpienia do Unii. Trwają w tym względzie konsultacje z organizacjami partnerów społecznych. NSZZ „Solidarność” zgłosiła uwagi wynikające po części z doświadczeń europejskich federacji związków zawodowych (*szerzej na ten temat w art. J. Steliny - red.*). Co ciekawsze, propozycje te wychodzą naprzeciw postulowanym kierunkom zmian w zapisach samej dyrektywy.

RICHARD FULHAM
AEEU, Wik Brytania

Kilka uwag na temat doświadczeń z Europejskimi Radami Zakładowymi

(skrót wystąpienia konferencyjnego)

Podczas swoich wykładów prowadzonych dla kolegów z brytyjskiego związku zawodowego AEEU pokazuję obrazek dziecka próbującego chodzić. Jest to moim zdaniem dobra paralela naszej sytuacji, jeśli chodzi o radzenie sobie z dyrektywą o ERZ. Próbuje robić pierwsze kroki, ale również i niektórzy związkowcy z „Solidarności” wiedzą, jak łatwo się potknąć na tej drodze próbując osiągnąć coś więcej niż tylko formalne zadośćuczynienie dyrektywie.

Jest pewną ironią losu, że Brytyjczyk prezentuje związkowcom z kraju kandydującego doświadczenia związane z funkcjonowaniem dyrektywy. Wielka Brytania ma bowiem reputację, chyba dość słuszną, pozostawania na uboczu Unii Europejskiej. Brytyjczyków bardzo trudno przekonać, że są również Europejczykami. I dlatego dla nas dodatkowo dyrektywa o ERZ jest ważnym instrumentem udowadniania członkom brytyjskich związków zawodowych, że Unia Europejska jest dobrym pomysłem na współpracę, zarówno na gruncie europejskim jak i międzynarodowym nie tylko dla urzędników rządowych i biznesmenów. Ta dyrektywa służy więc promocji idei integracji europejskiej w środowiskach pracowniczych.

Posiada ona ważny aspekt kulturowy. ERZ są bowiem krokiem w stronę autentycznej współpracy międzyludzkiej przekraczającej granice państw. Współpracy, która łączy pracowników w prawdziwej solidarności w ich zakładach pracy. Znaczenie dyrektywy wykracza zatem poza tylko jej formalne zapisy. Jest to dyrektywa bardzo ważna i czekano na nią bardzo długo. Trzeba jednak zrozumieć meandry procesu legislacji europejskiej. W Polsce, która jest dopiero na progu Unii czasem trudno jest przyjąć do wiadomości, że z racji skomplikowanego systemu podejmowania decyzji i konieczności uwzględniania różnorodnych punktów widzenia, w Unii Europejskiej wszystko toczy się często w ślimaczym tempie. Również i dochodzenie do prawodawstwa umożliwiającego tworzenie ERZ trwało około 25 lat. Oczywiście w Wielkiej Brytanii dłużej, ponieważ rząd konserwatywny zdecydował, że nie będziemy częścią Europy socjalnej i na własne życzenie wyłączył się w roku 1994 spod rygorów dyrektywy. Właściwie tylko kolegom związkowcom z innych krajów zawdzięczamy to, że starali się o naszą obecność w ERZ, ponieważ pracodawcy nie byli zobligowani, aby zapraszać przedstawicieli brytyjskich pracowników. Dopiero po zmianie rządów pewne socjalne aspekty integracji zostały w Wielkiej Brytanii zaakceptowane, w tym i dyrektywa o ERZ.

Należy jednak zwrócić uwagę, że ta instytucja jest nadal w Wielkiej Brytanii uważana za twór dziwny. Nie istnieje bowiem tradycja - jak ma to miejsce w krajach skandynawskich, Niemczech czy Austrii - krajowych rad zakładowych. Stąd też istnieje potrzeba przekonywania, że ERZ walcząc o prawa robotników, stanowią dodatkowy atut pozwalający na dotarcie do realnych decydentów.

Jest to bardzo ważne, aby pracownicy na poziomie zakładu pracy, którzy są głównym adresatem tych uregulowań prawnych, uświadomili sobie podstawową prawdę, że korporacje ponadnarodowe podejmują decyzje na szczeblu globalnym, ale realizują je na poziomie lokalnym. A tam robotnicy, mimo że decyzje dotyczą ich bezpośrednio, są bardzo dalecy od miejsc, w których je podjęto.

Przemyślenia, które tu przedstawię wynikają z mojej pracy na rzecz tworzenia ERZ w sektorze elektromaszynowym, ale nie tylko. Sieć międzybranżowej wymiany informacji pozwala związkowcom europejskim na bieżącą aktualizację doświadczeń.

Zacznijmy może od tego, jaki jest stosunek zarządów koncernów do ERZ. Jeden z moich kolegów twierdzi, że kierownictwo tego typu firmy tylko tak daleko ustąpi, jak silnie się na nie nacisnie. Tak jak z taczkami, które bez nacisku stoją. Coś w tym jest, bowiem niektóre europejskie rady zakładowe bardzo często spotykały się z sytuacją, że koncerny ponadnarodowe nie chciały słyszeć o żadnych konsultacjach, a także o wymianie informacji między związkowcami. Zmusiły je do tego dopiero regulacje ustawowe. Nie o to jednak chodzi, by wymuszać podpisywanie porozumień na pracodawcach, bo jest to zły punkt wyjścia do przyszłego dialogu. Trzeba te firmy przekonywać, że mają pewne szczególne obowiązki wobec pracowników na poziomie ponadnarodowym, podobnie jak zobowiązania wobec własnych udziałowców, co bardzo chętnie podkreślają zwłaszcza koncerny amerykańskie. Te dwa kierunki odpowiedzialności nie muszą się wykluczać. Jeżeli dąży się do wypracowania „wartości dodanej” dla udziałowców, powinno się w podobny sposób podchodzić do własnych pracowników - osób również zainteresowanych w rozwoju firmy.

A wiąże się to ściśle z możliwością wpływu ERZ na proces decyzyjny w firmie. Pierwotnie zakładano, że głównym celem ERZ jest poprawa dostępu do informacji i konsultacja pracowników. Ale pojawia się fundamentalne pytanie: gdzie kończą się konsultacje a zaczynają negocjacje. Praktyka pokazuje, że nawet jeśli tego nie chcemy jako związki zawodowe, to staje się to faktem. Gdy Ford pozbywał się swego istotnego komponentu Visteon, to ERZ koncernu podpisywała ramowe porozumienie dające gwarancje pracownikom pozostającym w odłączanej firmie. Jak widać tutaj, ERZ odeszła dość daleko w stosunku do pierwotnych zamiarów dyrektywy.

Ale z drugiej strony mamy rady, które spotykają się raz do roku na 1 lub 2 dni według formuły: „lotnisko - wysłuchanie informacji - obiad z prezesem - lotnisko”. Oczywiście pracownicy byli bardzo zadowoleni, że mogą się spotkać raz do roku. Do momentu gdy zauważyli, że właśnie na tym, zdaniem pracodawców, kończy się konsultacja. Były też przypadki, gdzie pracodawcy nie chcieli tworzenia żadnych rad, tylko

forsowali koncepcje forów europejskich, które nigdy by się nie spotykały. Dochodziłoby do osobnych spotkań w różnych krajach, a jedynym łącznikiem byłby europejski szef kadr koncernu.

Są to sytuacje niedopuszczalne, ponieważ nie dają pracownikom możliwości kształtowania nowego europejskiego systemu stosunków pracy. Musi tutaj mieć miejsce pewna równowaga. Przedstawiciele firmy na ogół znają myślenie strategiczne firmy. Zaś przedstawiciele pracowników nie będąc przyzwyczajeni do funkcjonowania jako zespół i nie mając wspólnej tożsamości stoją na gorszych pozycjach. To zatem trzeba zmienić, dążąc do stworzenia żywego forum wymiany myśli. Nie chodzi o spotkanie raz na rok, ale o uświadomienie, że ERZ istnieją przez ten cały rok. Jesteśmy zatem jako związkowcy zwolennikami budowania stabilnych ciał, które mogłyby w sposób ciągły prowadzić dialog z pracodawcami, za pośrednictwem chociażby stałych biur czy prezydów.

Brak jednoznacznie zapisanej w dyrektywie obecności związków zawodowych stwarzał pewne problemy. Paradoksalnie był to bodziec, który spowodował, że na szczeblu europejskim federacje związkowe podejmują współpracę tak aby kontrolować sytuację i to buduje też ich prestiż jako koordynatorów takich działań. Jest to wielkim wyzwaniem dla organizacji związkowych, by samemu docierać do wszystkich firm, w których mogą powstać rady i przekonać pracowników, by nie dali się zmusić do rozmów według reguł ułożonych przez pracodawców. Czasami jest to bardzo trudne. Trudno ukryć, że są ERZ, które wymknęły się spod kontroli związków zawodowych, jak np. w firmie Marks&Spencer. Ta brytyjska firma zamyka w chwili obecnej prawie wszystkie sklepy w Europie kontynentalnej, oczywiście po konsultacji z ERZ. Ale problem w tym, że ta rada została powołana przez kadrowców firmy. Nie odpowiada więc przed pracownikami i jest radą tylko z nazwy.

W odniesieniu do posiedzeń ERZ bardzo istotnym problemem jest porozumiewanie się między członkami rady. Po pierwsze biegłość we władaniu językami obcymi. Na sali obrad są przeważnie tłumacze. Problem się pojawia, kiedy trzeba wyjść na zewnątrz. A wiadomo, że najważniejsze informacje wymienia się w kuluarach. Oczywiście jako jedną z najważniejszych potrzeb dla członków ERZ stawia się szkolenia językowe. W wielu porozumieniach są klauzule dotyczące takich szkoleń. Przeważnie za uniwersalny uważa się język angielski. Ale parę lekcji języka, nawet intensywnych, nie pomoże, gdy trzeba używać terminologii fachowej. To widać nawet przy tłumaczeniu symultanicznym. I to jest drugi problem. Gdyż członkowie rady mogą się porozumieć, bardzo często nie mogą się zrozumieć. Wiąże się to z różną tradycją stosunków pracy w poszczególnych krajach i co za tym idzie różnym nazewnictwem.

Tu szczególnie istotne są osoby ekspertów, z których może korzystać rada. Mogą oni pomóc w zrozumieniu informacji, które przekazuje zarząd, ale także we wzajemnym porozumieniu między członkami rady. Wiele firm jest zadowolonych, że pracownikom pomagają zewnętrzni eksperci ze związków zawodowych. Ale są też takie przypadki -

zwłaszcza w firmach amerykańskich, że doradców związkowych traktuje się jako ciało obce. A tymczasem brak związkowego eksperta i odbieranie mu prawa działania w ramach ERZ powoduje osłabienie takiej rady.

Wydaje się także, że trochę zbłądziliśmy na początku drogi, gdy zastanawiano się jaki model krajowy może być najlepszy. A tymczasem wydaje się, że trudno forsować rozwiązania oparte o konkretne tradycje. W niektórych krajach związki zawodowe mają bardziej efektywne struktury porozumiewania się, w innych mniej. Trudno było brytyjskim członkom rad zrozumieć, dlaczego ich koledzy z Niemiec czy ze Szwecji mają więcej informacji, również na temat ich fabryk. A tymczasem wynikało to z różnej jakości poziomów informacji krajowej. To też wpływa na spójność działania ERZ. Należy zatem nie tyle patrzeć na modele krajowe, co tworzyć radę, która będzie sprawnie działała w ramach struktur, którymi dysponują jej członkowie.

Kolejnym problemem, z którym się stykamy, to zasada poufności. Bardzo często pracodawcy nadużywają tej broni, aby utrudnić członkom ERZ dzielenie się informacjami z pracownikami. Sytuację komplikują różnice w regulacjach krajowych. Hiszpańscy członkowie rad tłumaczą, że naruszenie tajemnicy służbowej może się skończyć dla pracownika sprawą sądową, natomiast koledzy francuscy stanowczo twierdzą, że muszą bezwzględnie przekazywać wszelkie informacje tym, którzy ich wybrali. Posługiwanie się zbyt często argumentem poufności ma na celu wprowadzenie nastroju niepewności, co właściwie dany członek rady może powiedzieć swoim kolegom na poziomie lokalnym. A przecież tak naprawdę o tych najistotniejszych informacjach dowiadujemy się bardzo często dopiero z prasy. Bo wynika to ze specyficznego podejścia pracodawców do zasady konsultacji. Z moich doświadczeń wynika, że uważają oni jej formułę za wyczerpaną, gdy mówią pracownikom: „to podjęliśmy takie decyzje”. Ale nie po to nasi reprezentanci w ERZ są bliżej tych, którzy tworzą decyzje. By być tylko informowanym o tym, co postanowiono. Dla nich jest to punkt wyjścia do konsultacji w czasie, w którym można jeszcze wpłynąć na podjętą decyzję.

Zdarzają się także w praktyce działania ERZ kontrowersje na temat zakresu informacji. Zdaniem niektórych firm np. przeniesienie produkcji z Wielkiej Brytanii do kraju Europy Środkowo-Wschodniej nie jest tematem dla ERZ, bo ta rada obejmuje tylko pracowników z krajów UE. Inne firmy twierdzą, że decyzje podejmują co prawda globalnie, ale wdrażać je będą i tak na poziomie lokalnym, więc to też nie jest temat do rozmów z ERZ. My reprezentujemy pogląd, że ważna jest sytuacja strategiczna a nie poziom realizacji.

Wciąż nie jest rozstrzygnięte pytanie o rolę, jaką powinny pełnić ERZ w procesie fuzji i przejęć. Stykałem się z wieloma przypadkami, gdzie w miesiąc po wynegocjowaniu porozumienia firma była przejmowana przez inną. I co dzieje się wówczas z taką radą? Czy ona nie powinna być partnerem do konsultacji na temat skutków takiego przejęcia?

Jak więc widać Europejskie Rady Zakładowe, ich funkcjonowanie i rola jako instrumentu stosunków pracy w UE, budzą w dalszym ciągu wiele pytań. Jest pewne, że mimo wątpliwości związków zawodowych uważają one ERZ za instrument przenoszenia siły ciężkości ruchu związkowego na poziom europejski. Jest to zatem szansa na lepsze i skuteczniejsze reprezentowanie tych, którzy płacą składkę związkową - pracowników firm ponadnarodowych.

Wydaje się że pracodawcy nie zawsze zdają sobie sprawę z pozytywnych dla nich skutków, jakie wiążą się z ERZ. A przecież działanie tych organów bardzo często prowadzi do zwiększenia zaufania między kierownictwem a pracownikami. Jeśli łączy się to z większym zasobem informacji dostarczanych pracownikom, prowadzi to w konsekwencji do zaangażowania ich w działalność firmy. Następuje lepsze zrozumienie podejmowanych decyzji. Dotyczy to wciąż niewielu przedsiębiorstw ponadnarodowych, ale świadczy o tym, że pracodawca, jeśli poważnie traktuje działanie ERZ, odnosi konkretne korzyści również dla wizerunku firmy.

Europejskie Rady Zakładowe na pewno nie są panaceum na wszystkie bolączki związane z globalizacją, ale stanowią ważny krok we właściwą stronę.

STANISŁAW RUDOLF
Uniwersytet Łódzki

Polska reprezentacja załóg pracowniczych w Europejskich Radach Zakładowych

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

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

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

1. Zakres polskiego przedstawicielstwa w Radach

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

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

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

W dalszych rozważaniach będziemy się opierać głównie na rezultatach drugiego etapu badań, przynajmniej jeśli chodzi o charakterystykę polskich przedstawicieli w tych Radach. Korzystać będziemy również z dorobku wcześniejszych badań, w tym m.in. dokonując analizy porównawczej. Okres 3-4 lat jaki dzieli te badania jest bowiem na tyle długi, że można pokusić się o pewne obserwacje dotyczące zachodzących procesów zmian.

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

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

2. Organizacja i przedmiot posiedzeń Rady

Podstawową formą działalności Rady są jej posiedzenia. W większości badanych Rad (Lafarge, Benckiser, ABB i Adtranz itp.) odbywa się tylko jedno posiedzenie w ciągu roku. Część firm (BOC Group, Volkswagen, Bilfinger czy Heineken) organizuje zwykle dwa takie posiedzenia, nawet jeśli w umowie znajduje się zapis o jednym. Najczęściej Rada spotyka się w firmie Thomson bo 2-3 razy w ciągu roku. Zwykle sesja plenarna Rady poprzedzona jest kilkugodzinnym spotkaniem przygotowawczym bez udziału kierownictwa firmy. Dyskutowane są tam nadesłane wcześniej materiały i przygotowywane są pytania do zarządu. Dyskutuje się również nad strategią postępowania w wybranych sprawach, wariantami możliwych rozwiązań, granicą możliwych ustępstw itp.

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

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

Ważną grupę problemów stanowią szeroko rozumiane sprawy pracownicze i socjalne. Na czoło wysuwają się sprawy związane z zatrudnieniem. Wymienić tu można

przewidywane zmiany w rozmiarach zatrudnienia, w tym głównie planowane redukcje zatrudnienia, przesunięcia pracowników do innych zakładów tej samej firmy, zmiany kwalifikacji pracowników, szkolenie zawodowe itp. Rzadziej przedmiotem obrad są sprawy wynagrodzeń i jeśli już są dyskutowane na posiedzeniach Rady, to zwykle dotyczą nie tyle poziomu płac co pewnych rozwiązań o charakterze systemowym, odnoszących się do całej firmy.

Najbardziej istotne dla polskich przedstawicieli w Radzie są informacje dotyczące planowanych redukcji zatrudnienia. Są to jednak najczęściej informacje uznane za poufne, co oznacza, że nie wolno ich przekazywać zainteresowanym zakładom. W takiej sytuacji członkowie Rady szukają innych możliwości uzyskania takich informacji i dopiero wtedy mogą rozpocząć aktywne w tym zakresie działania. W przypadku braku takich możliwości mogą co najwyżej przekazywać ogólne sugestie o możliwości wystąpienia takich redukcji.

Wszystkim posiedzeniom Rady towarzyszą spotkania nieformalne. Najczęściej jest to wytworny obiad wydawany przez prezesa firmy. Spotkania te stanowią okazję do bezpośrednich rozmów i dyskusji z członkami zarządu i kierownictwa. Czasem odbywają się również inne nieformalne spotkania organizowane np. przez lokalne związki zawodowe. Do spotkań nieformalnych przywiązuje się olbrzymią wagę, bowiem jak stwierdził jeden z respondentów „tam załatwia się większość spraw”.

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

3. Kim są polscy przedstawiciele w Radzie

Spróbujmy odpowiedzieć na pytanie kim są polscy przedstawiciele w ERZ. Ich charakterystykę rozpoczniemy od ich wieku oraz stażu pracy. Wiek ten można określić ogólnie jako nieco wyżej niż średni.

Najwięcej, bo 14 członków mieści się w przedziale wiekowym od 41 do 50 lat, ale dziewięciu znajduje się poniżej tego przedziału i również dziewięciu powyżej. Są to osoby z długim stażem pracy i to zarówno stażem w ogóle jak i stażem w zakładzie w którym obecnie pracują. Ten ostatni wynosi bowiem najczęściej od 10 do 30 lat. Taki

staż pracy gwarantuje dobrą znajomość zakładu oraz jego problemów.

Ze względu na złożone i różnorodne zadania i funkcje Rady, szczególnego znaczenia nabiera wykształcenie członków Rady. Polscy przedstawiciele legitymują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia. Jedenastu z nich posiada wykształcenie wyższe (ekonomiczne, techniczne), zaś siedemnastu wykształcenie średnie, w większości techniczne. Tylko cztery osoby posiadają wykształcenie zawodowe. Ważny jest nie tylko poziom ale i rodzaj posiadanego wykształcenia. Wykształcenie techniczne może być przydatne w dyskusjach nad problemami technicznymi, ale na forum Rady bardziej przydatne jest wykształcenie ekonomiczne czy prawnicze. Takim wykształceniem legitymuje się zaledwie pięć osób.

Wszyscy praktycznie respondenci są działaczami związków zawodowych. Tylko trzy osoby nie tylko nie są działaczami związkowymi ale nawet nie są członkami związku. Zdecydowanie najwięcej, bo 24 członków Rady wywodzi się ze związku Solidarność i tylko 5 ze związków branżowych. Jednak związek Solidarność jest reprezentowany we wszystkich praktycznie Radach. Tam bowiem, gdzie są przedstawiciele związków branżowych, w skład Rady wchodzi również przedstawiciele Solidarności. W pierwszym ze wspomnianych badań występowała w niektórych Radach sytuacja, w której w posiedzeniach uczestniczyli zamiennie przedstawiciele obu związków. Nie było to najlepsze rozwiązanie bowiem prowadziło do braku ciągłości we współpracy z Radą. W ostatnich badaniach nie stwierdzono tego rodzaju rozwiązań.

Znaczna większość polskich przedstawicieli w Radach to funkcyjni działacze związkowi, pełniący funkcje przewodniczących (24) bądź wiceprzewodniczących (5) związkowych organizacji zakładowych. Niektórzy z nich są członkami władz związków branżowych, a czasem również władz naczelnych Solidarności czy OPZZ. Trudno się dziwić takiemu stanowi rzeczy, bowiem wyboru tych przedstawicieli bądź ich mianowania dokonały związki zawodowe. Traktują one miejsca w Radzie jako miejsca związkowe, bowiem walnie przyczyniły się do ich zdobycia czy to w wyniku uzyskanego poparcia ze strony zachodnich związków zawodowych, czy też jako rezultatu negocjacji tzw. pakietu socjalnego przy sprzedaży zakładu. Na takich zasadach dokonano wyboru polskich przedstawicieli do sześciu ERZ. W dziewięciu przypadkach respondenci wskazywali na inicjatywę ERZ, chociaż nie wykluczali przy tym podejmowanych działań ze strony polskich związków zawodowych. W trzech przypadkach wskazano na inicjatywę kierownictw firm transnarodowych.

Decyzje o sposobie wyboru polskich przedstawicieli do ERZ wobec braku na ten temat ustawodawstwa podejmowały głównie lokalne związki zawodowe. W rezultacie wybory takie przeprowadzano w różny sposób. Najczęściej bo do 10 z 18 badanych Rad przedstawiciele takich nominowały związki zawodowe. Rzadziej, bo do sześciu Rad wybierali ich wszyscy pracownicy w wyborach powszechnych. W dwóch przypadkach nominacji takich przedstawicieli dokonało lokalne kierownictwo firmy. Należy oczekiwać że przygotowywana ustawa, powstająca przy dużym udziale związków za-

wodowych, ujednolici zasady wyboru takich przedstawicieli. Zgodnie z istniejącym projektem ustawy wyboru takiego dokonywać będą pracownicy polskich zakładów w głosowaniu powszechnym.

4. Przygotowanie do pracy w Radzie

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

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

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

Zdecydowanie gorzej są oni przygotowani do takiej pracy pod względem językowym. Zdani są oni w zasadzie na tłumaczy bowiem tylko trzech (na 32 badanych) deklaruowało dobrą znajomość języka angielskiego. Inni respondenci bądź nie znają obcego języka w ogóle, bądź jest to znajomość słaba i tylko w paru przypadkach średnia. Praktycznie żadna z tych osób nie może bez pomocy tłumacza śledzić przebie-

gu obrad, nie może zabierać głosu w dyskusji, prowadzić konwersacji itp. Brak znajomości języków uznać należy za największą słabość naszych przedstawicieli w Radach. Bez takiej znajomości ich pole działania jest ograniczone. Utrudnia im to kontakty z zarządem firmy czy innymi członkami Rady, ogranicza możliwość prowadzenia szczerych, bezpośrednich rozmów. Na pocieszenie można dodać, że członkowie Rady z krajów Unii Europejskiej również nie są poliglotami i znają najczęściej tylko własny język.

5. Aktywność w Radzie

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

Część z nich uczestniczy również aktywnie w posiedzeniach plenarnych czy to zabierając głos w dyskusji czy też zadając pytania lub zgłaszając wnioski. Jeden taki wniosek dotyczył przyznania większej autonomii lokalnemu kierownictwu. Okazało się bowiem, że ograniczone kompetencje dyrektora krajowego uniemożliwiły negocjacje płacowe ze związkami zawodowymi. We wszystkich tego rodzaju sprawach musiał on konsultować się z zarządem w centrali co bardzo wydłużało negocjacje. Respondenci podawali również inne przykłady zgłaszanych przez siebie wniosków i postulatów, a także uzyskiwane dla nich poparcie ze strony innych członków Rady. Przykładem może tu być wystosowany przez polskich przedstawicieli list interwencyjny do prezesa firmy Benckiser i uzyskane dla niego poparcie ze strony hiszpańskich i belgijskich członków Rady.

6. Ocena pracy Rady

Polscy przedstawiciele generalnie pozytywnie oceniają działalność ERZ chociaż nie szczędzą również pod ich adresem uwag krytycznych. Szczególnie wysoko ocenili atmosferę panującą na posiedzeniach Rady określając ją jako dobrą, przyjazną, życzliwą itp. Nawet jeśli na początku zauważyć było można pewien dystans, to stopniowo sytuacja się zmieniała zaś stosunki ulegały poprawie. Większość respondentów określiła istniejącą atmosferę jako sprzyjającą wymianie poglądów, zrozumieniu dyskutowanych problemów, wzajemnej pomocy, udzielaniu sobie rad i wskazówek itp. Nie wystę-

pują w zasadzie podziały na członków pierwszej i drugiej kategorii, wszyscy traktowani są jednakowo, niezależnie od tego czy reprezentują kraje UE, czy kraje post-komunistyczne, czy są członkami czy też obserwatorami. Atmosfera taka występuje nawet wtedy jeśli zdania na dyskutowany temat są podzielone.

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

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

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

Najwięcej zastrzeżeń mają oni do realizacji zasadniczego celu działalności Rad, a mianowicie do ograniczonego zakresu konsultacji. Badane Rady mają przede wszystkim charakter informacyjny, z nieznacznym tylko udziałem konsultacji. W opinii niektórych respondentów niczego się na posiedzeniach Rady nie uzgadnia, zarząd jedynie „opowiada”, zarząd informuje tylko o swoich zamierzeniach, a jeszcze częściej informuje o tym co zrobił, nie podejmuje się tam żadnych decyzji.

Opinie takie nie mogą dziwić, bowiem polscy przedstawiciele są przyzwyczajeni do znacznie większego wpływu na decyzje kierownictwa. Razi ich również to, że nie porusza się na posiedzeniach spraw ważnych („gorących”) dla firmy i pracowników. Traci się natomiast czas na sprawy drugorzędne, bądź interesujące jedynie niektórych

członków. Sprawami takimi mogłyby się zająć powołane przez Radę zespoły.

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

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

Nie może w takiej sytuacji dziwić niewielki wpływ Rady na decyzje zarządu, chociaż zdania na ten temat są podzielone. Jedynie w trzech firmach (na 18 badanych) respondenci wskazywali na istnienie wpływu Rady na podejmowane decyzje. W znacznej większości firm respondenci wskazali jednoznacznie na brak takiego wpływu. Zdawało się jednak, że respondenci nie mieli tu sprecyzowanych poglądów czy to ze względu na brak jak dotychczas prób wywierania nacisku na kierownictwo bądź ze względu na krótki okres funkcjonowania Rady.

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

7. Korzyści dla zakładu i załogi

Respondenci wskazywali na wiele korzyści jakie wynikają z ich pracy w Radzie zarówno dla zakładów które reprezentują, dla zatrudnionych w nich pracowników oraz związków zawodowych, a także dla nich samych. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że obecność w Radzie podnosi pozycję i prestiż polskiego zakładu w firmie. Istnieje wiele dowodów na to, że zakłady bez takiej reprezentacji znajdują się w sytuacji znacznie gorszej. Nie ulega wątpliwości, że zarządy firm transnarodowych znacznie bardziej liczą się z zakładami, których załogi są reprezentowane w Radzie,

których problemy są podnoszone i dyskutowane na posiedzeniach Rady. Zmusza to zarządy do większego zainteresowania problemami tych zakładów. Może to mieć np. wpływ na realizowane w Polsce inwestycje, na sposób i tempo rozwiązywania zaistniałych problemów przez władze firmy itp.

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

Rezultatem członkostwa w Radzie może być również tzw. solidarność międzynarodowa, która daje znać o sobie w okresach trudności rynkowych. W okresach tych polskie zakłady mogą mieć trudności z bieżącą realizacją swoich zobowiązań w stosunku do innych zakładów tej firmy. Poprzez kontakty w Radzie można prosić kooperantów o wyrozumiałość i prośby te jak wynika z wypowiedzi respondentów są zwykle skuteczne. Warto zauważyć że opinię o korzystnym wpływie udziału w Radzie na sytuację zakładu prezentowali głównie respondenci legitymujący się dłuższym stażem pracy w Radzie.

W jeszcze większym stopniu obecność polskich przedstawicieli w Radzie jest korzystna dla pracowników oraz związków zawodowych. Obecność ta stanowi gwarancję identycznego traktowania polskich pracowników w porównaniu z pracownikami w krajach UE. Respondenci zwracają uwagę na odmienne traktowanie pracowników z zakładów, które nie są reprezentowane w Radzie (np. z Wietnamu, z krajów afrykańskich itp.), nie mają więc możliwości obrony. Informacje uzyskiwane w Radzie dają możliwość zapoznania się z sytuacją w innych krajach. Znajomość taka jest niezwykle ważna bowiem kontekst międzynarodowy pozwala na określenie granicy do jakiej można się posunąć w negocjacjach z kierownictwem.

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

Załatwieniu wielu spraw pracowniczych służyć może zorganizowanie posiedzenia Rady w Polsce. W takim przypadku wniosek polskich przedstawicieli musi uzyskać

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

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

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

Niemal wszyscy respondenci wskazywali na osobiste korzyści wyniesione z członkostwa w Radzie. Najczęściej podkreślano tu satysfakcję z godnego reprezentowania firmy na forum międzynarodowym, czy też z załatwienia jakiejś konkretnej sprawy dla pracowników. Podstawą dla takiej satysfakcji może być również dbanie o interesy pracownicze, umacnianie pozycji związków zawodowych w firmie, dobre kontakty z kierownictwem itp. Traktują pracę w Radzie jako swego rodzaju szkołę, która nie tylko dostarcza im konkretnych wiadomości czy umiejętności (np. z zakresu prowadzenia negocjacji), ale daje również możliwość poznania wielu interesujących ludzi, wymiany poglądów na interesujące ich tematy itp. Wszystko to przyczynia się do rozwoju ich osobowości.

8. Czy i jak poszerzać udział polskich przedstawicieli w ERZ

Przedstawione wyżej rezultaty badań wskazują jednoznacznie na wielowymiarowe korzyści jakie wynikają z obecności polskich przedstawicieli w Radzie. Wiele wskazuje na to, że korzyści te będą jeszcze większe, w miarę zdobywania doświadczeń przez

członków Rady oraz przez samą Radę. Włączenie polskich przedstawicieli do Rady nobilituje polskie zakłady, podnosząc ich rangę w stosunku do zakładów zlokalizowanych w UE. Z perspektywy zarządów firm transnarodowych zakłady poza krajami UE to zakłady mniej ważne, żeby nie nazwać ich zakładami drugiej czy trzeciej kategorii. Prowadzona jest wobec nich określona polityka nastawiona na maksymalne generowanie zysków czy na maksymalną eksploatację

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

Powyższe rozważania wskazują jednoznacznie, że Polsce powinno zależeć na jak najszerszym udziale naszych przedstawicieli w ERZ. Powinny więc być podejmowane działania, które udział ten mogą poszerzyć, nie czekając na nasze członkostwo w UE. Wiele tu zależy od aktywności związków zawodowych i to zarówno central związkowych, jak i związków branżowych. Działania szczególnie tych ostatnich mogą się okazać bardzo skuteczne.

Do rozszerzenia takiego udziału w Radach może się przyczynić również przyspieszenie prac nad adaptacją Dyrektywy do polskiego ustawodawstwa prawnego. Już obecnie przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt „Ustawy o europejskich radach zakładowych lub innych sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym” wzbudza spore zainteresowanie i przyczynia się do wzrostu popularności problematyki ERZ. Zasadnicze zmiany mogą tu jednak nastąpić dopiero po rozszerzeniu zakresu Dyrektywy na Polskę. Wtedy również udział polskich przedstawicieli przestanie być kwestią dobrej woli poszczególnych Rad, a stanie się obowiązkiem.

ANDRZEJ MATLA

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Polskie uczestnictwo w ERZ w świetle doświadczeń NSZZ „Solidarność”

Europejska Rada Zakładowa to wciąż jeszcze nowy instrument europejskiego dialogu społecznego (dalej: ERZ). Reguły gry wyznaczone dyrektywą UE są jednakowe dla wszystkich, których prawo unijne dotyczy, sama zaś gra toczy się potem rozmaicie. Różnie rozwiązywana jest kwestia transpozycji dyrektywy na prawo krajowe poszczególnych państw. Zasadnicze różnice pojawiają się jednak w konkretnych zapisach umów powołujących ERZ, a te są wynikiem wielu okoliczności. Jedną z nich jest odrębna kultura poszczególnych przedsiębiorstw ponadnarodowych. Nawet przy podobnych zapisach umów, praktyka pracy rad może być bardzo odmienna. Ogólnie można powiedzieć, że trwa w Europie wielki proces ustanawiania procedur informacyjno-konsultacyjnych w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, a także czas intensywnej nauki. Obie strony zawieranych umów: pracodawcy na szczeblu europejskim i pracownicy, których w praktyce reprezentują przede wszystkim związkowcy, poznają się dopiero i jest to proces wymagający czasu, cierpliwości i dobrej woli. Większość istniejących umów skonstruowano odwołując się do przewidzianych w dyrektywie minimumów. W praktyce niektóre rady nie wykorzystują nawet i tego. Dominuje typ rady spotykającej się jeden raz w roku, obrady trwają tylko dwa dni, a pomiędzy dorocznymi spotkaniami prawie nic się nie dzieje. Uczestnicy spotkań często się wymieniają (brak kontynuacji pracy), brakuje w umowie zapisu o możliwości odbywania szkoleń. Faktyczny wpływ przedstawicieli pracowników na podejmowane decyzje jest ograniczony. Jakość przekazywanej informacji budzi poważne zastrzeżenia. Nie popadając jednak w przesadny pesymizm, należy mówić dziś raczej o potencjalnych możliwościach tkwiących w ERZ, które -jeśli odpowiednio wykorzystane - stworzą dopiero trwałą jakość partnerskich stosunków stron dialogu społecznego na poziomie europejskim.

W wyniku kumulacji pozytywnych praktyk popartych renegotiacjami istniejących umów, rozwiną się z czasem szerokie możliwości, które otwiera przed stronami gry instytucja ERZ.

Ile polskiej obecności?

Dokładnie nie wiadomo, ilu przedstawicieli polskich pracowników uczestniczy w pracy Europejskich Rad Zakładowych. Obecny stan badań wskazuje na 35 przedsiębiorstw ponadnarodowych* i grupę około 65 osób reprezentujących następujące

sektory gospodarki: przemysł metalowy (12 przedsiębiorstw), spożywczy (7), chemiczny (5), budownictwo i materiały budowlane (5), celulozowo-papierniczy (3), transport (1), energetyka (1) oraz handel (1). Liczba nieodkrytych jeszcze przypadków polskiej obecności może przekraczać nawet dziesięć. O niektórych z nich dowiadujemy się zupełnie przypadkowo. Wstępna informacja dociera do nas zazwyczaj z europejskich federacji przemysłowych. Wobec braku istnienia związku zawodowego lub innej formy reprezentacji interesów pracowniczych w polskiej filii przedsiębiorstwa, ustalenie stanu faktycznego na temat uczestnictwa przysparza sporych trudności. Po bliższym zbadaniu okazuje się niekiedy, że mamy do czynienia jedynie z zamiarami włączenia Polski, nie zaś z konkretnymi decyzjami centralnego menedżmentu. Przykłady dostarczają przedsiębiorstwa Danfoss, APV i Grundfoss. Brak związku zawodowego w przedsiębiorstwie to również spory problem przy próbie uwzględnienia polskich przedstawicieli tam, gdzie na szczeblu centralnej dyrekcji podjęto już decyzję o włączeniu Polski. Tak dzieje się w przypadku Deutsche Bank, Fortis Bank, a także koncernów Dana Corporation i Jungheinrich. Na dziś nie za bardzo wiadomo, z czyjej inicjatywy w opisanym przypadku mieliby być wyłonieni przedstawiciele pracowników. Lokalna dyrekcja jest sprawą mało zainteresowana. Brak też strategii naszego związku w tym obszarze. A może należałoby skierować w tę stronę więcej wysiłku?

Jakby jednak nie patrzeć, liczba przypadków polskiej obecności w ERZ stale rośnie. Od maja tego roku dołączyło Volvo, kilka miesięcy wcześniej Skanska. Kwestią najbliższego czasu jest faktyczne uwzględnienie nas w pracy ERZ przedsiębiorstw Carrefour i Statoil. Pozytywne decyzje już zapadły. Na niektóre nie możemy doczekać się od lat (Bonduelle, Cadbury), inne po pierwszych, budzących nadzieję zapowiedziach najprawdopodobniej nigdy nie wejdą w stadium realizacji. Klasyczny przypadek to Scania-Kapena, inny to Lucent Technologie. Kapenę S.A nabył inwestor, którego działania nie prowadzą do rozwoju firmy w Polsce. Lucent popadł nieoczekiwanie w spore kłopoty finansowe w Europie. Decyzja centralnego kierownictwa odsunęła się na czas nieokreślony. Bardziej zdecydowanego działania z naszej strony wymaga sprawa Philipsa. Należy jak najszybciej doprowadzić do przełomu w dotychczasowej niejasnej sytuacji. W Polsce pracuje na rzecz tego koncernu już ponad 10 tysięcy pracowników. Firma nadal się rozwija, ale - póki co - bez naszego udziału w ERZ.

Mamy też już pierwsze przypadki zakończenia uczestnictwa. W wyniku fuzji przedsiębiorstw lub ich sprzedaży, nie zawsze dochodzi do ponownego zaproszenia strony polskiej do nowo ukonstytuowanej ERZ. Przykładów dostarczają United Biscuits, Adtranz i Skane Gripen.

Kto reprezentuje polskich pracowników?

Choć dyrektywa UE 94/45 nie odwołuje się bezpośrednio do przedstawicieli związków zawodowych, to jednak związkowcy stanowią dominującą grupę. Tak też jest

w przypadku ERZ przedsiębiorstw, w których jesteśmy obecni. Niekwestionowane pierwszeństwo przypada NSZZ „Solidarność” reprezentowanemu przez 31 osób, w tym 4 pełnią funkcje w komitetach zarządzających ERZ (Volkswagen, Heineken, Thomson, Real), 10 przedstawicieli ma OPZZ, 2 wywodzi się z tzw. związków zakładowych, 4 osoby nie są związkowcami (np. delegat z ABB!), ale aż 11 (!) przedstawicieli polskich pracowników to osoby wywodzące się z kadry kierowniczej. I tak, mamy w tym gronie m.in. dyrektora ds. inwestycji (Metsa Serla), kierownika działu jakości (GEA), dyrektora ds. kontaktów ze związkami zawodowymi (Sanitec OY), pełnomocnika zarządu (Lhost), regionalnego szefa sprzedaży (Seagram), kierownika działu logistyki (Barry Callebaut). Niektórzy spośród nich zostali wybrani przy poparciu związków zawodowych (?). W grupie badanych 35 przedsiębiorstw mamy też 3 przypadki nierozpoznane (Caterpillar, Schmalbach Lubeca, Aeskulap AG). Status pełnego członkostwa otrzymały 33 osoby, 23 zaś mają status obserwatora. Niekiedy w jednej ERZ mamy pozycję pełnego członkostwa i towarzyszących mu obserwatorów.

Jeśli Polsce przydzielono tylko jedno miejsce w radzie, wówczas odwołujemy się zazwyczaj do wyborów przeprowadzanych wśród załogi albo też miejsce to obsadza silniej reprezentowana organizacja związkowa. Czasami znajduje zastosowanie zasada rotacji (British Oxygen, Lafarge). Tutaj pewna rada: wszędzie tam, gdzie dziś niemożliwe jest nasze bezpośrednie uczestnictwo, powinniśmy zadbać o swojego przedstawiciela-rzecznika, który reprezentowałby sprawy naszego regionu Europy, w tym polskich pracowników, wobec centralnej dyrekcji. Pozytywnego przykładu dostarcza aktywność naszych kolegów z Cadbury, którzy rozwijają dwustronne stosunki z brytyjskimi związkami swojej branży. Innym rozwiązaniem jest bezpośredni kontakt z koordynatorem ERZ. Przykładu dostarcza nawiązany niedawno roboczy kontakt z koordynatorem rady koncernu NCC.

Jakie nauki płyną z naszego uczestnictwa?

Na pewno warto uczestniczyć w spotkaniach ERZ swojej ponadnarodowej firmy. Być może strategią naszego związku powinno być dążenie do zapewnienia naszym przedstawicielom miejsca w możliwie największej ilości ERZ. Sprzyjać temu może nasze członkostwo w większości europejskich federacji przemysłowych oraz w światowych sekretariatach branżowych. To właśnie za sprawą Międzynarodowej Federacji Spożywców (IUF) udało się przekonać centralne dyrekcje koncernów Danone i Nestle do przyznania nam statusu obserwatora w radach tych koncernów. Świetny to przykład międzynarodowej solidarności związkowców, a także wskazanie na jeden z istotnych motywów przy podejmowaniu naszych decyzji o afiliacjach międzynarodowych. Wprowadzenie członków NSZZ Solidarność do ERZ ponadnarodowych koncernów powinno stanowić jeden z pierwszych i zasadniczych kroków w strategii umacniania i rozwoju naszej organizacji. Doświadczenia wskazują, że w momencie zapewnionego uczest-

nictwa, sprawa różnicy pomiędzy statusem pełnego członka i obserwatora schodzi często na drugi plan. Uczestnicząc w spotkaniach ERZ, mamy przecież pełne prawo zabierania głosu. Będąc jedynie obserwatorem, pewnych uprawnień jednak nie mamy. Chodzi na przykład o możliwość wywierania faktycznego wpływu na całokształt prac ERZ. Znają tę sytuację nasi koledzy z Thomsona, którzy swoją konsekwencją doprowadzili do pozytywnych zmian w tym zakresie. Pewnym utrudnieniem jest również konieczność każdorazowego prowadzenia rozmów z lokalnym kierownictwem na temat finansowania naszego uczestnictwa w pracach rady itp. Poza dyskusją pozostaje fakt, że powinniśmy dążyć do pozyskiwania pełnego członkostwa. Dopóki jednak nie jesteśmy w Unii Europejskiej, nadany nam status jest wynikiem dobrej woli centralnej dyirekcji, a także siły nacisku ze strony europejskich federacji przemysłowych w rozmowach z koncernem.

Z praktycznego punktu widzenia obok spraw konsultacji i informacji ważnym jest na początku sam fakt uczestnictwa w ERZ, fakt „bycia włączonym do rodziny”, posiadania bezpośredniego kontaktu z centralnym menadżmentem (dobrze mieć przysłowiową fotografię zrobioną wspólnie z szefem całego koncernu). Bezpośredni kontakt z kierownictwem centralnym stanowi bezsprzecznie ekskluzywną okazję. Stanowi o prestiżu naszej organizacji i umacnia jej pozycję w nowego typu zakładach pracy w kraju. Ale przecież nie tylko o to chodzi. Konsultacja i informacja coraz częściej nabiera bardzo konkretnego wymiaru. Przedstawiciele naszych pracowników wzywani są na nadzwyczajne, zwoływane w trybie pilnym spotkania. W chwili pisania tego artykułu trwa w Londynie dyskusja z udziałem naszego przedstawiciela, w związku z zamiarem przeniesienia nowej linii produkcyjnej z Wielkiej Brytanii do Polski (Reckit Benckiser). Na przestrzeni ostatnich czterech miesięcy odbyły się również dwa podobne spotkania w Genewie i dotyczyły zamknięcia kilku zakładów grupy Danone w Europie.

Uczestnictwo w pracy ERZ, a zwłaszcza w spotkaniu przygotowawczym przedstawicieli pracowników, to wyjątkowa szansa nawiązania dwustronnych kontaktów ze związkowcami z zakładów należących do tej samej grupy. Pochodną takich spotkań są czasami wizyty studyjne i ciekawa wymiana informacji pomiędzy spotkaniami rady. Zwykle chodzi o wymianę układów zbiorowych, sprawy dotyczące wynagrodzeń, czasu pracy itp. Coraz częściej dochodzi też do organizowania pod auspicjami koordynatorów ERZ lub przedstawicieli europejskich federacji przemysłowych spotkań pracowników regionu środkowej i wschodniej Europy (Danone, Nestle, Philips).

Oczywiście jest jeden warunek wstępny pełnego powodzenia takich działań - przynajmniej podstawowa znajomość języka obcego, który umożliwiłby bezpośrednią komunikację. Brak umiejętności na tym polu jest prawdziwą barierą w pracy ERZ i nie dotyczy tylko naszych przedstawicieli. Francuzi mówią na ogół tylko po francusku, a Niemcy po niemiecku. Spora część aktywności ERZ odbywa się poza salą plenarną. Ideałem byłoby utrzymywanie regularnego kontaktu pomiędzy spotkaniami rady. Do tego potrzebny jest jednak jeden wspólny język. Wzrasta liczba umów zawierających

zapisy o tzw. szkoleniu kompetencyjnym. Jednym z jego elementów jest nauka języka obcego. Jeśli jednak nie ma takich możliwości wynikających z umowy, dążmy sami do podniesienia swych umiejętności w komunikowaniu się. Na początek chodzi jedynie o przyswojenie podstaw języka. Warto jednak wiedzieć, że uczestnictwo w pracy ERZ nie musi iść w parze z koniecznością znajomości języka obcego. Zdarza się bowiem, że lokalne kierownictwo biorąc kryterium językowe za warunek sine qua non próbuje zamknąć drogę najlepszym przedstawicielom pracowników, a są nimi zawsze związkowcy. Warto zwrócić przy tej okazji uwagę na rangę związkowego przedstawiciela w ERZ. Zasadniczo powinien to być przewodniczący (-a) lub jego zastępca. Mamy kilka przykładów, gdy przewodniczący organizacji zakładowej rezygnuje na rzecz wytypowania osoby przypadkowej tylko dlatego, że ta posługuje się językiem obcym. To wielki błąd.

Sprawą centralnego kierownictwa powinno być zapewnienie nam symultanicznego tłumaczenia. Przyjmuje się zresztą różne rozwiązania. Pierwszorzędne znaczenie ma fakt naszego zaufania do tłumacza. Znamy przypadki, kiedy przedstawiciel pracowników nie miał odwagi zabierać głosu, gdyż towarzyszył mu tłumacz pracodawcy.

Do spotkań z dyrekcją koncernu należy być przygotowanym. Niestety, praktyka wskazuje na spore niedociągnięcia ze strony pracowniczej. Spora część uczestników rady nie nadsyła na czas swoich raportów krajowych, uchyla się od odpowiedzi na rozsyłane przez koordynatora rady kwestionariusze. Rażąco są przykłady łamania ustaleń przyjętych podczas pierwszego dnia, w którym przygotowywana jest taktyka postępowania i pytania do pracodawcy. Pamiętajmy, to pracodawca jest stroną silniejszą. W porównaniu z latami 1994-96 nieprzypadkowo spadło drastycznie tempo zawierania nowych umów o powoływanie ERZ. Pracodawcy zorientowali się, gdzie leżą faktyczne słabości dyrektywy. Niekiedy odwołują się do zestawu podobnych technik, by z jednej strony zadośćuczynić wymogowi zwołania dorocznego spotkania, z drugiej zaś nie udzielić żadnej istotnej informacji. Do częstego menu chwytów należą: wybór luksusowego hotelu dla uczestników, byleby nie za blisko miejsca, w którym będzie miało miejsce spotkanie (pracownicy mają poczucie, że dyrekcja dba o nich, ilość luksusu kontrolowana, pracodawca wie, że nie należy z tym przesadzać), termin zwołania spotkania dobrany tak, by rozpocząć je w czwartek po południu (w piątek po południu każdy będzie myślał już tylko o weekendzie, spotkanie z dyrekcją będzie zatem krótsze), sprytnie podana informacja (oczywiście, że trzeba udzielić informacji, dostarczyć jej tyle, by pracownicy nie byli w stanie wyselekcjonować tego, co najważniejsze - nadmiar informacji może być problemem). Jeśli nie przygotujemy taktyki stawiania pytań, pracodawca zagada nas. Czas na stawianie pytań jest ograniczony, a nam go zabraknie.

W przygotowaniu do spotkania ważną rolę może odgrywać krajowy koordynator, którym jest zwykle osoba reprezentująca ponadzakładowe struktury związku działającego w danej branży. Na dziś jest to funkcja występująca u nas jedynie śladowo (Danone, Nestle) i ma ona charakter tymczasowy. Koordynator jest m.in. osobą wprowadzającą przedstawicieli pracowniczej delegacji w reguły gry obowiązujące w ERZ

danego ponadnarodowego przedsiębiorstwa. Powinien także czuwać nad kształtem komunikatu ze spotkania z centralną dyrekcją i upewnić się, czy trafił on do wiadomości wszystkich pracowników. Odpowiednią treścią komunikatu można sporo osiągnąć na rzecz umocnienia prestiżu swojej organizacji zakładowej.

Na zakończenie jeszcze jedna uwaga na temat trybu ustalania porządku obrad rady.

Podział na zagadnienia europejskie i krajowe jest często skomplikowany i niejednoznaczny. Należałoby chyba przyjąć zasadę, że każdy temat, który po akceptacji komitetu zarządzającego ERZ zostanie przedłożony na piśmie centralnemu kierownictwu w określonym regulaminem czasie, należy uznać za europejski i warty omówienia. Zasada taka wzmocniłaby naszą stronę w spotkaniach z pracodawcą i przyczyniła się do wzbogacenia treści informacji i konsultacji.

* Przedstawiciel z polskiej filii koncernu SKF jest obserwatorem w światowej radzie zakładowej SKF. Nie jest to przypadek odnoszący się jednak do dyrektywy UE 94/45. Oprócz SKF do światowej rady koncernu należy również przedstawiciel Volkswagena. W tym przypadku mamy jednak do czynienia przede wszystkim również z ERZ.

Wykaz przedsiębiorstw ponadnarodowych, w których w ERZ zasiadają przedstawiciele polskich pracowników (wg badań A. Matli - czerwiec 2001)

ABB Ltd.	LEXEL AS
ADAM OPEL AG GENERAL MOTORS	LHOIST (ex German WULFRAT)
Aesculap AG BRAUN-Melsungen	METRO AG
ALSTOM	METSA SERLA
BARRY CALLEBAUT	(METSA SERLA TISSUE)
BILFINGER und BERGER BAU AG	NESTLE
BRITISH OXYGEN CORPORATION	RECKIT BENCKISER
BSN GERVAIS DANONE	SAME DEUTZ FAHRE
ERIDANIA BEGHIN SAY	SANITEC Ltd. OY
DAVID S. SMITH BACKAGING	SCHMALBACH LUBECA
ELECTRICITE de FRANCE	SEAGRAM
FAZER	SKANSKA GROUP
FEDERAL MOGUL	STENA
GEA	THOMSON Multimedia
GERRESHEIMER	VOLKSWAGEN AG
HEINEKEN INTERNATIONAL	VOLVO BUS Corporation
HOCHTIEF	
LAFARGE	Aktiebolaget SKF (rada światowa)

MARIA ŚLĘZAK

*Przedstawiciel Pracowników ABB Polska w latach 1997-2000
w Radzie Europejskiej Pracowników Koncernu ABB.*

Studium przypadku - ABB

Zgodnie z dyrektywą 94/45 Wspólnoty Europejskiej, w celu powołania Europejskiej Rady Pracowniczej Pracowników koncernu ABB został powołany specjalny zespół negocjacyjny. W skład zespołu wchodził przedstawiciel państw zatrudniających największą liczbę pracowników. Porozumienie o powołaniu Europejskiej Rady Pracowniczej zostało podpisane przez przedstawicieli wszystkich krajów (zgodnie z dyrektywą) jesienią 1996 roku. Polskę reprezentowali Jan Fiodorowicz i Jan Zieliński, jako przedstawiciele sekcji skupiającej wszystkie zakłady ABB w Polsce. Zgodnie z przyjętym kluczem, zależnym od liczby pracowników koncernu w danym kraju, Polska otrzymała 2 mandaty.

Sugestią kierownictwa ABB Polska było mianowanie dwóch przedstawicieli, po 1 z OPZZ i Solidarności, jako dwóch najsilniejszych związków zawodowych działających w zakładach ABB w Polsce. Po dokładniejszej analizie organizacje NSZZ „Solidarność” zrzeszające pracowników ABB postanowiły jednak poprzeć opcję przeprowadzenia wyborów. Podpisano porozumienie, zgodnie z którym przedstawiciele są wyłanianiani w wyborach powszechnych. Powołano dwa okręgi wyborcze: ABB Zamech w Elblągu i pozostałe zakłady ABB w Polsce. W okręgu wyborczym w Elblągu swoich kandydatów wystawiły wszystkie działające związki zawodowe. W rezultacie zakłady ABB Polska reprezentowali : Maria Ślęzak i Jan Zieliński, oboje członkowie NSZZ „Solidarność”.

Spśród przedstawicieli Europejskiej Rady Pracowniczej został wyłoniony 5 osobowy komitet wykonawczy. Przedstawicielstwo w Komitecie zostało powiązane z regionami geograficznymi. Spotkania członków komitetu odbywały się częściej, w miarę potrzeb, szczególnie w sytuacjach zagrażających zwolnieniami lub zamknięciem zakładów. Kadencja przedstawicielstwa jest 4 letnia. Koszty związane z pełnieniem funkcji pokrywają zakłady macierzyste przedstawicieli. Prezesi zakładów, z których wywodzili się przedstawiciele, otrzymywali przed spotkaniami Rady te same informacje, co jej członkowie.

Zgodnie z dyrektywą, przedstawiciele mają zagwarantowaną naukę obowiązującego na spotkaniach języka obcego. Z nauki języka obcego korzystało bardzo wielu przedstawicieli. Z każdym kolejnym spotkaniem komunikatywność przedstawicieli była

lepszą. Posiedzenia Rady odbywały się 1 raz w roku, po dokonaniu bilansu rocznego. Spotkania zawsze odbywały się w Brukseli. Tłumacze na wszystkie języki byli zapewniani.

Spotkania były dwudniowe. W pierwszym dniu przedstawiciele obradowali we własnym gronie, omawiając aktualną sytuację oraz przedstawiając najważniejsze wydarzenia minionego roku w ich krajach, przygotowując się do spotkania z kierownictwem koncernu. Drugi dzień był w całości poświęcony spotkaniu ze ścisłym zarządem, zawsze z udziałem szefa koncernu.

Generalnie spotkania można określić jako informacyjne. Były przedstawiane plany restrukturyzacji, plany zamknięć zakładów, przesunięć produkcji, natomiast zabrakło informacji o planach sprzedaży całych branż. Przyczyn należy upatrywać w tajemnicy handlowej.

Na spotkaniach zarząd koncernu przedstawiał wyniki minionego roku. Informacja przekazywana przedstawicielom pokrywała się z informacją prasową. Komunikaty publikowane w Internecie pokrywały się z przedstawianymi sprawozdaniami finansowymi. Przedstawiane były również założenia budżetowe na rok bieżący oraz główne kierunki działań koncernu. Śledząc pilnie referowanie kierunków działań koncernu, zadając pytania szczegółowe, można było wywnioskować, co może przynieść najbliższy czas dla pracowników danego kraju. Muszę przyznać, że niektóre zapowiedzi były wprowadzane w życie w szokującym tempie. Wyraźnie na spotkaniach podkreślano, by nie poruszać spraw lokalnych, by poruszać tylko problemy dotyczące wszystkich pracowników.

Aktualnie podniesiono granicę uprawniającą do przedstawicielstwa - 500 zatrudnionych. Obecnie ABB Polska posiada jednego przedstawiciela, gdyż liczba zatrudnionych w zakładach koncernu w Polsce spadła poniżej 5000.

Nową kadencję Europejska Rada Pracownicza Koncernu ABB rozpoczęła z wielkimi zmianami w swoim składzie. Uznaję to za duży minus i wiążę to z formą powoływania przedstawicieli w wielu krajach poprzez mianowanie. W składzie rady było wielu przedstawicieli central związkowych, a nawet kilku członków dyrekcji. Ze sposobu prowadzenia dyskusji i „co kogo bolało” można było wywnioskować, jaki jest rodowód przedstawiciela. Na drugą kadencję umowa była renegocjowana. Związane to było ze zmianami organizacyjnymi w koncernie, jak i ze zmianą przedstawicielstwa, w związku ze zmianą liczby zatrudnionych w poszczególnych krajach.

Najistotniejsze profity z przedstawicielstwa dla związków zawodowych i pracowników:

- dostęp do informacji „z pierwszej ręki”
 - weryfikacja informacji przekazywanej pracownikom poprzez lokalne zarządy.
- Byłam świadkiem, gdy przedstawiciele Czech, po otrzymaniu komunikatu od zarządu koncernu odnośnie zakresu restrukturyzacji w zakładach ABB w Czechach, informowali zarząd koncernu, że ich zarząd krajowy podaje znacznie

wyższe liczby pracowników przewidywanych do zwolnienia.

Bardzo często w trakcie negocjacji płac i zakresu restrukturyzacji, kierownictwa zakładów mówią za właściciela, korzystając z tego, że związkom zawodowym będzie trudno to sprawdzić. W tym momencie niezmiernie cennym jest znajomość rzeczywistego stanowiska właściciela (np. że restrukturyzacja ma być przeprowadzona w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi).

- przyzwoleń przedstawicielom na kontakt w dowolnym momencie z szefem koncernu w sprawach szczególnie ważnych

Zakres obowiązków właścicieli koncernów w odniesieniu do informowania i wysłuchiwania przedstawicieli pracowników określa prawo, bazujące na dyrektywie. Lecz skuteczność rady, to przede wszystkim ludzie, jej członkowie, ich umiejętności i chęć wychodzenia poza interes tylko własnego kraju. Stąd też mimo działania w tych samych uwarunkowaniach oblicza europejskich rad pracowniczych mogą być bardzo różne.

W oparciu o obserwacje, dotyczące spotkań rady w koncernie ABB mogę stwierdzić, że relacje między przedstawicielami różnych krajów na ogół nie wykraczają poza zwykłą grzeczność. Zdobycie dodatkowych informacji jest na ogół trudne. Niepokojące jest również to, że pracownicy z krajów Europy centralnej i wschodniej są postrzegani jako odbierający pracę kolegom z Unii Europejskiej.

STEFAN PRZYBYSZEWSKI

Członek ERZ Koncernu Volkswagen

Studium przypadku - Volkswagen

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

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

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

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

Obecnie Spółka Volkswagen - Poznań zatrudnia 2600 pracowników, z czego 1625 należy do NSZZ „Solidarność”, co stanowi 62 % uzwiązkowienia. Produkcja z Volkswagen - Poznań jest sprzedawana na rynku krajowym i obejmuje przede wszystkim samochody Skoda Fabia i Octavia oraz Transporter T4, którego jesteśmy przede wszystkim eksporterem.

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

Istotny wpływ na przyjęcie do Europejskiej Rady Zakładowej miały nasze wcześniejsze kontakty z Związkiem Zawodowym IG - Metall oraz przedstawicielami Rady Zakładowej w Volkswagen - Hannover. Pomocnym elementem w uczestnictwie jak i przyjęciu do ERZ był udział w szkoleniach organizowanych na ten temat przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.

Oprócz członkostwa w ERZ posiadamy swoją reprezentację w jej Prezydium, ponadto od roku 1998 należymy także jako Volkswagen - Poznań do Światowej Rady Zakładowej.

Jako Polska posiadamy jedno miejsce obejmujące Volkswagen - Poznań i Volkswagen - Motor Polska. W najbliższym okresie czasu polska reprezentacja w ERZ zostanie rozszerzona o następną osobę, która będzie reprezentowała Volkswagen Motor Polska - zakład montujący w Polkowicach silniki dla Koncernu VW.

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

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

W części wewnętrznej, roboczej, przedstawiane są sprawozdania krajowe, obejmujące sytuację spółek z wyszczególnieniem istotniejszych problemów załogi oraz analizą sytuacji gospodarczo-politycznej kraju. Następnie istnieje możliwość przedstawienia dyrektorom personalnym i zarządowi koncernu konkretnych problemów załogi i poszczególnych zakładów pracy.

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

Jednak do zasadniczych tematów należy zaliczyć :

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

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

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

ERZ Koncernu VW wspiera w szczególności wymianę informacji o tendencjach rozwoju i strategiach oraz zapewnia płaszczyznę uzgodnień korzystnych w miarę dla wszystkich zaangażowanych stron.

ERZ Koncernu Volkswagen dąży do rozwiązywania problemów Koncernu istniejących na płaszczyźnie europejskiej poprzez poszukiwanie wspólnej linii działań, zmierzających do solidarnego wyrównywania możliwości zatrudnienia i rozwoju każdego z zakładów. Gremium to zatem jest instytucją decydującą w sprawach reprezentacji interesów pracowniczych w skali międzynarodowej.

ERZ ma wpływ na mniejszą ilość konfliktów, dlatego, że istnieje możliwość wy-

miany informacji i doświadczeń w ramach koncernu, pomiędzy przedstawicielami zakładów europejskich. Pozytywne doświadczenia wynikające z pracy w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu Volkswagen przypadają na okres hossy, gdzie poszczególne spółki koncernu nie miały problemów z sprzedażą swoich produktów. W chwili obecnej daje się zauważyć wchodzenie rynku samochodowego w okres bessy. Koncern Volkswagen jeszcze tego tak bardzo nie odczuwa. Należy jednak być przygotowanym na zetknięcie z trudnymi decyzjami. Jak będzie wyglądać praca Rady w tym okresie? Jest to pytanie, na które odpowiedź przyniesie najbliższy czas.

Istotny wpływ na pracę ERZ ma wynikająca z prawa niemieckiego, zasada współdecydowania w Koncernie. Zgodnie z nią 49% głosów w Radzie Nadzorczej Koncernu mają nasi niemieccy koledzy z ERZ. Współdecydowali oni o dalszym rozwoju Spółki Volkswagen - Poznań, w tym także o budowie nowej lakierni, jak i o skierowaniu nowego modelu samochodu do produkcji w zakładzie Volkswagen - Poznań. Temat ten był przedmiotem wielu rozmów na różnych szczeblach koncernu.

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

Z racji pełnionej funkcji członkowie ERZ mają pełne prawo do uzyskania informacji dotyczącej spółek krajowych. W przypadku Polski przed uzyskaniem członkostwa w ERZ, otrzymanie przez zakładową organizację związku zawodowego niektórych szczegółowych informacji spotykało się z wieloma trudnościami. A tymczasem fakt posiadania we właściwym czasie tak znacznego zasobu informacji w sposób zdecydowany poprawia jakość pracy związku zawodowego oraz zwiększa jego rolę.

Patrząc z perspektywy czterech lat funkcjonowania w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu Volkswagen, uważam, że należy wspierać działania zmierzające do posiadania reprezentacji NSZZ „Solidarność” w europejskich gremiach tworzonych na bazie dyrektywy 94/45. W postępującym procesie globalizacji istotną rolę spełniać będzie bowiem międzynarodowy ruch związkowy, a zwłaszcza prowadzony w ramach ERZ dialog społeczny. Jak sądzę, dyrektywa z czasem będzie musiała także być modyfikowana i dostosowywana do zmieniających się europejskich uwarunkowań.

PIOTR PLISZKA

*Zastępca Sekretarza Komitetu Europejskiego
Thomson Multimedia*

Studium przypadku - Thomson Multimedia

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

Historia Komitetu Europejskiego Thomson Multimedia

- 1985 r.- pierwsza umowa.
- 1996 r.- 2 mandaty dla Thomson Polkolor na prawach obserwatorów.
Szybko przekonaliśmy się, że członkostwo na prawach obserwatora jest bardzo ułomne. Jedno z narodowych przedstawicielstw pracowników systematycznie bardzo ostro nas atakowało, pokazując, gdzie jest nasze miejsce. Równocześnie, jako obserwatorzy nie braliśmy udziału w posiedzeniach Biura i kontakt z pozostałymi członkami Komitetu mieliśmy raz, dwa razy w roku. W tej sytuacji, nie mając wpływu na funkcjonowanie Komitetu, za cel nadrzędny uznaliśmy uzyskanie pełnego członkostwa i wszystkie nasze działania temu celowi były podporządkowane. Stopniowo zjednywaliśmy sobie kolejnych członków, a akceptacja naszego członkostwa na pełnych prawach przez ostatnich przedstawicieli została wymuszona przez pozostałych członków Komitetu dopiero w czasie negocjowania podziału mandatów w nowej Umowie.
- 1999/2000 r.- negocjowanie z Dyrekcją nowej Umowy Komitetu.
Pomimo, że byliśmy członkami Komitetu na prawach obserwatora, zostaliśmy włączeni do składu Zespołu Negocjacyjnego na pełnych prawach i uczestniczyliśmy w jego pracach przez cały okres negocjacji. Spotkania Zespołu odbyły się sześciokrotnie, systematycznie raz w miesiącu. Bardzo istotną rolę koordynującą i inicjującą nasze prace spełniał przedstawiciel Dyrekcji. W nowej Umowie udało nam się zapisać prawie wszystkie nasze postulaty.
- 2000 r.- 5 mandatów dla Thomson Polkolor na pełnych prawach z podziałem na:
 - 1 mandat - NSZZ „Solidarność” w Żyrardowie,
 - 3 mandaty - NSZZ „Solidarność” w Piasecznie,
 - 1 mandat - OPZZ w Piasecznie.

Skład Komitetu Europejskiego Thomson Multimedia

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

Co Umowa gwarantuje przedstawicielom pracowników?

- informacje o działalności TTM w Europie
(Wnioskowaliśmy, aby w umowie nie zapisywać, że informacja dotyczy tylko Europy, ale Dyrekcja nie wyraziła na to zgody.),
- konsultacje,
- powoływanie komisji „ad hoc”,
- powoływanie eksperta,
- czas trwania mandatu 4 lata
(W poprzedniej Umowie czas trwania mandatu wynosił 3 lata, ale uznaliśmy, że wydłużenie okresu zwiększy kompetencyjność przedstawicieli pracowników.),
- zebrania Komitetu co najmniej 2 razy w roku,
- zebrania nadzwyczajne Komitetu na żądanie Biura,
- zebrania Biura co najmniej 4 razy w roku, w tym jedno poza centralą
(4 zebrania Biura i 2 Komitetu dają średnio spotkanie co dwa miesiące, co ma

kardynalne znaczenie dla funkcjonowania Komitetu, gdyż pozwala to nawzajem się poznać, usystematyzować nasze działania oraz natychmiast reagować na zaistniałe sytuacje.),

- zebranie przygotowawcze w przeddzień zebrania plenarnego,
- porządek obrad jest ustalany wspólnie przez Dyрекcję i Sekretarza i przesyłany w miarę możliwości wraz z dokumentami przygotowawczymi najpóźniej na 15 dni roboczych przed zebraniem
(W poprzedniej Umowie porządek obrad był ustalany przez Dyрекcję na podstawie propozycji Sekretarza, co było przyczyną nieporozumień i napięć.),
- zebrania tłumaczone na wszystkie reprezentowane języki,
- tłumaczenie na ojczyste języki podstawowych dokumentów,
- kredyty godzin: 70 godz./rok dla Sekretarza, 20 dla członków Biura, 10 dla pozostałych członków Komitetu,
- dostęp do e-mail, szkolenia językowe, coroczna wspólna sesja szkoleniowa.

Pozytywne doświadczenie wynikające z uczestnictwa w ERZ

- prawie pełna (wygladzona) informacja o tym, co się istotnego dzieje w przedsiębiorstwie
(Dyrekcja w doborze tematów stara się unikać spraw niewygodnych dla siebie. Jeśli jest to możliwe, unika informacji negatywnych oraz stara się ukryć skutki socjalne podejmowanych decyzji.),
- bezpośredni kontakt (zebrania przygotowawcze) z przedstawicielami pracowników z innych państw, pozwalający na wymianę informacji, opinii i doświadczeń oraz uzgodnienie wspólnych stanowisk,
- wzmocnienie pozycji Komisji Zakładowej w kontaktach z Dyрекcją lokalną
(Ze względu na nasz bezpośredni dostęp do informacji dotyczących całego przedsiębiorstwa oraz możliwość interweniowania w sytuacjach niekorzystnych dla naszego zakładu, Dyrekcja lokalna darzy nas większym szacunkiem i bardziej się z nami liczy.),
- możliwość przekazywania istotnych lokalnych informacji, nagłaśnianie ich i wywieranie presji na Dyрекcję centralną
(W połowie 2000 roku dotarła do nas informacja, że rozważana jest możliwość zamknięcia jednego z naszych wydziałów, co w konsekwencji pozbawiłoby miejsca pracy około 550 osób oraz odbiło się bardzo negatywnie na funkcjonowaniu całego zakładu. Dzięki członkostwu w Komitecie udało się nagłośnić ten problem, wprowadzając go dwukrotnie pod obrady Biura oraz mając umocowanie wysłać dwa listy protestacyjne bezpośrednio na ręce Prezesa Thomson Multimedia. Pomimo że decyzja o zamknięciu wydawała się być przesądzona, Dyrekcja się z niej wycofała.).

Negatywne doświadczenia wynikające z uczestnictwa w ERZ

- dialog społeczny pod dyktando Dyrekcji
(W zasadzie jest to bardziej monolog, gdyż w praktyce to Dyrekcja dokonuje doboru tematów do prezentacji, a próba wprowadzania innych tematów pod obrady spotyka się z reguły z ostrą ripostą.),
- nie przekazywanie przez Dyrekcję dokumentów przygotowawczych przed posiedzeniami
(Pomimo że Umowa zobowiązuje Dyrekcję do przekazywania materiałów na 15 dni roboczych przed zebraniem, otrzymujemy je po zebraniu lub w jego trakcie, co w zasadzie uniemożliwia nam zrozumienie całości skomplikowanych zagadnień i podjęcie równorzędnej, partnerskiej dyskusji.),
- brak sprecyzowania słowa „konsultacja”
(Powoduje to, że Dyrekcja odmawia konsultowania niektórych tematów, uznając je za lokalne lub niedostatecznie sprecyzowane oraz nie zgadza się na sprecyzowanie terminów.),
- brak instancji odwoławczej w przypadku nie wywiązywania się Dyrekcji z Protokołu Umowy
(Najprawdopodobniej instancją taką określa prawo francuskie.),
- słaby poziom organizacyjny i brak zdecydowania w działaniu przedstawicieli pracowników
(Jest to podstawowa nasza słabość, powodująca, że nie jesteśmy równorzędnymi partnerami dla Dyrekcji i na posiedzeniach plenarnych nie potrafimy wyegzekwować naszych ustaleń z posiedzeń przygotowawczych.),
- przedkładanie partykularnych interesów ponad sprawy ogólne,
- nie wykorzystywanie uprawnień wynikających z Umowy: powoływanie komisji „ad hoc” i ekspertów
(Od 1996 roku powołaliśmy tylko jedną komisję „ad hoc”, która nawet nie rozpoczęła działalności. A właśnie komisja „ad hoc” i ekspert daje możliwość uzyskania interesujących nas danych i dokumentów, gdyż zgodnie z Umową Dyrekcja ma ułatwiać pracę eksperta.),
- brak stałych, wzajemnych kontaktów przedstawicieli pracowników pomiędzy zebraniem
(Jest to również podstawowa nasza słabość, gdyż bez pracy i wzajemnych kontaktów między zebraniem, trudno jest wypracować wspólne stanowisko, wyznaczyć cele i realizować je.),
- brak zgody Dyrekcji na utworzenie strony internetowej Komitetu i przekazywania nam interesujących nas dokumentów.

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

JAKUB STELINA
Uniwersytet Gdański

Implementacja Dyrektywy Rady 94/45/EC do polskiego porządku prawnego - ocena rządowego projektu ustawy

I. Geneza Dyrektywy 94/45/EC

Problematyka informowania pracowników i konsultowania z nimi określonych zagadnień w przedsiębiorstwach ponadnarodowych była przedmiotem zainteresowania na szczeblu wspólnot europejskich mniej więcej od początku lat 60 - tych.

Początkowo koncentrowano się na idei tzw. europejskiej spółki akcyjnej (Societas Europaea - SE). Po wielu latach dyskusji idea partycypacji pracowniczej w ramach SE została podjęta w propozycji dyrektywy z dnia 23 sierpnia 1989 r. Do chwili obecnej w dalszym ciągu trwają konsultacje w tej sprawie, które mogą doprowadzić do propozycji legislacyjnej w tej kwestii, ale prawdopodobne jest też przedłożenie sprawy do uregulowania w drodze europejskiego układu zbiorowego pracy, jeśli partnerzy socjalni na szczeblu europejskim zechcą skorzystać z tej możliwości.

Kolejną próbą uregulowania omawianej problematyki była tzw. propozycja Vredelinga, przyjęta przez Komisję Europejską 24 października 1980 r. Ideą leżącą u podstaw tej propozycji było, aby zarządy poszczególnych przedsiębiorstw udzielały pracownikom informacji na temat działalności przedsiębiorstwa jako całości, gdy przedsiębiorstwo to działa na terenie różnych państw. Ponadto zamierzeniem było, aby lokalna reprezentacja pracowników miała dostęp do najwyższych władz przedsiębiorstwa w razie, gdy informacje otrzymywane na szczeblu lokalnym okazałyby się niewystarczające. Ważne było także i to, ażeby zarządy poszczególnych przedsiębiorstw zapewniały pracownikom odpowiednie informacje o decyzjach podejmowanych na szczeblu centralnym, a dotyczących spraw lokalnych.

Zgodnie z propozycją Vredelinga zarząd centralny był zobowiązany do udzielania co 6 miesięcy zarządom poszczególnych zakładów informacji dotyczących całego przedsiębiorstwa, t.j. jego struktury, sytuacji finansowej i ekonomicznej, planowanych inwestycji, rozwoju, zatrudnienia, przewidywanych trendów itd. Zarządy lokalne miałyby przekazywać te informacje reprezentacji pracowniczej, a w przypadku nie dopełnienia tego obowiązku reprezentacja pracownicza mogłaby żądać tych informacji od zarządu centralnego.

Jednocześnie w razie podejmowania decyzji, które miałyby mieć bezpośredni związek z pracownikami danego przedsiębiorstwa (trwaniem umów o pracę, warunkami

pracy) - zarząd tego przedsiębiorstwa zobowiązany byłby do podjęcia konsultacji z reprezentacją pracowniczą w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie środków planowanych wobec pracowników.

Propozycja Vredelina rozpoczęła gorącą dyskusję, przy czym wszyscy byli zgodni tylko co do jednego, że pracownikom przysługuje prawo do informacji i konsultacji. Natomiast rozbieżności dotyczyły środków realizacji tego prawa. Niemożność uzgodnienia stanowisk przez partnerów społecznych, jak i różnice poglądów pomiędzy poszczególnymi państwami, sprawiły, że nie wprowadzono jej w życie.

Dnia 5 grudnia 1990 r. Komisja przyjęła „Propozycję Dyrektywy w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej w przedsiębiorstwach wspólnotowych lub grupach takich przedsiębiorstw dla celów informowania i zasięgania opinii pracowników”. Podstawową różnicą nowej propozycji w stosunku do wcześniejszych pomysłów była próba stworzenia instytucjonalnej formy partycypacji (Europejskiej Rady Zakładowej - dalej powoływana jako „ERZ”). Początkowo Rada nie zdołała osiągnąć konsensusu w sprawie dyrektywy (zgodnie z art. 100 Traktatu o Wspólnotach Europejskich wymagana była w tej sprawie jednomyślność).

Dopiero tzw. porozumienia socjalne, towarzyszące rewizji Traktatu Rzymskiego i Traktatowi o Unii Europejskiej podpisanych w Maastricht w grudniu 1991 r., otworzyły możliwość dalszego postępu prac w sprawie omawianej dyrektywy. Porozumienia te dały organom Unii Europejskiej kompetencję do stanowienia dyrektyw nie jednomyślnie, jak do tej pory, lecz kwalifikowaną większością głosów. Zmiany te przyspieszyły prace nad dyrektywą w sprawie ERZ, a w efekcie umożliwiły jej przyjęcie w 1994 r.

Należy jednak podkreślić, iż mimo braku odpowiednich regulacji prawnych (na szczeblu krajowym i wspólnotowym) w połowie lat 80-tych ubiegłego stulecia zaczęły pojawiać się organizmy przypominające w swej konstrukcji i kompetencjach europejskie rady zakładowe. Pierwsza taka rada rozpoczęła działalność w 1985 r. w Thompson Consumer Electronics. Następnie organizowano je w takich przedsiębiorstwach jak np. Bull, Volkswagen, Nestle, Alianz itd. Szacuje się, iż w latach 1985 - 1994 r. (a więc do wydania Dyrektywy 94/45/EC) powstało 30 ERZ.

II. Najważniejsze założenia Dyrektywy 94/45/EC

Dnia 22 września 1994 r. Rada w drugim czytaniu przyjęła Dyrektywę nr 94/45/EC w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych lub trybu informowania i zasięgania opinii pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Do podstawowych założeń Dyrektywy należą:

- a) ERZ tworzone są w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu

wspólnotowym (tzn. mających zakłady w co najmniej dwóch krajach Unii Europejskiej) i to w przedsiębiorstwach o większym rozmiarze (spełnione muszą być dwie przesłanki ilościowe - ogólne zatrudnianie w co najmniej dwóch państwach członkowskich co najmniej 1000 osób po co najmniej 150 pracowników w każdym państwie).

- b) ERZ tworzy się na zasadzie dobrowolności, w trybie negocyjnym (pomiędzy stroną pracowniczą reprezentowaną przez tzw. specjalne ciało negocyjne a stroną pracodawczą reprezentowaną przez zarząd). W przypadku niemożności osiągnięcia porozumienia w sprawie ustanowienia ERZ lub innego trybu informowania i zasięgania opinii pracowników (np. z powodu odmowy negocjacji lub innych przyczyn) stosować należy postanowienia załącznika do Dyrektywy stanowiącego pewne minimalne standardy w tym względzie.
- c) ERZ powoływana jest na szczeblu centralnego zarządu lub zarządu przedsiębiorstwa kontrolującego.
- d) Funkcjonowaniu ERZ przyświecać powinien duch współpracy i poszanowanie wzajemnych praw i obowiązków (dotyczy to także przypadków, gdy ustanowiono inne sposoby informacji i konsultacji). W duchu współpracy powinny być prowadzone negocjacje w sprawie ustanowienia ERZ.
- e) Kompetencje ERZ nie mogą wkraczać w obszar dyskrecyjnych uprawnień zarządu (prawo podejmowania decyzji).
- f) W skład kompetencji ERZ nie wchodzi uprawnień do uruchamiania procedury rozwiązywania sporów zbiorowych.
- g) W uzasadnionych sytuacjach możliwe jest ograniczenie zakresu informacji udzielanych pracownikom.
- h) Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego oraz ERZ zobowiązani są do nie ujawniania osobom trzecim informacji o charakterze wyraźnie poufnych.
- i) Koszty działania ERZ pokrywa strona pracodawcza.
- j) Członkowie ERZ oraz specjalnego zespołu negocyjnego korzystają z ochrony stosunku pracy oraz gwarancji płacowych.

III. Implementacja Dyrektywy 94/45/EC do polskiego porządku prawnego

Wiosną 2001 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej opracowany został projekt ustawy o europejskich radach pracowniczych lub innych sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, mającej na celu wprowadzenie do polskiego porządku prawnego postanowień omawianej wyżej Dyrektywy 94/45/EC.

Jako datę wejścia w życie proponowanej ustawy ustalono dzień przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej.

W projekcie przewiduje się, iż ustawa będzie miała zastosowanie do:

- przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym, jeśli zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
- przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym, jeśli zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, a wyznaczył swego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
- przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym, nie spełniające powyższych warunków, jeśli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw), w którym zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie (grupie przedsiębiorstw),
- przepisy o wyłanianiu specjalnego zespołu negocjacyjnego będą mieć zastosowanie także do wyłaniania przedstawicieli do takiego zespołu lub do rady w liczbie określonej przez ustawodawstwa innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym.

Jak z powyższego wynika faktyczny zakres stosowania ustawy, pomijając przepisy o wyłanianiu specjalnego zespołu negocjacyjnego, będzie raczej niewielki, przynajmniej w początkowym okresie jej obowiązywania. W przeważającej mierze uczestnictwo polskich pracowników w europejskich radach zakładowych (lub innych formach konsultacji ponadnarodowych) odbywać się będzie, podobnie jak to ma miejsce obecnie, według reguł ustanowionych w innych państwach, w których ulokowano siedziby centralnych zarządów przedsiębiorstw ponadnarodowych.

Ustawa nie będzie miała zastosowania do załóg statków handlowych. Wyłączenie to zgodne jest z Dyrektywą, która pozostawia w tym zakresie swobodę poszczególnym państwom członkowskim.

Za przedsiębiorcę uważane będą zarówno osoby fizyczne, osoby prawne, nie posiadające osobowości prawnej spółki handlowe (np. spółki jawne) oraz wspólnicy spółek cywilnych, jeśli podmioty te zawodowo podejmują i wykonują działalność gospodarczą wszelkiego rodzaju. Przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym będzie takie przedsiębiorstwo, które należy do przedsiębiorcy zatrudniającego co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich. Według analogicznej zasady definiuje się w projekcie pojęcie „grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”, przy czym za grupę przedsiębiorstw traktować należy co najmniej dwa przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych ze sobą organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą dominującym nad innymi (projekt szczegółowo definiuje - zgodnie z Dyrektywą - pojęcie podmiotu dominującego).

Osiągnięcie przez przedsiębiorstwa wskazanych wyżej progów zatrudnienia związanych z wielkością przedsiębiorstwa obliguje centralny zarząd do poinformowania o tym fakcie związków zawodowych (lub innych reprezentantów interesów pracowni-

czych) oraz do podania tego do wiadomości załóg w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Jeśli przedsiębiorstwa spełniać będą omawiane warunki w dniu wejścia w życie ustawy, to z tym dniem centralny zarząd powinien realizować powyższy obowiązek.

Liczyby pracowników brane pod uwagę przy określaniu wielkości przedsiębiorstwa uwzględnia się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) z ostatnich dwóch lat przed złożeniem wniosku lub inicjatywy w sprawie ustanowienia europejskiej rady pracowniczej lub innego trybu informowania pracowników.

W projekcie ustawy - zgodnie z Dyrektywą - wprowadza się dwa tryby ustanawiania europejskiej rady pracowniczej (lub innego sposobu informowania i zasięgania opinii):

- 1) umowny - realizowany w drodze porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady pracowniczej lub innego sposobu informowania i konsultacji, oraz
- 2) ustawowy - uruchamiany w razie nie zawarcia takiego porozumienia.

Ad. 1) Jeśli chodzi o pierwszy ze wskazanych trybów to zgodnie z projektem ustawy rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady pracowniczej lub innych sposobów informacji i konsultacji następuje z inicjatywy zarządu centralnego lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch różnych państwach członkowskich.

Do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady pracowniczej lub innych sposobów informacji i konsultacji powołuje się specjalny zespół negocjacyjny, w którego skład wchodzi od 3 do 18 członków, wybranych przez reprezentatywne organizacje związkowe albo przez ogólne zebranie pracowników (w art. 5 ust. 2 lit. b Dyrektywy mowa jest o maksymalnie 17 członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego).

Dyrektywa nie określa szczegółowych zasad dokonywania wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Wymaga jednak, aby zachowane zostały pewne minimalne standardy, tzn. aby każde państwo, na terytorium którego znajduje się co najmniej jeden zakład pracy z przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) ponadnarodowego było reprezentowane przez jednego członka oraz aby wybrani byli członkowie dodatkowi w liczbie proporcjonalnej do liczby pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach. Omawiany projekt ustawy uszczegóławia te ogólne założenia w ten sposób, że nakazuje wybrać dodatkowo - odpowiednio - jednego, dwóch lub trzech członków zespołu z państw, w których zatrudnionych jest 25%, 50% lub 75% wszystkich pracowników przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) ponadnarodowego. Ponadto w projekcie ustawy proponuje się, by w sytuacji, kiedy na terenie danego

państwa pracownicy zatrudnieni są w więcej niż jednym zakładzie pracy należącym do przedsiębiorstwa (grupy) ponadnarodowego, wybory odbywały się dwustopniowo - w pierwszej pracownicy wybieraliby swoich przedstawicieli, a następnie przedstawiciele ci dokonywaliby wyboru członków zespołu.

Specjalny zespół negocjacyjny może, większością dwóch trzecich głosów, podjąć decyzje o niepodejmowaniu lub zerwaniu rozpoczętych już negocjacji. W takiej sytuacji nowy wniosek o powołaniu zespołu może być złożony najwcześniej w dwa lata od podjęcia takiej decyzji, chyba że ustalony zostanie krótszy termin.

W porozumieniu o ustanowieniu europejskiej rady pracowniczej lub innych sposobów informacji i konsultacji ustala się sposób informowania i konsultacji z pracownikami. Jeśli uzgodnione zostanie, że utworzona będzie europejska rada pracownicza to w porozumieniu należy uzgodnić w szczególności:

- a) podmioty, których porozumienie dotyczy (w tym także spoza Wspólnoty),
- b) skład rady,
- c) uprawnienia oraz sposób informowania i konsultacji,
- d) miejsce, czas trwania, częstotliwość zebrań rady,
- e) zaplecze materialne,
- f) okres obowiązywania i procedurę renegotjacji porozumienia.

Ad. 2) Drugi ze wskazanych trybów ustanawiania europejskiej rady pracowniczej (tryb ustawowy) dochodzi do skutku w przypadku, gdy:

- a) zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią, lub
- b) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od złożenia wniosku w sprawie powołania rady lub ustanowienia innego sposobu informowania i konsultacji,
- c) nie dojdzie do zawarcia porozumienia w terminie trzech lat od rozpoczęcia prac (negocjacji) w sprawie powołania rady lub ustanowienia innego sposobu informowania i konsultacji.

Warto zaznaczyć, że reguły dotyczące „bezumownego” ustanawiania rad europejskich zawarte zostały w załączniku do Dyrektywy, który określa pewne minimalne standardy, które każde państwo członkowskie, stosownie do art. 7 Dyrektywy, powinno zabezpieczyć w swoim ustawodawstwie. W art. 20 - 35 projektowanej ustawy zawarto propozycje, które stanowią wypełnienie owych standardów.

Rada powoływana na podstawie ustawy składa się z co najmniej 3 i nie więcej niż z 30 członków wyznaczanych lub wybieranych z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwach (grupach przedsiębiorstw) ponadnarodowych. W skład rady wchodzi: po jednym członku z każdego państwa członkowskiego oraz członkowie dodatkowi (od jednego do ośmiu w proporcji zależnej od liczby pracowników zatrudnionych w poszczególnych państwach). Weryfikacji liczby pracowników dokonuje się co dwa lata.

Członkowie rad wybierani są według prawa polskiego (pracownicy zatrudnieni w Polsce) i obcego (pracownicy zatrudnieni w innych państwach członkowskich). Kadencja członków rady wynosi 4 lata.

Europejska rada pracownicza konstituuje się na zebraniu organizacyjnym zwoływanym przez zarząd centralny niezwłocznie po ustaleniu składu rady. Na pierwszym zebraniu następuje wybór przewodniczącego rady, uchwalenie regulaminu wewnętrznego oraz powołanie komisji specjalnej w składzie do trzech osób (jeśli rada składa się z co najmniej 10 osób).

Kompetencje rady dotyczą uprawnień do informowania i konsultacji w sprawach odnoszących się do całości przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) albo co najmniej dwóch zakładów położonych w różnych państwach. Zarząd centralny spotyka się z radą co najmniej raz do roku. Listę przykładowych zagadnień objętych obowiązkiem informacji i konsultacji określa art. 29 ust. 3 projektu. W nadzwyczajnych okolicznościach zarząd centralny ma obowiązek zawiadomienia komisji specjalnej, lub w jej braku rady, o podejmowanych decyzjach. Członkowie rady informują pracowników o treści i wynikach informacji i konsultacji.

Koszty związane z działalnością rady pokrywa zarząd centralny, który zobowiązany jest do ustalenia corocznego budżetu.

Po upływie 4 lat od ukonstytuowania się rada ma obowiązek rozważenia, czy z zarządem powinny być podjęte negocjacje w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu rady. W razie pozytywnej decyzji w tym względzie dotychczasowej radzie przysługiwać będzie status specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Projekt ustawy nakłada obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz udziela ochrony członkom specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz członkom rad. W celu zabezpieczenia realizacji przepisów ustawy ustanowiono sankcje karne dla osób przeszkadzających w tworzeniu i działaniu rad oraz nie przestrzegających tajemnicy.

Przepisy ustawy nie będą miały zastosowania do tych przedsiębiorstw, w których przed dniem wejścia jej w życie zawarte zostało porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeśli porozumienie to obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa zatrudnionych w państwach członkowskich.

IV. Ocena propozycji rządowych

Przechodząc do merytorycznej oceny zaprezentowanego projektu ustawy o europejskich radach pracowniczych lub innych sposobach informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, stwierdzić należy, że oddaje on dość wiernie założenia Dyrektywy 94/

45/EC. Zawarte są w nim jednak pewne propozycje, które - jak się wydaje - wymagałyby pewnych modyfikacji. Ewentualne zmiany niektórych rozwiązań mogłyby wpłynąć na poprawę funkcjonowania instytucji kreowanych na mocy analizowanej ustawy.

Najogólniej można byłoby postulować, aby modyfikacja proponowanych rozwiązań poszła w kierunku ich uelastycznienia z jednej, a wzmocnienia pozycji związków zawodowych z drugiej strony. Warto byłoby przy tym uwzględnić doświadczenia tych polskich pracowników, którzy od pewnego już czasu mają możliwość uczestniczenia w pracach rad europejskich. W zdecydowanej większości polscy członkowie rad należą do NSZZ „Solidarność”. W takim kontekście na uwagę zasługują propozycje zgłoszone przez Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” sformułowane w decyzji 77/2001.

Nie od rzeczy będzie odwołanie się w tym miejscu do ogólnych regulacji pierwotnego prawa Unii Europejskiej. Zgodnie z art. 189 Traktatu Rzymskiego (Traktatu o Utworzeniu Wspólnoty Europejskiej) dyrektywy są wiążące, jeśli chodzi o zamierzony skutek dla każdego państwa członkowskiego, do którego jest skierowana, zostawiając jednak władzom krajowym wybór formy i metod. Bez wątpienia regulacja ta sprzyja pewnej elastyczności w zakresie implementacji prawa unijnego do krajowego porządku prawnego poszczególnych państw członkowskich i kandydackich.

Najbardziej ogólna uwaga dotyczy nazwy nowej instytucji. W projekcie mowa jest o „europejskich radach pracowniczych”, które to pojęcie należałoby zastąpić „europejską radą zakładową”. Oczywiście propozycja powyższa ma charakter wyłącznie konwencjonalny i nie odnosi się do istoty i konstrukcji prawnej instytucji rady. Wydaje się jednak, że mieć na względzie należałoby pewien zastany ład terminologiczny, który od dawna funkcjonuje w piśmiennictwie polskim. We wszystkich opracowaniach naukowych i popularyzatorskich, a także w tłumaczeniach tekstów zagranicznych, funkcjonuje pojęcie „europejskich rad zakładowych”. Utrwaliło się ono w świadomości osób zainteresowanych tą problematyką. Ponadto zwrot „europejska rada zakładowa” jest bardziej adekwatny do jego obcojęzycznych odpowiedników (np. ang. european works council).

Kolejnym elementem, na który warto zwrócić szczególną uwagę, jest kwestia procedur odwoławczych. W projekcie ustawy brak jest rozwiązań dotyczących rozstrzygnięcia ewentualnych sporów, które na tle jej funkcjonowania mogą się pojawiać. A przecież takich potencjalnych „punktów spornych” jest tu wiele. Dotyczą one nie tylko sfery związanej z działalnością rady i jej uprawnień względem centralnego zarządu, ale ponadto także kwestii proceduralnych odnoszących się np. do wyłaniania przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego, wyboru członków rady itd.

Można sądzić, że uregulowanie tej kwestii pozwoli uniknąć wielu niejasnych w przyszłości sytuacji, a w szczególności eskalacji konfliktów i stawiania organów wymiaru sprawiedliwości przed koniecznością wyszukiwania ad hoc jakichś środków zaradczych. Wydaje się, iż w pierwszym rzędzie zrodziłaby się pokusa do składania po-

wódtw w oparciu np. o art. 189 k.p.c. Warto w tym miejscu wskazać art. 45 Konstytucji, który stanowi, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. W tym kontekście lepiej byłoby chyba od razu ustalić jakiś tryb odwoławczy (np. przed sądami pracy) zamiast oczekiwać na ukształtowanie się praktyki sądowej w tej materii. Przesądzenie więc tej istotnej, z punktu widzenia praktyki stosowania ustawy, kwestii przyczyni się do zwiększenia efektywności funkcjonowania proponowanych rozwiązań prawnych.

Niezwykle istotnym problemem jest zdefiniowanie pojęcia „konsultacji”. W propozycji brzmienia art. 2 pkt 6 ustawy mowa jest o tym, że konsultacją jest „wymiana poglądów lub ustanowienie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla”. Za celowe wydaje się powiązanie powyższej definicji z określeniem czasu, w jakim konsultacja powinna być przeprowadzona. Warto byłoby więc uzupełnić treść art. 2 pkt 6 ustawy o zdanie, że „konsultacją jest tylko taka wymiana poglądów, która ma miejsce w czasie odpowiednim dla umożliwienia centralnemu zarządowi lub zarządowi odpowiedniego szczebla uwzględnienie opinii reprezentacji pracowniczej, przed podjęciem decyzji, których to opiniowanie dotyczy”. Chodzi tu więc o stworzenie prawnych gwarancji lepszego wypełniania celów związanych z zasięgiem opinii. Jeśli opiniowanie (konsultacje) ma spełniać rzeczywistą funkcję wymiany poglądów to musi się ono odbywać w takim czasie, aby możliwe było przynajmniej efektywne zapoznanie się z opinią drugiej strony. Temu służyć ma właśnie proponowana modyfikacja definicji konsultacji zawarta w cytowanej już Decyzji Prezydium KK NSZZ „Solidarność”. Modyfikacja ta jest zresztą zgodna z przygotowywanymi propozycjami rewizji Dyrektywy 94/45/EC.

W ścisłym związku z przedstawioną wyżej zmianą definicji konsultacji pozostaje też zmiana art. 30 ust. 4 ustawy. Przepis ten określa prawo rady (utworzonej na podstawie ustawy) do wyrażenia opinii na temat przygotowanego przez zarząd centralny sprawozdania. W celu urealnienia tego prawa należałoby rozważyć propozycję uzupełnienia treści przepisu o zdanie „Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opiniowanie dotyczy”. Chodzi tu więc o to, by zmienić charakter omawianej instytucji - z opiniowania „formalnego” (zwykle przedstawienie informacji bez rzeczywistego obowiązku zapoznania się z treścią uwag drugiej strony) na opiniowanie rzeczywiste.

Z pewnością warto byłoby zastanowić się nad uelastycznieniem i wzmocnieniem efektywności procedur związanych z negocjowaniem porozumienia w sprawie ustanowienia rad lub innego sposobu informacji i konsultacji.

Pierwszą modyfikacją byłoby pozostawienie samym pracownikom ustalenie sposobu wyboru członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w razie nie działania organizacji związkowych. W projekcie mowa jest o tym, że wyborów tych dokonuje ogólne zebranie pracowników. Jednakże jak się zdaje przyjęcie takiej mało elastycznej

zasady rodzić może niekiedy trudności organizacyjno-techniczne (związane choćby z zebraniem wielu osób w jednym miejscu). Biorąc te uwarunkowania pod uwagę myślę, iż w razie nie działania zakładowych reprezentatywnych organizacji związkowych, należałoby tu dopuścić inne, obok ogólnego zebrania, sposoby wyboru (np. tzw. wybory z urną), z pozostawieniem pracownikom swobody w tym zakresie.

Drugą istotną kwestią jest dostosowanie definicji reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej do definicji zawartej w kodeksie pracy. A więc przyjęcie, że za taką organizację uznawać należy organizację zrzeszającą 7% lub 10% załogi (w zależności od tego, czy dana organizacja pozostaje w strukturze ponadzakładowej zrzeszającej 500 tys. pracowników). Chodzi więc o swoiste premiowanie organizacji większych z jednej strony, z drugiej zaś o to, że pozostawanie członkiem struktury ponadzakładowej przekłada się na konkretne korzyści, choćby logistyczne (zaplecze prawne, ekonomiczne itd.).

Warto zastanowić się ponadto nad wprowadzeniem jakiegoś terminu, który wiązałby organizacje związkowe w zakresie zawarcia porozumienia o wyborze członków specjalnego zespołu. Wydaje się, że możliwe byłoby tu wskazanie dwóch rozwiązań - albo ustalenie terminu instrukcyjnego, albo przekazanie pracownikom kompetencji do wyboru członków zespołu, w razie nieosiągnięcia porozumienia. Kolejna propozycja dotyczy zobligowania inspektora pracy do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów. Można niestety spodziewać się oporu PIP w tej materii, stąd warto byłoby rozważyć, czy nie wprowadzić tutaj instytucji obserwatora, którym byłby przedstawiciel związku zawodowego afiliowanego np. w ETUC. Propozycję odpowiedniej zmiany w art. 8 ust. 5 projektowanej ustawy zostały zgłoszone przez ekspertów NSZZ „Solidarność”. Polegają one na tym, aby nie później niż 14 dni przed dniem wyborów pracodawca zawiadamiał o wyborach ogólnokrajowe związki zawodowe oraz ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe, afiliowane przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców prowadzących taką samą lub zbliżoną działalność do działalności tego pracodawcy, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności. Jednocześnie minister właściwy do spraw pracy winien ogłaszać w Dzienniku Urzędowym „Monitor Polski” wykaz związków i organizacji afiliowanych przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

Zawiadomione o wyborach związki i organizacje miałyby prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

Kolejnej zmianie powinna ulec też procedura wyłaniania członków specjalnego zespołu w przypadku, kiedy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa (grupy) o zasięgu wspólnotowym. Doświadczenia związkowe dowodzą, iż członków tych powinny wybierać wspólnie organizacje reprezentatywne działające w tych zakładach. W razie nieosiągnięcia

porozumienia lub braku organizacji reprezentatywnych wówczas wybory dokonywane byłyby przez pracowników w trybie określonym w art. 8 (ogólne zebranie lub inny sposób wyboru).

Kolejną propozycją modyfikacji rozwiązań proponowanej ustawy byłoby skrócenie okresu czasu, jaki bierze się pod uwagę przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych pracowników. W projekcie ustawy, jak w i w samej Dyrektywie, mowa jest o 2 latach. Wydaje się jednak, iż okres dwóch lat może być - z punktu widzenia realizacji celów ustawy - niekiedy zbyt długi, dlatego lepszym byłby okres 6 miesięcy. Skrócenie tego okresu poprawi - jak się wydaje - efektywność funkcjonowania procedur przewidzianych w ustawie. Inną zmianą również związaną ze skróceniem terminów ustawowych byłaby zmiana art. 20 pkt 3 ustawy (termin 2 lat zastąpić 3 latami). Chodzi tu o skrócenie terminu, w jakim uruchomiony zostaje tryb ustawowy powołania rady (lub ustanowienia innego sposobu informacji i konsultacji) w związku z nieosiągnięciem porozumienia w tej materii. Przyjęcie propozycji umożliwiłoby „zdyscyplinowanie” stron negocjujących porozumienie z jednej strony, z drugiej zaś szybsze wprowadzenie procedur określonych Dyrektywą.

Istotną kwestią byłoby także zwiększenie swobody w zakresie ustalenia struktury wewnętrznej rad europejskich tworzonych w trybie ustawowym. Chodzi tu głównie o zmiany w zakresie powoływania tzw. komisji specjalnej, czyli ciała wewnętrznego rady. Generalnie propozycje zmierzałyby do zwiększenia elastyczności w tym zakresie poprzez:

- umożliwienie powołania komisji specjalnej w każdej radzie,
- natomiast w radach liczących nie więcej niż 8 członków, stworzenie możliwości odstąpienia od powoływania komisji i powierzenia spraw bieżących przewodniczącemu rady lub innemu członkowi rady.

Ponadto modyfikacji wymagałyby zasady finansowania ekspertów, z których pomocy korzysta specjalny zespół negocjacyjny. Projekt ustawy zbyt rygorystycznie przewiduje, że obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się tylko do jednego eksperta, choć jak się zdaje powinna to być kwestia pozostawiona do uznania samych zainteresowanych. Podobnie zresztą sprawa wygląda w odniesieniu do możliwości powoływania ekspertów przez same rady (w braku stosownego porozumienia).

Zbyt wąsko - jak się wydaje - określono zakres działań finansowanych przez zarząd centralny w związku z funkcjonowaniem rady. Bez wątpienia katalog tych działań powinien być poszerzony o szkolenia niezbędne dla prawidłowego wypełniania swych zadań przez członków rad.

Ostatnią kwestią, na którą należy zwrócić uwagę to modyfikacja zasad szczególnej ochrony stosunku pracy osób zaangażowanych w tworzenie systemu informacji i konsultacji, jak i w jego funkcjonowanie. Pomijając nawet kwestie związane z wyrażaniem zgody na dokonanie zwolnień osób, które nie należą do związków zawodowych (projekt zakłada, że kompetencje posiadaliby tu inspektorzy pracy, co prawdopodob-

nie spotka się ze sprzeciwem organów PIP), to wydaje się, iż za wąsko ujęto katalog sytuacji wiążących się z ochroną. Dlatego wydaje się za celowe zastąpienie w art. 37 ust. 3 ustawy słów „w związku z udziałem w pracach tych organów” na „w celu wykonywania obowiązków związanych z pracą tych organów”. Proponowana nowe ujęcie okoliczności uzasadniających zwolnienie lepiej oddaje specyfikę wykonywania funkcji członka rady lub zespołu.

Bibliografia:

- R. Blanpain, Ch. Egels: European Labour Law, Kluwer 1998
- R. Blanpain, M. Matey: Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie, Warszawa 1993
- Decyzja 77/2001 Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- J. Galster, C. Mik: Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego, Toruń 1998
- A. M. Świątkowski: Europejskie prawo socjalne, t. I i II, Warszawa 1999
- J. Wratny: Europejska Rada Zakładowa. (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy), PiP 8-9/96

10 LAT DYREKTYWY O EUROPEJSKICH RADACH ZAKŁADOWYCH

polska perspektywa

materiały z konferencji

*

Gdańsk 7-8 czerwca 2004 r.

Publikacja sfinansowana ze środków funduszu PHARE 2001 w ramach projektu ROLA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” W BUDOWANIU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO, realizowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”

Wydawca: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Gdańsk, Wały Piastowskie 24
tel. 058 308 4358

Redakcja: Dział Branżowo-Konsultacyjny
KK NSZZ „Solidarność”

Korekta: Hanna Daszczyńska

Zdjęcia: Marta Pióro

Druk i skład: Drukarnia Misiuro
80-518 Gdańsk, ul. Gdańska 29,
tel. 058 342 89 37

Gdańsk, 2004

ISBN 83-85610-55-3

Spis treści

Słowo wstępne	5
10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych - kilka uwag o przechodzeniu od idei do praktyki <i>Sławomir Adameczyk</i>	7
Funkcjonowanie europejskich rad zakładowych w koncernach Accor i Pernod Ricard z punktu widzenia koordynatora związkowego <i>Rafał Nędzyński</i>	14
Europejskie rady zakładowe -doświadczenia pracowników omówienie wyników badania pilotażowego <i>Marta Pióro</i>	19
Refleksje nad praktyczną stroną polskiej obecności w europejskich radach zakładowych <i>Andrzej Matla</i>	23
ERZ w oczach swoich członków - studium przypadku: Alstom - <i>Jan Fiodorowicz</i>	29
Volvo - <i>Artur Korneluk</i>	32
Heineken - <i>Krzysztof Jasek</i>	34
Europejskie rady zakładowe w świetle doświadczeń Regionu Ziemia Łódzka NSZZ "Solidarność" <i>Bogdan Osiński</i>	37
Związki zawodowe jako partner dialogu w przedsiębiorstwach ponadnarodowych w świetle ustawy o ERZ <i>Jakub Stelina</i>	40
Czy ERZ stanowią szansę czy zagrożenie dla związków zawodowych? <i>Andrzej Adamczyk</i>	50
Rewizja dyrektywy o europejskich radach zakładowych <i>Robert Szewczyk</i>	54
Informacja o autorach	60
Załączniki:	
Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	61
Umowa Europejskiej Rady Zakładowej Heineken N.V.	73

Słowo wstępne

Historia europejskich rad zakładowych pokazuje, jak Unia Europejska odpowiada na wyzwania społeczne. Doświadczenie to jest czasem bardzo pozytywne, ale może także dostarczyć dowodów na trudności, jakie napotyka w praktyce europejski dialog społeczny.

Niewątpliwym sukcesem jest powstanie i działalność licznych ERZ na bazie prawa europejskiego. Należy pamiętać bowiem, że sprawy społeczne znajdują się w kompetencji państw członkowskich, a więc instrumenty europejskie w tej dziedzinie (do których należą ERZ) muszą uzyskać akceptację wszystkich krajów. Mimo różnych ograniczeń instytucja ta pozwoliła znaleźć rozwiązania korzystne dla pracowników, którzy wcześniej byli pozbawieni możliwości formalnych kontaktów, wykraczających poza swoje przedsiębiorstwo. Pozytywny był także dobrowolny rozwój rad w krajach, które - jak Polska – niedawno zostały członkami UE.

Rozwiązanie to nie jest idealne. Zwłaszcza obecna sytuacja jest tego przykładem. Przepisy o ERZ należy uaktualnić na podstawie dotychczasowych doświadczeń. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych domaga się nie tylko ich dostosowania, ale także wzmocnienia. Jednak przedsiębiorcy odrzucają tę możliwość, wskazując na problemy wynikające z wprowadzenia w życie dyrektywy w dziesięciu nowych krajach członkowskich.


Najdobitniejszą ilustracją trudności jest jednak brak ERZ w licznych przedsiębiorstwach, które są zobowiązane do ich powołania. Jest to też olbrzymie wyzwa-

nie dla europejskich związkowców z każdego kraju. Nie wystarczy bowiem osiągnięcie formalnej możliwości reprezentowania pracowników, trzeba na nią zapracować, przede wszystkim organizując ich tak, by mieli silnych i niezależnych – bo związkowych – przedstawicieli. Jest to szczególnie ważne w tych krajach, gdzie często w zakładach nie ma żadnej związkowej organizacji.

Obecna broszura mówi o wszystkich tych problemach. Jej zaletą jest to, że teoretyczny opis łączy z praktycznymi przykładami, popartymi opiniami osób mających dużą wiedzę i doświadczenie w tej dziedzinie. Dzięki temu stanowi cenne uzupełnienie wcześniejszych inicjatyw.

Bruksela 23.08.2004

Józef Niemiec



*Sekretarz Konfederalny
Europejskiej Konfederacji
Związków Zawodowych*

SŁAWOMIR ADAMCZYK

10 lat Dyrektywy o europejskich radach zakładowych

kilka uwag na temat przechodzenia od idei do praktyki

We wrześniu tego roku mija 10 rocznica przyjęcia przez Radę UE Dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Ta decyzja stanowiła prekursorską próbę włączenia pracowników w proces kontroli procesu globalizacji i jako takiej towarzyszyło jej wiele znaków zapytania. Nie zniknęły one do dzisiaj. Pojawiły się też nowe. Zróżnicowane w swych funkcjach i wciąż mające problemy z identyfikacją własnych zadań wobec firmy i tych których reprezentują, europejskie rady zakładowe stanowią przedmiot ożywionej dyskusji w środowiskach związków zawodowych i naukowców, zajmujących się naukami społecznymi oraz nareszcie - zarządów korporacji wielonarodowych. Te ostatnie zaczęły bowiem oswajać się z trudną myślą, że pojawił się nowy, często wymagający, partner w mechanizmie korporacyjnego ładu.

Drepcząc w miejscu

Potrzeba uwzględnienia wymiaru socjalnego w rozwoju integracji gospodarek europejskich została dostrzeżona już we wczesnych latach siedemdziesiątych. Zaczęto wówczas także analizować nie zawsze pozytywne reperkusje społeczne działania korporacji globalnych na europejskim rynku. Wtedy też Komisja EWG podjęła pierwsze działania nad wypracowaniem modelu, zapewniającego możliwość stworzenia procedur informacji i konsultacji dla pracowników zatrudnionych w korporacjach ponadnarodowych. Trudno powiedzieć, by zbyt szybko z tym spieszono. Pierwotnie prace studialne skupiały się na zagadnieniu stworzenia ram prawnych do funkcjonowania tzw. europejskiej spółki akcyjnej (SE). Wspólnotowy charakter jej działania pociągał za sobą konieczność określenia miejsca reprezentacji pracowniczej. W tym kontekście pojawiło się pytanie o partycypację pracowników w organach zarządzających SE jako naturalna konsekwencja istnienia takich rozwiązań w systemach prawnych Niemiec i Holandii. Dalszy rozwój wypadków był łatwy do przewidzenia. Rozbieżności dotyczące tej kwestii spowodowały praktyczne zahamowanie prac nad wdrożeniem SE na okres ponad 20 lat. Dopiero w zmienionych realiach integracji po utworzeniu Unii Gospodarczej i Walutowej, oraz co ważniejsze - pozytywnych doświadczeniach z funkcjonowaniem ERZ, udało się doprowadzić do przyjęcia europejskiej regulacji w tej dziedzinie.

Odsuwając ideę SE na boczny tor jako zbyt ambitną dla ówczesnych europejskich polityków podjęto działania w kierunku stworzenia minimalnych standardów w dziedzinie informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach wspólnotowych.

Holenderski komisarz Henk Vredeling przedstawił w 1983 r. projekt dyrektywy, która miała regulować uprawnienia pracowników filii koncernów europejskich wobec ich centralnych zarządów. Był to jednak dokument bardzo kontrowersyjny. Zwłaszcza dla środowiska pracodawców. Bardzo sztywno i szczegółowo określał ich obowiązki, na dodatek wprowadzał procedurę konsultacji, powodującą wstrzymanie podejmowania decyzji w pewnych istotnych sprawach, do czasu otrzymania opinii przedstawicielstw pracowniczych z filii, których miało to dotyczyć. Z punktu widzenia związków zawodowych niepokojący był natomiast fakt, że tego typu konsultacje miały się odbywać tylko z bezpośrednio dotkniętymi ewentualnymi następstwami planowanych decyzji. Stwarzało to potencjalne zagrożenie możliwością manipulacji ze strony pracodawców. Projekt dyrektywy nie przewidywał ponadto ustanowienia żadnych form stałej współpracy między przedstawicielami pracowników z krajów, w których operował dany koncern. Ponieważ poza autorem nikt nie czuł się związany z tą koncepcją, trudno się dziwić, że w pewnym momencie umarła śmiercią naturalną.

Wejście Delorsa

Niewątpliwie silnym impulsem do wypracowania właściwego rozwiązania było objęcie przewodnictwa w Komisji Europejskiej przez Jacquesa Delorsa. Ten prospołecznie nastawiony polityk francuski stworzył podwaliny wspólnotowego dialogu społecznego, inicjując wspólne spotkania europejskich pracodawców i związkowców. Legitymację do forsowania prac nad systemem wspólnotowej reprezentacji pracowniczej dały mu natomiast przyjęte w owym czasie zapisy Europejskiej Karty Podstawowych Praw Pracowników (1989 r.). Wtedy to pojawiła się koncepcja europejskiej rady zakładowej jako instytucjonalnej formy reprezentacji pracowników. Projekt nowej dyrektywy spotkał się ze wstępną akceptacją związków zawodowych i zdecydowanie negatywną reakcją środowisk pracodawców. Fiaskiem zakończyły się próby skorzystania z nowego mechanizmu wspólnotowego – dobrowolnych negocjacji partnerów społecznych, mających doprowadzić do zawarcia europejskiego porozumienia. Na dodatek nad stopniowaniem prac w tej dziedzinie usilnie pracował konserwatywny rząd Wlk Brytanii, pełen obaw o „zainfekowanie” rodzimego systemu stosunków pracy. W tej sytuacji Komisja Europejska przejęła inicjatywę we własne ręce. Zmodyfikowano pierwotny projekt dyrektywy, niestety w większości przypadków w kierunku postulowanym przez pracodawców (m.in. wydłużono maksymalny okres negocjacji porozumień z 1 roku do 3 lat oraz zaostorzono kryteria dotyczące liczebności pracowników) i przedstawiono go Radzie UE do akceptacji. Nastąpiło to 22 września 1994 r. Dyrektywa miała obowiązywać na obszarze Wspólnoty oraz 3 krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandii, Norwegii i Lichtensteinu) i dotyczyć wszystkich przedsiębiorstw, zatrudniających na tym obszarze co najmniej 1000 pracowników w tym po 150 w dwóch różnych krajach. Wielka Brytania wyłączona na swoje życzenie spod rygorów dyrektywy rychło przekonała się, że wpadła we własne sidła. Korporacje brytyj-

skie operujące na kontynencie tak czy inaczej zmuszane były do tworzenia ERZ, w których pracownicy z kraju macierzystego nie mieli prawa głosu. Ta anormalna sytuacja uległa zmianie dopiero w 1997 r., po zmianie rządów w Wlk Brytanii.

Dyrektywa nowego podejścia

Cechą charakterystyczną tej regulacji było elastyczne podejście. Polegało ono na stworzeniu warunków brzegowych do osiągnięcia założonego celu, za który uznano wzmocnienie prawa do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu europejskim. Aby tego dokonać można było tworzyć ERZ, ale niekoniecznie - inne rozwiązania też były dozwolone. Dyrektywa porządkowała w niezbędnym zakresie logistykę działań. Szczególnie istotną, gdy uświadomimy sobie, że w grę wchodziło zgranie, nieraz bardzo odmiennych krajowych systemów reprezentacji pracowniczej. Szczegóły przyjętych rozwiązań, również merytorycznych, miały być uzgadniane między zainteresowanymi stronami. Aby jednak pracodawcy nie czuli się zbyt pewnie, stworzono zabezpieczenie w postaci przepisów pomocniczych, które miały być stosowane w przypadku nieosiągnięcia porozumienia. Dano też możliwość całkowitego odstąpienia od tworzenia ERZ – jeśli pracodawcy i pracownicy wspólnie uznają za zbędne wprowadzenie europejskich mechanizmów dialogu.

Było to rozwiązanie prekursorskie, przecierające ścieżki dla następnych regulacji wspólnotowych w dziedzinie społecznej – przyjmowania dyrektyw o charakterze ramowym, z dużym naciskiem na dobrowolność w kształtowaniu ostatecznych rozwiązań. Ale każdy kij ma dwa końce. W przypadku Dyrektywy o ERZ takie podejście stało się także źródłem poważnych nieporozumień przy praktycznym jej stosowaniu...

Bonus dla pracodawców

Należy tu wspomnieć o jednym z rozwiązań, które spotkało się z ciepłym przyjęciem ze strony pracodawców. Dyrektywa dawała w swoim art. 13 bonus wszystkim, którzy chcieli wzmocnić jakość dialogu, przed upływem czasu wyznaczonego na ostateczne jej wejście w życie. Przez 2 lata można było negocjować porozumienia, które nie musiały być zgodne z zapisami dyrektywy, a mimo to po 22 września 1996 r. nadal zachowywały swoją ważność. Część koncernów ponadnarodowych skwapliwie skorzystała z tej okazji, wychodząc z inicjatywą negocjacyjną. W okresie tym utworzono prawie 400 ERZ, bazujących na art. 13 dyrektywy. Warto zauważyć, że związki zawodowe też chętnie przystępowały do tego typu negocjacji - odbywały się one w sposób mało sformalizowany, bez potrzeby wyłaniania specjalnego zespołu negocjacyjnego i trzymania się sztywnych reguł, które trzeba było stosować później.

Co do jakości tego typu porozumień opinie są różne. Zawsze trzeba pamiętać o potencjale negocjacyjnym zaangażowanych związków zawodowych. W tym okresie powstawały zarówno ERZ będące „kieszonkowymi” tworamami pracodawców, jak i takie które wybiły się ponad przeciętność w swoich relacjach z zarządami koncernów. Warto

zwrócić uwagę na wysoki odsetek udziału związków zawodowych w parafowaniu porozumień z art. 13 – ponad 45%, a faktycznie znacznie wyższy, gdyż często pośrednikiem były krajowe rady zakładowe. Nie do końca przekłada się to jednak na uzysk negocjacyjny, czego przykładem jest fakt, że 87% z tych porozumień nie przewidywało więcej niż jednego spotkania w roku. Charakterystyczny jest też znaczny odsetek (40%) specjalnych regulacji dotyczących desygnowania członków ERZ. Nie zawsze są one sprzyjające dla związków zawodowych. W późniejszych porozumieniach powszechne jest odwołanie do praktyki i prawa danego kraju, co jest jednak zdecydowanie bezpieczniejsze.

Stagnacja czy stabilizacja?

Gdy nadeszła pora na stosowanie wymogów, dyrektywy spadła zdecydowanie intensywność negocjacji. Przez następne 7 lat liczba ERZ została zaledwie podwojona – do ok. 800. Ze względu na to, że w niektórych koncernach mających strukturę konglomeratową utworzono 2, a nawet gdzieś 3 rady, liczba samych korporacji jest mniejsza i nie przekracza 700. Gdy weźmie się pod uwagę, że według ocen ekspertów na obszarze UE działało w 2003 r. prawie 1900 firm podlegających działaniu dyrektywy, oznacza to, że w ponad 65% z nich nie ma europejskiej reprezentacji pracowniczej. Z kolei gdy uwzględni się kryterium wielkości zatrudnienia, warto zauważyć, że swoją reprezentację uzyskało ponad 11 mln pracowników czyli ok 65% zatrudnionych w koncernach europejskich. Świadczy to o tym, że problem nieobecności ERZ dotyczy firm mniejszych, bardzo często nie zdających sobie sprawy ze wspólnotowego charakteru własnego funkcjonowania. Brak zdecydowanego postępu w tworzeniu nowych ERZ może też być częściowo spowodowany niechętnym podejściem do dzielenia się uprawnieniami krajowych reprezentacji pracowniczych w firmach o niskim poziomie „umiędzynarodowienia”, co potwierdziły badania przeprowadzone w Holandii.

Rozszerzenie UE niesie za sobą szereg wyzwań związanych z rozwojem ERZ. Po pierwsze, pełne objęcie dyrektywą pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej może być impulsem do negocjacji porozumień tam, gdzie ich do tej pory nie było. Dalej idąc, w zasięgu dyrektywy znajdują się też całe koncerny, zwłaszcza pozaeuropejskie, operujące dotychczas na obrzeżach UE. Konsekwencją tego faktu powinno być inicjowanie negocjacji przez związkowców z nowych krajów członkowskich.

Wydaje się zatem, że stagnacja nam nie grozi. A jeśli chodzi o stabilizację to warto wspomnieć o podstawowej łamigłówce czekającej wiele ERZ - jak wprowadzić nowych członków do istniejących rad, bez potrzeby renegocjowania sztywno nieraz ustalonych zapisów parytetowych dotyczących podziału miejsc.

Jakie rady - fasadowe czy partnerskie

W miarę upływu czasu, coraz częściej pojawiają się pytania o rolę jaką pełnią ERZ i czy nie są to przypadkiem instytucje fasadowe. Wątpliwości te związane są z

wyzwaniami, jakie napotyka w swojej działalności wiele rad i dotyczą kwestii fundamentalnych. To co umożliwiło zaakceptowanie dyrektywy przez pracodawców – pewna jej ogólnikowość, stało się zarazem źródłem perturbacji w jej praktycznym stosowaniu. Zastrzeżeń jest wiele, poczynając od trybu przekazywania informacji. Początkowo wiele ERZ było pod wrażeniem wielowątkowych prezentacji przygotowywanych na doroczne spotkania przez zarządy korporacji. Z czasem okazywało się jednak, że zakres i natłok przekazywanych danych prowadził często do przekształcania spotkań w cykl wykładów ze strony pracodawców. Trudno, by duże ilości danych nie poddane wcześniejszej obróbce i analizie przy pomocy ekspertów, mogły być pomocne w prowadzonej dyskusji na forum bieżącego spotkania rady. Pojawiło się zatem pytanie o jakość i czas otrzymywania informacji. Bardzo często jest ono związane z zasadą poufności. Za pomocą formuły zapisanej w art. 8 dyrektywy można skutecznie ubezwłasnowolnić ERZ w jakimkolwiek działaniu, a także utrudnić jej korzystanie ze wsparcia zewnętrznego, gdyż to członkowie rady muszą czuć nad lojalnością własnych ekspertów. Okazało się także, iż zarządy koncernów mimo że często dumnie przyznają się do hasła: „myślimy globalnie, działamy lokalnie”, wcale nie mają zamiaru stosować tej zależności na forum ERZ. Przy próbach poruszania tematów o wymiarze krajowym, z reguły wskazują, że na spotkaniu tego szczebla nie przystoi zajmować się kwestiami pozostającymi w gestii lokalnego dyrektora. Warto także wspomnieć o agendzie posiedzeń ERZ, gdyż okazuje się, że ostateczny jej kształt bardzo często narzuca dyrekcja.

Sprawą wywołującą najwięcej emocji stała się definicja konsultacji. Zasada: „konsultacja jest to proces, który następuje po podjęciu ostatecznej decyzji” aczkolwiek może brzmieć nielogicznie dla zwykłego obywatela, jest z całą powagą rozwijana przez wiele korporacji ponadnarodowych. Muszę tu przypomnieć sprawę Vilvoerde z 1997 r., kiedy ERZ koncernu Renault dowiedziała się z mediów o planowanym zamknięciu belgijskiej fabryki. Kilka lat później taki sam manewr wykonał koncern Danone.

Kolejnym bolesnym doświadczeniem stały się dla wielu ERZ przejęcia lub fuzje między korporacjami - zamiast aktywnie uczestniczyć w tych procesach, bardzo często stawały przed pytaniem, czy jeszcze istnieją w sytuacji zmian własnościowych.

Tego typu problemy stały się przyczyną narastających wezwań europejskich związków zawodowych do zasadniczych zmian w dyrektywie.

Nie znaczy to jednak, że jej wdrażanie wiąże się z samymi niepowodzeniami. Wręcz przeciwnie, wiele rad mimo formalnych ograniczeń, utrzymuje sprawną komunikację z zarządami koncernów, próbując przełożyć to na korzyści dla pracowników na poziomie poszczególnych filii. Z drugiej jednak strony pozostaje uczucie niedosytu.

Misja restrukturyzacyjna

Wielu członków ERZ dostrzega potencjalne możliwości tkwiące w ciałach w których zasiadają. Bardzo często chcieliby zwiększyć ich sprawność i możliwość rzeczywistego wpływu na wizję rozwoju firmy. A gra idzie o dużą stawkę czyli uczestni-

czenie ERZ w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw. To z kolei tworzy zupełnie nową jakość dialogu – wyjście poza tradycyjny schemat informacji i konsultacji, realne działanie na rzecz pracowników jako całości. Po szwedzkim Elektroluksie, który w 1997 r. był pionierem takiego przedsięwzięcia i to o wymiarze transatlantyckim, pojawili się naśladowcy. Trudno napisać, że była to droga usłana różami. Ale osiągnięto pewne rezultaty. Przykładem może być koncern Ford. Zaczęło się od znanego już scenariusza. O zamiarze znaczącej redukcji zatrudnienia w europejskich filiach, rada dowiedziała się, a jakże, równocześnie z prasą. Ale podjęta błyskawicznie europejska akcja protestu doprowadziła dyrekcję do stołu rokowań. W ich wyniku podpisano w marcu 2000 r. ramowe porozumienie restrukturyzacyjne, uwzględniające interesy pracowników w procesie niezbędnych zmian. Z kolei w koncernie Unilever, uprzedzając ewentualny bieg wypadków, ERZ wynegocjowała tzw. protokół restrukturyzacyjny zawierający podstawowe gwarancje odpowiedzialnego zachowania pracodawcy na wypadek problemów firmy.

Taki kierunek jest zatem możliwy. Oczywiście niezbędne są pewne warunki brzegowe. Trudno sobie wyobrazić radę nie powiązaną w żaden sposób z krajowymi reprezentacjami pracowniczymi (zwłaszcza związkami zawodowymi), która mogłaby być poważnym partnerem podobnej operacji. Potrzebna jest także odpowiednia koordynacja na poziomie europejskim. Wiele tu zależy od samych związków zawodowych - na ile będą w stanie utrzymać łączność i współpracę w integrującej się Europie.

Niewątpliwie tego typu aktywność pomogłaby europejskim radom, zwłaszcza tym autentycznym, uwolnić się z pułapki maszyny do przerobu informacji. W przeciwnym razie grozi im, że staną się tylko zwykłym ornamentem na tarczy „pozytywnej kultury korporacyjnej” macierzystych koncernów.

Polski ślad

Na przekór enuncjacjom niektórych mediów o wsteczniectwie i zacofaniu związków zawodowych, warto pamiętać, że to polscy związkowcy przecierali ścieżki do wspólnej Europy. Na długo przed politykami i biznesmenami byli pierwszymi pełnoprawnymi członkami unijnych instytucji, jakimi przecież są ERZ. A zaczęło się jeszcze w 1995 r. gdy przedstawiciele polskich pracowników z koncernów Benckiser i Thomson zaproszono w charakterze obserwatorów do tamtejszych rad. W ślad za nimi poszli inni. W nowo utworzonej radzie szwajcarsko-szwedzkiej korporacji ABB reprezentowali nas już pełnoprawni członkowie. A rozszerzenie w 1998 r. ERZ Heineken było przykładem przemyślanej i sprawnie przeprowadzonej akcji oraz zwiastunem podejmowania samodzielnych inicjatyw przez polskich związkowców.

Od 2001 r. wraz z perspektywą zakończenia negocjacji akcesyjnych, drzwi zaczęły się uchylać coraz szerzej. Polskich przedstawicieli zapraszano do kolejnych rad, ale zaczęła psuć się jakość uczestnictwa. Coraz częściej okazywało się, że w polskich filiach koncernów ponadnarodowych nie ma związków lub nie są one w stanie przejąć

inicjatywy. W ten sposób w ERZ zaczęły pojawiać się osoby bez przełożenia związkowego. Co więcej, będące niejednokrotnie ściśle związane z lokalnymi zarządami. Niewątpliwie pomocna w przeciwdziałaniu takim sytuacjom będzie ustawa z kwietnia 2002 r., kładąca duży nacisk na procedury umożliwiające dobór rzeczywistych reprezentantów załóg. Nie zmienia to jednak faktu, że najlepszym rozwiązaniem dla związków zawodowych są aktywne działania na rzecz organizowania się pracowników w tego rodzaju firmach. Tak jak ma to miejsce w sieciach hipermarketów.

Z drugiej jednak strony pojawiły się symptomy pozytywne. Polscy związkowcy, przede wszystkim z NSZZ „Solidarność”, zaczęli odgrywać coraz aktywniejszą rolę na polu negocjacyjnym. Najlepiej to prześledzić na przykładach. W 1999 r. włączono „Solidarność” do rokowań nad odnowieniem porozumienia dla grupy Thomson Multimedia. Dwa lata później związek współnegocjował od podstaw utworzenie ERZ w potężnej Electricite de France. A pod koniec 2003 r. sekretariaty branżowe „Solidarności” rozpoczęły przygotowania do wyjścia z własną inicjatywą negocjacyjną wobec operujących w Polsce koncernów LNM Holdings i SABMiller.

Wpół drogi?

W 10 rocznicę przyjęcia dyrektywy, Komisja Europejska, czyniąc zadość naciskom płynącym z wielu stron, w tym również z Parlamentu Europejskiego, ogłosiła przystąpienie do I etapu konsultacji nad rewizją tej regulacji. Zrobiono to bardzo przemyślnie, gdyż pod sam koniec kadencji, a więc uruchomiono proces, którego kontynuację pozostawiono następnej ekipie. Nie wiadomo, czy ta będzie w stanie skutecznie sobie z tym poradzić.

Jest wiele znaków zapytania. Jedno jest pewne. Niezależnie od tego jak oceniać samą dyrektywę i jej przyszłość, oblicze socjalnej Europy zostało przeobrażone. Do podróżujących menedżerów ustalających strategiczne plany rozwoju własnych korporacji dołączyli zwykli pracownicy. Kilkanaście tysięcy reprezentantów z poziomu zakładu pracy ma możliwość spotkania się, wymiany poglądów, prowadzenia wspólnych przedsięwzięć, podnoszenia własnej wiedzy i budowania europejskiej świadomości. Wśród nich w rosnącej liczbie będą też przedstawiciele polskich pracowników. Natomiast światowy kapitał, który „nie zna granic” zaczyna oswajać się ze świadomością społecznych ograniczeń własnych działań.

Jak zauważył kiedyś wybitny socjolog ekonomiczny pierwszej połowy XX w. Karl Polanyi, gospodarka powinna służyć społeczeństwu, a próby odwrócenia tej zależności będą stanowić zagrożenie dla zrównoważonego rozwoju cywilizacyjnego. Przepowiednia się sprawdziła i w chwili obecnej zbieramy gorzkie owoce bezkrytycznego parcia w stronę realizacji utopii samoregulującego się rynku. Dlatego tak ważna jest każda praktyczna inicjatywa, nadająca globalizacji bardziej ludzkie oblicze. W ten nurt wpisuje się idea europejskich rad zakładowych. Dlatego warto ją wspierać.

RAFAŁ NĘDZYŃSKI

Praktyka funkcjonowania europejskich rad zakładowych w koncernach Accor i Pernod Ricard z punktu widzenia koordynatora związkowego

Reprezentuję francuską organizację branżową przemysłu spożywczego FGTA. Nasza federacja należy do jednej z pięciu konfederacji związkowych we Francji, gdyż tam związki są chyba jeszcze bardziej podzielone niż w Polsce.

Sektory, w których działamy obejmują w rzeczywistości więcej niż przemysł spożywczy. Zrzeszamy pracowników w różnych branżach, zaczynając od rolnictwa, poprzez przetwórstwo żywności, handel spożywczy, kończąc na hotelach i restauracjach. Z tego powodu jesteśmy na poziomie międzynarodowym członkami organizacji IUF (International Food Workers), a na europejskim - EFFAT. Te dwie organizacje zrzeszają związki zawodowe z sektorów rolnictwa, przemysłu spożywczego oraz branży hotelarsko-restauracyjnej. Ze względu na to, że organizujemy pracowników w handlu, należymy także do innej organizacji światowej, która nazywa się UNI.

Wspominam o tych organizacjach europejskich i światowych, ponieważ to one właśnie mają wieloletnią tradycję wyznaczania swoich koordynatorów do europejskich rad zakładowych. Ja pełnię taką funkcję w dwóch radach europejskich. Jedną jest rada grupy Accor, działającej w branży hoteli i restauracji, drugą natomiast rada grupy Pernod Ricard. W kilku słowach chciałbym przedstawić jak one działają, bo różnią się między sobą.

Accor jest trzecią pod względem wielkości grupą światową w branży hoteli i restauracji, a pierwszą na poziomie europejskim. Ona też jest, jak wiecie, akcjonariuszem mniejszościowym w Orbisie w Polsce. Jest znana przez różne marki takie jak: Sofitel, Novotel, Mercury i Ibis m.in. ale zajmuje się także thalassoterapią i oraz ma ważną agencję podróży, która się nazywa Carlson Wagon.

Grupa Pernod Ricard to trzeci producent alkoholu na świecie. Jest właścicielem znanych marek takich jak whisky Chivas Regal, irlandzka whiskey typu Jameson, koniak Martell oraz napoje anyżowe typu Pernod i Ricard. Kilka lat temu koncern zakupił poznański Polmos, więc posiada także polską markę Wyborowa.

To są dwie różne branże i można powiedzieć, że także z tego powodu działają w inny sposób.

Temat restrukturyzacji nie ma dużego znaczenia w branży hoteli i restauracji. Nie można sobie wyobrazić, by taka grupa zamknęła hotel w jednym kraju, żeby otworzyć hotel w innym. Natomiast oczywiście w produkcji alkoholu ma to znaczenie.

Może powiem kilka słów o historii stworzenia tych dwóch rad, bo tutaj też są różnice. Europejska rada grupy Accor została stworzona w 1994 roku czyli przed wdrożeniem dyrektywy do francuskiego prawa. Jej utworzenie było wynegocjonowane dobrowolnie i na początku obejmowało tylko cztery kraje. A więc nie dotyczyło to wszystkich krajów, w których grupa działała. A wówczas była ona obecna w 13 krajach, dzisiaj już ok. dwudziestu kilku. Ważne było to, że ta umowa została podpisana między grupą Accor i organizacjami IUF oraz EFFAT. To nie była umowa zawarta z przedstawicielami różnych związków z poszczególnych krajów, ale bezpośrednio między grupą Accor a naszymi organizacjami międzynarodowymi. Drugą ważną rzeczą było to, że w następnym roku – 1995, podpisaliśmy z grupą Accor umowę na temat praw związkowych. Według tej umowy grupa Accor zobowiązała się działać we wszystkich swoich filiach na całym świecie, zgodnie z konwencjami MOP dotyczącymi praw związkowych i rokowań zbiorowych. Poszło to zatem dużo dalej niż przewidywał wówczas projekt dyrektywy. Do dziś jest to bardzo ważne, ponieważ kilka razy w roku odbywają się spotkania między naszą międzynarodówką a grupa Accor. Sprawdzamy na nich czy są problemy, jeśli chodzi o prawa związkowe na całym świecie. Omawiamy tam konkretne przypadki, jak np. problemy z tworzeniem związków w hotelu Novotel w Waszyngtonie. Pracownicy chcieli tam założyć związek, czemu w sposób nielegalny przeciwstawiła się dyrekcja. Dzięki naszym rozmowom z dyrekcją Accor doszło do utworzenia tego związku zgodnie z prawem amerykańskim, a zarazem z umową, o której wspomniałem. Potem podobne przypadki dotyczyły krajów takich jak Nowa Zelandia czy Polska. Tam z kolei przedstawicielka Solidarności została w ubiegłym roku zwolniona z pracy w Hotelu Merkurj Chopin. Kilka dni temu została przyjęta z powrotem do pracy po interwencjach naszej międzynarodówki oraz także rady grupy Accor.

W 1996 roku podpisałem nową umowę zgodną z dyrektywą i na jej podstawie europejska rada została rozszerzona do trzynastu krajów. Drugi ważny element to dobór członków rady. Przedstawicielami tych trzynastu krajów jest dziewiętnaście osób, które są mianowane na podstawie i według prawa każdego kraju. Oni koniecznie muszą być pracownikami grupy Accor. Ale dodatkowo nasza międzynarodówka – IUF ma prawo sama mianować pięciu przedstawicieli, którzy nie muszą być pracownikami grupy Accor. To mogą być przedstawiciele związków branżowych. Od roku staramy się renegotjować umowę, żeby poszerzyć ją o reprezentantów z krajów, które weszły do Unii. Ten proces wciąż trwa i jeszcze nie doszło do porozumienia z grupą Accor, ponieważ reaguje ona dość powolnie. Zresztą z reguły jak się prowadzi z nimi negocjacje czy na poziomie lokalnym, czy europejskim, trwa to długo. A tutaj nie było od kilku lat zbyt dobrej woli z ich strony. Teraz, po rozszerzeniu wydaje się, że w końcu powinno dojść do porozumienia.

Wydaje mi się, że ta umowa i samo działanie rady w grupie Accor są dość niezwykle, ze względu na zaangażowanie naszej międzynarodówki. Tzn. jeśli się czyta umowę, która stworzyła europejską radę to tam dużo nie ma, ale w praktyce niemal na

codzień IUF działa w sposób dość konkretny. Za każdym razem, gdy w jakimś kraju pojawia się problem, to ona od razu zwraca się do dyrekcji grupy Accor po konkretne informacje. Oczywiście zgodnie z naszą umową i dyrektywą odbywają się regularne spotkania. Dyrekcja wszystko protokółuje, spisuje, potem przekazuje informacje. Natomiast my nie czekamy z założonymi rękami i IUF sama bezpośrednio po zebraniach rozsyła informacje i koordynuje współpracę związkową. Tak, że jest ona kontynuowana też poza zebraniem.

Jeśli chodzi o grupę Pernod Ricard to tutaj okoliczności były zupełnie inne. Umowa została podpisana w 1999 roku, a więc trzy lata po wdrożeniu dyrektywy do francuskiego kodeksu pracy. I podpisała ją specjalna grupa negocjatorów. Były to dość skomplikowane negocjacje, ponieważ większość ludzi, którzy brali w niej udział jako reprezentanci pracowników, nie była zrzeszona w związkach. Mimo tego dyrekcja się zgodziła na obecność eksperta - koordynatora naszej europejskiej federacji związkowej. Byłem nim ja. Sama umowa została podpisana dość szybko, tzn. po dwóch dniach negocjacji. Ja także ją podpisałem w imieniu naszej europejskiej organizacji EFFAT. Umowa jest dość szczegółowa. Według mnie ma kilka ciekawych elementów. Po pierwsze, daje prawo do szkolenia dla wszystkich członków rady. Polega to na tym, że za każdej kadencji ma się prawo do trzech dni szkolenia i to szkolenie jest prowadzone przez europejską akademię związkową ETUCO czyli instytucję szkoleniową, utworzoną przy europejskiej konfederacji związków zawodowych. Ta akademia ma dobrych wykładowców. Po drugie, wynegocjowaliśmy, że przedstawiciele rady europejskiej mają prawo zwiedzać wszystkie zakłady grupy Pernod Ricard w kraju, z którego nie pochodzą. To jest coś nowego. W praktyce to jednak nie najlepiej działa, bo jak już wspominałem, część z członków rady nie należy do żadnego związku i po prostu nie korzysta z tego prawa. To jest kolejny wniosek, którym chciałem się z wami podzielić. Czasami w takich umowach zapisane są pewne uprawnienia, z których członkowie tych rad nie korzystają. To niestety jest słabością i problemem dla nas.

Ważnym elementem życia tej rady był fakt, że trzy lata temu grupa Pernod Ricard przyjęła część innego koncernu przemysłu alkoholowego - Seagrams. W tamtej grupie istniała też europejska rada i okazało się, że musieliśmy podpisać nową umowę tak, by umożliwić włączenie przedstawicieli pracowników z Seagramsa. Muszę powiedzieć, że europejska rada Pernod Ricard została zawiadomiona o tej fuzji, zanim ona doszła do skutku. Tzn. stosunkowo wcześniej dostaliśmy informacje na temat tych zamierzeń i mieliśmy możliwość dyskutować na ten temat z dyrekcją. Wiązał się z tym inny problem. Otóż grupa Pernod Ricard, żeby sfinansować kupno Seagrams, musiała sprzedać pewne swoje filie - zwłaszcza produktów niealkoholowych. Uzgodniliśmy z dyrekcją, że zanim przetarg i sprzedaż tych filii będzie dokonana, Pernod Ricard zorganizuje kanały kontaktu z firmami przejmującymi. W ślad za tym zostały podpisane między związkami zawodowymi z tych filii a nową dyrekcją specjalne umowy. Pod tym względem było to dość pozytywne, bo nie utracono żadnych miejsc pracy.

Teraz może kilka wniosków wynikających z mojego doświadczenia w tych dwóch radach. Otóż były różne fazy w rozwoju tych dwóch rad. Na początku przez wiele lat ruch związkowy walczył o stworzenie ich utworzenie. Teraz jesteśmy już w drugiej fazie, czyli omawiania i uzgodnienia, co właściwie chcemy zrobić pracując w takich europejskich radach. To właśnie przeżywamy we Francji. Mówię o podstawowym wyborze, czy traktujemy je poważnie czy też angażujemy się mało albo wcale. Można brać udział w zebraniach, nie mając żadnego przygotowania, posłuchać dyirekcji, która da pewne informacje i na tym się skończy. Jest to zgodne z dyrektywą europejską, ale według mnie nic to nie przynosi. Przedstawiciele pracowników muszą jakoś bardziej zainwestować w te europejskie rady, a nie tylko brać udział w zebraniach. To jednak wymaga lepszego przygotowania. I z tym się wiąże zaangażowanie naszych organizacji związkowych na poziomie międzynarodowym. Mówiłem, że EFAT i IUF mianują koordynatorów do tych europejskich rad. Ich rolą jest organizowanie wymiany informacji między członkami tych rad nie tylko w czasie zebrania, ale i między spotkaniami. Według mnie właśnie rola koordynacyjna jest ważniejsza między zebraniem, bo chodzi o to, żeby ustanowić stałe kontakty między członkami tych rad europejskich. Chodzi tu też o koordynację między radami europejskimi i naszymi organizacjami związkowymi na poziomie europejskim.

Uważam, że powinna się też rozwinąć koordynacja między pracą europejskich rad i rokowaniami zbiorowymi, które zaczynają powoli rozwijać się na poziomie europejskim. Jeśli chcemy te rady europejskie wykorzystać z pożytkiem, to musimy lepiej znać i wiedzieć, jak działa taki międzynarodowy koncern. Ważne jest zwłaszcza, by dobrze zrozumieć, na jakim poziomie decyzje są podejmowane, tzn. jakie decyzje zapadają na poziomie lokalnym danego kraju, a co jest rozstrzygane na poziomie międzynarodowym. Każda grupa ma inne procedury decyzji i trzeba najpierw je dobrze poznać, żeby potem mieć możliwość skutecznego działania. Przykładem mogą być płace. Jest oczywiste, że płace są negocjowane oddzielnie w każdym kraju. Rokowania odbywają się w zakładach albo na poziomie firmy w każdym kraju. Natomiast w praktyce my wiemy, że w tych dwu koncernach każda filia musi przedstawić pewien budżet głównej dyirekcji grupy Accor lub Pernod Ricard i że w tym budżecie jest też oczywiście pozycja dotycząca płac. Zatem jeśli mamy dostęp do informacji na temat budżetu każdej filii, to potem wiemy jakie są możliwości i ramy negocjacyjne. Nie oznacza to, że nas to ogranicza, ale dostęp do tej informacji pomoże nam potem w działalności na poziomie lokalnym czy państwowym. Trzeba tu przypomnieć, że pod względem dostępu do informacji są różnice w zależności od kraju. We Francji mamy rady zakładowe i mamy dostęp do wielu informacji. Podobnie w Niemczech. Natomiast w Wielkiej Brytanii nie ma rad zakładowych i tam pracownicy nie mają dostępu do wielu danych. A więc dla nich byłoby ważne mieć dostęp do takiej informacji na poziomie europejskim. Staramy się więc wymieniać informacje między nami, między przedstawicielami pracowników poza spotkaniami z dyirekcją, tak by potem starać się na ten temat rozmawiać z dy-

rekcją. Inny przykład, który chciałbym przytoczyć nie dotyczy przemysłu spożywczego, ale handlu spożywczego. Mamy teraz obawy w tym sektorze, że dyrekcje zaczną rozwijać nową technologię, która po angielsku się nazywa self-scanning. Polega ona na tym, że w kasach kasjerki będą zastąpione przez nowe automatyczne technologie. Klienci będą przejeżdżać z wózkami przez kasy automatycznie skanujące zakupy. I kasjerki będą niepotrzebne. Gdy rozmawialiśmy na ten temat we Francji, dyrekcja mówiła nam aż do zeszłego roku, że nie ma żadnego projektu wprowadzenia tej nowej technologii. Natomiast my dowiedzieliśmy się od kolegów belgijskich, że w Belgii już są stosowane te technologie. Potem dowiedzieliśmy się, że w tym roku będą pierwsze testy prowadzone we Francji i dowiedzieliśmy się, że we Włoszech też zaczynają wypróbować te technologie. To może zniszczyć tysiące miejsc pracy w tym sektorze.

A więc jest potrzeba wymiany poglądów między związkami różnych krajów, ale też musimy rozmawiać na ten temat z dyrekcją na poziomie europejskim. To jest oczywiste, że decyzja nie została powzięta na poziomie lokalnym, tylko, że jest to strategia grupy na poziomie międzynarodowym. Dotyczy to zwłaszcza restrukturyzacji. Mieliśmy poważny problem w koncernie Danone, który ogłosił restrukturyzację na poziomie międzynarodowym. Tu nasza organizacja związkowa IUF dość skutecznie zadziałała, ponieważ na Węgrzech grupa Danone wycofała swój projekt. Natomiast we Francji byliśmy w stanie wynegocjować warunki restrukturyzacji, które w 90% zostały zaakceptowane przez naszych członków.

Na zakończenie kilka słów o tym, co mi się wydaje bardzo ważne dla członków rady europejskiej - zrozumienie jak działają rady zakładowe, czy reprezentacje załogi w innych krajach, żeby się dobrze rozumieć i porozumieć. Mamy modele: francuski i niemiecki, które różnią się między sobą. Mówiłem już, że są kraje, w których nie ma żadnych rad zakładowych. To jest bardzo ważne, by mieć świadomość tego zróżnicowania. To pomaga w skutecznym działaniu w radach europejskich. Brałem udział w zeszłym tygodniu w spotkaniu europejskiej rady grupy Pernod Ricard i tam okazało się, że koledzy z Wielkiej Brytanii stawiają pytania, których my jako Francuzi nigdy byśmy nie stawiali. Dlatego, że my dostajemy odpowiedzi na te pytania na poziomie francuskim, a ponieważ oni nie mają takich możliwości, to stawiali pytania na naszym zebraniu, bo ta europejska rada była jedynym poziomem, szczeblem, na którym mogli dostać odpowiedzi.

Kończąc, podkreślę, że we Francji nie ma dylematu na temat brania udziału w pracy europejskich rad zakładowych czy też nie. My uważamy, że musimy jako związek być obecni na każdym szczeblu, gdzie przez dyrekcję są podejmowane decyzje. Ponieważ dyrekcje decydują o pewnych rzeczach na poziomie europejskim, to my też musimy jako związek być zorganizowani na tym poziomie i też domagać się informacji, konsultacji na poziomie europejskim.

MARTA PIÓRO

Europejskie rady zakładowe – doświadczenia pracowników

Omówienie wyników badania pilotażowego

W tym roku mija 10 lat od wejścia w życie dyrektywy o europejskich radach zakładowych. W ciągu tych lat w dziedzinie europejskich rad zakładowych wiele się wydarzyło. Polscy pracownicy są aktywnymi uczestnikami europejskich rad zakładowych, powstała polska ustawa implementująca dyrektywę 94/45, a Polska stała się członkiem Unii Europejskiej.

W ramach projektu „Rola NSZZ Solidarność w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego” wśród uczestników europejskich rad zakładowych została przeprowadzona pilotażowa ankieta. Miała ona na celu poznanie opinii naszych pracowników na temat funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Autorzy ankiety chcieli poznać korzyści oraz ewentualne straty, jakie wynikają z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych. W badaniu posługiwano się pytaniami otwartymi. Uczestnicy samodzielnie wypełniali ankietę. W badaniach wzięło udział 18 osób działających w takiej samej liczbie europejskich rad zakładowych. Rady te funkcjonują w koncernach międzynarodowych zlokalizowanych najczęściej w Niemczech, Francji i Szwecji. Są to w większości duże przedsiębiorstwa mające na terenie Polski najczęściej po 2 zakłady pracy i zatrudniające od 166 do 9.500 pracowników. Najwięcej firm reprezentuje branże: chemiczną, spożywczą i motoryzacyjną.

W zdecydowanej większości przypadków reprezentantem pracowników w europejskiej radzie zakładowej jest członek NSZZ „Solidarność”. Najczęściej jest to funkcyjny działacz związku. Wśród członków rad są również przedstawiciele OPZZ, Solidarności '80 i związków branżowych. Najczęściej pracownikom przysługują dwa miejsca w europejskiej radzie zakładowej. Tylko w jednym przypadku jest tych miejsc aż 5 (Thomson Multimedia Polska Sp. z o.o.).

Uzwiązkowienie w polskich oddziałach koncernów waha się od 20 do nawet 80 proc. (Elektrociepłownie Wybrzeże). Różna jest również liczba organizacji związkowych, od jednej do dziewięciu.

Większość osób (11), które odpowiedziały na ankietę zasiada w europejskich radach zakładowych na prawach członka. W trzech przypadkach pełne członkostwo przysługuje od 1 maja. Pozostałe osoby funkcjonują w europejskich radach zakładowych w charakterze obserwatorów, czyli formalnie pozbawieni byli prawa głosu.

W większości przebadanych europejskich rad zakładowych polscy pracownicy mają po dwa miejsca. Tylko w przypadku koncernu Thomson Multimedia miejsc jest pięć.

Połowa uczestników ankiety ocenia swoją wiedzę na temat europejskich rad zakładowych jako wystarczającą. Zadowolonych ze stanu swojej wiedzy jest pięć osób spośród ankietowanych. Pozostali (4) uważają, że stan ich wiedzy o prawie dotyczący rad jest niewystarczający. Jednym z powodów jest brak dostępu zarówno do dyrektywy nr 94/45, jak i polskiej ustawy o europejskich radach zakładowych.

Oczekiwania i rzeczywistość

Pomimo korzyści jakie niewątpliwie wynikają z działalności europejskich rad zakładowych, uczestnicy dostrzegają również wiele ich słabości. Rzeczywistość zdecydowanie odbiega od oczekiwań, jakie związane były z funkcjonowaniem przedstawicielstwa pracowniczego w koncernach międzynarodowych. Zdaniem respondentów europejskie rady zakładowe są często nieskuteczne i nie mają uprawnień do interweniowania w konkretnych przypadkach. Załatwienie wielu istotnych dla pracowników problemów zależy głównie od dobrej woli koncernu. Ankietowani uważają również, że pomiędzy posiedzeniami, rady są mało aktywne. Inne słabości w działaniu europejskich rad zakładowych to: nadużywanie przez pracodawców klauzuli poufności oraz zbyt późne przekazywanie dokumentów, co uniemożliwia przygotowanie się do spotkań. Wielokrotnie respondenci podkreślali, iż dyrekcja koncernu przekazuje tylko takie informacje, które chce przekazać. Czasami one nie mają dużego znaczenia i dostępne są w prasie.

Po 10 latach funkcjonowania dyrektywy o europejskich radach zakładowych, pracownicy dostrzegają również, iż niektóre jej zapisy są nieprecyzyjne. Najwięcej zastrzeżeń ankietowani mają do zapisu dotyczącego prawa do konsultacji. Rady bardziej nastawione są na informację a mniej na konsultowanie decyzji zarządu. Ogólne zapisy dyrektywy dotyczące prawa do konsultacji umożliwiają pracodawcom ograniczenie konsultacji do minimum.

Z powodu dostrzeganych przez pracowników słabości europejskich rad zakładowych często pojawiają się potrzeby ich wzmocnienia poprzez rewizję dyrektywy. Respondenci oczekują przede wszystkim nadania radzie większych uprawnień. Przedstawiciele pracowników chcieliby, aby rady spotykały się częściej, były bardziej aktywne pomiędzy spotkaniami plenarnymi oraz zapewniały im skuteczną ochronę prawną. Ankietowani chcieliby również otrzymywać więcej informacji dotyczących sytuacji w koncernie pomiędzy spotkaniami z zarządem centralnym.

Wiele trudności w pracy w europejskich radach zakładowych następczą języki obce. Polscy uczestnicy europejskich rad zakładowych zgłaszają także różnorodne potrzeby związane bezpośrednio z własną pracą w radach. Przede wszystkim są to szkolenia. Zarówno szkolenia językowe, jak i ekonomiczne czy prawne. Niektórzy ankietowani narzekają również na brak swobodnego dostępu do środków komunikacji, takich jak telefon, faks, internet umożliwiającym ich komunikowanie się z innymi członkami rady.

Informacja i wiedza

Najciekawszą częścią ankiety były odpowiedzi dotyczące doświadczeń przedstawicieli polskich pracowników z pracy w europejskich radach zakładowych.

Wśród uczestników ankiety najbardziej doceniana jest możliwość uzyskiwania informacji o przedsiębiorstwie bezpośrednio od dyrekcji generalnej. Wysoko oceniana jest wiedza zarówno o sytuacji koncernu, jak i warunkach pracy czy współpracy dyrekcji ze związkami zawodowymi poza Polską. Podczas spotkań z centralną dyrekcją jest możliwość sprawdzenia informacji przekazywanych związkom zawodowym przez lokalne kierownictwo.

Bezpośrednie kontakty z przedstawicielami dyrekcji generalnej stwarzają możliwości załatwienia wielu spraw pracowników w zakładach w Polsce. Polscy przedstawiciele w europejskich radach zakładowych podkreślali wielokrotnie, że takie bezpośrednie kontakty dają pewną przewagę nad lokalnym kierownictwem, z którym dotychczasowe stosunki nie układały się najlepiej. Przekłada się to również na nieco wyższą pozycję związków zawodowych w negocjacjach z lokalnym zarządem.

Jako korzyść postrzegana jest również wymiana doświadczeń między członkami związków zawodowych i możliwość poznawania standardów pracy w zakładach koncernu znajdujących się poza granicami Polski. W kilku przypadkach udało się podjąć inicjatywę wypracowania jednakowych standardów dla koncernu.

Korzyści dla pracowników i związku

Instytucjonalne słabości europejskich rad zakładowych nie oznaczają jednak, że nic nie można przez nie osiągnąć. Respondenci zwracają uwagę, iż ich uczestnictwo w radach zwiększa prestiż oraz skuteczność organizacji związkowej w zakładzie. Pracodawca bardziej liczy się z opinią związku zawodowego, jeśli jego przedstawiciel jest członkiem europejskiej rady zakładowej. Stara się również dostosować do standardów współpracy ze związkami zawodowymi, jakie obowiązują w krajach Unii Europejskiej. Obecność w radzie powoduje także, zdaniem ankietowanych podwyższenie poziomu rokowań zbiorowych oraz jakość zapisów układu zbiorowego pracy.

Respondenci zwracali również uwagę na konkretne korzyści, jakie wynikają z ich obecności w europejskich radach zakładowych. W ankiecie wymieniali poprawę warunków bhp w zakładzie pracy, lepsze warunki porozumienia przy likwidacji zakładu i redukcji zatrudnienia (General Motors), stworzenie stołówki dla pracowników (Reckitt Benckiser) czy lepsza jakość zapisów w układzie zbiorowym pracy (BOC Group). W jednym przypadku przystąpiono do negocjacji układu zbiorowego. Przedstawicielom pracowników w koncernie Thomson udało się zablokować przeniesienie produkcji z Europy do Ameryki Płd.

Zdaniem ankietowanych korzyści z uczestnictwa w europejskich radach zakładowych odnosi również zakładowa organizacja związkowa. Twierdzą oni, że pozycja

związku zawodowego w zakładzie wzrasta, poprawiają się stosunki z lokalnym zarządem i odbywają się regularne spotkania z dyrekcją.

Polscy przedstawiciele pozytywnie oceniają atmosferę panującą na spotkaniach europejskich rad zakładowych. Ankietowani podkreślali, że nie czuli się traktowani jak członkowie drugiej kategorii. Ich zdaniem wśród związkowców z krajów byłej 15 panuje pełna świadomość rozszerzenia Unii Europejskiej. Pomimo takich przyjaznych relacji niektórzy ankietowani wyczuwali pewien dystans wynikający z często rozbieżnych interesów. Jeden z respondentów zaznaczył nawet, że w ten sposób związkowcy pozwalają na manipulowanie sobą przez pracodawcę.

Szansa dla pracowników i związków

Przedstawione powyżej doświadczenia polskich uczestników europejskich rad zakładowych pokazują, że jest to narzędzie przygotowane dla pracowników. Nawet jeśli powstaje wrażenie, iż korzyści z nich funkcjonowania nie wydają się duże, to warto w tym przedsięwzięciu brać udział. Uczestnictwo w radzie nie przynosi rezultatów automatycznie, stwarza jedynie możliwości, z których jedni korzystają a inni nie. Zależy to oczywiście od wielu czynników, m.in. od indywidualnych predyspozycji i przygotowania członków rad. Dużą rolę w europejskich radach zakładowych odgrywają również związki zawodowe. W dużym stopniu to od ich aktywności zależy, czy pracownicy będą mieli autentycznego przedstawiciela na forum rady, czy będzie to ktoś wybrany przez pracodawcę.

Wielokrotnie ankietowani podkreślali, że należy udoskonalić działanie europejskich rad zakładowych, np. poprzez nadanie im większych uprawnień. Możliwe, że te postulaty spełni rewizja dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Mimo takich oczekiwań, w ramach już istniejących możliwości przedstawiciele polskich pracowników radzą sobie w radach całkiem dobrze. Bardzo pozytywnym przykładem jest Thomson, gdzie w krótkim czasie reprezentację pracowników powiększono z 2 do 5 osób.

Wiele kontrowersji wywołało pytanie dotyczące negocjacji ponadgranicznych układów zbiorowych pracy. Część ankietowanych uważa jednak, że takie negocjacje są możliwe pod warunkiem wyrównania poziomów życia pomiędzy krajami byłej Piętnastki i nowymi członkami UE. Niektórzy respondenci wspominali, że pewnym wstępem do takich negocjacji są tzw. kodeksy dobrych praktyk, które po uzgodnieniach w radach funkcjonują w całym koncernie.

ANDRZEJ MATLA

Refleksje nad praktyczną stroną polskiej obecności w europejskich radach zakładowych

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

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

Mamy wciąż pewien kłopot, podobnie jak i koledzy ze „starej Unii”, z rozróżnieniem tego, co europejskie i tego, co krajowe. Proces nauki myślenia po europejsku będzie trwał jeszcze wiele lat, podobnie jak proces osiągnięcia przez instytucję ERZ jej pełnych operacyjnych możliwości.

Nowego i nieznanego dotąd wymiaru nabiera w kontekście ERZ współpraca organizacji związkowych, a zwłaszcza związkowa współpraca międzynarodowa. ERZ zaczęła odgrywać u nas rolę katalizatora, podnosząc rangę takiej współpracy. Znacząca i niezbędna staje się m.in. nasza aktywna obecność w europejskich federacjach przemysłowych, a także obecność naszych organizacji zakładowych w krajowych strukturach branżowych. Niestety, wciąż jeszcze zdarza się, że zainteresowana obecnością

w ERZ komisja zakładowa pozostaje poza odnośną sekcją lub sekretariatem branżowym (!). Fundamentalnego znaczenia nabiera także międzynarodowa współpraca związków zawodowych na poziomie zakładów, należących do tego samego przedsiębiorstwa ponadnarodowego, w tym współpraca organizacji związkowych różnych zakładów tego przedsiębiorstwa na terenie jednego kraju. Aktywna praca w ramach ERZ prowadzi często do rozwoju dwustronnych stosunków między organizacjami. Wynika to ze szczególnej wspólnoty interesów, bliskości geograficznej lub kulturowej (np. wspólny język lub choćby pokrewieństwo językowe). Tylko nieustannie pogłębiana współpraca i częste kontakty członków rady pomiędzy dorocznymi spotkaniami z dyrekcją, wypełniają ideę zawartą w Dyrektywie 94/45 prawdziwą treścią.

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

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

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

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

spełniać rolę pomocniczą i doradczą.

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

Od kwietnia 2002 r. mamy już polską ustawę o ERZ. Ustawa ta, na szczęście nieznacznie lepsza w swych sformułowaniach od zapisów Dyrektywy, weszła w życie dopiero 1 maja br. Szczególną uwagę przykuwają zapisy regulujące zasady wyłaniania przedstawicieli do ERZ (art.8, art.9 i art.23). Temat ten skłania do refleksji nad dotychczasową praktyką. Kto i w jaki sposób podejmował dotychczas decyzje o włączeniu polskich przedstawicieli? Przyjmowano rozmaite rozwiązania. Inicjatywa wychodziła zwykle ze strony odpowiedniej europejskiej federacji przemysłowej. Kluczowa bywała także rola koordynatorów ERZ albo też kolegów związkowców- członków rady. Inicjatorem włączenia mogła być także lokalna dyrekcja w Polsce. Decydujące znaczenie ma tutaj jakość samej ERZ, przez co rozumiemy wypadkową dwóch czynników: treści umowy powołującej ERZ i praktyki jej działania, wynikających z kultury konkretnej korporacji ponadnarodowej. Sporą część rad stanowią niestety i takie, w których przedstawicielami pracowników są nie tylko nie-związkowcy, ale nierzadko - ludzie bliscy pracodawcy. Dzieje się tak, gdy korporacja ponadnarodowa wykazuje zdecydowanie negatywny stosunek do związków zawodowych lub gdy mamy do czynienia z brakiem organizacji związkowej w polskich lokalizacjach korporacji. Słabość organizacji związkowej i całkowity brak wiedzy naszych kolegów na temat ERZ torowały niejednokrotnie drogę do europejskiej rady osobom niewłaściwym z punktu widzenia zasadniczego celu, dla którego powoływane jest to ciało. Istotą zagadnienia pozostaje fakt, że brakowało przed 1 maja 2004 jednego i czytelnego sposobu praktycznych działań w Polsce. Z naszego punktu widzenia tworzyliśmy tutaj swoją własną tradycję, odwołując się zwykle do faktu międzynarodowych afiliacji NSZZ „Solidarność” jako najsilniejszego argumentu.

Ustawa o ERZ określa jasno i czytelnie reguły wyłaniania polskich delegatów do rad. Nie są to złe zapisy, biorąc pod uwagę ułomność samej Dyrektywy. Oby wszyscy pracodawcy zechcieli je sobie przyswoić jak najszybciej i stosować się do nich! Niestety, nie zawsze tak się dzieje. Niepokojących przykładów dostarczają dotychcza-

sowe praktyki koncernów Pepsico, Masterfoods i Saint Gobain w Polsce. Zastosowane tutaj już po 1 maja br. procedury wyborcze stoją w rażącym kontraście do zapisów polskiego prawa. Związek będzie starał się rozwiązać powstające konflikty polubownie. Stosowania nowego prawa muszą nauczyć się także pracodawcy. Jeśli jednak będą łamali je z premedytacją, nie wykluczamy wejścia na drogę sądową.

Stoimy dzisiaj przed szansą odgrywania aktywniejszej roli w istniejących radach europejskich. Z potencjalnej liczby ok. 1800 podmiotów, udało się dotychczas stworzyć ERZ w zaledwie ok. 730 przypadków. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że w Europie ciągle pozostajemy wszyscy u początku dziejącego się procesu. Rozszerzenie Unii o nowe państwa powiększyło znacznie obszar działania dyrektywy. Nie jesteśmy w stanie ocenić dokładnie, ile nowych rad teoretycznie powstanie w związku z nową sytuacją. Jasność obrazu zaciemnia dynamika globalnego procesu nieustającej restrukturyzacji wszystkich korporacji ponadnarodowych.

Mamy dzisiaj jako NSZZ „Solidarność” możliwość występowania z inicjatywą powoływania nowych rad. Przykładu dostarczają przypadki SABMillera i LNM (Ispat Polska). Warto podkreślić, że są to dwa pierwsze przypadki rozpoczętych działań w „nowej Europie” i że to właśnie nasz Związek wystąpił z historyczną inicjatywą powołania zespołów negocjacyjnych i rozpoczęcia negocjacji. Aktorami procesu są nie tylko koledzy związkowcy z państw, które przystąpiły ostatnio do Unii Europejskiej. Nasze działania przebiegają w ścisłej współpracy z europejskimi federacjami EFFAT (Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki) i EMF (Europejska Federacja Metalowców). Są one zgodne z przyjętymi przez te federacje wytycznymi na temat ERZ.

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

nia ich przedstawicielom z państw „nowej Unii”. A przy okazji może też pojawić się pokusa, by ograniczyć ilość języków obcych, którymi posługiwali się dotychczasowi uczestnicy ERZ i zamknąć drogę do wprowadzenia na zasadach równości języków państw „nowej Unii”. Problem jest poważny. Mówi się o nim z coraz większą troską. Dobrze jest o tym pamiętać, przystępując do negocjacji nowych umów.

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

Nasza niewiedza może sprzyjać utrwalaniu złych praktyk. Dobrze wykształcony, władający obcym językiem, zajmujący nierzadko kierownicze stanowisko niższego szczebla, ale demokratycznie wyłoniony przedstawiciel załogi, nawet jeśli nie-związkowiec (gdyż np. w zakładzie nie ma organizacji związkowej), może okazać się dobrym kandydatem do rady. Osoba spełniająca te same wymagania, ale pochodząca ze wskazania dyrekcji, jest zdecydowanie niewłaściwym przedstawicielem załogi i pozostaje zazwyczaj poza wszelką kontrolą. Uczestnictwo w dorocznych obradach ERZ sprowadzone zostaje w takiej sytuacji do roli rytuału, ciekawej wycieczki zagranicznej, a zasadniczy cel rady tj. informowanie i możliwość nawiązania dialogu z centralną dyrekcją, staje się zupełną fikcją. Brak naszej związkowej reakcji na takie praktyki oznacza akceptację stanu rzeczy, nasze przyzwolenie. Czasami jest to zresztą niestety zgodne z oczekiwaniami samej ERZ, zdominowanej przez pracodawcę.

Wobec braku poprawionej dyrektywy zmuszeni jesteśmy do podejmowania praktycznych działań, koncentrując dzisiaj swą uwagę na idei powielania i promowania najlepszych praktyk. Rzecz dotyczy jakości ERZ, a nie tylko ilości zawartych umów. Z

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

Przeciwnie, niektóre mocno zdominowane przez pracodawcę ERZ mogą nawet stworzyć zagrożenie dla zakładowych organizacji związkowych. Pojawiają się już głosy o zamiarach przenoszenia na poziom europejski niektórych tematów negocjacji, pozostających dotąd w wyłącznej gestii organizacji związkowych na poziomie kraju. Mówimy tu o próbach występowania ERZ w charakterze ekskluzywnego, ponadnarodowego ciała, działającego w oderwaniu od krajowych związków zawodowych. Inne zagrożenie to sam przedstawiciel europejskiej rady w zakładzie, który poddany umiejętnym zabiegom lokalnej dyrekcji, nawet jako związkowiec, może przeistoczyć się w konkurenta swojej własnej organizacji zakładowej...

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

Europejskie rady zakładowe w oczach swoich członków

ALSTOM

Jan Fiodorowicz

Swoje doświadczenia z europejskimi radami zaczynałem w ABB, koncernie, który na początku lat dziewięćdziesiątych aktywnie wszedł na obszar Polski. Natomiast teraz działam w radzie koncernu Alstom, mimo, że fizycznie moje miejsce pracy się nie zmieniło. To jest właśnie typowy przykład, jak globalne decyzje wpływają na sytuację lokalną. Chciałbym w paru słowach przedstawić kilka przemyśleń, związanych z praktycznym działaniem w ERZ.

Na początku odniosę się do sprawy wywołującej dużo emocji, to jest jakie sprawy można przedstawiać na forum rady i kiedy dyrekcja zgadza się dyskutować na dany temat na poziomie europejskim. Otóż ja tutaj nie spotkałem się z żadnymi ograniczeniami, mogę występować z problemami dotyczącymi nawet najmniejszego zakładu liczącego 20 czy 50 osób. Nie ma też potrzeby, żeby taki problem występował w dwóch krajach czy w ich większej grupie. Takich ograniczeń nie ma, każdą sprawę mam prawo przedstawić i to nie wymaga wcześniejszego uzgadniania. Jako przykład mogę podać tutaj problem kolegów z Konstalu Chorzów, którzy nie mogąc się doczekać obiecanych podwyżek płac zwrócili się do mnie o wyjaśnienie sprawy poprzez europejską radę.

Jeżeli chodzi o doświadczenia, to zbierało ich się trochę. Można powiedzieć, że my (mam na myśli ABB) byliśmy pionierami w Polsce, gdyż nabyliśmy pełne prawa członkowskie w radzie w 1995 r. Dlaczego nam tak łatwo poszło, dlaczego dostaliśmy te prawa i zaproszono nas dość szybko do europejskiej rady zakładowej? Otóż siedziba koncernu znajdowała się w Zurychu, a więc w Szwajcarii - państwie nie należącym do Unii Europejskiej. Ale ABB musiał stosować dyrektywę, ponieważ działał w wielu krajach unijnych. Przy konstruowaniu rady od razu zastosowano w niej podział miejsc proporcjonalny do ilości zatrudnionych w danym kraju. Nie było ograniczeń dla krajów spoza Unii Europejskiej, bo wówczas musiało by to uderzyć także w pracowników szwajcarskich. Tak więc tylko temu zawdzięczamy, że staliśmy się pełnoprawnymi członkami rady.

Początki rzeczywiście były trudne, poczynając od doboru naszych przedstawicieli. Nie było wtedy jeszcze żadnych wzorców. Związków zawodowych trochę w tych zakładach będących własnością ABB działało. Ponieważ na Polskę przypadały 2 miejsca, dyrekcja zaproponowała dwóm największym centralom związkowym wyznaczenie

po jednym kandydacie do europejskiej rady. „Solidarność” po konsultacjach z Europejską Federacją Metalowców w Brukseli uznała, że będąc najsilniejszą strukturą w koncernie, może pokusić się o konfrontację w powszechnych wyborach. Udało się nam, przeprowadziliśmy dosyć mocną kampanię, poprzedzoną m.in. akcją informacyjną i propagowaniem idei europejskich rad. Wygraliśmy zdecydowaną większością głosów, a każdy z naszych kandydatów otrzymał więcej głosów od wszystkich pozostałych. Oplącało się zatem zadać sobie trud i przeprowadzić te wybory. To jest, myślę, jakaś wskazówka dla tych, którzy stoją jeszcze przed wyborem członków do europejskiej rady. Ważne jest to, że można wtedy sprawdzić siłę związku w swoim zakładzie, o ile oczywiście czuje się, że ona jest. Spotykałem się wielokrotnie z kolegami z różnych firm, którzy mówili, że najczęściej gdy na kraj przypadają dwa miejsca, dyrekcja mówi: jedno dla OPZZ-u, drugie dla „Solidarności”, podzielcie się, my nie wchodzimy w to, jak wybieriecie, tak mianujecie. Myślę, że jeśli rzeczywiście „Solidarność” jest w niektórych zakładach słaba, to może nie warto próbować wyborów, ale jeżeli gdziekolwiek czuje się silniejsza to można zaryzykować. Jest to test dla organizacji, a jeśli udany, to też stanowi sygnał dla pracodawcy, że należy się z takim związkiem liczyć. A trzeba też pamiętać o przełożeniu na poziom europejski. W branży metalowej na przykład, tylko „Solidarność” jest silnie obecna w naszej federacji europejskiej. I to pomaga nam rozwiązywać wiele problemów pojawiających się w zakładach w kraju. Dlatego warto dla dobra pracowników takie scenariusze wykorzystywać. Ale tak jak mówiłem, każdy przypadek jest indywidualny i czasem trzeba podjąć współpracę z innymi.

Historia jest przewrotna. W 1999 r. roku nastąpiła fuzja części energetycznej ABB z francuskim Alstomem. A w rok później Alstom całkowicie przejął ten segment. Tutaj muszę podkreślić negatywny wpływ tej luki prawnej, która istnieje w dyrektywie. Mam nadzieję, że ten problem, który wszędzie zgłaszaliśmy, będzie w rewizji dyrektywy uwzględniony. Otóż mieliśmy na początku do czynienia z fuzją 50% na 50%. Powstała firma, gdzie pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia konsultacji, bo nie było większościowego udziałowca. Tę dyrektywę nie przewidywała. Tak więc dowiedzieliśmy się z prasy, że nagle zostaliśmy sprzedani do Alstomu. Dopiero wtedy zaczęły się negocjacje nowej umowy, w których zresztą brałem udział. Doprowadziło to do utworzenia nowej rady europejskiej w koncernie Alstomie i ja także zostałem jej członkiem.

Co zawiera nasza umowa. Może ona nie jest doskonała, ale zdecydowanie lepsza od tej, którą miał, tak to nazwę, „stary” Alstom, czyli sprzed przejęcia części ABB-owskiej. Renegocjowaliśmy od nowa poprzednią umowę. Jej jakość w wyniku tego zdecydowanie się poprawiła. Myślę też, że dała nam ona większe możliwości działania. Poprzednia umowa mówiła o jednym spotkaniu rocznie, na dodatek tylko jednodniowym oraz jednym dodatkowym spotkaniem select committee, czyli ścisłego prezydium. Natomiast ta nowa umowa przyznaje nam dwa spotkania: czerwcowe i grudniowe oraz cztery spotkania dla select committee. W umowie tej zagwarantowany jest również dla wszystkich członków europejskiej rady we wszystkich krajach dostęp do szeroko ro-

zumianych mediów, od internetu począwszy, poprzez telefony, fakсы, czyli wszystko to co jest niezbędne do wzajemnego komunikowania się. Tutaj nie ma żadnych problemów. Jeżeli chodzi o szkolenia, to umowa przewiduje również przeprowadzenie w ciągu kadencji dwóch szkoleń dla wszystkich członków europejskiej rady zakładowej. Przy tym nie określa ona długości tych szkoleń. Mogę powiedzieć, że dwa lata temu przeszedłem takie tygodniowe szkolenie w Barcelonie. W tym roku będzie kolejne również we wrześniu, również w Barcelonie. Jest to szkolenie ekonomiczno- prawne. Mamy ekspertów z dwóch instytutów: jeden francuski, jeden niemiecki. Oni przeprowadzają te szkolenia. Zresztą niezależnie od tego na bieżąco z nimi współpracujemy. Jeżeli chodzi o koszty związane z działalnością w europejskiej radzie, to pokrywa je firma w kraju. Dokładnie ta, która deleguje swojego przedstawiciela do europejskiej rady. Mam tu na myśli wszystkie koszty, a więc wyjazdów, hoteli itd., jak również tłumaczeń. Są to nieraz bardzo obszerne materiały, które przychodzą przed posiedzeniem europejskiej rady. Są to nawet dwustruonicowe analizy i sprawozdania. Żeby móc aktywnie uczestniczyć w posiedzeniu rady, trzeba po prostu się z tym zapoznać. I to zabezpiecza lokalna dyrekcja.

Kolejny ważny problem to restrukturyzacja w koncernie. Dużo miejsc pracy zostało już zlikwidowanych, a to jeszcze nie koniec. Przewiduje się, że w Europie straci pracę około 8 tysięcy ludzi. Nie znaczy to, że to będą wyrzucenia „na bruk”, ale wyłączenie niektórych funkcji koncernu będzie skutkowało zwolnieniami z pracy. Rzeczywiście tu zaczynają się problemy, gdzie mają nastąpić wyłączenia, która firma jest lepsza, która gorsza. Osiągamy porozumienie na zasadzie konsensusu. Nie ma takiego tematu, którego byśmy nie rozwiązali w porozumieniu. Dyskutujemy nad wypracowaniem jakiegoś stanowiska, aż zostanie ono wspólnie uzgodnione. Jeżeli będzie chociaż jeden głos sprzeciwu, to stanowisko nie zostanie przyjęte. W naszej nomenklaturze nazywa się to rezolucją i są one wypracowywane poprzez konsensus. Te sprawy są trudne, ale poprzez spory, przedstawianie argumentów z jednej i drugiej strony, staramy się je rozstrzygać. Nie znaczy to, że zawsze jest pełna zgoda. Np. teraz po ostatniej radzie rozstaliśmy się w rozterce. Belgowie byli bardzo niezadowoleni z utraty części miejsc w europejskiej radzie i jednocześnie na dodatek pojawiła się decyzja o zamknięciu tam jednego z zakładów. Bardzo niezadowoleni byli z rezolucji rady, która mniej miejsca poświęciła firmie w Belgii. Ale wybraliśmy mniejsze zło. Przynajmniej dla większości. Przy zgodzie na zamknięcie zakładu w Belgii zatrudniającego ok. 150 osób jednocześnie udało się odwrócić zamknięcie zakładu w Hiszpanii, który zatrudniał 380 ludzi. To było wybranie świadomego kompromisu, ten zakład w Belgii był jednak troszkę słabszy. Oceniając wyniki i informacje, które posiadaliśmy, przyjęliśmy, że trzeba coś poświęcić w jednym kraju, by uratować gdzie indziej.

To są dylematy globalizacji. Tak jak je widać z perspektywy ERZ Alstom

Volvo

Artur Korneluk

AB VOLVO jest firmą globalną i jednocześnie europejską. W koncernie jest zatrudnionych ponad 70 000 pracowników, z czego ok. 50 000 to osoby zatrudnione na obszarze Europy, która w warunkach globalizacji gospodarki światowej jest bardzo ważnym regionem dla Volvo.

Europejska Rada Zakładowa AB Volvo istnieje od 1996 roku. Tradycje w zakresie ponadnarodowej wymiany informacji oraz konsultacji pracowników Volvo na poziomie europejskim sięgają początku lat 80-tych, kiedy to utworzono Międzynarodową Komisję przy Szwedzkiej Radzie Zakładowej Volvo.

Obecnie ERZ Volvo to dwudziestu kilku przedstawicieli załóg pracowniczych z kilkunastu krajów Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Europejska Rada Zakładowa Volvo ma formę dość specyficzną gdyż składa się z czterech jednostek:

- Dialog Europejski Volvo – forum przedstawicieli pracowników i zarządu koncernu. Spotkania odbywają się raz w roku w drugim kwartale, przewodniczy prezes zarządu firmy.
- Europejska Rada Zakładowa – jej spotkania odbywają się dwa razy w roku, jedno spotkanie wstępne na dzień przed Dialogiem Europejskim Volvo oraz jedno spotkanie dwudniowe w czwartym kwartale.
- Komisja Kierownicza – przygotowuje spotkania Dialogu Europejskiego Volvo i organizuje je od strony administracyjnej. W skład komisji wchodzi dwóch przedstawicieli kierownictwa firmy oraz trzech przedstawicieli ERZ, spotkania odbywają się dwa razy w roku.
- Grupa robocza – pięciu członków ERZ, którzy przygotowują spotkania ERZ oraz organizują je od strony administracyjnej, spotyka się dwa razy w ciągu roku.

Historia polskiego udziału w ERZ Volvo została zainicjowana pod koniec 2000 roku, poprzez wizytę wysokiego szczebla przedstawicieli zarządu koncernu oraz Europejskiej Rady Zakładowej w fabryce Volvo we Wrocławiu. Na spotkaniu z przedstawicielami naszego Związku złożono zaproszenie do udziału w ERZ oraz w Dialogu Europejskim Volvo na warunkach pełnoprawnego przedstawicielstwa. Podkreślono, iż zaproszenie nie wynika z obowiązku prawnego (Polski nie obowiązywała dyrektywa UE nr 94/95), lecz z głębokiego przekonania o korzyści dla Volvo.

Wybór przedstawiciela został dokonany na Zakładowym Walnym Zebraniu Delegatów NSZZ „Solidarność”. Pierwsze posiedzenie ERZ oraz Dialogu Europejskiego

go Volvo z udziałem polskiego przedstawiciela odbyło się w maju 2001 roku. Do chwili obecnej jedynym przedstawicielem z krajów Europy Środkowo-Wschodniej jest reprezentant z Polski.

W ramach corocznych spotkań Dialogu Europejskiego Volvo, kierownictwo firmy udziela informacji dotyczących sytuacji finansowo- ekonomicznej przedsiębiorstwa jako całości oraz z poszczególnych obszarów biznesowych, inwestycji, dużych zmian organizacyjnych, nowości z zakresu produkcji i sprzedaży, struktury zakładu, nowości w systemie zatrudnienia, nowych metod i procesów stosowanych w produkcji, transferów produkcji, fuzji, redukcji miejsc pracy, zamknięcia zakładów, szkoleń i rozwoju kompetencji, środowiska pracy i środowiska zewnętrznego.

Na obradach ERZ omawiane są wszelkie kwestie istotne dla pracowników np.: organizacja pracy, godziny pracy, działanie systemu zmianowego, produktywność, środowisko pracy, bezpieczeństwo w pracy itp..

W celu usprawnienia i zapewnienia odpowiedniej jakości danych z poszczególnych krajów stosowany jest jednolity formularz raportu krajowego.

Jednym z najważniejszych zadań ERZ Volvo jest dążenie do jak najlepszej współpracy działających związków zawodowych w europejskich zakładach Volvo.

Sprawa nabrała jeszcze większego znaczenia, po poszerzeniu składu ERZ w roku 2001 o przedstawicieli załóg pracowniczych Renault V.I. (Produkcja ciężarówek).

Opracowany został zbiór zasad współpracy członków Europejskiej Rady Zakładowej, będący rodzajem przewodnika dla działających w Radzie przedstawicieli załóg pracowniczych.

W ostatnich latach, dynamiczny rozwój działalności produkcyjnej i handlowej Volvo na rynkach poza europejskich zdecydował o -wystąpieniu ERZ do kierownictwa Volvo z wnioskiem o utworzenie Światowej Rady Zakładowej. Ustalono, że spotkania będą odbywały się, co 2 lata w IV kwartale w ramach posiedzeń ERZ. W dalszym ciągu Światowa Rada Zakładowa Volvo jest ciałem nieformalnym prawnie, działającym przy Europejskiej Radzie Zakładowej. Pierwsze tego rodzaju spotkanie miało miejsce dwa lata temu, uczestniczyli w nim oprócz osób zasiadających w ERZ, przedstawiciele związków zawodowych afiliowanych przy Międzynarodowej Federacji Metalowców, z takich poza europejskich krajów jak: Kanada, USA, Brazylia, Meksyk, Korea Płd.

Efektom polskiego udziału w ERZ Volvo było zorganizowanie obrad w listopadzie ub. roku w Polsce. W większości uczestnicy nie kryli pozytywnych swoich wrażeń z pobytu we Wrocławiu i zwiedzania naszych zakładów. Wyrażano uznanie dla sprawniej organizacji obrad i całego pobytu. Tego typu działanie przyczyniło się do promocji polskiej załogi pracowniczej, Wrocławia i kraju.

Jednak przede wszystkim są one dobrym impulsem do lepszego poznawania się, zacieśniania współpracy oraz budowania zaufania i szacunku wśród członków Europejskiej Rady Zakładowej. Jest to bardzo cenne dla skutecznego działania samej ERZ oraz Dialogu Europejskiego Volvo.

Niekorzystnym rozwiązaniem jest wprowadzenie obrad Światowej Rady Zakładowej w ramach limitu spotkań i czasu przeznaczonych w umowie na spotkania ERZ.

Organizowane co 2 lata spotkania Światowej Rady Zakładowej, powinny odbywać się dodatkowo, czyli poza czasem przeznaczonym na obrady ERZ.

Do korzyści z udziału w Europejskiej Rady Zakładowej zaliczyć można:

- dostęp do informacji, pozwala to lepiej zrozumieć strategię firmy, jej zamiary i kierunki działania oraz porównać je z działaniami lokalnego zarządu
- podniesienie prestiżu związków zawodowych oraz załogi pracowniczej
- większa motywacja ze strony lokalnego zarządu do stosowania standardów współpracy i dialogu ze związkami zawodowymi, obowiązujących w koncernie.
- wymiana doświadczeń związkowych.

Heineken

Krzysztof Jasek

Reprezentuję europejską radę działającą w globalnej firmie branży piwowarskiej. Jest to holenderski koncern Heineken. W Polsce prowadzi on swoje interesy, będąc właścicielem Grupy Żywiec, skupiającej obecnie 5 browarów.

Może na początek parę słów o sytuacji na tym rynku w skali światowej. Od paru lat trwają procesy konsolidacyjne w tym sektorze. Obecnie 4 największe koncerny piwowarskie kontrolują ponad 38 % globalnego rynku. Należy do nich również Heineken, obecny w zdecydowanej większości krajów europejskich. Polskie filie stanowią drugi pod względem wielkości produkcji element całego koncernu w Europie. Jest to ważna uwaga, bo znając pozycję krajowej firmy w strukturze całego koncernu można też właściwie ocenić własne możliwości działania.

Z utworzeniem ERZ Heineken czekał do momentu przyjęcia dyrektywy. Gdy okazało się, że jest ona faktem, rozpoczęły się rozmowy. Trwały one jakiś czas i ostatecznie umowę podpisano w 1997 r. Tutaj taka moja osobista opinia, że ten koncern jest przyjazny pracownikom, ale rozmawia się z nim długo. Czasami różne szczegóły, które zdaniem dyrekcji muszą być dokładnie przeanalizowane, powodują duże spowolnienie różnego rodzaju negocjacji.

Kilka zdań o samej umowie. Zgodnie z jej zapisami zebrania rady odbywają się 2 razy w roku (maj, listopad) i trwają 3 dni. Składają się ze spotkań: wstępnego, plenarnego i podsumowującego. Te majowe spotkania są szczególnie ważne, bo w ich trakcie wiceprezes koncernu prezentuje strategię działania całej grupy na najbliższy rok i na-

stepne 3 lata. Ma to formę listu kierowanego do zarządów krajowych informującego o celach, zadaniach, zasadach premiowania itd. Jeszcze do niedawna na forum ERZ czytano tylko wybrane fragmenty tego dokumentu. Od ubiegłego roku dostajemy go w całości. Możemy, więc przeanalizować możliwe szanse ale też zagrożenia i punkty zapalne. Należy tylko pamiętać, że jest to dokument poufny.

Umowa jest podpisywana na 4 lata. W ostatnim roku jej obowiązywania rozpoczynają się negocjacje nad nową. Można ten okres przedłużyć, ale nie więcej niż o rok. W przypadku nie dojścia do porozumienia przewidziany jest arbitraż sądowy.

Raz w roku odbywają się zgodnie z umową dwudniowe szkolenia dla członków rady. Z reguły prowadzą je wysokiej klasy eksperci, a tematyka jest też odpowiedniej jakości.

Jeżeli chodzi o skład rady, to do niedawna 28 członków reprezentowało 11 krajów. Obecnie, po przejściu nowych browarów, te liczby zwiększyły się odpowiednio do 31 i 14. Obowiązuje parytet miejsc w zależności od liczby pracowników. Jest także jedno dodatkowe miejsce, tzw. kwalifikowane – dla przedstawiciela EFFAT, naszej europejskiej federacji związkowej.

Trzy razy w roku odbywają się spotkania ścisłego komitetu – są to 4 osoby, które utrzymują bieżący kontakt z zarządem centralnym i przygotowują spotkania plenarne.

Mamy także możliwość przeprowadzania spotkań tematycznych. Od pewnego czasu toczą się np. rozmowy z zarządem na temat kodeksu dobrych praktyk dla całego koncernu.

Teraz o miejscu polskich przedstawicieli. Znaleźliśmy się w radzie w 1998 r. Nie było to takie proste. Okazało się później, że problemy stwarzała nie tyle dyrekcja, co niektórzy związkowcy, członkowie ERZ. Pojechaliśmy na inauguracyjne posiedzenie rady jako goście i tam zwróciliśmy się o poparcie naszej kandydatury. W wyniku głosowania poparto nasz wniosek i zarząd koncernu się do tego przychylił. Teraz jest już zupełnie inaczej. Mamy 4 reprezentantów, a od 2002 r. jesteśmy w ścisłym komitecie ERZ a ja jestem wiceprzewodniczącym ERZ.

Wszyscy nasi przedstawiciele są związkowcami wskazanymi przez organizację. Aby skoordynować nasze działania na poziomie kraju, utworzyliśmy tzw. radę delegatów, czyli wspólną reprezentację wszystkich organizacji związkowych. Zrobiliśmy to zaraz po przejściu Żywca przez koncern Heineken. Pomaga to nam w konsultacjach i wypracowywaniu wspólnego stanowiska na poziomie kraju i odwzorowuje trochę układ w ERZ, a więc możemy się szkolić, mamy dostęp do sprzętu, istnieją kanały informacji zwrotnej itd.

Jak oceniamy funkcjonowanie samej rady?

Za najważniejszą korzyść trzeba uznać bezpośredni kontakt z zarządem centralnym. Oczywiście nie sam kontakt, tylko informacje, które docierają do nas nieraz wcześniej niż do zarządu krajowego.

Kolejny plus to szkolenia. Zwłaszcza w zakresie nowinek organizacyjnych. Heineken lubi innowacyjność i wdrażanie nowych form organizacji pracy. Ponieważ koncern dzieli się z radą swoją wizją, mamy możliwość wcześniejszego przygotowania do potencjalnych wyzwań, które czekają pracowników.

Koordinacja międzyzwiązkowa. Mam tu na myśli informacje o zmianach w prawodawstwie krajowym, przenoszenie dobrych praktyk, wymianę układów zbiorowych, umów socjalnych. Wszystko to jest oczywiście przetłumaczone.

Korzystamy też z mechanizmów konsultacji. Choć nie było to proste. Cztery lata temu rada toczyła nawet spór z zarządem, który oparł się o arbitra. Chodziło właśnie o definicję konsultacji i o czas dostarczania niezbędnych informacji. Obecnie mamy to właściwie ujęte w umowie. Inna sprawa to realny wpływ na decyzje. Co można zrobić z informacją, kiedy jest ona poufna, a na dodatek można przewidzieć niekorzystny rozwój wypadków? Tak było w sytuacji przejmowania przez koncern grupy Brau Union, mającej swoje browary w Polsce. Mogliśmy przewidzieć, że następnym krokiem będzie ich zamknięcie, ale byliśmy bezradni. Tyle, że mieliśmy więcej czasu na przygotowanie się do działań, jakie były możliwe.

To jest właśnie korzyść z odpowiednio wcześnie podanej informacji. Posiadając ją można lokalnie w układach zbiorowych wprowadzać odpowiednie zabezpieczenia.

W pracy ERZ ważne są kontakty nieformalne, umiejętnie z nich korzystając można uzyskać wiele cennych wiadomości. Problemem jest wciąż bariera językowa.

Staramy się przekazywać informacje pracownikom za pośrednictwem specjalnego biuletynu, opartego na wyciągu z protokołu z posiedzenia ERZ. Niestety zainteresowanie jest słabe i przejawia się tylko wtedy, gdy jakaś sprawa ma odniesienie do warunków polskich. Ale podobnie jest i w innych krajach. Reasumując oceniam udział polskich przedstawicieli w ERZ Heinekena jako bardzo pozytywny, dający wiele informacji i doświadczeń, których nie uzyskalibyśmy na poziomie lokalnym, co z kolei pozwala na znacznie efektywniejsze i skuteczniejsze działanie na rzecz polskich pracowników.

BOGDAN OSIŃSKI

Europejskie rady zakładowe w świetle doświadczeń Regionu Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność”

Pragnę podzielić się kilkoma spostrzeżeniami wyrażającymi opinię o europejskich radach zakładowych z punktu widzenia regionalnych działaczy związkowych na przykładzie Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Łódzka, który po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, zderzył się z nową sytuacją jaka zaistniała po wejściu w życie z dniem 1 maja 2004 roku ustawy o europejskich radach zakładowych. Jak każda zmiana w otoczeniu, tak i wprowadzenie w ponadnarodowych przedsiębiorstwach europejskich rad zakładowych jest poważnym wyzwaniem dla regionu. Dlatego też, zasygnalizuję przykłady, charakterystycznych sytuacji i zachowań pracowników i związkowców w zakładach naszego regionu.

Najwięcej doświadczeń, wynikających z wieloletniej obecności w strukturach Europejskiej Rady Zakładowej posiadają związkowcy ze zlokalizowanego na terenie Łodzi zakładu koncernu ABB. Doświadczenia polskich przedstawicieli w radzie ABB są pozytywne. Samo zaistnienie w składzie tego ciała dało im wiele doświadczeń. Pierwszy okres pracy w radzie był bardzo trudny, brakowało doświadczenia, domino wało poczucie obcości. Przedstawiciel z Polski, z kraju spoza „dobrego towarzystwa Europejczyków”, z kraju o rynku taniej siły roboczej, postrzegany był jako „biedny krewniak”. Z upływem czasu sytuacja ta zmieniała się na lepsze.

W innych zakładach, których siedziba mieści się w Łodzi, mają miejsce przygotowania do udziału ich przedstawicieli w europejskich radach zakładowych.

GILLETTE Poland S.A. jest jedynym zakładem tego amerykańskiego koncernu na terenie naszego kraju. Funkcjonująca tam europejska rada zakładowa, została wzbogacona o polskiego przedstawiciela, którego wyboru dokonano w drugiej połowie maja 2004 roku. Został nim członek NSZZ „Solidarność”. Wcześniej reprezentant polskiego zakładu uczestniczył w pracach rady jako obserwator. Polscy przedstawiciele odbierali oskarżenia od innych przedstawicieli, o zabieranie przez Polaków miejsc pracy dotychczas należących do pracowników z innych krajów. Powodowane było to informacjami o przewidywanej restrukturyzacji Gillette, która przewidywała między innymi likwidację niektórych zakładów lub ograniczenie ich działalności. Jednocześnie spodziewano się zwiększenia zatrudnienia w zakładzie łódzkim, który z dotychczas zatrudnianych 400 pracowników miał zwiększyć swoją załogę do 2000 osób.

LINDE GAZ Polska Sp. z o.o. jest to firma należąca do kapitału niemieckiego. W naszym kraju funkcjonuje kilka zakładów (oddziałów) tego koncernu, w tym jeden na

terenie Łodzi. Siedzibą polskiego przedsiębiorstwa jest Kraków. W Linda Gaz funkcjonuje europejska rada zakładowa składająca się z przedstawicieli krajów zachodnich. Z Polski zostanie wybrany jeden przedstawiciel do rady. Jednak do tej pory nie został on wyłoniony, prace przygotowawcze są we wczesnej fazie. Jedną z przyczyn tego może być niska liczba członków NSZZ „Solidarność”, która przy zatrudnieniu 800 osób wynosi 90 członków.

Poza tym można wspomnieć o dwóch zakładach:

GE Power Controls S.A. reprezentujący kapitał amerykański. Posiadający na terenie Polski trzy zakłady. W zakładzie łódzkim związkowcy zaczęli dopiero przygotowywać się do udziału w europejskiej radzie zakładowej poprzez udział w szkoleniach. Dzisiaj trudno jest przewidzieć jak potoczą się sprawy wyłonienia polskiego przedstawiciela w radzie.

Łódzki zakład kanadyjskiego koncernu Bombardier jest jednym z trzech polskich przedsiębiorstw tego koncernu. Miejskowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przygotowuje spotkanie z polskim przedstawicielem do europejskiej rady zakładowej, który również jest członkiem tego Związku z innego polskiego zakładu, z siedzibą w Katowicach.

Analizując zebrane informacje należy zwrócić uwagę na funkcjonujące na terenie regionu następujące problemy:

Brak możliwości pełnego rozeznania wszystkich ponadnarodowych przedsiębiorstw (zakładów), ich globalnego zasięgu, konstrukcji kapitałowej, a zwłaszcza informacji o funkcjonujących przedstawicielach do europejskich rad zakładowych.

Skutecznie pozyskiwano informacje o firmach wywodzących swoje „korzenie” z byłych przedsiębiorstw państwowych przekształcanych w drodze postępowań prywatyzacyjnych. Zdecydowanie trudniej pozyskać taką wiedzę o tych firmach, w których nie działają żadne związki zawodowe. Na terenie Łodzi funkcjonuje taki zakład. Jest to duży nowoczesny zakład Boscha.

Niski stopień wiedzy o europejskich radach zakładowych wśród związkowców. Nie dotyczy to tylko konstrukcji prawnej wynikającej z Dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 94/45 i polskiej ustawy o ERZ z dnia 5 kwietnia 2002 roku, ale i możliwości wykorzystania informacji dla osiągnięcia korzyści przez pracowników czy wykorzystania nowych rozwiązań przez związki zawodowe.

Słabe więzi wśród organizacji związkowych przedsiębiorstw koncernu zlokalizowanych na obszarze naszego kraju.

Niska umiejętność związkowców w posługiwaniu się językami obcymi. Skuteczne funkcjonowanie przedstawicieli w radzie pośród międzynarodowego zespołu może nastąpić tylko poprzez wyeliminowanie tego podstawowego problemu.

Dlatego też należy określić właściwe działania Związku wykorzystując jego

krajowe struktury poprzez koordynację wielu poczynań związkowych przedstawicieli w europejskich radach zakładowych. Do tych zasadniczych działań należy:

Usystematyzowanie informacji o obecności firm ponadnarodowych w Polsce, pod kątem możliwości uczestnictwa w europejskich radach zakładowych oraz jej rozpropagowanie poprzez regionalne struktury Związku

Pozyskanie od międzynarodowych organizacji związkowych informacji o działających w obszarze ich funkcjonowania europejskich radach zakładowych.

Prowadzenie systematycznych szkoleń dla wszystkich organizacji zakładowych Związku, które powinny być potencjalnie zainteresowane europejskimi radami zakładowymi.

Organizowanie kurów języków obcych co najmniej w podstawowym zakresie z możliwością ich dofinansowania.

Europejskie rady zakładowe w firmach ponadnarodowych jako nowe rozwiązanie w stosunkach przemysłowych, mogą być pozytywnie wykorzystane w relacjach między pracodawcami i pracownikami. W polskich warunkach mogą one nieść również zagrożenia dla pracowników i ich związków zawodowych. Jednak wykorzystując ich możliwości, tak związki zawodowe jak i pracownicy, mogą stać się podmiotami w stosunkach przemysłowych. Z regionalnego punktu widzenia uczestnictwo w europejskich radach zakładowych jest pożądane ze względu na możliwość pozyskiwania istotnych informacji o przyszłości firmy, dlatego też Związek powinien w pełni zaangażować się w prace nad skuteczną reprezentacją w europejskich radach zakładowych. Tak jak pozytywnie można ocenić europejskie rady zakładowe tak wiele wątpliwości można mieć wobec powoływania rad zakładowych we wszystkich przedsiębiorstwach nie tylko ponadnarodowych. W przedsiębiorstwach krajowych wystarczającą pośrednią reprezentacją pracowników są związki zawodowe. Rady zakładowe mogłyby stać się sposobem na wyeliminowanie związków zawodowych z zakładów pracy lub nieistotną formą z poprzedniej PRL-owskiej epoki.

JAKUB STELINA

Związki zawodowe jako partner dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych w świetle ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych

1. Zakres stosowania ustawy o europejskich radach zakładowych

Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556, zwana dalej ustawą o ERZ lub ustawą) reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania systemów informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc działających w państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w państwach, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej (a więc 25 krajów Unii oraz Islandia, Norwegia i Lichtenstein). Ustawa o ERZ wdraża do polskiego porządku prawnego postanowienia dyrektywy 94/45/WE.

Polska ustawa o ERZ, podobnie jak wspomniana dyrektywa, odnosi się wyłącznie do przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym, przez co rozumieć należy podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Zakres normowania przepisów ustawy o ERZ jest zróżnicowany. Wyróżnić tu można dwie główne płaszczyzny. W pierwszej z nich, którą nazywam podstawową, ustawa znajduje zastosowanie w odniesieniu do tzw. „polskich” przedsiębiorstw wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc koncernów z dominującym czynnikiem polskim. Chodzi tu o:

- 1) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
- 2) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
- 3) przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

Jak na razie w tej płaszczyźnie nie występują podmioty, do których ustawa

mogłaby mieć zastosowanie, choć ich powstania nie można wykluczyć i to w najbliższej przyszłości.

W płaszczyźnie drugiej ustawa znajduje zastosowanie posiłkowe względem ustawodawstw obcych (płaszczyznę tę nazywam więc uzupełniającą). Otóż w stosunkowo wąskim, choć dość istotnym, zakresie ustawa o ERZ ma zastosowanie do pozostałych przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw) wielonarodowych o zasięgu wspólnotowym, a więc takich, których centralne zarządy lub przedstawicielstwa znajdują się na terytorium innych państw członkowskich. Do tworzenia systemu informacji i konsultacji ponadnarodowej w takich organizmach mają zastosowanie przepisy obce, niemniej jednak w odniesieniu do sposobu wyłaniania w Polsce przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej stosuje się przepisy ustawy polskiej. Zgodnie bowiem z art. 10 ustawy zasady w niej określone stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Podobnie w świetle art. 23 ustawy (dotyczącego powołania europejskich rad zakładowych w trybie ustawy, a nie w trybie porozumienia) członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9 ustawy o ERZ.

Wreszcie wspomnieć należy o przypadkach, gdzie mimo działania przedsiębiorstwa ponadnarodowego o zasięgu wspólnotowym omawiana ustawa nie będzie miała zastosowania. Zgodnie bowiem z art. 38 ustawy o ERZ nie stosuje się jej do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy (a więc przed 1 maja 2004 r.) zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Przed upływem terminu obowiązywania porozumienia zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nieokreślony. Porozumieniem takim jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w art. 38 ust. 1 ustawy.

Sposób zredagowania rozdziału 7 ustawy o ERZ, w którym znajduje się art. 38, jak również to, że jest on odpowiednikiem art. 13 dyrektywy 94/45/WE, oznacza, że wyłączenie stosowania ustawy dotyczy

- tzw. „polskich” koncernów wielonarodowych (w podanym wyżej znaczeniu), w których do dnia 1 maja 2004 r. zawarto porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania i konsultacji, oraz

- obcych koncernów wielonarodowych, w których zawarto takie porozumienia do dnia wejścia w życie postanowień dyrektywy 94/45/WE (do dnia 22.09.1996 r., a w przypadku Wielkiej Brytanii do dnia 15.12.1999 r.).

W piśmiennictwie wskazuje się, iż samo zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 13 dyrektywy (i art. 38 ustawy o ERZ), nie pozbawia pracowników prawa żądania powołania specjalnego zespołu negocjacyjnego oraz podważania ważności takiego porozumienia (S. Koczur, P. Korus: Dialog społeczny – prawo pracowników do informacji i konsultacji, Kraków 2003, s. 116-117). Jest to jednak pogląd dość kontrowersyjny, wymagający bardzo solidnego uzasadnienia.

2. Rola związków zawodowych w ustawie o europejskich radach zakładowych

2.1 Wylanianie specjalnego zespołu negocjacyjnego

Zgodnie z postanowieniami ustawy o ERZ (i dyrektywy) podmiotem uprawnionym do zawarcia, a zarazem wynegocjowania, porozumienia w sprawie utworzenia systemu informowania i konsultacji ponadnarodowych, jest tzw. specjalny zespół negocjacyjny.

Specjalny zespół negocjacyjny powołuje się w przypadku zgłoszenia inicjatywy zawarcia porozumienia w sprawie ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Inicjatywę taką może zgłosić zarząd centralny albo co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Pracownicy zgłaszają wniosek w tej sprawie na piśmie.

Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich (obecnie 28 – 25 państw należących do Unii Europejskiej i 3, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej). Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego. Liczba członków zespołu może ulec zwiększeniu w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w danym państwie. W razie, gdy na terenie danego państwa jest zatrudnionych co najmniej 25% ogółu pracowników danego przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw) o zasięgu wspólnotowym – z państwa tego pochodząco będzie dodatkowo jeden członek specjalnego zespołu; jeśli proporcje te wynoszą co najmniej 50% lub 75% skład zespołu zwiększa się o – odpowiednio – dwóch lub trzech członków z danego państwa.

Jednak zwiększenia liczby członków zespołu nie mogą naruszać zasady podstawowej, że z każdego państwa pochodząco powinien co najmniej 1 członek, i że członków tych nie może być więcej niż 28. Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że zasada powyż-

sza ma zastosowanie bez względu na liczbę osób zatrudnionych w danym państwie.

Ustawa o ERZ wprowadza dwa tryby wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego – (a) wyznaczenie przez zakładową (zakładowe) reprezentatywne organizacje związkowe lub (b) wybór przez pracowników. Możliwa jest też kombinacja obu trybów (tryb mieszany - c). Tryby te stosowane są w odniesieniu do zakładów ulokowanych w Polsce, bez względu na to, czy chodzi o koncerny międzynarodowe z dominującym czynnikiem polskim, czy też o koncerny obce.

Ad. a) Wyznaczenie. Pierwszy z nich stosowany jest, o ile w przedsiębiorstwie lub przedsiębiorstwach na terenie Polski działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Reprezentatywność organizacji związkowej definiuje się w oparciu o kryteria z kodeksu pracy.

Jak wiadomo zgodnie z art. 241^{25a} k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 10% lub 7% załogi (jeśli jest ona jednostką organizacyjną lub członkiem ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną z uwagi na zrzeszanie co najmniej 500 tys. pracowników). Należy jednak mieć na uwadze, że ustawa o ERZ odsyła tutaj nie do całego art. 241^{25a} k.p., lecz tylko do jego § 1. Oznacza to, że jeśli żadna z organizacji związkowych nie spełnia wskazanych powyżej kryteriów to w świetle ustawy o ERZ nie ma organizacji reprezentatywnych. Nie stosuje się wówczas wynikającej z art. 241^{25a} § 2 k.p. zasady, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest w takich przypadkach organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

Wyznaczenie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego może mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Pierwszy sposób dotyczy tych przypadków, kiedy pracownicy danego koncernu są zatrudnieni w Polsce tylko w jednym zakładzie. Organizacje związkowe od razu kształtują tu skład specjalnego zespołu. Natomiast w sytuacji, kiedy pracownicy są zatrudnieni na terenie Polski w więcej niż jednym zakładzie pracy – najpierw w każdym z zakładów wyznacza się lub wybiera trzech (lub więcej) przedstawicieli, a następnie ze swego grona wyłaniają oni członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Jeśli w danym zakładzie działa więcej reprezentatywnych organizacji związkowych wówczas wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia przez nie porozumienia, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocyjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

Ad. b) Wybór. Drugi tryb wyłaniania specjalnego zespołu negocyjacyjnego stosowany jest w dwóch sytuacjach:

- po pierwsze w przypadku, gdy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe (w podanym wyżej znaczeniu, a więc po wyłączeniu stosowania art. 241^{25a} § 2 k.p.),

- po drugie, kiedy reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie uzgodnią składu zespołu. W takim przypadku wybór jest ograniczony jedynie do osób zgłoszonych przez te organizacje.

Wybory organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów. Zarząd centralny zawiadamia również o wyborach organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 500 tys. pracowników (a więc reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. Nr 100, poz. 1080).

Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Są one ważne jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników. W przypadku niższej frekwencji, po upływie 3 miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników. W skład specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Również w przypadku wyborów stosuje się tryb bezpośredni lub pośredni (przez przedstawicieli), w zależności od tego, ile zakładów pracy w Polsce ma dany koncern. Stosuje się tu identyczne zasady jak przy wyznaczaniu członków specjalnego zespołu (patrz wyżej).

Ad. c) Oba wskazane warianty stosowane są jednocześnie w razie trybu pośredniego wyłaniania członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego (a więc przez przedstawicieli). Sytuacja taka ma miejsce, jeśli reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe nie działają we wszystkich zakładach, w których wyłania się przedstawicieli pracowników.

Stosownie do art. 11 ustawy jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocyjacyjnego wchodzi członek rezerwowy,

który uzyskał największą liczbę głosów. Ustawa jest tu jednak nieprecyzyjna w odniesieniu do składu rezerwowego wyznaczanego przez organizacje reprezentatywne. Wydaje się, iż same organizacje powinny określić kolejność ewentualnego uzupełniania składu zespołu.

Mandat członka specjalnego zespołu negocyjacyjnego wygasa w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji (art. 12 ustawy).

2.2 Wyłanianie europejskiej rady zakładowej

Europejską radę zakładową (lub inny ponadnarodowy system informowania lub konsultacji) ustanawia się według zasad ustalonych w porozumieniu zawartym pomiędzy specjalnym zespołem negocyjacyjnym a centralnym zarządem. Stronom porozumienia przysługuje względnie szeroka autonomia w regulowaniu jego treści stąd nie ma przeszkód, by umieścić w nim także postanowienia odnoszące się do roli związków zawodowych. Pozycja związków może więc ulec wzmocnieniu lub osłabieniu w porównaniu z regulacjami ustawy, zgodnie bowiem z art. 19 ust. 2 ustawy do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów jej rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny postanowią inaczej.

W przypadku nieosiągnięcia porozumienia (a także gdy jego strony tak postanowią) znajdzie zastosowanie ustawowy tryb powołania europejskiej rady zakładowej. Zgodnie bowiem z art. 20 ustawy przepisy rozdziału 4 ustawy (rozdział ten nosi tytuł „Utworzenie europejskiej rady zakładowej”) stosuje się, gdy

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocyjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku w sprawie zawarcia porozumienia o ustanowieniu rady, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy zawarcia tego porozumienia.

Jak łatwo zauważyć z cytowanej regulacji wynika więc, że praktycznie po zgłoszeniu inicjatywy ustanowienia jakiegoś systemu informacji i konsultacji prędzej czy później system taki powstanie (chyba że specjalny zespół negocyjacyjny i zarząd centralny postanowią inaczej).

Ustawa szczegółowo określa ustrój i kompetencje europejskich rad zakładowych tworzonych na podstawie jej rozdziału 4. Z punktu widzenia uprawnień związków zawodowych na uwagę zasługuje okoliczność, że członków europejskich rad

zakładowych powołuje się w takim samym trybie, w jakim wyłania się specjalny zespół negocjacyjny. W grę wchodzi tu więc wyznaczanie przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe lub wybór przez załogę (albo system mieszany). W przypadku wyznaczania członków rad ustawa nakłada na reprezentatywne organizacje związkowe obowiązek niezwłocznego zawiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych osobach. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

2.3 Uczestniczenie w czynnościach wyborczych

Ustawa o ERZ przyznaje dużym centralom związkowym niezwykle ważne uprawnienia do delegowania swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów. Uprawnienie to spełnia dwie niezwykle ważne funkcje – kontrolną (przez zapewnienie kontroli społecznej nad wyborami) oraz umożliwienie centralom związkowym zainicjowania lub wzmocnienia akcji związkowej na terenie zakładów, w których nie działają silne organizacje związkowe (wyselekcjonowanie ewentualnych liderów pracowniczych i nawiązanie kontaktów).

Zgodnie z ustawą zarząd centralny (art. 8 ust. 5 ustawy) lub zarządy poszczególnych zakładów (art. 9 ust. 3 ustawy) są obowiązane do zawiadomienia o wyborach – nie później niż na 14 dni przed dniem ich przeprowadzenia – organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Prawo delegowania przedstawicieli do udziału w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów dotyczy następujących sytuacji:

- bezpośrednich wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- wyborów przedstawicieli mających wyłonić członków specjalnego zespołu negocjacyjnego,
- bezpośrednich wyborów członków europejskiej rady zakładowej powoływanej w trybie ustawowym,
- wyborów przedstawicieli mających wyłonić członków europejskiej rady zakładowej powoływanej w trybie ustawowym.

Powyższe uprawnienie przysługuje także w przypadku, kiedy załoga wybiera członków specjalnego zespołu lub europejskiej rady zakładowej spośród kandydatów zgłoszonych przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

Ustawa nie określa wprost sankcji za niedopełnienie przez zarząd obowiązku poinformowania reprezentatywnych organizacji związkowych o wyborach. Być może, choć nie jest to wniosek pewny, należałoby tu potraktować takie działanie jako „uniemożliwienie utworzenia” specjalnego zespołu lub europejskiej rady zakładowej w rozumieniu art. 39 pkt 1 ustawy (wykroczenie zagrożone karą ograniczenia wolności lub grzywny).

Dość kontrowersyjnym zagadnieniem jest ewentualne sądowe dochodzenie określonych roszczeń wynikających z naruszenia postanowień ustawy, w tym np. wzruszenie czynności wyborczych. Z jednej strony sprawy tego typu nie mieszczą się w kategorii spraw cywilnych w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego, z drugiej jednak strony dyrektywa 94/45/WE wyraźnie nakazała państwom członkowskim określenie środków przeciwdziałających nieprzebrzeganiu dyrektywy, w szczególności ustanowienie procedur (sądowych lub administracyjnych) umożliwiających egzekwowanie jej postanowień. Wątpliwe wydaje się, aby cytowany wyżej art. 39 ustawy o odpowiedzialności wykroczeniowej stanowił wystarczający środek zapewniający skuteczną realizację dyspozycji ustawowych.

W tym miejscu należy tylko ubolewać, iż ustawodawca nie zdecydował się na przyjęcie sugerowanych przez NSZZ „Solidarność” rozwiązań prawnych, przewidujących procedurę sądową na wypadek nieprzebrzegania ustawy.

2.4 Ochrona stosunku pracy

Zgodnie z art. 37 ustawy pracodawca nie może wypowiedzieć (także jednostronnie zmienić na niekorzyść warunków pracy lub płacy) ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Jak widać ustawodawca przewidział tu identyczny mechanizm ochrony jak w ustawie o związkach zawodowych (tzn. względny zakaz wypowiedzenia, wypowiedzenia zmieniającego oraz rozwiązania stosunku pracy). W literaturze zaprezentowano pogląd, że ochrona powyższa rozciąga się także na czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy – art. 42 § 4 k.p. (K.W. Baran: Ochrona stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, PiZS 9/2002).

3. Wnioski

W najściślejszym znaczeniu podmiotem prawa do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych są – w świetle dyrektywy i ustawy – pracownicy tych przedsiębiorstw. Konstatacja taka wynika *expressis verbis* z treści art. 1 ustawy. To właśnie w celu realizacji tych uprawnień utworzony ma być na szczeblu centralnym w przedsiębiorstwie system informacji lub konsultacji, który może przybrać postać zinstytucjonalizowanego ciała zwanego konwencjonalnie „europejską radą zakładową”,

lub też mieć charakter mniej sformalizowany (zapewniający jednak określone standardy informacji i konsultacji). Owe różnorodne formy konsultacji i informacji, zwłaszcza zinstytucjonalizowane, są więc jedynie jakby ogniwo pośrednim pomiędzy centralnym zarządem a pracownikami. Jest to o tyle uzasadnione, że w koncernach międzynarodowych tzw. rzeczywisty pracodawca (decydent) ulokowany jest daleko poza zasięgiem krajowych reprezentacji pracowniczych.

W tym stanie rzeczy związki zawodowe nie są więc bezpośrednim aktorem dialogu na szczeblu centralnym, jakkolwiek de facto odgrywają zawsze dość istotną rolę. Rola ta może być w różny sposób zdefiniowana w poszczególnych ustawodawstwach krajowych. Wedle polskiej ustawy związkom zawodowym zagwarantowano istotny wpływ na kształtowanie składu reprezentacji pracowniczej powołanej do wyłonienia systemu. Ponadto organizacjom reprezentatywnym zapewniono prawo uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzaniem wyborów. Są to uprawnienia dość szerokie, właściwe z nich korzystanie może zapewnić związkom faktyczny wpływ na funkcjonowanie europejskich rad zakładowych, jak również poszerzanie sfery swoich wpływów.

Oczywiście istnieją też pewne zagrożenia. Wynikają one głównie z tego, że ustawa przyznaje europejskim radom zakładowym uprawnienia, które po części pokrywają się z uprawnieniami związków zawodowych. Europejska rada zakładowa jest bowiem uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich. W przypadku przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:

- 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
- 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
- 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,

- 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
- 9) zwolnień grupowych.

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału. Ustawa nie definiuje kto kryje się pod pojęciem „przedstawicieli pracowników”. Nie jest wykluczone, że mogą to być organizacje związkowe.

ANDRZEJ ADAMCZYK

Czy europejskie rady zakładowe stanowią szansę czy zagrożenie dla związków zawodowych?

Gdy rozważamy szanse i zagrożenia, które niosą za sobą dla związków zawodowych europejskie rady zakładowe, odpowiedź może być dosyć krótka. Szansą, związaną z europejskimi radami zakładowymi jest danie pewnego instrumentu do uzyskania informacji, do przeprowadzenia procesu konsultacji. To jest pewna szansa, to jest ten instrument. Natomiast zagrożenie polega głównie na tym, że my z tego instrumentu nie chcemy albo nie potrafimy skorzystać. Tak się na ogół dzieje wtedy, kiedy związek jest słaby albo w ogóle go na terenie zakładu nie ma.

Koledzy zachęcali mnie, by powiedzieć jak to wygląda z punktu widzenia Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, jakie są jej poglądy na europejskie rady zakładowe. Jest jasne, że EKZZ wykazuje duże zadowolenie z tego, że dyrektywa ta w ogóle istnieje. Ta regulacja była w sposób oczywisty wynegocjowana również przez EKZZ i właściwie na tym rola jej się kończy jako organizacji, która skupia konfederacje krajowe. Czyli EKZZ działa na poziomie legislacji, na poziomie tworzenia dyrektywy. Natomiast tymi organizacjami, które odgrywają rolę w negocjowaniu konkretnych umów europejskich rad zakładowych, które wspierają inicjatywy ich tworzenia, są w sposób naturalny afiliowane w EKZZ organizacje branżowe. One odgrywały bardzo istotną rolę w większości prowadzonych dotychczas negocjacji. Z punktu widzenia związku na poziomie krajowym, takiego jak NSZZ „Solidarność”, europejskie federacje branżowe, są tymi organizacjami, które mogą mieć jakiś wpływ, na to, co się w ERZ będzie się działo. One mogą służyć pomocą w inicjowaniu negocjacji oraz wprowadzaniu naszych przedstawicieli po 1 maja do rad już istniejących.

Chciałbym powiedzieć parę słów na temat rewizji dyrektywy o europejskich radach zakładowych. Tutaj jest właśnie miejsce dla EKZZ, bo ona w imieniu związków krajowych na to naciska i stara się doprowadzić do zmian legislacyjnych. Intencją konfederacji nie jest uzyskanie większych uprawnień dla europejskich rad zakładowych. Chodzi bardziej o to, żeby doprecyzować sprawy, które nie są jasne, które są opisane w dyrektywie dość ogólnie i dlatego są różnie interpretowane są w legislacjach krajowych. Na przykład definicja całego pojęcia konsultacji, lub dookreślenie sankcji, które można zastosować wobec pracodawców, jeśli nie respektują postanowień prawa krajowego, które z dyrektywy wynikają. Czyli chodzi bardziej o doprecyzowanie, a nie o to, żeby ERZ uzyskały dodatkowe uprawnienia.

Nasuwa mi się tutaj pewna refleksja, że w gruncie rzeczy tego rodzaju próba obwarowania dodatkowymi sankcjami dyrektywy jest jednak świadectwem pewnej

słabości związków zawodowych w ogóle. Jest dowodem na to, że związki zawodowe tracą na znaczeniu. Tylko wtedy odwołujemy się do zapisów prawa, kiedy za pomocą negocjacji, za pomocą samego faktu istnienia i siły związków zawodowych nie potrafimy przeprowadzić własnego zamiaru, przeforsować własnego zdania. Oczywiście myślę, że taka rewizja polegająca na doprecyzowaniu jest potrzebna i będziemy się tego domagać. Natomiast jest faktem, że pojawienie się takiej potrzeby świadczy o tym, że związki zawodowe tracą swoją siłę uderzeniową.

Odchodząc na chwilę od poziomu europejskiego, spójrzmy na całą koncepcję rad zakładowych. Jest bardzo odmiennie oceniana przez różne organizacje związkowe. Tutaj nie ma jednolitego podejścia. W Niemczech DGB jest jak najbardziej za istnieniem krajowych rad zakładowych, uważając, że to daje związkom pewien instrument współgrający z całym system, tak zwanego Mitbestimmung, czyli współdecydowania z dyrekcją zakładu. Podobnie jest w Skandynawii. Są jednak takie organizacje jak np. francuski Force Ouvriere, będące dogmatycznie przeciwne wszelkiego rodzaju uczestnictwu współpracowników w decydowaniu o losach zakładu. Ta opcja uważa, że tego rodzaju mieszanie się w sprawy zakładu oznacza przejmowanie roli pracodawcy, podważa wiarygodność związku zawodowego, oraz stwarza pokusę korupcyjną. Jednym słowem związki zawodowe, którym za to nikt nie płaci, nie powinny się mieszać w zarządzanie. Związki zawodowe powinny być ściśle rewindykacyjne. Tak więc spojrzenia na tę formę reprezentacji pracowniczej, są różne, jakkolwiek trzeba jasno powiedzieć, że nie przekładają się one na zagadnienie uczestnictwa w radach europejskich. Tutaj panuje opinia dość jednolita, że ciała te stwarzają pewną szansę dla związków zawodowych, natomiast wyzwaniem polega na tym, jak z tej szansy należy skorzystać. Mówiliśmy o różnych zapisach, które stwarzają nam możliwości wejścia związku zawodowego „na zakład”, w sytuacjach, kiedy są wybory do tej europejskiej rady zakładowej. Domagamy się zapisów korzystnych dla związków zawodowych również w innych dyrektywach, które są jakby powiązane z ERZ, a mianowicie o konsultacji i informacji, oraz o spółce europejskiej. Staramy się zapewnić uprzywilejowaną pozycję związku zawodowego we wszystkich obszarach mających związek z konsultacją i informacją. Naturalnie mamy rację, że tak robimy, ale to znowu świadczy o tym, że jako związkowcy próbujemy stworzyć furtkę dla siebie i przezwyciężyć pewną słabość, której doświadczamy, uciekając się do ram prawnych.

W Europie toczy się generalna dyskusja o tym, na co związek zawodowy powinien kłaść większy nacisk: na regulacje legislacyjne czy na drogę negocjacyjną. Panuje opinia, że te organizacje związkowe, które są silne same w sobie, nie żądają dodatkowych uregulowań prawnych. Jest im to niepotrzebne, gdyż mają wystarczającą siłę uderzenia, są wystarczająco liczne. Tak, to wiąże się z liczebnością. Możemy bowiem mówić, że mamy profesjonalną kadre, świetnych ekspertów, znakomite pomysły, prawników, którzy potrafią bardzo wiele spraw wygrać w sądach, ale nie to stanowi o sile związku zawodowego. O sile związku zawodowego w sposób oczywisty stanowi jego

liczebność. To jest ta siła uderzeniowa, którą związek zawodowy może wykorzystywać. Te organizacje, które są liczne i czują się tym samym silne, stawiają raczej na podejście negocjacyjne, ponieważ jest ono bardziej elastyczne. Zresztą związki zawodowe po to są, ich głównym zadaniem jest właśnie negocjowanie. Co więcej, te organizacje uważają, że polityczne znaczenie organizacji związkowej zależy przede wszystkim od siły uderzeniowej akcji związkowej.

I teraz jak to odnieść do szans i zagrożeń związanych z ERZ? Co może nam się przytrafić, kiedy już jesteśmy obecni w takiej europejskiej radzie zakładowej? Otóż szansę, o której już mówiłem, stanowi sam ten instrument. Szansę zwiększenia siły uderzeniowej w negocjacjach. Dzięki możliwości dostępu do pewnych informacji. Jeżeli organizacja jest wystarczająco silna, żeby potem je wykorzystać w negocjacjach zyskuje dodatkowy atut. Trzeba pamiętać, że sama europejska rada zakładowa nie jest żadną organizacją i jej zdolność mobilizacji związkowej jest znikoma. Oczywiście związki zawodowe odgrywają tam pewną rolę w zależności od legislacji w różnych krajach i od ich zaangażowania w procesy tworzenia takich rad oraz późniejszego w nich uczestnictwa, ale rady nie są ciałami związkowymi. Wobec tego nie stanowią normalnego instrumentu oddziaływania związkowego. Natomiast stwarza szansę dla związku już na poziomie krajowym oraz zakładowym wykorzystywania uzyskanych informacji i tym samym zwiększenia swojej siły uderzeniowej w negocjacjach.

Jakie są zagrożenia? One się pojawiają, gdy związek jest słaby, niereprezentatywny. Tutaj nasuwa mi się taka refleksja, że tworzymy różne prawne kryteria reprezentatywności na niskim poziomie, tzn. takie, które łatwo spełnić, np. gdy istnieje tylko jedna organizacja związkowa, to jest automatycznie reprezentatywna. Takie zapisy tylko świadczą o tym, że jesteśmy organizacją małą. Nie dotyczy to tylko „Solidarności” ani sytuacji polskiej. Generalnie rzeczy biorąc, związki zawodowe „związują się”, jeśli chodzi o liczbę członków. Dlatego też naciskają na takie zapisy prawne, które nawet jak ich de facto nie ma, pozwalają im odgrywać rolę związków reprezentatywnych i uczestniczyć w jakiś sposób w dialogu społecznym. Sytuacją zdecydowanie bardziej naturalną byłoby, gdybyśmy potrafili poprzez działania na każdym poziomie, pozyskiwać członków związku, by zwiększać siłę organizacji. Wtedy nie będziemy musieli bronić zapisów, które jednak są sztuczne. Wracając do ERZ, gdy związek jest słaby, to pracodawca wykorzystuje taką sytuację, stwarzając pozory dialogu społecznego. W ten sposób kontroluje w gruncie rzeczy organizacje pracownicze.

Jest jeszcze jedno zagrożenie, o którym trzeba wspomnieć w kontekście, o którym już mówiłem, generalnej koncepcji rad zakładowych typu krajowego. W sytuacji, kiedy pracodawca jest silny i kiedy ma szansę uzyskać kontrolę nad pracownikami, ze względu na słabość partnera, czyli związku zawodowego, to będzie dążył w stronę przekazywania kompetencji radom zakładowym. Grunt pod to taką operację już się tworzy w naszym kraju. Podnoszony jest cały szereg argumentów, że związki zawodowe popisują się nadzwyczajną hipokryzją, przypisując sobie jedyną rolę reprezentacji

pracowniczej, podczas kiedy wiadomo, że w sumie wszystkie organizacje związkowe reprezentują ledwo 12% pracowników. Mówi się, że jest to absolutna uzurpacja i stworzenie takiego mechanizmu na poziomie firmy, jakim byłaby rada zakładowa krajowa, nie europejska, pozwoli na włączenie wszystkich pracowników do procesu decyzyjnego. Do procesu konsultacyjnego.

Muszę powiedzieć, że jeśli by pracodawcy wspólnie z rządem podjęli tego rodzaju ofensywę propagandową, to przy naszej liczebności byłoby nam trudno tę debatę wygrać. Trudno bowiem byłoby przeciwstawić temu argument, że np. my jako „Solidarność”, mimo, że mamy może 5% reprezentatywności w skali krajowej, powinniśmy reprezentować wszystkich pracowników, choć oni nie są zainteresowani przystąpieniem do organizacji. Mówię to po to, by jeszcze podkreślić, że najważniejszy jest wzrost liczebności, pozyskiwanie nowych członków. Zagrożenie marginalizacją związku poprzez tworzenie ciał ogólnozalagowych jest bardzo realne. Pojawiały się już bowiem projekty legislacji zmierzające do wypchnięcia związku zawodowego ze swojej roli i zastąpienia go radą zakładową. Również w tym kluczowym elemencie pracy związkowej, jakim jest negocjacja układu zbiorowego.

Ostatnia rzecz, o której chciałem powiedzieć, to próba przeniesienia negocjacji na poziomie zakładowym i branżowym na poziom europejski. Dzisiaj trudno sobie wyobrazić, że zawrzemy europejski układ zbiorowy np. dla branży metalowej czy dla jakiegoś koncernu. Jest to niemożliwe, przede wszystkim ze względu na rozpiętości płacowe. Są one takie, że uniemożliwiają zawarcie klasycznego układu zbiorowego. Jeśli byśmy kwestie płac z tego wyłączyli albo zapisali w sposób bardziej wskaźnikowy aniżeli w liczbach bezwzględnych, to wówczas takiego rodzaju negocjacje byłyby możliwe. Związki zawodowe na poziomie np. całego General Motors, mogłyby negocjować jeden układ zbiorowy. Wcześniej oczywiście grupa negocjacyjna musiałaby dostać mandat od swojej organizacji, na jakim poziomie negocjuje i jakie sprawy. Gdybyśmy mogli doprowadzić do tworzenia ponadgranicznych organizacji związkowych i negocjowania ponadnarodowych układów zbiorowych, znacznie by nam to ułatwiło pracę na poziomie krajowym. A również pozwoliło na wywieranie nacisku na pracodawców, większego nacisku, aniżeli tylko poprzez europejską radę zakładową. To również jest nie bez znaczenia. Jako „Solidarność” i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, tego rodzaju żądanie wobec nowej konstytucji europejskiej podnosiliśmy. Domagamy się dalej, bo regulacja ta nie jest jeszcze przyjęta, żeby prawo do tworzenia ponadgranicznych związków zawodowych zostało w konstytucji europejskiej zapisane. Na razie odnieśliśmy połowiczny sukces. Mianowicie zapisy traktatu konstytucyjnego stwarzają prawną możliwość istnienia takich związków zawodowych. Nie ma natomiast artykułu, który by wprost się do tego odnosił. Gdyby w przyszłości doszło do stworzenia takich regulacji, europejskie rady zakładowe mogłyby stanowić wsparcie ponadnarodowych negocjacji zbiorowych. Oczywiście pod warunkiem, że będą stały za nimi silne liczebnie związki zawodowe.

ROBERT SZEWCZYK

Rewizja Dyrektywy o europejskich radach zakładowych

We wrześniu 2004 roku minie 10 lat od przyjęcia przez Komisję Europejską Dyrektywy 94/45/EC. Europejskie rady zakładowe w ciągu 10 lat ich praktycznego funkcjonowania na społeczno-gospodarczej arenie Unii Europejskiej udowodniły swą przydatność w zakresie dostępu przedstawicieli pracowników do informacji i możliwości konsultacji z kierownictwem korporacji ponadnarodowych, objętych zakresem działania Dyrektywy. W znacznie skromniejszym zakresie przyczyniły się one również do wzmożenia wpływu przedstawicieli pracowników na procesy decyzyjne przedsiębiorstw ponadnarodowych. W ujęciu całościowym partycypacja pracownicza zaoferowała pozytywny wkład w rozwój korporacji, acz nie zawsze proces ten przebiega dla strony pracowniczej bezboleśnie, szczególnie z uwagi na coraz bardziej dynamiczne procesy restrukturyzacji i relokacji firm transnarodowych i ich oddziałów wewnątrz UE (w kierunku nowych państw członkowskich), jak i na zewnątrz (np. na Daleki Wschód, głównie do Chin). Obok przypadków, gdzie zarówno pracownicy i pracodawcy wykazywali dobrą wolę i osiągnęli porozumienia na szczeblu ogólnym, bywały też przykłady zaniechania i braku dialogu, co powodowało zrozumiałą frustrację ze strony pracowników, którzy odsunięci od procesów informacyjno-konsultacyjnych zmuszeni byli jedynie do borykania się ze skutkami decyzji podejmowanych na najwyższym szczeblu przedsiębiorstw.

Przyjęcie w 1994 r. Dyrektywy było odpowiedzią na postępującą w bezprecedensowo szybkim tempie globalizację procesów ekonomicznych i społecznych, przeniesienie procesów decyzyjnych w przedsiębiorstwach na szczebel co najmniej kontynentalny i wyzwania jakie stanęły w tej sytuacji przed pracownikami. Jakkolwiek praktyka działania ERZ objawiła swoje niedociągnięcia, było to niezaprzeczalnie stworzenie fundamentu dla zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego o wymiarze paneuropejskim (a czasem nawet wykraczającego poza europejską dziedzinę) w przedsiębiorstwach ponadnarodowych działających na obszarze UE.

Potrzeba rewizji Dyrektywy wynika z trzech głównych powodów:

- założeń strategii lizbońskiej, określającej cele społeczno-gospodarcze Unii Europejskiej do 2010r. (choć cele te, szczególnie natury gospodarczej, są obecnie nie bez pewnych racji kwestionowane lub uznawane za nierealistyczne, z uwagi na znikomą dynamikę ekonomiczną Unii Europejskiej, przy jednoczesnym spowolnieniu rozwoju gospodarczego na całym świecie);
- przyjęcia do Unii Europejskiej 10 nowych członków (a do 2010r. prawdopodob-

nie 2 lub 3 następnych). Należy pamiętać, że wejście nowych państw do UE, państw w większości o słabszej gospodarce niż średnia UE, jeszcze bardziej utrudni osiągnięcie celów strategii lizbońskiej, a ponadto kraje te nie mają jeszcze tak dobrze rozwiniętych mechanizmów dialogu społecznego. Ponadto wejście nowych państw w struktury UE podniesie znacznie stopień skomplikowania prac w ERZ;

- faktu, iż po 10 latach funkcjonowania Dyrektywy pojawiły się wynikające z praktycznego jej stosowania informacje i zjawiska, które - wzięte pod uwagę w procesie rewizji - mogą mieć pozytywny wpływ na dalsze funkcjonowanie ERZ. Mowa tu przede wszystkim o Dyrektywie 2001/86/KE o Spółce Europejskiej, jak też o nasilających się procesach restrukturyzacji, relokacji i fuzjach. Nie należy jednak zapominać, iż jedynie niespełna 40% korporacji podlegających działaniu Dyrektywy ustanowiło ERZ, obejmując ok. 65% pracowników objętych jej działaniem. Zdecydowana większość istniejących umów o ERZ została zawarta przed końcem 1996r., który był ostatecznym terminem transpozycji Dyrektywy do krajowych systemów prawnych, po 1996r. dynamika zawierania umów o ERZ spadła znacząco. Konieczne jest podjęcie kroków zmieniających obecny stan rzeczy.

Te trzy czynniki stawiają zarówno przed Komisją Europejską jak i partnerami społecznymi nowe wyzwania, na które odpowiedzią ma być rewizja Dyrektywy, przeprowadzona zgodnie z jej art. 15. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) już w grudniu 1999r. przedstawiła w uchwale Komitetu Wykonawczego listę szczegółowych propozycji poprawek, jak też podjęła szeroką akcję związkową, mającą na celu przyspieszenie rewizji. W kwietniu 2000r. KE przedstawiła w Parlamencie Europejskim raport nt. praktycznego i prawnego stosowania Dyrektywy, który został przyjęty uchwałą PE z września 2001r. Uchwała PE, oceniając pozytywnie działanie ERZ, wskazała na szereg słabych ogniw i zleciła KE przygotowanie rewizji Dyrektywy pod ich kątem. Dopiero w tym roku – 5 lat po pierwszych inicjatywach, KE podjęła decyzję o rozpoczęciu procesu rewizji i określiła go jako „priorytetowy”, co nie zmienia faktu, iż dopiero kolejna KE po wyborach 13 czerwca 2004 podejmie to zadanie najwcześniej jesienią 2004r.

Lista zmian i poprawek do Dyrektywy o ERZ proponowanych przez EKZZ wygląda następująco:

1. uściślenie definicji „informacji i konsultacji” – to pojęcie pojawia się obecnie aż w trzech dyrektywach unijnych (94/45/EC o Europejskich Radach Zakładowych, 01/86/EC o Spółce Europejskiej i 02/14/EC o ustanowieniu ram informacji i konsultacji we Wspólnocie Europejskiej) oraz w Karcie Podstawowych Praw UE – i w każdym z tych dokumentów ten problem ujęty jest głębiej lub inaczej. Istnieje więc konieczność ujednoczenia go i doprecyzowania. Obecna Dyrektywa o ERZ nie definiuje ani treści ani środków egzekwowania prawa do informacji i konsultacji. EKZZ,

- zgodnie z treścią Dyrektywy o Spółce Europejskiej, postuluje przekazywanie informacji „we właściwym czasie” (czyli przed podjęciem ostatecznych decyzji). Ponadto pracownicy powinni mieć prawo do każdej informacji, dającej im możliwość trafnej i pełnej oceny sytuacji tak, aby ERZ mogła przedstawić własne propozycje, zanim zarząd korporacji podejmie ostateczne decyzje. Informacja powinna być przekazana na piśmie, po dokonaniu koniecznych przekładów na języki członków ERZ.
2. uznanie roli związków zawodowych – konieczne jest zagwarantowanie prawa związków zawodowych do koordynacji i wspierania przedstawicieli pracowniczych, zarówno w procesach negocjacyjnych ERZ, jak i ogólnych działaniach Rady. Ponadto EKZZ nalega na udział przedstawiciela lub członka związkowej organizacji szczebla branżowego zarówno w Specjalnym Zespole Negocjacyjnym jak i w sesjach ERZ. Z analizy dotychczas zawartych umów o ustanowieniu ERZ wynika, iż w ponad 75% przypadków odpowiednie federacje branżowe odgrywały kluczową rolę w negocjowaniu, koordynowaniu i zawieraniu tych umów. Ponadto ZZ mogą zaoferować ERZ szerszą perspektywę oraz doświadczenie wynikające z działalności na innych obszarach europejskiej polityki ekonomiczno-społecznej. Oczywiście udział ZZ w tym procesie nie wyczerpuje możliwości udziału w nim dodatkowych ekspertów.
 3. procedura renegotjacji umów – jest koniecznością najwyższej wagi, aby istniał przejrzysty i precyzyjny mechanizm renegotjacji umów o ERZ, gdyż zapisany obecnie w Dyrektywie jest co najmniej niejasny. EKZZ domaga się zagwarantowania ERZ prawa do sprawnego i skutecznego działania w przypadku restrukturyzacji bądź fuzji dwóch i więcej korporacji, do momentu powołania nowej ERZ już w nowej organizacji ekonomicznej po zakończeniu tych procesów. Ponadto Dyrektywa ogranicza liczbę członków Specjalnych Zespołów Negocjacyjnych do 17, przy zagwarantowaniu co najmniej 1 miejsca dla przedstawiciela z każdego kraju, na obszarze którego przedsiębiorstwo prowadzi działalność. Po 1 maja 2004 liczba państw członkowskich wzrosła do 25, dodatkowe trzy objęte będą działaniem Dyrektywy (Norwegia, Islandia i Liechtenstein), tak więc mogą mieć miejsce przypadki wzajemnego wykluczenia się warunków zapisanych w Dyrektywie. Konieczne jest ustanowienie limitu liczbowego uczestników SZN do 28.
 4. uściślenie definicji „podmiotu kontrolującego” – definicja ta zapisana w art. 3 Dyrektywy (art. 4. Ustawy o europejskich radach zakładowych z dn. 5.04.2002) nie uwzględnia coraz powszechniejszej sytuacji zależności firm na zasadzie monopsonu.
 5. szkolenia – jak wynika z praktyki, jedną z największych trudności napotykaną w toku prac ERZ jest komunikacja. Nie jest to tylko kwestia mnogości języków, ale też poziomu wiedzy z zakresu ekonomii, finansów i polityki socjalnej, jak i problemy czysto techniczne. Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie ram dla szerokich programów szkoleniowych dla przedstawicieli pracowników tak, aby mogli oni w jak

najpełniejszym zakresie wykonywać swoje obowiązki w ERZ. Niektóre korporacje (np. Danone, Heineken, Volkswagen) prowadziły szkolenia językowe i merytoryczne dla uczestników z państw Europy Środkowo-wschodniej.

6. skrócenie okresu negocjacji – obecnie Dyrektywa przewiduje 3 lata na zamknięcie procesu negocjacji dla ustanawiania ERZ, co jest okresem zdecydowanie zbyt długim. Praktyka wykazuje, iż zdecydowana większość umów o ERZ została zawarta w przeciągu roku, natomiast okres 3 lat, przy obecnym tempie zmian restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach, często utrudnia zawarcie umowy o ERZ z uwagi na dużą rotację partnerów dyskusji.
7. sankcje – EKZZ domaga się wprowadzenia systemu sankcji zgodnie z propozycjami Parlamentu Europejskiego (dot. naruszenia Dyrektywy 02/14/EC) wobec przedsiębiorstw łamiących zapisy Dyrektywy 94/45/EC. Głównym instrumentem tych sankcji jest nie wprowadzanie w życie decyzji podjętych bez stosownych procedur informacyjno-konsultacyjnych lub w przypadku celowego udzielenia przez przedsiębiorstwo nieprawdziwych informacji. Konieczne jest też zagwarantowanie ERZ instrumentów prawnych w przypadku łamania zapisów Dyrektywy. Ponadto pojawia się kwestia kosztów procesów prawnych – są one bardzo duże, i nie jest jasne kto i w jakiej sytuacji miałby je ponosić.
8. poufność – konieczna jest jasna i precyzyjna definicja poufności, z pełnym poszanowaniem konieczności zastrzeżenia niejawnych informacji dot. finansów, polityki i strategii przedsiębiorstwa bądź też danych personalnych. Uściślenie to musi jednak wykluczyć możliwość nadużywania klauzuli poufności w celu nieudzielania informacji ERZ lub ograniczania prawa ERZ do komunikacji wewnętrznej bądź ze związkami zawodowymi.
9. ekspertyzy – konieczna jest możliwość poszerzenia bazy eksperckiej ERZ. Obecnie Dyrektywa ogranicza możliwość finansowania do jednego eksperta, natomiast z praktyki wynika, iż w bardziej skomplikowanych przypadkach ERZ potrzebują większej liczby ekspertów (prawników, ekonomistów etc.). Celowe jest więc zapewnienie przez Dyrektywę możliwości korzystania z dwóch ekspertów w przypadkach tego wymagających, przy zagwarantowaniu pokrycia kosztów ekspertyz.
10. dostęp do miejsc pracy w przedsiębiorstwie – Dyrektywa w obecnym kształcie nie przewiduje możliwości dostępu przedstawiciela ERZ do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, co oczywiście może ograniczać możliwość wykonywania obowiązków, jeśli nie jest zagwarantowana możliwość kontaktu z pracownikami lub ich przedstawicielami w miejscu ich pracy.
11. prawo do spotkań przygotowawczych i podsumowujących – konieczne jest zagwarantowanie możliwości spotkania członków ERZ przed sesją rady tak, aby mieli okazję przedyskutować problemy wcześniej, jak i spotkania podsumowującego po sesji rady. Ponadto, z uwagi na fakt, iż zdecydowana większość ERZ spotyka się raz do roku, konieczne jest stworzenie mniejszego organu ERZ (np. Komitetu Łączni-

kowego) w celu prac między sesjami ERZ. Należy też rozważyć możliwość zwoływania specjalnych sesji ERZ w przypadku zmian restrukturyzacyjnych w korporacji, gdy zachodzą wyjątkowe okoliczności mające wpływ na sytuację pracowników firmy.

Ponadto EKZZ zwraca też uwagę na szereg innych kryteriów, które w obecnym kształcie Dyrektywy nie odpowiadają obecnej sytuacji i potrzebom. Obecny próg 1000 pracowników korporacji na terenie Europy, w tym co najmniej 150 w 2 różnych krajach, ogranicza dostęp do Dyrektywy pracownikom nieco mniejszych firm prowadzących działalność na terenie wspólnoty. EKZZ sugeruje obniżenie progu do 500 pracowników, przy co najmniej 100 pracownikach w 2 różnych państwach UE. Konieczne jest doprecyzowanie kryteriów „ponadnarodowości” przedsiębiorstw, zniesienie bariery tworzenia ERZ dla pracowników marynarki handlowej, położenie większego nacisku na kwestie równości szans i równouprawnienia.

Jak widać proponowane zmiany idą w zdecydowanie dobrym kierunku. Przyjęcie ich w znowelizowanej Dyrektywie miałyby niewątpliwie korzystny wpływ na jakość ponadnarodowego dialogu społecznego. Z perspektywy nowych członków UE istotne jest, iż Dyrektywa w nowym kształcie znacznie wzmacnia rolę związków zawodowych i kładzie szczególny nacisk na problem edukacji i szkoleń. Z jednej strony zaangażowanie ZZ w prace ERZ przestanie być przedmiotem kontrowersji, z drugiej zaś efektywne wykorzystanie możliwości edukacji podniesie na pewno jakość pracy przedstawicieli związkowych zarówno w ERZ, ale też w ich macierzystych zakładach pracy, oraz da możliwość szerszej i wielowymiarowej współpracy z kolegami z innych państw.

Niemniej droga do zakończenia prac jest dość długa, a może być dłuższa. EKZZ nie jest jedynym partnerem zainteresowanym kształtem Dyrektywy, nie wiemy, jak w procesie renowacji jej treści zachowają się pracodawcy. Możliwe scenariusze przedstawiają się następująco:

Scenariusz 1

- maj/czerwiec 2004 – KE włącza do prac opinie partnerów społecznych
- w okresie czerwiec 2003 – czerwiec 2004 trwa druga runda konsultacji, KE pyta partnerów społecznych, czy przystępują do negocjacji
- partnerzy społeczni mają 6 tygodni na odpowiedź
- pracodawcy mogą poprosić o dodatkowy czas
- sierpień/wrzesień 2004: ostateczny termin przedstawienia KE propozycji partnerów społecznych
- wrzesień 2004 – partnerzy społeczni podejmują negocjacje
- październik 2004 – czerwiec 2005 - negocjacje (maksymalnie 9 miesięcy)
- połowa 2005 – KE przedstawia zrewidowany dokument

Scenariusz 2

- wrzesień 2004 – UNICE rezygnuje z negocjacji z EKZZ

- koniec 2004 – KE rozpoczyna prace nad poprawkami do Dyrektywy
- połowa 2005 – KE przedstawia zrewidowany dokument

Scenariusz 3

- wrzesień 2004 - UNICE rezygnuje z negocjacji z EKZZ
- koniec 2004 – KE rezygnuje z procesu rewizji Dyrektywy – ERZ funkcjonują w niezmiennym środowisku prawnym

Należy pamiętać, iż procedury w KE są raczej powolne. Ponadto pracodawcy wyrazili już swoje niezadowolenie z procesu rewizji Dyrektywy i mogą podjąć działania opóźniające. Ponadto UNICE może też użyć kombinacji następujących argumentów: wprowadzenie zmian jest długotrwałe, naraża pracodawców na dużo wyższe koszty i może mieć negatywny wpływ na szybkość ich operacji biznesowych i ich konkurencyjność.

Nie ma żadnych gwarancji, iż treść zrewidowanej Dyrektywy będzie odpowiadać oczekiwaniom strony związkowej. Proces zmian będzie prowadzony przez nową Komisję i nowy Parlament – już poszerzony o 10 nowych państw członkowskich. Sytuacja powinna być bardziej przejrzysta jesienią 2004.

Informacja o autorach

Andrzej Adamczyk

Kierownik Biura Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”
Członek Komitetu Wykonawczego EKZZ
Członek Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Unii Europejskiej

Sławomir Adamczyk

Z-ca Kierownika Biura Ekspertckiego KK NSZZ „Solidarność”
Członek Komitetu Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Partycypacji EKZZ
Członek Komitetu Dialogu Społecznego UE

Andrzej Matla

Koordinator ds. kontaktów międzynarodowych struktur branżowych NSZZ „Solidarność”
Z-ca członka Komitetu Ekonomiczno – Społecznego UE
Członek Komitetu Polityki Przedsiębiorstw Europejskiej Federacji Metalowców

Jakub Stelina

Pracownik naukowy Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego
Ekspert Europejskiego Instytutu Związkowego

Jan Fiodorowicz

Przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Alstom Power
Członek ERZ Alstom

Krzysztof Jasek

Wiceprzewodniczący MK NSZZ „Solidarność” Grupa Żywiec
Wiceprzewodniczący ERZ Heineken

Artur Korneluk

Wiceprzewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Volvo Poland
Członek ERZ Volvo

Rafał Nędzyński

Sekretarz Generalny związku FGTA-Force Ouvriere, Francja
Koordynator ERZ Accor i Pernod Ricard

Bogdan Osiński

Wiceprzewodniczący ZR Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność”
Członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Marta Pióro

Socjolog
Pracownik Działu Informacji KK NSZZ „Solidarność”

Robert Szewczyk

Pracownik Działu Zagranicznego KK NSZZ „Solidarność”
Z-ca członka Komitetu Ekonomiczno – Społecznego UE

Załącznik 1

USTAWA z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. (Dz. U. Nr 62, poz. 556)

Rozdział 1 Przepisy ogólne

Art. 1

1. Ustawa określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw, których działalność ma zasięg wspólnotowy, w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Ustawa nie narusza uprawnień do informacji i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.
2. Ustawa ma zastosowanie do:
 - 1) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
 - 2) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
 - 3) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.
3. Obowiązki i odpowiedzialność nałożone przez ustawę na zarząd centralny spoczywają odpowiednio na wyznaczonym przedstawicielu albo na zarządzie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

Art. 2

Ilekróć w ustawie jest mowa o:

- 1) przedsiębiorcy - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz niemającą osobowości prawnej spółkę prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą, jak również działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego,
- 2) grupie przedsiębiorstw - należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi,
- 3) przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć przedsiębiorstwo należące do przedsiębiorcy zatrudniającego w zakładach pracy co najmniej 1.000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich,

- 4) grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - należy przez to rozumieć grupę przedsiębiorstw, w której zatrudnia się co najmniej 1.000 pracowników w państwach członkowskich, w tym co najmniej po 150 pracowników w co najmniej dwóch państwach członkowskich,
- 5) zarządzie centralnym - należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem o zasięgu wspólnotowym lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 6) konsultacji - należy przez to rozumieć wymianę poglądów lub podjęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a centralnym zarządem lub innym zarządem odpowiedniego szczebla,
- 7) państwach członkowskich - należy przez to rozumieć państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz pozostałe państwa, które podpisały Traktat o europejskiej przestrzeni gospodarczej,
- 8) europejskiej radzie zakładowej - należy przez to rozumieć radę ustanowioną zgodnie z rozdziałem 3 bądź utworzoną zgodnie z rozdziałem 4 w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji,
- 9) specjalnym zespole negocjacyjnym - należy przez to rozumieć zespół utworzony zgodnie z rozdziałem 2 w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Art. 3

1. Liczby pracowników, o których mowa w art. 2 pkt 3 i 4, ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat przed złożeniem wniosku lub wystąpieniem z inicjatywą negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Przy ustalaniu przeciętnej liczby pracowników uwzględnia się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 2 lat dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 24.
3. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 2 pkt 3 i 4, zarząd centralny niezwłocznie zawiadamia o tym przedstawicieli pracowników reprezentujących ich interesy, zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego, oraz podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy.

Art. 4

1. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.
2. Przedsiębiorca ma dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (przedsiębiorcy zależnego), jeżeli posiada:
 - 1) co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo
 - 2) większość głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo
 - 3) prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.
3. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kon-

trolę (zależność pośrednia).

4. W przypadku gdy dominujący wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy ma więcej niż jeden przedsiębiorca, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

Art. 5

1. Zarząd centralny zapewni warunki i środki niezbędne do utworzenia lub ustanowienia europejskiej rady zakładowej albo ustalenia innego sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami bądź informację o utworzeniu europejskiej rady zakładowej.

Rozdział 2

Specjalny zespół negocjacyjny

Art. 6

1. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1, następuje z inicjatywy zarządu centralnego albo na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub przedstawicieli reprezentujących taką liczbę pracowników, zatrudnionych w co najmniej dwóch przedsiębiorstwach lub zakładach pracy w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

Art. 7. 1. Specjalny zespół negocjacyjny składa się co najmniej z trzech i nie więcej członków niż liczba państw członkowskich.

2. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, wyznacza się lub wybiera co najmniej po jednym członku specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
 - 1) 25% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego członka,
 - 2) 50% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch członków,
 - 3) 75% ogółu pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech członków.

Art. 8

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani przez reprezentatywną zakładową organizację związkową, a w przypadku jej braku - wybierani przez pracowników w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego.
2. Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeżeli spełnia warunki określone w art. 241^{25a} § 1 Kodeksu pracy. Przepisy art. 241^{25a} § 3-5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. W przypadku gdy w zakładzie pracy działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych,

wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje związkowe, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.

4. Wybory członków specjalnego zespołu negocjacyjnego przez pracowników organizuje zarząd centralny, powiadamiając pracowników o terminie i sposobie ich przeprowadzenia w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Powiadomienie pracowników powinno nastąpić nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów.
5. W terminie, o którym mowa w ust. 4, zarząd centralny zawiadamia o wyborach organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080 i Nr 154, poz. 1793 i 1800 oraz z 2002 r. Nr 10, poz. 89).
6. Organizacje, o których mowa w ust. 5, mają prawo delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.
7. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.
8. Wybory są ważne, jeżeli uczestniczyło w nich co najmniej 50% pracowników.
9. W przypadku gdy w wyborach nie uczestniczyło co najmniej 50% pracowników, po upływie 3 miesięcy przeprowadza się ponowne wybory, które są ważne bez względu na liczbę uczestniczących w nich pracowników.
10. W skład specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Art. 9

1. W przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w więcej niż jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w każdym z nich, w trybie określonym w art. 8, wyznacza się lub wybiera trzech przedstawicieli w celu wyłonienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
2. W zakładzie pracy, w którym jest zatrudnionych co najmniej:
 - 1) 25% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego przedstawiciela,
 - 2) 50% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch przedstawicieli,
 - 3) 75% ogółu pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w Polsce - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech przedstawicieli.
3. Do wyborów przedstawicieli stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 ust. 3-10, z tym że wybory są organizowane przez zarządy poszczególnych zakładów pracy. Zarządy te niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyborze przedstawicieli.
4. Zarząd centralny, w terminie 14 dni od zawiadomienia o wyznaczeniu lub wyborze przedstawicieli, organizuje ich zebranie.
5. Przedstawiciele z poszczególnych zakładów pracy wybierają spośród siebie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w liczbie określonej w art. 7 ust. 2 i 3.

Art. 10.

Przepisy art. 8 i 9 stosuje się także do wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w liczbie określonej przez ustawodawstwo innego państwa członkowskiego, w którym mieści się zarząd centralny przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 11

1. Jednocześnie z wyznaczeniem lub wyborem członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza się lub wybiera trzech członków rezerwowych.
2. W razie wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, do składu specjalnego zespołu negocjacyjnego wchodzi członek rezerwowy, który uzyskał największą liczbę głosów.

Art. 12

Mandat członka specjalnego zespołu negocjacyjnego wygasa w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nieobecności w pracy trwającej ponad 3 miesiące lub zrzeczenia się funkcji.

Art. 13

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

Art. 14

1. W terminie 30 dni od ustalenia składu specjalnego zespołu negocjacyjnego zarząd centralny zwołuje zebranie z jego udziałem w celu zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Zarząd centralny informuje właściwe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy o zwołaniu zebrania.
2. Specjalny zespół negocjacyjny wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.
3. Przed rozpoczęciem każdej negocjacji z zarządem centralnym specjalny zespół negocjacyjny ma prawo zwołania i odbycia narady.
4. Przy wykonywaniu zadań specjalny zespół negocjacyjny może korzystać z pomocy powołanych przez siebie ekspertów.

Art. 15

1. Koszty związane z utworzeniem i działalnością specjalnego zespołu negocjacyjnego ponosi zarząd centralny.
2. Zarząd centralny ma obowiązek zapewnić pomieszczenia, środki rzeczowe, tłumaczy i personel biurowy oraz pokryć konieczne koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego.
3. W przypadku korzystania przez specjalny zespół negocjacyjny z pomocy ekspertów obowiązek pokrycia kosztów ogranicza się do jednego eksperta, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Art. 16

1. Specjalny zespół negocjacyjny podejmuje uchwały zwykłą większością głosów, z zastrzeżeniem ust. 2. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos członków z państwa członkowskiego o największej liczbie zatrudnionych pracowników.
2. Specjalny zespół negocjacyjny może, w drodze uchwały podjętej większością 2/3 głosów, zdecydować o niepodejmowaniu negocjacji lub o ich zakończeniu bez zawarcia porozumienia. Specjalny zespół negocjacyjny powiadamia niezwłocznie zarząd centralny o treści uchwały. W przypadku podjęcia takiej uchwały nie stosuje się przepisów rozdziału 4.
3. Nowy wniosek o powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego można złożyć nie wcześniej niż po upływie 2 lat od podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny ustalą krótszy termin.

Rozdział 3
Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub
ustaleniu sposobu informowania i konsultacji

Art. 17

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny prowadzą negocjacje w sposób zmierzający do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.
2. Zarząd centralny odpowiednio wcześniej udostępnia specjalnemu zespołowi negocjacyjnemu dane i materiały niezbędne do wykonania przez niego zadań.

Art. 18

1. Zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny mogą, w drodze pisemnego porozumienia, ustalić jeden lub kilka sposobów, w jakich będzie następowało informowanie pracowników i konsultacja z pracownikami, zamiast ustanowienia europejskiej rady zakładowej. Porozumienie określa zasady odbywania spotkań przedstawicieli reprezentujących pracowników w celu wymiany poglądów na temat przekazanych im informacji.
2. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 19

1. W przypadku gdy zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny uzgodnią, że zostanie ustanowiona europejska rada zakładowa, porozumienie określa w szczególności:
 - 1) przedsiębiorstwa i zakłady pracy należące do przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których porozumienie dotyczy, w tym także położone poza terytorium państw członkowskich, jeżeli zostały objęte porozumieniem,
 - 2) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział mandatów oraz czas trwania mandatu,
 - 3) uprawnienia europejskiej rady zakładowej oraz sposób jej informowania i prowadzenia z nią konsultacji,
 - 4) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej,
 - 5) środki finansowe i materialne przyznane europejskiej radzie zakładowej,
 - 6) okres obowiązywania porozumienia i procedurę jego renowacji.
2. Do treści porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz porozumienia o ustaleniu sposobu informowania i konsultacji nie stosuje się przepisów rozdziału 4, chyba że zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny postanowią inaczej.

Rozdział 4
Utworzenie europejskiej rady zakładowej

Art. 20

.Przepisy rozdziału stosuje się w przypadku, gdy:

- 1) zarząd centralny i specjalny zespół negocjacyjny tak postanowią albo
- 2) zarząd centralny nie podejmie negocjacji w terminie 6 miesięcy od daty złożenia przez pracowników wniosku, o którym mowa w art. 6 ust. 2, albo
- 3) nie dojdzie do zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w terminie 3 lat od daty podjęcia inicjatywy przez zarząd centralny lub złożenia przez pracowników wniosku zgodnie z art. 6 ust. 2.

Art. 21

1. Europejska rada zakładowa składa się z przedstawicieli pracowników zatrudnionych na terytorium państw członkowskich w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
2. Europejska rada zakładowa składa się co najmniej z 3 i nie więcej niż z 30 członków.

Art. 22

1. Z każdego państwa członkowskiego, na terenie którego działa przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, do europejskiej rady zakładowej wyznacza się lub wybiera jednego członka.
2. Z państw członkowskich, w których w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym jest zatrudnionych co najmniej:
 - 1) 20% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo jednego pracownika,
 - 2) 30% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo dwóch pracowników,
 - 3) 40% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo trzech pracowników,
 - 4) 50% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo czterech pracowników,
 - 5) 60% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo pięciu pracowników,
 - 6) 70% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo sześciu pracowników,
 - 7) 80% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo siedmiu pracowników,
 - 8) 90% ogółu pracowników - wyznacza się lub wybiera dodatkowo ośmiu pracowników.
3. Zarząd centralny sprawdza, raz na 2 lata, czy nastąpiła zmiana liczby pracowników wymagająca dostosowania liczby członków pochodzących z danego państwa do wymagań określonych w ust. 1 i 2. W przypadku stwierdzenia takiej zmiany zarząd centralny organizuje wybory w ramach swojej właściwości określonej w ustawie lub występuje do uprawnionych podmiotów o wyznaczenie członków. Z dniem wyznaczenia lub wyboru nowych członków kończy się kadencja członków europejskiej rady zakładowej pochodzących z państwa członkowskiego, którego dotyczy zmiana.
4. Do zmiany składu europejskiej rady zakładowej, związanej z uwzględnieniem przedstawicieli pracowników z nowego państwa członkowskiego lub państwa objętego porozumieniem zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1, objętych zakresem działania przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 23

1. Członkowie europejskiej rady zakładowej, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce, w liczbie określonej niniejszą ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego, są wyznaczani lub wybierani w trybie określonym w art. 8 lub 9. Działania niezbędne do wyznaczenia lub wyboru członków europejskiej rady zakładowej podejmuje się w okresie 3 miesięcy od postanowienia, o którym mowa w art. 20 pkt 1, lub od dnia upływu okresów, o których mowa w art. 20 pkt 2 i 3.
2. Kadencja członków europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata.
3. Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej ustaje w przypadkach określonych w art. 12 i 22 ust. 3.

Art. 24

Reprezentatywne organizacje związkowe niezwłocznie zawiadamiają zarząd centralny o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej. Zarząd centralny przekazuje te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom.

Art. 25

1. Niezwłocznie po ustaleniu składu europejskiej rady zakładowej zarząd centralny zwołuje zebranie organizacyjne, na którym następuje ukonstytuowanie się europejskiej rady zakładowej. Na

zebraniu tym europejska rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz uchwała swój wewnętrzny regulamin.

2. W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z ponad dziesięciu członków, powołuje ze swojego grona prezydium. Do zadań prezydium należy prowadzenie bieżących spraw.
3. W skład prezydium wchodzi przewodniczący oraz dwóch wybranych członków. Członkowie prezydium powinni być zatrudnieni w różnych państwach członkowskich, a jeżeli przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym działa w dwóch państwach członkowskich, przewodniczący prezydium powinien być zatrudniony w innym państwie niż pozostali członkowie.

Art. 26

W przypadku gdy europejska rada zakładowa składa się z nie więcej niż dziesięciu członków, może powierzyć prowadzenie bieżących spraw przewodniczącemu lub innemu członkowi europejskiej rady zakładowej.

Art. 27

Europejska rada zakładowa podejmuje uchwały zwykłą większością głosów obecnych członków, z wyjątkiem przypadku określonego w art. 16 ust. 2, gdy europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego zgodnie z art. 35 ust. 2.

Art. 28

1. Europejska rada zakładowa jest uprawniona do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.
2. W przypadku przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, europejska rada zakładowa uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących wszystkich zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w państwach członkowskich albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich.

Art. 29

1. Zarząd centralny organizuje co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji.
2. Zarząd centralny przygotowuje na spotkanie sprawozdanie dotyczące sytuacji gospodarczej i perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
3. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia dotyczące:
 - 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
 - 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
 - 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
 - 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
 - 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
 - 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
 - 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
 - 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy

- albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
9) zwolnień grupowych.
4. O terminie spotkania zarząd centralny zawiadamia co najmniej na 14 dni przed terminem spotkania podległe zarządy przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz członków europejskiej rady zakładowej.

Art. 30

1. W przypadku wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności mających istotny wpływ na sytuację pracowników, w szczególności w przypadku zwolnień grupowych, zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, a także w przypadku zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, zarząd centralny ma obowiązek zawiadomić o tym prezydium, a w przypadku jego niepowołania - europejską radę zakładową.
2. Na wniosek prezydium, a w przypadku jego niepowołania na wniosek europejskiej rady zakładowej, zarząd centralny lub zarząd innego szczebla wskazany przez wnioskodawcę uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji ma obowiązek spotkać się z prezydium albo z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji lub odbycia konsultacji dotyczących spraw mających istotne znaczenie dla interesów pracowniczych. Na spotkanie zarząd centralny lub zarząd innego szczebla przygotowuje sprawozdanie.
3. W spotkaniu, o którym mowa w ust. 2, organizowanym z udziałem prezydium, mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej wyłonieni z przedsiębiorstw lub zakładów pracy, których bezpośrednio dotyczą sprawy będące przedmiotem informacji lub konsultacji.
4. Spotkanie odbywa się w możliwie najkrótszym terminie. Prezydium lub europejska rada zakładowa może przedstawić swoją opinię na temat sprawozdania, o którym mowa w ust. 2, na końcu spotkania lub w terminie 14 dni po jego zakończeniu. Opinia powinna być rozpatrzona przez zarząd właściwego szczebla przed podjęciem decyzji, której opinia dotyczy.

Art. 31

Europejska rada zakładowa lub prezydium może poprzedzić każde spotkanie z zarządem centralnym posiedzeniem bez jego udziału. W posiedzeniu prezydium mogą uczestniczyć członkowie europejskiej rady zakładowej, o których mowa w art. 30 ust. 3.

Art. 32

Członkowie europejskiej rady zakładowej informują przedstawicieli pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, a w przypadku ich braku - samych pracowników, o treści informacji i wynikach konsultacji uzyskanych zgodnie z przepisami niniejszego rozdziału.

Art. 33

Europejska rada zakładowa lub prezydium mogą korzystać z pomocy wybranych przez siebie ekspertów, jeżeli jest to konieczne do wypełniania ich zadań.

Art. 34

1. Koszty związane z działalnością europejskiej rady zakładowej, w szczególności koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów członków, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń, ponosi zarząd centralny, chyba że zarząd centralny i europejska rada zakładowa postanowią inaczej.
2. Zarząd centralny ustala, w porozumieniu z europejską radą zakładową, coroczny budżet rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, zarząd centralny ustala go samodzielnie, z tym że powi-

nien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

Art. 35

1. Europejska rada zakładowa po upływie 4 lat od dnia ukonstytuowania się rozważy, czy rozpocznie z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3. Europejska rada zakładowa wyraża swoje stanowisko w formie uchwały.
2. W przypadku podjęcia uchwały o rozpoczęciu negocjacji europejskiej radzie zakładowej przysługują prawa i obowiązki specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Rozdział 5

Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

Art. 36

1. Członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej, a także przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 oraz eksperci i tłumacze są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstw, co do których zarząd centralny zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Obowiązek nieujawniania uzyskanych informacji trwa również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, chyba że zarząd centralny inaczej określił okres związania tajemnicą.
2. Zarząd centralny w szczególnie uzasadnionych przypadkach może nie udostępnić przedstawicielom pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstw, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa oraz przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18, mogą wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach mają: specjalny zespół negocjacyjny, europejska rada zakładowa, przedstawiciele reprezentujący pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 oraz zarząd centralny.
5. Sąd, na wniosek zarządu centralnego lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez zarząd centralny do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie przepisów odrębnych. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.
6. Przepisy ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

Rozdział 6

Ochrona przedstawicieli pracowników

Art. 37

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
2. Pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu bez zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową - bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.
3. Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach tych organów, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.
4. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli reprezentujących pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18.

Rozdział 7

Inne obowiązujące porozumienia w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami

Art. 38

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania pracowników i konsultacji z pracownikami przez okres obowiązywania porozumienia, jeżeli porozumienie obejmuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Przed upływem terminu obowiązywania porozumienia zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać porozumienie za zawarte na czas nieokreślony.
2. Porozumieniem w rozumieniu ust. 1 jest także porozumienie zawarte poza terytorium państw członkowskich, jeżeli spełnia pozostałe warunki określone w tym przepisie.
3. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku, gdy przedsiębiorstwo lub grupa przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym obejmuje większą liczbę porozumień, które łącznie spełniają warunki określone w tym przepisie.
4. Zarząd centralny przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy porozumienia, o których mowa w ust. 1 i 3.

Rozdział 8

Przepisy karne

Art. 39

Kto, będąc członkiem zarządu centralnego lub zarządu innego szczebla w obrębie przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo przedstawicielem w państwie członkowskim, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, lub osobą działającą w jego imieniu:

- 1) uniemożliwia utworzenie lub utrudnia działanie specjalnego zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej lub informowanie pracowników i konsultacje z pracownikami prowadzone w trybie określonym porozumieniem zawartym na podstawie art. 18,
- 2) dyskryminuje członka specjalnego zespołu negocjacyjnego, członka europejskiej rady zakładowej lub przedstawiciela reprezentującego pracowników zgodnie z porozumieniem zawartym na podstawie art. 18 w związku z pełnioną przez niego funkcją, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Art. 40

Postępowanie w sprawach określonych w art. 39 toczy się na podstawie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. W tych sprawach oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Rozdział 9

Zmiana w przepisach obowiązujących

Art. 41

W ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 oraz z 2000 r. Nr 12, poz. 136) w art. 6 w ust. 1 po wyrazach „zarządu zakładowej organizacji związkowej” dodaje się wyrazy „, specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej”.

Rozdział 10

Przepis końcowy

Art. 42

Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: A. Kwaśniewski

Załącznik 2

(umowa ustanawiająca ERZ koncernu Heineken)

Umowa EOR 2001

Umowa między:
Heineken N.V. (S.A.) i EOR, reprezentowaną przez Komitet Ograniczony, koordynowany przez EFFAT.

Wstęp

- a. Niniejsza umowa zastępuje zawartą dnia 30 października 1997 roku Umowę między Heineken'em a Szczególną Grupą Negocjacyjną ECF/IUF w ramach Dyrektywy UE 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych i artykułu 11 holenderskiego prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych (Pracowniczych).
- b. Niniejsza umowa powinna być widziana w znacznie szerszym kontekście, jako dążenie do spójności społecznej w obrębie Unii Europejskiej i wynikającej z tego regulacji, która dotyczy bezpośrednio zakładów i zatrudnionych w nich pracowników. Umowa ma na celu informowanie pracowników w ramach Grupy Europejskiej odnośnie polityki zarządzania Heineken'em N.V. w szerokim tego słowa znaczeniu oraz konsultowanie się ich odnośnie prowadzenia tego zarządzania oraz spraw ponadnarodowych, zgodnie z tym, jakie znaczenie nadaje temu artykuł 7 i 8 niniejszej Umowy.
- c. Niniejsza umowa zawiera strukturę i procedury dotyczące informacji i konsultacji, którym będzie się nadawać odpowiednie formy w obrębie grupy Europejskiej Heineken'a. Opisuje ona strukturę i metody pracy Europejskiego Forum Heineken'a i Europejskich Rad Zakładowych Heineken'a. Strony chcą tym samym nadać treść współzarządzaniu na szczeblu europejskim, gdzie drogą otwartej dyskusji omawiane będą ważne informacje i decyzje dotyczące zarządzania, które mają bezpośrednie lub pośrednie następstwa dla pracowników zainteresowanych zakładów, objętych niniejszą umową.
- d. Istnieje różnica między informacją i konsultowaniem pracowników na podstawie wytycznych europejskich 94/45 w sprawie Europejskich Rad Pracowniczych (i opartego na nich prawa dot. Europejskich Rad Zakładowych) a państwowymi zarządzeniami i zastosowaniem w odniesieniu do współzarządzania.
- e. Niniejsza umowa respektuje krajowe zobowiązania dotyczące struktur współzarządzania zgodnie z prawem i zwyczajem oraz pozostawia nienaruszone prawa pracowników wynikające z krajowego ustawodawstwa w sprawie ich funkcji konsultacyjnej i informacyjnej. Umowa ma załedwie charakter uzupełniający.

Obie strony uzgodniły, co następuje:

Artykuł 1: Określenia

1. Przedsiębiorstwo: każda organizacyjna całość działająca w społeczeństwie jako niezależna jednostka produkcyjna w której, na mocy umowy o pracy jest wykonywana praca i w której Heineken dysponuje głosem przeważającym w rozumieniu, jaki nadaje temu artykuł 2 Dyrektywy o europejskich radach zakładowych, należąca jednocześnie do Grupy Europejskiej.
2. Grupa Europejska: Heineken N.V i wszystkie Przedsiębiorstwa w Europie, które wchodzą w obręb Strefy Działania ex artykuł 2 ustępu 1 Umowy.
3. Zarząd Główny: Zarząd Heineken'a N.V. i/lub jego mandatowi przedstawiciele.
4. Pracownicy: jeżeli chodzi o Holandię są to osoby, które na mocy umowy o pracę są zatrudnione w Przedsiębiorstwie; w przypadku krajów, które wchodzą w obręb Strefy Działania, w której obowiązuje niniejsza umowa, określenie determinuje prawodawstwo narodowe danego kraju.
5. Jeśli mowa o informowaniu, udzielaniu informacji, byciu poinformowanym, informacji itd. rozumie się przez to: przekazywanie w formie ustnej i pisemnej danych oraz wyjaśnień na ich temat.

6. Jeśli mowa o zasięgnięciu opinii, opiniowaniu, doradztwie itd. rozumie się przez to przedstawianie poglądów i punktów widzenia, wymianę idei oraz inicjowanie dialogu pomiędzy członkami EOR i Zarządu Głównego Heineken N.V.
7. Sprawy Ponadnarodowe: sprawy, które mają znaczenie dla całej Grupy Europejskiej lub przynajmniej dla dwóch Przedsiębiorstw znajdujących się w dwóch różnych krajach, wchodzących w obręb strefy oddziaływania niniejszej Umowy.
8. EOR: Europejska Rada Pracownicza Heineken'a w rozumieniu artykułu 4 niniejszej Umowy.
9. Europejskie Forum Heineken'a: Europejskie Forum Heineken'a, w rozumieniu artykułu 3 Umowy.
10. Ograniczony Komitet: Organ w obrębie EOR w rozumieniu artykułu 5 niniejszej Umowy.
11. EFFAT: European Committee for Food, Agriculture and Tourism, z siedzibą w Brukseli – Belgia.
12. Umowa: niniejsza umowa.

Artykuł 2: Sfera działania (pracy)

1. Niniejsza umowa ma zastosowanie do zakładów Heineken'a w krajach, które są członkami Europejskiej Przestrzeni Ekonomicznej, do której włączone są kraje Unii Europejskiej. Jednocześnie ma ona zastosowanie w Zakładach w krajach, które figurują jako kraje – kandydaci na członków Unii Europejskiej i jako takie są zaakceptowane.
2. W przeciwieństwie do tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do krajów, w których Heinken N.V. zatrudnia mniej niż 40 pracowników.
3. W odstępstwie od tego, co zostało ustalone w artykule 2, ustępie 1, niniejsza Umowa nie ma zastosowania do zakładów, które stanowią część składową organizacji Eksport. Droga rozmów i narad prowadzonych pomiędzy zarządem głównym EOR'em i menadżmentem, można stworzyć strukturę współzarządzania, przez co również i ta grupa pracowników tych zakładów zostałaby włączona do (europejskiego) współzarządzania w obrębie Heinekena.
4. Kraje, które w dniu podpisywania niniejszej Umowy są reprezentowane w EOR to: Holandia, Francja, Polska, Włochy, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Węgry, Szwajcaria, Słowacja i Belgia.

Artykuł 3. Europejskie Forum Heineken'a

1. Europejskie Forum Heineken'a jest wspólną naradą prowadzoną między zarządem głównym a EOR'em.
2. Zarząd Główny jest reprezentowany w Europejskim Forum przez stałego członka Zarządu, Korporacyjne Zasoby Ludzkie (Corporate Human Resources) i trzech członków wyznaczonych przez Zarząd Główny, wywodzących się z menadżmentu zaangażowanych zakładów. Mogą oni być wspierani przez ekspertów z poszczególnych dziedzin.
3. Europejskie Forum Heineken'a obraduje dwa razy w roku i jest połączone z zebraniem EOR'u.
4. Zarząd Główny przewodniczy Europejskiemu Forum Heineken'a. W czasie obrad w Amsterdamie przewodniczy członek Zarządu, natomiast na obradach odbywanych w innych miejscach, członek Zarządu może być zastąpiony przez Dyrektora Korporacyjnych Zasobów Ludzkich.

Artykuł 4: Europejska Rada Zakładowa (Pracownicza) Heineken'a

1. EOR (Europejska Rada Zakładowa) składa się z przedstawicieli pracowników zgodnie z punktem 4 niniejszego artykułu i z wyznaczonego przez EFFAT przedstawiciela piastującego mandat jakości, odpowiedzialnego za międzynarodową koordynację i konsultację.
2. Liczba mandatów wynosi maksymalnie 25. W czasie trwania czasu obowiązywania niniejszej Umowy do 1 stycznia 2006 roku maksymalna liczba mandatów jest tymczasowo poszerzona do 28. Podział mandatów od 1 stycznia 2002 jest następujący: Holandia - 4, Francja - 4, Polska - 4, Hiszpania - 4, Włochy - 3, Grecja - 3, Słowacja - 2, Irlandia - 1, Węgry - 1, Szwajcaria - 1, -Belgia 1. Razem 28 + EFFAT - 1 mandat jakościowy.

Ilość mandatów od 1 stycznia 2006 roku będzie wynosić najwyżej 25. W przypadku

- wprowadzenia istotnej zmiany dotyczącej ilości pracowników w danym kraju, w porozumieniu między Naczelnym Zarządem i EOR zostanie dopasowana liczba mandatów i podział mandatów, uwzględniając wymienione powyżej maksimum liczby mandatów chyba, że zmiana ta jest konsekwencją przyczyn wymienionych w ustępach 9 i 10.
3. Przedstawiciel EFFAT może uczestniczyć zarówno w zebraniach EOR'u jak i Forum, w roli konsultanta Komitetu Ograniczonego. Będzie on lub ona otrzymywał wszystkie potrzebne w tym celu odpowiednie informacje.
 4. Członkowie EOR'u zostaną wybrani lub wyznaczeni przez i spośród (centralnych) organów współzarządzania zakładów z krajów zaangażowanych. Przy stosowaniu obowiązującej tam procedury będzie się nawiązywać do ustawodawstwa narodowego dotyczącego europejskich rad zakładowych. Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma krajowego ustawodawstwa dotyczącego europejskich rad zakładowych, ale tylko prawnie uregulowana jest struktura współzarządzania, wtedy z tą strukturą zostanie wybrane i wyznaczone przedstawicielstwo do EOR'u. Jeżeli w kraju podlegającym pod strefę działania lub znajdującym się w obrębie strefy działania nie ma prawnie uregulowanej struktury współzarządzania, wtedy Zarząd Główny i EOR powinny się umówić co do sposobu wyboru/ wyznaczenia przedstawicielstwa, a wszyscy pracownicy zakładu powinni być włączeni do tej procedury.
 5. Członkowie EOR'u wybierają ze swego grona przewodniczącego i sekretarza. Przewodniczący przewodniczy zebraniom EOR'u.
 6. O ile to jest konieczne przy wykonywaniu zadań, EOR i Komitet Ograniczony może być wspierany przez ekspertów według swojego własnego wyboru. Koszty, które są niezbędne w celu wykonywania zadań EOR i Komitetu Ograniczonego obciążają Heinekena. Obowiązek pokrywania kosztów ekspertów włączonych przez EOR ogranicza się do jednego eksperta na jeden temat porządku zebrania, chyba, że europejska rada zakładowa i Heineken uzgodnią inaczej (*artykuł 20 prawa holenderskiego dot. europejskich rad zakładowych).
 7. Jeśli w ramach spraw wchodzących w obręb strefy działania i upoważnień EOR zajdą okoliczności, których waga nie pozostawia żadnych wątpliwości, EOR i Ograniczony Komitet mogą powołać specjalne komisje, uwzględniając przy tym ustalenia zawarte w artykule 10 niniejszej Umowy.
 8. Okres kadencji w EOR wynosi 4 lata. Jeżeli członek EOR'u nie wchodzi już w skład krajowego organu, do którego on/ona został(ła) wybrany (-a) lub wyznaczony(a), wtedy mandat jest wolny i organ w kwestii powinien wybrać lub wyznaczyć tymczasowego zastępcę na pozostały okres kadencji w EOR. Członkostwo w EOR wygasa z mocy prawa z chwilą, kiedy członek przestaje być pracownikiem, lub, gdy zaprzestaje działalności odpowiednio na rzecz zakładu, lub Grupy Europejskiej. Członkowie EOR mogą po upływie 4 lat zostać ponownie wybrani, bądź też powołani.
 9. Po przejściu zakładu z 40 lub ponad 40 pracownikami w kraju, który nie ma przedstawicielstwa w EOR, z zastrzeżeniem tego, o czym mowa w artykule 2, zakład ten będzie reprezentowany przez jednego członka EOR'u na okres bieżącej kadencji EOR'u. Maksymalna liczba 25 członków może tutaj być tymczasowo przekroczona. Następnie, przed rozpoczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej liczby.
 10. Po przejściu zakładu w kraju, który ma przedstawicielstwo w EOR, zakład ten powinien być reprezentowany przez zasiadających(-ego) członków/członka z danego kraju w okresie bieżącej kadencji. Następnie, przed rozpoczęciem nowej kadencji, po naradzie zarządu głównego z EOR'em, ustalona zostanie liczba członków EOR'u dla kraju w kwestii, z zastrzeżeniem wyżej podanej maksymalnej ich liczby.
 11. EOR sporządza regulamin wewnętrzny. Zanim regulamin ten zostanie zatwierdzony, Zarząd Główny będzie miał możliwość przedstawienia swojego stanowiska w odniesieniu do projektu. Regulamin wewnętrzny nie dotyczy spraw, które prowadziłyby do powstania dodatkowych

zobowiązań ze strony Heinekena.

Artykuł 5: Komitet Ograniczony

1. Komitet ograniczony składa się z wybranego przewodniczącego i sekretarza EOR'u i jest uzupełniony jeszcze dwoma członkami z EOR'u. Składa się on z najwyżej 4 członków. Jest jeden (1) członek rezerwowy. Nie naruszając postanowień zawartych w trzecim zdaniu art. 8, ust. 2, w przypadku zajścia szczególnych okoliczności, również inni wybrani członkowie EOR (najwyżej 2) mogą, w porozumieniu z Zarządem Głównym, brać udział w naradach Ograniczonego Komitetu.
2. Zakres zadań i obowiązków komitetu ograniczonego:
 - przygotowanie i regulowanie wszystkich spraw dotyczących zebrań EOR'u/porządku dziennego/sprawozdań
 - narada z Zarządem Głównym w celu przygotowania i uregulowania wszystkich spraw dot. zebrań Forum/porządku dziennego/sprawozdań
 - nadzór nad stosowaniem się do zawartych uzgodnień
 - partner do dyskusji dla Zarządu Głównego w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności

Artykuł 6: Zgromadzenia (zebrania)

1. Częstotliwość: EOR Heineken'a i Forum Europejskie Heineken'a obradują dwa razy w roku, Data zgromadzeń zostaje ustalona drogą porozumienia między Komitetem Ograniczonym i Zarządem Głównym. Zgromadzenia będą się odbywać zazwyczaj w maju i w listopadzie.
2. Czas trwania zgromadzeń wynosi za każdym razem trzy dni. W pierwszym dniu o godzinie 14.00, EOR powinno rozpocząć zgromadzenie przygotowawcze. W drugim dniu odbywa się zgromadzenie Europejskie Forum Heineken'a. Trzeciego dnia EOR może jeszcze kontynuować obrady końcowe, najpóźniej do godz. 16-tej. Wszyscy uczestnicy mają prawo do brania udziału w całym zgromadzeniu.
3. Miejsce: jedno zgromadzenie odbywa się co roku w Holandii, w Amsterdamie lub okolicy Amsterdamu. Drugie zgromadzenie może odbyć się zamiennie, w jednym z krajów zaangażowanych. Wybrana lokalizacja powinna dysponować adekwatną do zgromadzeń infrastrukturą.
4. Komitet Ograniczony może się zbierać między zgromadzeniami EOR'u w celu przygotowania zgromadzeń i naradzania się z Zarządem Głównym odnośnie porządku zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a.
5. Ograniczony Komitet obraduje w zasadzie w Holandii. Jeśli zajdą szczególne okoliczności lub tym podobne sprawy, można wówczas w porozumieniu z Zarządem Głównym podjąć decyzję o przeprowadzeniu zebrania poza terenem Holandii.
6. Jeśli zajdą okoliczności o charakterze ponadnarodowym, które wchodzą w zakres strefy działania i upoważnień EOR, w rozumieniu artykułów 7 i 8 niniejszej Umowy i waga tych spraw nie pozostawia żadnych wątpliwości, członek EOR może, pod warunkiem zgody odpowiedzialnego kierownictwa w bezpośrednio zaangażowanym Zakładzie, złożyć wizytę w tym Zakładzie. Członek EOR powinien przy tym spełnić wymagania procedur i zobowiązań lokalnej administracji. W przypadku nie uzyskania zgody, jak określono powyżej, można zwrócić się do Zarządu Głównego z prośbą o pośrednictwo.

Artykuł 7: Zakres działania i uprawnień

1. EOR będzie informowany przez Zarząd Główny o sprawach, które są ważne dla Heineken N.V., Grupy Europejskiej lub przynajmniej dwóch Zakładów w dwóch różnych krajach, objętych działaniem niniejszej umowy.
2. EOR będzie informowany i konsultowany przez Zarząd Główny na podstawie uprzednich pisemnych raportów na temat europejskiej strategii Heineken N.V., która obejmuje informacje doty-

część przejęć i przeniesień zakładów, rozwoju prowadzonych prac i możliwości Grupy Europejskiej. Informacja i konsultacja dotyczy w szczególności struktury Grupy Europejskiej i jej pozycji finansowo-ekonomicznej; przypuszczalnego rozwoju wydarzeń w odniesieniu do: działalności, produkcji i zbytu oraz inwestycji; rzeczywistych zmian w odniesieniu do: organizacji, wprowadzania nowych metod pracy i produkcji, troski o środowisko naturalne, fuzji, przeniesienia, redukcji lub zamknięcia zakładów lub dużych ich części; sytuacji i rozwoju sytuacji w odniesieniu do zatrudnienia i zwolnień zbiorowych. Następnie, odpowiednich zagadnień w odniesieniu do polityki socjalnej w zakresie szkoleń; polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia, dobrobytu i polityki w zakresie udzielania informacji pracownikom.

3. Udzielanie informacji odbywa się w języku holenderskim i/lub w języku angielskim. Informacja ta zostanie o tyle o ile jest to konieczne przetłumaczona na języki ojczyste zainteresowanych członków EOR.
4. EOR nie ingeruje w sprawę praw i obowiązków istniejących narodowych struktur współzarządzania.

Artykuł 8: Szczególne okoliczności

1. Zarząd Główny informuje EOR lub Komitet Ograniczony możliwie jak najszybciej, w odniesieniu do wszystkich szczególnych okoliczności i powziętych decyzji, które mają znaczne następstwa dla całej Grupy Europejskiej lub dla pracowników co najmniej dwóch zakładów z dwóch różnych krajów, które podlegają pod strefę działania tej Umowy; szczególnie, w przypadku przeniesienia lub zamknięcia siedzib lub w przypadku zwolnień zbiorowych, fuzji z innym koncernem lub przejęcia przez inny koncern lub przejęcia innego koncernu.
2. Komitet Ograniczony może zażądać odbycia zebrania z Zarządem Głównym, aby na podstawie udzielonych informacji w odniesieniu do okoliczności podanych w poprzednim ustępie, uzyskać należyte poinformowanie i konsultację. Takie zebranie odbywa się w takim okresie czasu, że informacje te i konsultacje mają jeszcze sens. Na zebrania z Komitetem Ograniczonym mogą również być zapraszani członkowie EOR'u z zakładów, których te przedsięwzięte środki lub wydarzenia bezpośrednio dotyczą. Komitet Ograniczony może zażądać w porozumieniu z Zarządem Głównym zwołania całego EOR'u i/lub Forum Europejskiego. Zebranie nie będzie naruszać uprawnień Zarządu Głównego.
3. W przypadku szczególnych okoliczności, zarówno Komitet Ograniczony jak i EOR mogą zażądać opinii ekspertów. Niezależnie od tego, co ustalono w artykule 4 ust. 6 można powołać w takim przypadku w razie konieczności większą ilość ekspertów w odniesieniu do poszczególnych zagadnień objętych porządkiem obrad. Co do kosztów należy porozumieć się z Zarządem Głównym, zgodnie z artykułem 10, par. 2.

Artykuł 9: Lokalne akwizycje o poważnym wymiarze

1. W przypadku dokonania poważnych lokalnych akwizycji, które mogą mieć znaczące konsekwencje dla Pracowników w kraju, który wchodzi w obręb strefy działania niniejszej Umowy, Zarząd Główny poinformuje o tym Komitet Ograniczony lub EOR, w zasadzie w tym samym czasie, w jakim zarząd lokalny będzie informował o lokalnych przejęciach zakładów lokalne organa samorządu.
2. Jeśli nie będzie to możliwe z powodu przepisów regulujących obrót papierami wartościowymi lub innych uzasadnionych przyczyn, w rozumieniu artykułu 11 ust. 2 niniejszej Umowy, wówczas wymieniona powyżej wymiana informacji nastąpi tak szybko jak będzie to możliwe, najpóźniej - równocześnie z powiadomieniem prasy.
3. W trakcie regularnie odbywających się narad z Ograniczonym Komitetem i/lub EOR można udzielić bliższych wyjaśnień na temat akwizycji lub można odpowiedzieć na pytania na temat ewentualnych niejasności i możliwych konsekwencji akwizycji, na przykład dla strategicznej

polityki, pod warunkiem przestrzegania praw narodowych partnerów spotkania i lokalnego samorządu. Jeśli w tym czasie nie może dojść do regularnego spotkania, na życzenie Ograniczonego Komitetu jego spotkanie z Zarządem Głównym może odbyć się wcześniej.

Artykuł 10: środki finansowe i materialne

1. Koszty, które są uzasadnione i niezbędne w celu optymalnego funkcjonowania EOR'u, będą ponoszone przez Heineken'a. Do tych kosztów należą:
 - wynagrodzenia dla członków wybranych w czasie wykonywania prac związanych z uczestnictwem w EOR.
 - koszty podróży i pobytu członków należących do EOR'u (i ewentualnych ekspertów) w czasie zebrań EOR.
 - koszty tłumaczeń we wszystkich odpowiednich językach, zarówno tłumaczeń „na żywo”, w czasie Zgromadzeń EOR'u i Forum, jak i tłumaczeń pisemnych uprzednio dostarczonych przez Zarząd Główny informacji do przygotowania jak i sprawozdań z zebrań. Językiem kluczowym będzie tutaj język angielski, przy udostępnieniu lokalnych udogodnień dla tłumaczeń.
 - doszkalanie i szkolenie odnośnie funkcjonowania w EOR.
 - eksperci z zewnątrz (maksymalnie jeden ekspert na jeden temat porządku dziennego).
 - porozumiewanie się (komunikacja) między członkami oraz udzielanie informacji członkom komitetu ograniczonego, członkom EOR'u i lokalnym członkom EOR'u, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur.
 - udzielanie informacji pracownikom, gdzie korzysta się w sposób optymalny z istniejących środków i struktur
 - sekretariat urzędowy.
2. Jeżeli, i o ile jest mowa o kosztach, które nie odnoszą się do wyżej wymienionych pozycji, wtedy Komitet Ograniczony i Zarząd Główny powinny uprzednio się porozumieć w odniesieniu do tej kwestii.
3. Wszystkie strony oraz biorący udział w działalności w ramach niniejszej umowy będą robić wszystko by utrzymać jak najniższe koszty. W celu kontroli i zapanowania nad kosztami powinno nastąpić porozumienie co do budżetu, oraz składania meldunków i raportów.

Artykuł 11: Zachowanie tajemnicy zawodowej

1. Członkowie EOR'u, ci, którzy piastują mandat jakości oraz eksperci, są zobowiązani do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich spraw i tajemnic mających związek z przedsiębiorstwem, w które są wtajemniczeni w czasie pełnienia swojej funkcji, jak również odnośnie wszystkich spraw, co do których nałożono obowiązek zachowania tajemnicy lub co do których w związku z nałożonym obowiązkiem zachowania tajemnicy powinni oni zrozumieć tajny ich charakter. EOR zobowiązuje się do przedkładania oświadczenia o utrzymaniu tajemnicy w celu podpisania go przez specjalistów, przy udostępnieniu ich oryginału Zarządowi Głównemu.
2. Zarząd Główny nie jest zobowiązany do udzielania informacji, które mogłyby w poważnym stopniu utrudnić lub zaszkodzić funkcjonowaniu Heineken'a lub Grupy Europejskiej. Zarząd Główny może w sprawie udzielania informacji nałożyć obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej, jeżeli jest do tego poważna podstawa. O ile to możliwe na długo przed rozstrzygnięciem sprawy trzeba poinformować, jaka jest podstawa nałożenia obowiązku zachowania tajemnicy, jakie informacje dostarczone pisemnie lub ustnie temu podlegają i jak długo to powinno trwać; czy są również osoby w stosunku do których nie musi być zastrzeżony obowiązek zachowania tajemnicy.
3. Z zastrzeżeniem przypadków, co, do których istnieje obowiązek zachowania tajemnicy, w innych wypadkach członkowie EOR'u informują przedstawicieli pracowników w ramach Grupy Europejskiej, lub pod nieobecność przedstawicieli pracowników wszystkich zainteresowanych zakła-

dów o treści i rezultatach w zakresie informacji i konsultacji, które miały miejsce w czasie zgromadzenia Europejskiego Forum Heineken'a.

4. Obowiązek zachowania tajemnicy nie wygasa ani z chwilą ustania członkostwa w EOR, ani też poprzez wygaśnięcie stosunku pracy lub odpowiednio poprzez zaprzestanie działalności odnośnego członka EOR na rzecz zakładu. W przypadku nie dopełnienia obowiązku zachowania tajemnicy Zarząd Główny może zastosować sankcje, zgodnie z prawem krajowym.

Artykuł 12: Zabezpieczenie prawne

1. Członkowie EOR'u mają prawo do takiego samego zabezpieczenia prawnego jak zostało ono ustalone w ich krajowym ustawodawstwie odnoszącym do przedstawicielstwa w organie współzarządzania.
2. Członkowie EOR'u z krajów gdzie zabezpieczenie prawne odnoszące się do przedstawicielstwa w organie współzarządzania nie jest uregulowane prawnie, mają zabezpieczenie prawne, które jest równe zabezpieczeniu prawnemu członków holenderskich, którzy podlegają prawu holenderskiemu.

Artykuł 13: Czas trwania umowy

1. Umowa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku i obowiązuje do 1 stycznia 2006.
2. EOR i Zarząd Główny przeprowadzają po 3 latach ewaluację funkcjonowania umowy. Na podstawie ewaluacji powzięta zostaje decyzja, czy kontynuuje się umowę, czy też trzeba ją zmienić drogą ponownych negocjacji. Jeżeli powzięto decyzję prowadzenia ponownych negocjacji, wtedy EOR wybiera ze swego grona delegację negocjacyjną, która może być wspierana i koordynowana przez EFFAT.
3. Jeżeli ponowne negocjacje nie doprowadzą w przeciągu jednego roku do uzyskania porozumienia, wtedy przedłuża się istniejącą już umowę o kolejny rok. W tym też kolejnym roku odbywają się dalsze negocjacje. W przypadku nie uzyskania porozumienia, za każdym razem przedłuża się obowiązującą umowę o następny rok.

Artykuł 14: Rozstrzyganie sporów

W przypadku sporów strony zobowiązują się do założenia komisji pośredniczącej. Komisja ta będzie się składać z jednego członka, wyznaczonego przez Zarząd Główny, jednego członka wyznaczonego przez EOR i jednego członka wyznaczonego wspólnie przez Zarząd Główny i EOR.

Artykuł 15: Stosowność prawna

Do niniejszej umowy ma zastosowanie prawo holenderskie i holenderski system prawny. W przypadku różnic interpretacyjnych obowiązuje tekst holenderski.

Artykuł 16: Ustalenia końcowe

W sprawach nie uregulowanych w niniejszej umowie, strony będą się ze sobą porozumiewały, uwzględniając zastosowania holenderskiej Ustawy o Europejskich Radach Pracowniczych.

Amsterdam, dnia 20 listopada 2001 r.

od red.: tekst tłumaczenia umowy otrzymano z ERZ Heineken, został on poddany tylko częściowej korekcie stylistycznej, niezbędnej dla poprawnego zrozumienia jego zapisów

