

## **Instrumenty dialogu społecznego w korporacjach ponadnarodowych**

Na obszarze Unii Europejskiej obok prawnie umocowanej i funkcjonującej w praktyce idei Europejskich Rad Zakładowych istnieje dodatkowo kilka instrumentów dialogu społecznego o różnych źródłach pochodzenia. Bez względu jednak na autorstwo inicjatywy – czy jest to ONZ jak w przypadku Global Compact, czy też OECD i jej Wytyczne dla Przedsiębiorstw Ponadnarodowych, czy MOP i jej Trójstronna Deklaracja o zasadach dotyczących przedsiębiorstw ponadnarodowych i polityki społecznej, czy w końcu umowy ramowe i kodeksy postępowania przyjmowane dobrowolnie przez korporacje - mają te instrumenty jednak kilka cech wspólnych:

1. zakres problematyki – wszystkie te instrumenty w różnym stopniu obejmują kwestie stosunków przemysłowych, praw pracowniczych i dialogu społecznego (oczywiście nie są to jedyne tematy, gdyż wśród nich są też kwestie praw człowieka, zwalczania korupcji czy ochrony środowiska naturalnego);
2. zasięg – wszystkie te instrumenty mają zasięg globalny i nie mają jakichkolwiek ograniczeń terytorialnych działania – w przeciwieństwie do Europejskich Rad Zakładowych, które skupiają się przede wszystkim na problemach europejskich przedsiębiorstw i ich pracowników;
3. ogólna forma dobrowolności – wszystkie te instrumenty oparte są na dobrowolności stosowania i wdrażania, a ich funkcjonowanie i stopień implementacji jest zależne wyłącznie od podmiotu deklarującego ich stosowanie;
4. słabość instytucjonalna – instrumenty te nie posiadają mocy prawnej ani w prawie międzynarodowym ani krajowym, a więc nie mają też systemu sankcji; nie mają one ścisłych i wiążących procedur wdrażania a ich monitoring ma często charakter dość pobieżny. Jedynym odstępstwem od tej reguły jest kwestia Konwencji i Zaleceń MOP włączonych do Trójstronnej Deklaracji MOP – jednak tu moc prawną ma nie sama Deklaracja, a właśnie te Konwencje i Zalecenia ratyfikowane przez poszczególne państwa członkowskie MOP.

Podobieństwo tychże instrumentów, jak również ich zbliżona charakterystyka muszą skłaniać do zadania sobie pytania: czy generalnie niska skuteczność tych instrumentów usprawiedliwia ich istnienie i czy nie tworzą one pewnego chaosu, czy kilka instrumentów o tak podobnej charakterystyce nie powoduje pewnego bałaganu na dość zaniedbanym w procesie globalizacji obszarze stosunków przemysłowych. Czy nie są te instrumenty jedynie pobieżną, skleconą ad hoc odpowiedzią na rosnącą falę społecznego zaniepokojenia obecnym kursem procesów globalizacyjnych i coraz powszechniejszej marginalizacji socjalnej, która to fala szumi najgłośniej przy okazjach kolejnych szczytów WTO (Seattle) czy grupy G8 (Gleneagles). W chwili obecnej należy te instrumenty traktować raczej jako pierwsze kroki w kierunku globalnej normalizacji i standaryzacji zachowań korporacji w pewnych obszarach ich działalności tak, aby idea *corporate citizenship* czyli „obywatelskiej postawy korporacji”, obecnie brzmiąca dość ryzykownie, znalazła swe odbicie w rzeczywistości. Sceptycyzm co to przyszłości i ewolucji obecnych instrumentów budzi dodatkowo fakt, iż ich istnienie w dość słabej dziś postaci rodzi znaczny opór przed ich implementacją (choćby częściową) przez instytucje najważniejsze obecnie na gospodarczym forum międzynarodowym, czyli przez Światową Organizację Handlu, Bank Światowy i Międzynarodowy Fundusz Walutowy, mimo zabiegów strony społecznej i niektórych (bardzo nielicznych) rządów. Sceptyczne podejście do ich skuteczności można zneutralizować obecnie jedynie nadzieją, iż instrumenty te są ledwie preludium do poważniejszej dyskusji i bardziej zdecydowanych, a przede wszystkim prawnie umocowanych środków zabezpieczających właściwy wymiar społeczny funkcjonowania korporacji ponadnarodowych. Bo wystarczy jeden, ale uniwersalny i skuteczny instrument, niż cały katalog powierzchownych i nie funkcjonujących.

### **Odpowiedzialność Społeczna Przedsiębiorstw (CSR)**

Obserwowany na przestrzeni ostatnich lat rozwój dobrowolnych programów korporacji w zakresie Odpowiedzialności Społecznej Przedsiębiorstw (lub Odpowiedzialności Społecznej Biznesu, zależnie od źródła) jest również efektem spadającego społecznego zaufania do przedsiębiorstw ponadnarodowych. Scenariusze CSR realizowane są w czterech głównych obszarach:

1. miejsce pracy – czyli kwestie praw pracowniczych i praw człowieka. Społeczność międzynarodowa, szczególnie z państw wysoko rozwiniętych, jest wyczulona na punkcie

jaskrawej niesprawiedliwości społecznej i łamania podstawowych praw – przykład korporacji Nike i jej azjatyckich fabryk sprzętu sportowego, gdzie za głodowe stawki pracowały dzieci uchodzi za wręcz sztandarowy – konsumenci ogłosili jawny bojkot wyrobów Nike. Ale poszanowanie podstawowych praw przez korporację nie jest wystarczającym czynnikiem, jest wyłącznie czynnikiem sine qua non – istotniejszy jest harmoniczny rozwój stosunków przemysłowych z takimi elementami jak negocjacje zbiorowe, działania antydyskryminacyjne itp.;

2. rynek – czyli problematyka przejrzystości funkcjonowania i operacji przedsiębiorstwa, uczciwej księgowości, praktyk zarządzania (*corporate governance*), wiarygodnych informacji, uczciwej konkurencji, całego zagadnienia etyki prowadzenia biznesu – przykład Enronu i powiązanej z nim korporacji Arthur Andersen dobitnie wykazał brak odpowiedzialności i kręgosłupa moralnego;
3. społeczność – czyli uznanie przez korporację swojej pozycji i roli w skali lokalnej, uznanie potrzeby zaangażowania się w życie społeczności i jej potrzeby, a nie wyłącznie korzystanie z niej jako źródła siły roboczej i siły nabywczej – korporacja Suez budująca studnie w trapiionych suszą wioskach afrykańskich czy podjęcie problematyki AIDS przez koncern Levi Strauss to przykłady działań na rzecz społeczności;
4. środowisko naturalne – zdecydowanie najpilniej obserwowany jak i najbardziej medialny aspekt CSR. Najprostszym i najbardziej oczywistym (a jednocześnie przynoszącym wymierne korzyści ekonomiczne również korporacjom) przejawem odpowiedzialności za środowisko naturalne jest ograniczenie zużycia surowców naturalnych (np. w produkcji opakowań, co z kolei pociąga za sobą rozwój technologiczny) lub korzystanie w większym stopniu z materiałów o krótszym czasie biodegradacji, a w konsekwencji pewne ograniczenie odpadów i śmieci. Korporacje farmaceutyczne i kosmetyczne znajdują się pod ostrzałem opinii publicznej z powodu badań laboratoryjnych na zwierzętach – i w konsekwencji coraz więcej koncernów rezygnuje z tych badań.

Trudno oprzeć się wrażeniu, iż działalność korporacji w zakresie CSR jest niczym innym jak po prostu próbą zachowywania się przyzwoicie – zastanawiające jednak jest, czemu korporacje przywiązują tak wielką wagę do tego, aby ich przyzwoite zachowanie było szeroko znane i komentowane. Oczywista odpowiedź jaka tu się nasuwa, to spodziewane korzyści ekonomiczne

związane z pozytywnym wizerunkiem korporacji. Czy jest więc CSR faktycznym programem działania zgodnym z powszechnie przyjętymi normami czy też świadomą strategią ekonomiczną opartą na przeświadczeniu i doświadczeniu, iż koszty poniesione na działalność CSR są mniejsze niż straty spowodowane zaniechaniem działania na tym polu?

Zdecydowanie to drugie. Jednym z kluczowych czynników powodzenia jest reputacja, i korporacje są gotowe ponieść bardzo wysokie koszty aby wykreować jak najlepszy swój wizerunek na rynku i w oczach konsumentów – oraz w oczach społeczności. Dobry wizerunek firmy to dobra marka, dobra marka przekłada się bezpośrednio na wzrost rentowności działalności oraz na wzrost atrakcyjności dla potencjalnych inwestorów. Przedsiębiorstwa wykazujące się spektakularnymi działaniami w ramach CSR są jednocześnie mile widziane w krajach docelowych bezpośrednich inwestycji zagranicznych, tak więc reputacja odgrywa kolosalną rolę w decyzjach inwestycyjnych. Jak wielką rolę odgrywa reputacja wie korporacja Smithfield (przemysł mięsny), której plany inwestycyjne napotykały na szeroki opór społeczny z uwagi na duże ryzyko dla środowiska naturalnego jak i niehumanitarne traktowanie zwierząt. Natomiast skuteczne strategie w obszarze miejsca pracy czynią miejsce pracy środowiskiem przyjaznym, pracownicy są efektywniejsi i bardziej przywiązani do firmy – oraz chętnie dzielą się informacjami na temat dobrych warunków pracy po raz kolejny przyczyniając się do budowy pozytywnego wizerunku firmy. Korporacja Nike poniosła olbrzymie straty, a jej wizerunek ucierpiał mocno po odkryciu tanich fabryk urągających wszelkim standardom pracy (*sweatshops*) w Azji. Z drugiej strony Danone prowadzi w Hiszpanii i Francji program włączania do życia zawodowego osób niepełnosprawnych. HP (dawny Hewlett Packard) prowadzi wewnętrzny program ułatwienia powrotu do życia zawodowego młodym matkom, na którym zyskują obie strony – kobiety powracają do przyjaznego środowiska pracy, są w nim efektywne i mają doświadczenie, natomiast firma ogranicza koszty własne związane z pozyskiwaniem wartościowych pracowników i skraca (lub zupełnie likwiduje) ich okres przystosowania do pracy.

Koszty związane z marką i budową reputacji to tylko jeden element w trójskładnikowej sumie kosztów CSR. Dwa pozostałe elementy – koszty prawne (głównie wynikające z konfliktów na tle ochrony środowiska naturalnego czy jaskrawego łamania praw pracowniczych) i koszty wynikające z możliwej utraty szansy inwestycyjnej – pojawiają się post factum, czyli po

zaniechaniu adekwatnych działań w zakresie CSR. I właśnie pod kątem analizy możliwych zysków i strat należy rozpatrywać obecny rozwój programów Odpowiedzialności Społecznej Korporacji, co jasno wynika z wypowiedzi Phila Wattsa, prezesa Royal Dutch Shell, który powiedział: „Shell widzi, że odpowiedzialność ekologiczna i społeczna są największymi sprzymierzeńcami sukcesu. Biznes powinien promować trwały rozwój i odpowiedzialność społeczną nie tylko dla czynienia dobra, ale też dlatego, że dają one przewagę konkurencyjną”.<sup>1</sup>

Z całą pewnością można dużą część kosztów poniesionych na działalność w ramach CSR (szczególnie te związane z budową wizerunku) zakwalifikować jako koszty marketingu i *public relations*. Jest to jednocześnie marketing wysublimowany, nie-wprost, czasem pośrednio wychowujący nowe pokolenie klientów. Microsoft i Fundacja Billa Gatesa w ramach działalności charytatywnej wyposaża szkoły w ubogich dzielnicach w komputery. Chwalebna filantropia, niemniej w tychże komputerach instalowany jest system operacyjny Windows – przyzwyczajeni do niego uczniowie raczej niechętnie użyją innych platform. Wiele korporacji wspiera spektakularne akcje charytatywne, ale nie czyni tego anonimowo (jak zdecydowana większość darczyńców) ale zawsze eksponując swoje logo. Powyższe przykłady to strategie, które określam mianem CSR bezwarunkowego – scenariusz lub współudział w scenariuszu CSR jest „podpisany” przez korporację, ale nie czerpie ona poza tym żadnych dodatkowych dochodów z tej działalności. Jest jednak jeszcze wariant warunkowy strategii CSR. Na sesji Europejskiej Rady Zakładowej Danone w 2005r. zarząd przedstawił jako projekt CSR swoją akcję „Podziel się posiłkiem” prowadzoną w Polsce. Celem tej akcji jest dożywianie dzieci w uboższych rejonach kraju, niemniej środki przeznaczone na nią to ułamek dochodu ze sprzedaży produktów Danone. Skala pomocy i powodzenie programu jest więc pochodną wolumenu sprzedaży, zaś sam program jest ogłaszany w zwykłych spotach reklamowych. Nie jest to jedyny przykład „odpowiedzialności społecznej” wtopionej w ogólną strategię marketingową – konsument kupując dobra danej marki jest podwójnie usatysfakcjonowany, gdyż został włączony w projekt społeczny.

CSR nie może być uznane za instrument dialogu społecznego. Może być uznane za tło poprawnych stosunków społecznych i za dobre środowisko dla zdrowego dialogu społecznego.

---

<sup>1</sup> za A.C. Ping, „Understanding Corporate Social Responsibility”, „Director Magazine”, Australia, listopad 2002

Każda korporacja realizując własne scenariusze CSR w obszarze miejsca pracy musi mieć już za sobą fazę uznania praw pracowniczych i praw człowieka. Strategie CSR to wartość dodana do poprawnych lub bardzo dobrych stosunków przemysłowych – trudno sobie wyobrazić firmę, która program odpowiedzialności społecznej realizuje wyłącznie w wybranych przez siebie obszarach – cztery zdefiniowane wcześniej obszary są nierozłączne, i korporacja łamiąca prawa pracownicze i jednocześnie podkreślająca swoje zasługi w ochronie lasów tropikalnych nie może być uznana za korporację odpowiedzialną społecznie. CSR jest oparta na pełnej dobrowolności i wynika z inicjatywy wyłącznie jednej strony – przedsiębiorstwa. I jedynie ponadnormatywne (na szczeblu lokalnym lub globalnym) działania można uznać za projekty CSR. Obecne inicjatywy i postulaty objęcia CSR zewnętrznym monitoringiem są słuszne (zewnętrzna analiza i ewaluacja pozwoli rozróżnić praktyki CSR od filantropii i sponsoringu), jednak próby skodyfikowania tej działalności i wprowadzenia odgórnej standaryzacji w kwestiach CSR jest nieuzasadnione, gdyż w efekcie kodyfikacji i standaryzacji może zniknąć pożądany efekt inowacyjności i dobrowolności dobrych praktyk. Rolą zaś Europejskich Rad Zakładowych może i powinna być ocena i analiza prowadzonych projektów CSR.

### **Global Compact ONZ**

Na szczycie w Davos w 1999r. Sekretarz Generalny ONZ Kofi Annan przedstawił inicjatywę Global Compact, która w swym zamierzeniu ma być wspólną platformą szeroko rozumianego biznesu i społeczeństwa obywatelskiego. Pełne wdrożenie pakietu Global Compact miało miejsce w czerwcu 2000r. Skupiając się na czterech obszarach: prawach człowieka, standardach pracy, ochronie środowiska naturalnego i walce z korupcją, Global Compact został zaproponowany jako zestaw absolutnie elementarnych zasad prowadzenia działalności gospodarczej przyjmowany za zasadzie pełnej dobrowolności.

Global Compact to dziesięć punktów (początkowo dziewięć, punkt dotyczący korupcji został dodany w 2004r.), które mają być uniwersalnymi wytycznymi na szczeblu globalnym. Oto ich treść:

- z zakresu praw człowieka
  1. popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową
  2. eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez przedsiębiorstwa
- z zakresu standardów pracy

3. poszanowanie wolności stowarzyszania się oraz uznawanie prawa do zbiorowych negocjacji
4. eliminacja wszelkich form pracy przymusowej
5. zniesienie pracy dzieci
6. przeciwdziałanie dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia
  - z zakresu ochrony środowiska
7. wspieranie prewencyjnego podejścia do ochrony środowiska naturalnego
8. promowanie postawy mającej na celu zwiększenie odpowiedzialności za środowisko naturalne
9. popieranie rozwoju i stosowania technologii przyjaznych środowisku naturalnemu
  - z zakresu walki z korupcją
10. przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom

Celem inicjatywy Global Compact jest stworzenie ram dla promowania „odpowiedzialnego obywatelstwa korporacyjnego” (cokolwiek ta definicja oznacza) tak, aby strona biznesowa brała aktywny udział w stawianiu czoła wyzwaniom globalizacji, a przede wszystkim zapewnieniu trwałego i powszechnego rozwoju gospodarczego.

Instrument ten ma charakter całkowicie dobrowolny – co więcej, skierowany jest on nie tylko do korporacji, ale do bardzo szeroko pojętej społeczności międzynarodowej – przedsiębiorstw, organów administracyjnych na różnych szczeblach, organizacji pozarządowych. Przystąpienie do programu Global Compact wymaga jedynie wysłania oficjalnego listu na ręce Sekretarza Generalnego ONZ.

Na strukturę tego instrumentu składają się takie elementy jak konferencje, projekty, lokalne i regionalne sieci współpracy. Jest to więc w swej istocie bardziej program polityczny niż rzeczywisty instrument dialogu społecznego – nie ma on absolutnie żadnych funkcji regulacyjnych, żadnych procedur wdrażania i monitoringu ani systemu sankcji. Jest całkowicie oparty na dobrowolności, a jego funkcjonowanie jest zależne wyłącznie od zaangażowania, wiarygodności i dobrej woli podmiotów uczestniczących.

Pośród niewielu polskich przedsiębiorstw biorących udział w programie Global Compact są m.in. PKN Orlen i Telekomunikacja Polska S.A. Udział w projekcie Global Compact jest najwyraźniej traktowany prestiżowo.

### **Wytyczne dla Korporacji Wielonarodowych OECD**

OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, to organizacja analityczna skupiająca 30 najbardziej uprzemysłowionych państwa świata, współpracująca z kolejnymi ok. 70 państwami jak też z organizacjami pozarządowymi. Celem stowarzyszenia jest promowanie demokracji i gospodarki rynkowej, dostarczanie narzędzi statystycznych i publikacji w zakresie makroekonomii, handlu, rozwoju, edukacji i innowacji. OECD jest też źródłem wielostronnych instrumentów i rekomendacji określających warunki funkcjonowania gospodarki globalnej.

Lata 90te XXw. to okres rosnącej integracji gospodarczej całego świata. Na fali rosnącej liberalizacji i dążenia do maksymalnej deregulacji handlu w drugiej połowie lat 90tych OECD wystąpiło z inicjatywą wielostronnego porozumienia o inwestycjach: MAI – Multilateral Agreement on Investments. Trzema filarami MAI miały być:

1. ochrona inwestycji
2. liberalizacja inwestycji
3. zasady rozstrzygania sporów

Zasadniczym celem MAI było stworzenie wspólnej platformy dla wszystkich krajów OECD oraz krajów trzecich, które dobrowolnie przyjęłyby te zasady. Była to pierwsza próba stworzenia jednolitych dla wszystkich, ponadgranicznych i spójnych zasad traktowania kapitału zagranicznego. Z punktu widzenia stosunków przemysłowych istotny był projekt klauzuli prawnie zabraniającej krajom konkurencji o kapitał napływowy poprzez obniżanie standardów pracy i ochrony środowiska.

Głównymi założeniami MAI były:

1. otwarcie wszystkich sektorów gospodarki wszystkich państw dla przedsiębiorstw zagranicznych;

2. wymóg traktowania przedsiębiorstw zagranicznych na równi z przedsiębiorstwami krajowymi;
3. zniesienie lokalnych praw i zwyczajów (np. dot. zatrudnienia) wobec wszystkich przedsiębiorstw;
4. ustanowienie wiążących zasad rozstrzygnięcia sporów;
5. inkorporacja zasad z niektórych umów dwustronnych, np. swobodny transfer zysków i dywidend, rekompensaty za wyłączenie.

Negocjacje MAI rozpoczęte na forum OECD w 1995r. (udział w rozmowach brała też Komisja Europejska) zakończyły się fiaskiem. Kraje członkowskie nie były w stanie dojść do porozumienia w szeregu zagadnień (np. Francja nie akceptowała zasad traktowania handlu z Kubą przez różne kraje). Od generalnej zasady niedyskryminowania kapitału zagranicznego kolejne kraje zgłaszały potrzebę negocjacji wyjątków, co z kolei było nie od zaakceptowania przez Waszyngton. Kanada i Francja domagały się wyłączenia z liberalizacji inwestycyjnej kultury, a szczególnie kinematografii. Nie bez znaczenia był też szeroki opór organizacji pozarządowych i ogólnie społeczeństwa obywatelskiego wobec tak daleko idących planów liberalizacji zasad handlu bez wystarczających zabezpieczeń i klauzul ochronnych. Działające w strukturach OECD Komitety Doradcze (strona związkowa – TUAC<sup>2</sup>, oraz strona biznesu i inwestycji – BIAC<sup>3</sup>) również prezentowały rozbieżne stanowiska.

Porzuciwszy negocjacje na temat MAI OECD zaprezentowało zrewidowane Wytyczne dla Korporacji Wielonarodowych. Obowiązująca obecnie wersja Wytycznych dla Korporacji Ponadnarodowych OECD (pierwotny dokument datuje się na lata 70te i był już uaktualniany pięciokrotnie) to uzgodniony na forum Konferencji Ministerialnej OECD w czerwcu 2000r. zestaw standardów działań i zachowania się przedsiębiorstw ponadnarodowych pochodzących z państw członkowskich OECD. Z uwagi na fakt, iż zdecydowana większość korporacji

---

<sup>2</sup> Trade Union Advisory Committee (TUAC) jest ogniwem pośrednim między OECD a organizacjami związków zawodowych. TUAC jest międzynarodową organizacją związkową o statusie konsultacyjnym z OECD i jej komitetami. Początki organizacji sięgają 1948r., kiedy to została utworzona jako związkowy komitet doradczy do Planu Marshalla. Obecnie skupia 56 krajowych central związkowych reprezentujących ok. 66 milionów pracowników z 30 państw członkowskich OECD. Współpracuje ściśle z MOP, MKWZZ, ŚKP i EKZZ. ([www.tuac.org](http://www.tuac.org)).

ponadnarodowych wywodzi się z państw należących do OECD można śmiało powiedzieć, iż 95% wszystkich korporacji ponadnarodowych objętych jest ramami Wytycznych. Zakres Wytycznych obejmuje takie zagadnienia jak jawność informacji, zatrudnienie i stosunki pracy, ochrona środowiska, zwalczanie korupcji, ochrona interesów konsumenta, nauka i technologia, ochrona konkurencji i opodatkowanie. Znaczenie Wytycznych potwierdzone zostało poparciem rządów grupy G8 (G7 plus Rosja) deklaracjami z lat 2002 i 2003.

Wytyczne nie przedstawiają ścisłej definicji przedsiębiorstwa wielonarodowego, nie podają progów zatrudnienia ani minimalnej liczby państw, w których korporacja prowadzi działalność aby stać się przedsiębiorstwem ponadnarodowym. Nie określają też ani nie ograniczają typów własności korporacji czy modeli organizacyjnych. Rządy państw członkowskich OECD uznały trudniejszą pozycję przedsiębiorstw małych i średnich operujących na arenie międzynarodowej w zakresie przestrzegania wytycznych, niemniej nie wykluczyły ich spod działania dokumentu.

Wytyczne OECD to jedyny obecnie globalny instrument formalnie przyjęty przez rządy zaadresowany do korporacji ponadnarodowych i nakładający na nie pewne zobowiązania i normy (w tym kontekście Deklaracja Trójstronna jest efektem porozumienia trzech partnerów: rządów, przedstawicieli pracowników i biznesu). Rządy państw członkowskich OECD zobligowane są do prowadzenia działań promocyjnych i informacyjnych nt. Wytycznych, jak też do ustanowienia Krajowego Punktu Kontaktowego (NCP – National Contact Point), którego zadaniem jest rozpatrywanie skarg przeciwko działaniom korporacji ponadnarodowych. KPK jednakże nie prowadzi monitoringu przestrzegania Wytycznych, a jedynie doraźnie reaguje na zgłoszenia niewłaściwych działań korporacji. KPK jest również zobowiązany do przedstawiania corocznego raportu o swojej działalności Komitetowi Inwestycji i Przedsiębiorstw Ponadnarodowych (CIME OECD). W przypadku skargi rozpatrywanej przez KPK, CIME może zażądać dodatkowych wyjaśnień lub też ich udzielić, jednak interpretacja CIME nie staje się wykładnią dla Wytycznych. Dodatkowych informacji i wyjaśnień mogą również zażądać zarówno TUAC jak i BIAC. Krajowy Punkt Kontaktowy powinien też pełnić funkcję forum dyskusyjnego dla stron zaangażowanych w funkcjonowanie Wytycznych.

---

<sup>3</sup> Business and Industry Advisory Committee (BIAC) utworzony w 1962r. jako niezależna organizacja uznana oficjalnie przez OECD jako przedstawiciel środowiska przedsiębiorców. Członkami BIAC są główne organizacje przemysłowe i pracodawców z 30 państw członkowskich OECD. ([www.biac.org](http://www.biac.org))

Od samego początku istnienia zrewidowanych Wytycznych wyraźne są różnice w traktowaniu ich przez poszczególne rządy. Sprzyja temu nie wiążący prawnie status Wytycznych. Tworzy to swoistą schizofreniczną sytuację: z jednej strony Wytyczne nie są dokumentem przyjmowanym dobrowolnie, ale też nie są wiążąco transponowane na prawo lokalne. Rządy są zobowiązane do stworzenia KPK, ale nie egzekwują jego działań z pełną stanowczością. Co więcej, KPK niektórych krajów z pełną akceptacją rządów nie podejmują właściwych działań interwencyjnych. Ponadto, umocowanie KPK w agendach rządowych może rodzić pewien konflikt interesów w przypadku, gdy korporacja oskarżona o naruszenie Wytycznych jest własnością lub współwłasnością państwa. Tak więc mimo swoich pozornych zalet Wytyczne nie mogą być traktowane jako dobrze funkcjonujący i w pełni skuteczny instrument dialogu społecznego - brakuje im po prostu mocy prawnej. Wytyczne mają raczej charakter rekomendacji dla korporacji ponadnarodowych i nie zawierają klauzul wykonawczych. Ostatnio inicjowane przez TUAC próby sprzężenia Wytycznych z funkcjonującymi Europejskimi Radami Zakładowymi jest jeszcze w fazie wstępnej i brak konkretów co do możliwości współpracy obydwu instrumentów.

Zakres działania Wytycznych obejmuje wszystkie części korporacji ponadnarodowej pochodzącej z kraju członkowskiego OECD – od centrali poprzez wszystkie spółki zależne we wszystkich krajach (nie tylko w krajach członkowskich OECD – daje to możliwość składania skarg i stosowania wytycznych na całym globie). W zakres działania Wytycznych wchodzi też spółki typu *joint venture* i konsorcja, w których korporacja ma udziały. Trudności w definiowaniu zakresu działania Wytycznych pojawiają się w przypadku tzw. „łańcuchów dostawczych”, czyli spółek ściśle współpracujących, dostarczających surowce i półprodukty korporacjom. Ogólne oczekiwanie jest takie, iż przedsiębiorstwa wielonarodowe znajdujące się w zakresie działania Wytycznych będą dokładały starań, aby Wytyczne były również respektowane przez firmy łańcuchów dostawczych. Obszar jednak jest grząski. Punktem spornym jest zakres stosowania Wytycznych, a debata przebiega po linii „czy Wytyczne odnoszą się wyłącznie do inwestycji, czy również do handlu?”. Pamiętajmy, iż celem Wytycznych ma być ułatwienie międzynarodowych przepływów inwestycyjnych, tak więc zależności handlowe spółek trzecich nie wpisują ich automatycznie w zakres działania Wytycznych. Są jednak zwolennicy (głównie

organizacje pozarządowe np. ATTAC i organizacje tzw. społeczeństwa obywatelskiego, np. Friends of the Earth) włączenia firm z łańcuchów dostawczych w zakres działania Wytycznych tak, aby objęły one swoim działaniem jak najwięcej firm.

Innym zagadnieniem jest kwestia wpływu korporacji na przestrzeganie Wytycznych przez firmy zależne, ale nie związane zależnościami własnościowymi. Z jednej strony wpływ korporacji wielonarodowych jest ograniczony i w końcu nie jest to ich rolą i zadaniem, szczególnie wzięwszy pod uwagę stopień złożoności „łańcuchów dostawczych”. Z drugiej jednak strony korporacje świetnie sobie radzą np. z zarządzaniem jakością i logistyką w swoich łańcuchach dostawczych, stąd można wysnuć wniosek, iż istnieje możliwość nakłonienia spółek zależnych do przestrzegania Wytycznych. Jest to kwestia o tyle istotna, iż bardzo często korporacje zachowując same „czyste ręce” tolerują, a czasem wręcz korzystają z tego, że w firmach zależnych kwestia praw pracowniczych nie istnieje. CIME w Komentarzu do Wytycznych sugeruje jednak „zachęcanie, gdzie jest to możliwe, do stosowania zbieżnych zasad postępowania przez przedsiębiorstwa pozostające w relacjach partnerskich”<sup>4</sup>.

CIME w swym stanowisku z czerwca 2003r. zaleciło KPK badanie w trudnych przypadkach dotyczących łańcuchów dostawczych istnienia tzw. „ogniwa inwestycyjnego” - czyli realnego wpływu inwestycyjnego korporacji na sytuację w jej łańcuchu dostawczym. To stanowisko pozostawia KPK duże pole manewru, i jak dotąd brak oficjalnych danych co do funkcjonowania tej interpretacji.

Procedura kontaktu z KPK i składania skarg jest stosunkowo prosta i pozbawiona schematyzmu. Nie ma wymogów prawno-proceduralnych, co z jednej strony ułatwia cały proces i czyni go dostępniejszym dla nie-instytucjonalnych grup i osób, z drugiej jednak zezwala na pewną dowolność działań ze strony KPK, znane są nawet przypadki nie podjęcia działań przez KPK po zgłoszonym żądaniu interwencji. Zasadniczo sposób reakcji KPK, dynamika reakcji i stopień zaangażowania w rozstrzygnięcie spornej kwestii jest miernikiem zaangażowania rządu w kwestie wdrażania Wytycznych w życie.

---

<sup>4</sup> Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, 2000r., str. 47

Nie ma żadnych formalnych sankcji przewidzianych w przypadku uznania i udowodnienia niewłaściwych działań korporacji. Nie ma żadnego mechanizmu kontrolującego czy korporacje przestrzegają wytycznych ani na szczeblu rządowym ani ogólnym szczeblu OECD. Sformułowania językowe treści Wytycznych dają duży margines swobody ich interpretacji i stosowania.

Największą możliwą karą dla korporacji w przypadku uznania jej winy jest utrata dobrego imienia i szacunku opinii publicznej – ale tylko w sytuacji, gdy KPK nie podejmie decyzji o zatrzymaniu części lub całości informacji dla siebie – a ma do tego prawo bez podawania przyczyn. Ponadto KPK nie jest zobligowany do sprawdzenia, czy wskutek uznania winy korporacji faktycznie stara się ona poprawić sytuację zgodnie z literą Wytycznych. Nie istnieje też żaden mechanizm odwoławczy od decyzji KPK. Pewną formą kontroli działalności KPK jest wymóg składania dorocznego raportu z działalności i interwencji – analiza raportu prowadzona jest nie tylko przez CIME, ale też przez komitety doradcze OECD (TUAC i BIAC), które również otrzymują informacje od swoich organizacji afiliowanych, tak więc istnieje realna możliwość zweryfikowania działalności KPK.

Z perspektywy podstawowych standardów pracy i kwestii dialogu społecznego najważniejszym fragmentem Wytycznych jest rozdz. IV – „Zatrudnienie i stosunki pracy”. Rozdział ten zawiera rekomendacje dotyczące reprezentacji pracowniczej, zwalczania wszelkich form pracy dzieci i pracy przymusowej, zwalczania wszelkich form dyskryminacji, dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy oraz normy pracy. W swej treści rozdział ten oparty jest na podstawowych standardach pracy zawartych w Deklaracji MOP z 1998r. dot. Podstawowych Praw i Zasad w Pracy. W zakresie stosunków przemysłowych i dialogu społecznego w ramach funkcjonującego lokalnie prawa i praktyk korporacjom zalecane jest pełne respektowanie prawa pracowników do reprezentacji („...związki zawodowe i inni bona fide przedstawiciele...”<sup>5</sup>). To bardzo silne sformułowanie odwołujące się bezpośrednio do związków zawodowych poprzedzone było długotrwałymi negocjacjami o każde słowo. Co więcej, Wytyczne w sposób przejrzysty nakładają korporacje ponadnarodowe do pełnego wdrożenia prawa do informacji (rozdz.IV pkt.3 i 6) i negocjacji zbiorowych (rozdz.IV pkt. 7) i konsultacji (rozdz.IV pkt. 2c). Biorąc pod uwagę

globalny zasięg Wytycznych mógłby to być najsilniejszy instrument gwarantujący dialog społeczny w korporacjach ponadnarodowych. Niestety, brak mocy prawnej rekomendacji pozostawia korporacjom wystarczający margines swobody do nie respektowania zaleceń. Ponadto odwołanie do respektowania lokalnego prawodawstwa i zwyczajów, zrozumiałe w przypadku państw prowadzących politykę dialogu wewnętrznego i poszanowania praw człowieka, jest nieskuteczne w przypadku krajów o odmiennej polityce i kulturze stosunków społeczno-gospodarczych. Nawet wiążące prawnie zapisy Wytycznych nie przekonałyby do zmiany stanowisk wielu krajów notorycznie łamiących podstawowe prawa człowieka i prawa pracownicze (niektóre państwa Ameryki Łacińskiej, Afryki i Azji, z Chinami na czele).

Zrewidowane Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych wypełniają próżnię jaka powstała w globalnej architekturze inwestycyjnej po upadku negocjacji MAI. To obecnie jedyny formalny dokument próbujący uporządkować sytuację w istotnych kwestiach społecznych, gospodarczych i ekologicznych na szczeblu ogólnosiwiatowym. Nie jest to instrument dostatecznie spopularyzowany i wykorzystywany, choć daje on pewne możliwości nawet biorąc pod uwagę brak mocy prawnej. Strona społeczna stara się korzystać z Wytycznych nawet w sytuacjach, gdy po przeciwnej stronie ma nie tylko korporacje, ale też obojętne wobec Wytycznych rządy czy KPK. O wciąż małym zainteresowaniu Wytycznymi, wynikającemu ze słabości tego instrumentu, świadczy fakt, iż na przestrzeni ponad 5 lat zaledwie 50 przypadków naruszeń Wytycznych zostało zgłoszonych do OECD (w tym przypadki rozpatrzone, będące w toku jak i te pozostawione bez odpowiednich działań). W Polsce miały dotąd miejsce 3 zgłoszenia naruszenia Wytycznych, wszystkie w zakresie łamania praw pracowniczych i związkowych przez korporacje. Sprawa pobicia i zastraszania szefa organizacji związkowej w hotelu Marriott w Warszawie prawdopodobnie nawet nie dotarła do KPK z powodu zmian organizacyjnych w resorcie gospodarki. Sprawa nielegalnego zwolnienia szefa organizacji związkowej w firmie UPC (media i telekomunikacja) w Lublinie została oddalona z powodu niewyczerpania krajowych środków prawnych rozwiązania sporu (co nie jest argumentem na oddalenie sprawy, gdyż Wytyczne nie wymagają zamknięcia sprawy na szczeblu lokalnym). W toku jest natomiast sprawa poważnych naruszeń praw człowieka (molestowanie seksualne), praw pracowniczych (bezzasadne zwolnienie dyscyplinarne) i związkowych (zwolnienie szefa

---

<sup>5</sup> Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, 2000r., str. 25

organizacji zakładowej, nielegalne działania zarządu wobec organizacji zakładowej, zastraszanie pracowników – członków związku zawodowego) w firmie Frito-Lay w Grodzisku Maz. należącej do koncernu PepsiCo.

### **Trójstronna Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy o zasadach dotyczących przedsiębiorstw ponadnarodowych i polityki społecznej**

Geneza Trójstronnej Deklaracji MOP o zasadach dotyczących przedsiębiorstw ponadnarodowych i polityki społecznej sięga drugiej połowy lat 70tych, kiedy to prowadzone przez MOP badania wykazały konieczność regulacji działalności przedsiębiorstw ponadnarodowych oraz określenia ramowych zasad funkcjonowania tych przedsiębiorstw w sferze stosunków pracy i polityki społecznej. Pierwsza wersja Trójstronnej Deklaracji MOP przyjęta została przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie w 1977r., natomiast nowelizacja jej tekstu została dokonana w 2000r. przez ten sam organ.

Trójstronna Deklaracja MOP to pakiet wytycznych dla przedsiębiorstw ponadnarodowych obejmujący problematykę zatrudnienia, równości szans i traktowania, bezpieczeństwa zatrudnienia, szkoleń, warunków pracy i życia, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosunków przemysłowych. Trzeba jednak zaznaczyć, iż dokument ten sam w sobie nie wprowadza „nowej jakości” w sferę dialogu społecznego w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, a jedynie grupuje i ujmuje w ramy jednego tekstu istniejące od lat Konwencje i Zalecenia MOP wraz z komentarzem.

Charakterystyka tego dokumentu najlepiej jest przedstawiona w punkcie 2 tekstu:

„Niniejsza Trójstronna Deklaracja Zasad ma na celu **zachęcanie** przedsiębiorstw wielonarodowych do pozytywnego wkładu, jaki mogą one wnieść do postępu gospodarczego i społecznego i do zmniejszania i rozwiązywania trudności mogących powstać w wyniku ich różnych działań, mając na uwadze rezolucje Narodów Zjednoczonych popierające Ustanowienie Nowego Międzynarodowego Ładu Gospodarczego.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/polish.pdf>

Widać więc wyraźnie, iż Deklaracja Trójstronna zachowała po nowelizacji z 2000r. swój charakter pakietu wytycznych i zaleceń sformowanych dość słabym językiem, dodatkowo odnosząc się do „Nowego Międzynarodowego Ładu Gospodarczego”, które to pojęcie jest równie mgliste co pozbawione głębszej treści.

Dodatkowo Deklaracja Trójstronna w pkt. 8 jednoznacznie wskazuje na prawodawstwo krajowe i normy międzynarodowe, jako punkt odniesienia w działalności przedsiębiorstw ponadnarodowych:

„Wszystkie strony, których dotyczy niniejsza Deklaracja powinny respektować suwerenne prawa Państw, przestrzegać ustawodawstwo krajowe, zwracać należytą uwagę na miejscowe praktyki oraz respektować odpowiednie normy międzynarodowe. Powinny one respektować Powszechną Deklarację Praw Człowieka oraz związane z nią Pakty międzynarodowe przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, a także Konstytucję Międzynarodowej Organizacji Pracy i jej zasady, zgodnie z którymi wolność słowa i zrzeszenia się są niezbędne dla długotrwałego postępu. Powinny się one przyczyniać do realizacji Deklaracji MOP w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy i Działań Uzupełniających, przyjętej w 1998 roku. Powinny one również dotrzymywać zobowiązań, które dobrowolnie przyjęły, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i przyjętymi zobowiązaniami międzynarodowymi.”<sup>7</sup>

W następnym punkcie (9) Deklaracja czyni już bezpośrednie odniesienia do sześciu kluczowych Konwencji MOP, czyli 87, 98, 111, 122, 138 i 182<sup>8</sup>, które to konwencje funkcjonują łącznie jako tzw. fundamentalne standardy pracy.

Natomiast w pkt. 10 zdanie: „Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny w pełni brać pod uwagę ogólne cele polityki określone w krajach, w których one działają. Ich działalność powinna być zgodna z priorytetami rozwoju i celami społecznymi oraz strukturą kraju, w którym one

---

<sup>7</sup> ibidem

<sup>8</sup> Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych; Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu; Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia; Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia; Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

działają.”<sup>9</sup> jest ewidentnym przykładem na życzeniowe podejście do problemu działań korporacji ponadnarodowych wyłącznie na rzecz własnych interesów i akcjonariuszy, szczególnie w krajach rozwijających się.

Poszczególne rozdziały Deklaracji omawiają bardziej szczegółowo poszczególne obszary objęte jej zakresem, i tak:

- zatrudnienie – Deklaracja kładzie nacisk na dążenie do „pełnego produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia”<sup>10</sup>, która to strategię przedsiębiorstwa ponadnarodowe powinny respektować poprzez dialog z rządami państw przyjmujących inwestycje, z organizacjami pracodawców i pracowników. Tekst mówi też o pierwszeństwie pracowników lokalnych w zakresie zatrudnienia i rozwoju zawodowego oraz o rozwoju technologicznym państw przyjmujących inwestycje.
- równość szans i traktowania – tekst nakłania do działań pozbawionych wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu;
- bezpieczeństwo zatrudnienia – Deklaracja nakłania przedsiębiorstwa do promowania trwałego i bezpiecznego zatrudnienia, szczególnie w krajach gdzie elastyczność funkcjonowania korporacji może mieć negatywny wpływ na poziom bezrobocia. W tym dziale jest też mowa o zabezpieczeniu dochodu pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy, mamy tu więc nakłanianie do aktywnego tworzenia miejsc pracy również poza korporacją.
- szkolenia – ogólne wytyczne dla prowadzenia polityki podnoszenia kwalifikacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych we współpracy z lokalnymi organami i ich strategiami.

---

<sup>9</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/polish.pdf>

<sup>10</sup> ibidem

- warunki pracy i życia – w tej części Deklaracja omawia kwestie płac („nie powinny być dla pracowników mniej korzystne od oferowanych przez porównywalnych pracodawców w danym kraju”<sup>11</sup>) oraz wieku minimalnego pracowników zgodnie z priorytetem zwalczania pracy dzieci.
- bezpieczeństwo i zdrowie – Deklaracja nakłania do zachowania jak najwyższych norm bezpieczeństwa, zdrowia i higieny pracy oraz ścisłej współpracy w tym zakresie z odpowiednimi organami lokalnymi, jak też do współpracy na szczeblu międzynarodowym w badaniu i eliminacji zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy.
- stosunki przemysłowe – fragment Deklaracji szczególnie istotny z punktu widzenia dialogu społecznego. Tekst w sposób wyraźny zaleca pełną implementację i poszanowanie wolności związkowej i prawa do organizowania się, oraz postuluje jak najszerszą niezależność organizacji reprezentujących pracowników. Deklaracja zaleca korporacjom współpracę z lokalnymi organizacjami pracodawców. Duży nacisk położony jest na to, aby ograniczenia praw związkowych i pracowniczych nie były używane przez rządy jako zachęta dla potencjalnych inwestorów zagranicznych. W kwestii negocjacji zbiorowych Deklaracja mówi jasno o konieczności zapewnienia właściwych warunków do nich oraz o prawie reprezentatywnych organizacji do prowadzenia rokowań w imieniu swoich członków „zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową” – tego typu sformułowanie w jasny sposób może jednak usprawiedliwiać niechęć korporacji do wdrażania standardów wyższych niż zastane. Deklaracja mówi też jasno iż „zarówno przedsiębiorstwa wielonarodowe jak i krajowe, powinny konstruktywnie odpowiadać na prośbę rządów o odpowiednie informacje w sprawie ich działalności”<sup>12</sup> – praktyka jednak wskazuje, iż ten postulat napotykana istotne bariery, czego przykładem mogą być niedawne problemy w dialogu między rządem Polski a korporacją UniCredito w sprawie przejęcia banku BPH.

Rozdział ten wprowadza również w bardzo ogólnym zakresie pojęcie konsultacji: ”W przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak również w przedsiębiorstwach krajowych, systemy ustanowione w drodze wzajemnego porozumienia między pracodawcami i pracownikami oraz ich przedstawicielami powinny przewidywać, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i praktyką,

---

<sup>11</sup> ibidem

<sup>12</sup> ibidem

regularne konsultacje we wzajemnie interesujących sprawach. Konsultacje takie nie powinny zastępować rokowań zbiorowych”<sup>13</sup>. Nie ma więc mowy o informacji, natomiast w przypadku państwa członkowskiego Unii Europejskiej krajowym ustawodawstwem jest w tym wypadku ustawa transponująca Dyrektywy unijne na prawo krajowe.

W kwestii sporów zbiorowych Deklaracja ogranicza się do wezwania do zagwarantowania prawa do złożenia w imieniu własnym lub organizacji skargi i do prawnej ochrony w takim przypadku (szczególnie w krajach nie respektujących podstawowych standardów pracy zdefiniowanych w sześciu kluczowych Konwencjach MOP), oraz nakłania do stworzenia krajowych procedur dobrowolnego arbitrażu i mediacji.

Jak widać Deklaracja Trójstronna jest dość obszernym, ale i dość ogólnym punktem wyjścia do tworzenia trwałych ram dialogu społecznego. Pełna dobrowolność i oparcie się przede wszystkim na kluczowych Konwencjach MOP osłabia moc tego dokumentu szczególnie w krajach, które nie respektują podstawowych standardów pracy.

### **Międzynarodowe Umowy Ramowe**

Według danych Komisji Europejskiej do końca 2005r. zarejestrowano 95 tekstów będących efektem autonomicznych, głównie dwustronnych negocjacji w 65 korporacjach ponadnarodowych. Teksty te często są zawierane w kontekście Odpowiedzialności Społecznej Korporacji (CSR), a pionierem na tym obszarze jest korporacja Danone, która pierwszą tego typu umowę zawarła już w 1988r. (do dziś tylko w Danone przyjęto 7 takich dokumentów).

Przyjmując koniec lat 80-tych za początek funkcjonowania umów ramowych, ich obecna ilość nie jest szczególnie imponująca. Pierwsze porozumienia ramowe zawarte we francuskich korporacjach (Danone, Vivendi, Suez) długo nie miały naśladowców, pewne ożywienie nastąpiło dopiero w drugiej połowie lat 90-tych: ENI (Włochy) w 1996, szwedzka IKEA w 1998, amerykański Kraft Jakobs w 1998 i Deutsche Bank w 1999r, zdecydowana jednak większość tekstów powstała w latach 2001-2005.

---

<sup>13</sup> ibidem

Obecnie wśród umów ramowych zdecydowanie przeważają te, których obszarem działania jest Europa, jednak wśród korporacji negocjujących te umowy są też przedsiębiorstwa amerykańskie (General Motors, Ford). Spośród innych przykładów wartych zanotowania są Arcelor, ENI oraz Lafarge – w zakresie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy na szczeblu europejskim; Total i Deutsche Bank, - w kwestiach trendów w zatrudnieniu, mobilności pracowników i szkoleń; Unilever, GE Advanced Materials i Philip Morris, - w zakresie ochrony danych; Volkswagen, Suez, Rhodia, Club Méditerranée, Philips and Rheinmetall, - w kwestiach podstawowych praw i odpowiedzialności społecznej. Z podanej na początku liczby 95 tekstów 26 ma charakter ogólnosiwiatowy.

Umowy ramowe nie są zawierane wyłącznie w drodze bezpośrednich negocjacji, ale też w procesie konsultacji i dyskusji na konkretne tematy, stąd ich zapisy często nie mają charakteru kategoriowego. Różnie też są one tytułowane, o ile większość ma w nazwie słowo „umowa” (umowa ramowa, umowa globalna, umowa europejska, stanowisko dot. umowy), to są to też „wspólne” opinie, deklaracje czy stanowiska (głównie o zasięgu europejskim), „kodeksy postępowania” (*codes of conduct* – tu jednak może dojść do nieporozumień, gdyż klasyczny *code of conduct* jest deklaracją jednostronną korporacji bez udziału partnerów społecznych w jakiegokolwiek fazie jego powstawania), zasady ramowe czy programy działania.

Warto zanotować, iż 3 umowy ramowe są bezpośrednimi aneksami do umów o ustanowieniu Europejskiej Rady Zakładowej: w koncernach Axa i Diageon dotyczą one procesów restrukturyzacyjnych, a w GEPE bezpośrednio samej procedury negocjacji. W skandynawskiej grupie Nordea funkcjonuje na stałe komitet negocjacyjny umów ramowych zajmujący się kwestiami zatrudnienia i warunków pracy.

Z 65 korporacji, które zawarły Międzynarodową Umowę Ramową aż 54 to korporacje europejskie - głównie francuskie (16), niemieckie (14) czy szwedzkie (9). Wśród korporacji spoza Unii Europejskiej w kwestii MUR dominują przedsiębiorstwa amerykańskie (19), ale są też firmy z Rosji, Nowej Zelandii czy RPA. Wziąwszy pod uwagę te proporcje zrozumiałe jest, że połowa tych tekstów ma ściśle europejski charakter i obszar działania, zaś ok. 30% ma szerszy, globalny zasięg. O ile zakres umów ramowych wykracza poza geograficzne granice UE, to

pośród korporacji je zawierających dominują przedsiębiorstwa pochodzące z Europy, a umowy często negocjowane są z europejskimi organami reprezentacji pracowniczej. Nawet te umowy, które mają charakter zdecydowanie globalny mają albo silne odniesienia do praktyk europejskich lub też mocno akcentują zaangażowanie Europejskich Rad Zakładowych.

O ile tylko 3 umowy ramowe funkcjonują jako oficjalny dokument towarzyszący umowom o powołaniu Europejskich Rad Zakładowych, to jednak 65% tekstów umów ramowych, szczególnie tych o zdecydowanie europejskim wymiarze było negocjowanych przy udziale ERZ. Bardzo wyraźne i skuteczne było tu również zaangażowanie i współpraca ze strony międzynarodowych i europejskich federacji związkowych. Szczególnie aktywne na tym obszarze są Europejska Federacja Metalowców (EMF) – ok. 30 zawartych umów, i federacje pracowników przemysłu spożywczego (EFFAT) - 17 umów. Inne bardzo zaangażowane w tym procesie branże to m.in. budownictwo, telekomunikacja i finanse.

Ze strony przedstawicieli pracowników nie tylko federacje europejskie są aktywne w negocjowaniu umów ramowych. Również międzynarodowe (globalne) federacje związkowe jak i krajowe centrale związkowe biorą udział (często jednocześnie) w negocjacjach. Około połowy całkowitej liczby umów było negocjowanych przez więcej niż jednego partnera społecznego. Nawet jeśli ERZ nie była sygnatariuszem porozumienia, to i tak inicjatywa wychodzi najczęściej z tego organu.

ERZ były zaangażowane w negocjacjach:

- wraz z federacjami międzynarodowymi w 12 przypadkach, głównie w sektorze metalowym
- wraz z federacjami europejskimi w 6 przypadkach,
- wraz z federacjami międzynarodowymi i europejskimi w 5 przypadkach w branży metalowej,
- wraz z krajowymi centralami związkowymi i federacjami międzynarodowymi w 4 przypadkach,
- w imieniu federacji międzynarodowych lub europejskich w 2 przypadkach,
- samodzielnie w 30 przypadkach, głównie w korporacjach amerykańskich.

Najczęstszą tematyką tych umów jest kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy, restrukturyzacji, projekty w ramach CSR, podstawowe prawa pracownicze i dialog społeczny, jak też problematyka szkoleń zawodowych, polityki zatrudnienia czy równości szans.

Okolo 2/3 tekstów umów ramowych zawiera zapisy dotyczące poszanowania podstawowych standardów pracy. Mają one głównie wymiar globalny, i najczęściej odwołują się bezpośrednio do sześciu podstawowych Konwencji MOP, choć nie zawsze Konwencje te są wymienione w tekście. Z innych tekstów cytowanych lub będących punktem odniesienia w umowach ramowych są: Trójstronna Deklaracja MOP o zasadach dotyczących przedsiębiorstw ponadnarodowych i polityki społecznej, Deklaracja Praw Człowieka ONZ, Wytyczne OECD dla korporacji ponadnarodowych, lub też deklaracja o przystąpieniu do programu Global Compact. Niektóre teksty mówią ogólnie o CSR i sprawiedliwości społecznej. Większość tekstów zawiera zobowiązanie przedsiębiorstwa do wypełniania odpowiedzialności społecznej i etycznej jak np. deklaracja korporacji DaimlerChrysler „wsparcia inicjatywy ONZ i woli współpracy z innymi przedsiębiorstwami i instytucjami tak, aby nieodwracalny proces globalizacji nie budził strachu i niepokoju ludzi na całym świecie” czy też "woli ukazania ludzkiej twarzy globalizacji również poprzez tworzenie i zachowywanie miejsc pracy”, zawarte w umowie ramowej z 2002r. Bardzo częste są deklaracje poszanowania praw związkowych i prawa do organizowania się nawet w krajach, gdzie swobody te są politycznie zablokowane, czy też deklaracje neutralności w trakcie kampanii organizacyjnych związków zawodowych.

Ok. 25% tekstów umów ramowych w sposób jasny mówi o pozytywnej roli dialogu społecznego między zarządami a pracownikami i ich przedstawicielami – w tym zakresie jest również mowa o procedurach informacji i konsultacji, i to również na szczeblu globalnym. Przykładowo w umowie ramowej zawartej w korporacji Air France mowa jest o dialogu społecznym opartym na zaufaniu oraz „przekazywaniu informacji oraz środków do konsultacji dla pracowników lub ich przedstawicieli z wystarczającym dla konsultacji wyprzedzeniem”. Ford natomiast w dokumencie z 2003r. oparłszy się na działaniu zgodnym z CSR mówi, że „na osiągnięcie konkurencyjności, zaangażowania pracowników i ich bezpieczeństwa pozytywny wpływ mają dobre relacje i zaufanie między pracownikami i zarządem”, tak więc „informacja we właściwym czasie i konsultacja są warunkami dobrej komunikacji, [...]. Prowadzone w dobrej wierze

negocjacje zbiorowe nt. warunków pracy są wyrazem wolności związkowej oraz odpowiedzialności za budowanie zaufania i produktywnych stosunków pracy”.

Podobnie jak Wytyczne OECD w kwestii „łańcuchów dostawczych”, wiele umów ramowych zawiera klauzule mówiące jasno, że umowa obejmuje swoim zasięgiem nie tylko korporację i jej filie, ale też podwykonawców i dostawców przedsiębiorstw (Triumph 2001, Rhodia 2004).

Większość tekstów umów ramowych jako procedury kontrolne wymienia stały monitoring i doroczne przeglądy ewaluacyjne i raporty, w których uczestniczą wszystkie strony umowy, często również Europejskie Rady Zakładowe. Przykładowo w korporacji Schwann Stabilo komitet monitorujący składa się z przedstawiciela zarządu, rady pracowniczej (na szczeblu krajowym), przedstawiciela IG Metall (niemiecka związkowa federacja pracowników branży metalowej) i IFBWW (światowej federacji związkowej sektora budowlanego). Komitet spotyka się raz w roku. Natomiast monitoring prowadzony jest we wszystkich filiach z udziałem lokalnych przedstawicieli związkowych, którzy mają dostęp do wszelkich koniecznych informacji.

Niektóre z umów przewidują również mechanizmy rozstrzygania sporów, choć w ograniczonym zakresie. Część tekstów ogranicza się wyłącznie do stwierdzeń, iż komitet monitorujący „zbada problem i zaproponuje odpowiednie środki” lub „strony poinformują się wzajemnie o powstałych anomaliach”. Jest jednak spora liczba umów określających bardziej szczegółowo procedury rozstrzygania kwestii spornych, jak np.:

- wspólna analiza przypadku i określenie metod rozwiązania konfliktu (np. w korporacji Accor w umowie dot. praw związkowych);
- badanie przypadku i procedury pojednawcze prowadzone przez organy wspólnie powołane (np. Danone w umowie nt. restrukturyzacji);
- arbitraż prowadzony przez wspólne organy (np. Ford w umowie dot. restrukturyzacji);
- procedury ostrzegawcze wobec zarządu i sygnatariuszy (np. Renault w umowie dot. podstawowych praw pracowniczych);
- procedury odwoławcze do zarządu korporacji (np. Air France w umowie dot. podstawowych praw pracowniczych);

- analiza i rozstrzygnięcie na forum Europejskiej Rady Zakładowej (np. General Motors w kwestii reprezentacji pracowniczej);
- monitoring prowadzony przez krajowy organ (np. Merloni w kwestii podstawowych praw pracowniczych).

Tekst umowy w Fordzie (2000) omawiający szczegółowo kwestię sprzedaży spółki podległej Visteon zawierał kilka bardzo precyzyjnych zapisów w zakresie rozstrzygnięcia sporów, jak np.

„1. Strony umowy zobowiązują się do wdrożenia jej na szczeblu krajowym. Powołana zostanie wspólna grupa robocza do monitorowania implementacji tego porozumienia i podejmowania decyzji w przypadkach sporów wymagających interpretacji umowy.

2. Po prawnym rozdzieleniu, zarząd Newco będzie odpowiedzialny za wypełnianie warunków tej umowy wobec odpowiednich przedstawicieli pracowników w firmie Newco. W przypadku sporów między zarządem Newco a przedstawicielami pracowników wynikających z odmiennej interpretacji tego porozumienia, mogą być zastosowane procedury z pkt.1.”

Moc prawna umów ramowych również nie jest określona jednoznacznie i sformułowania ją określające zależą wyłącznie od zdolności negocjacyjnych partnerów. Stosunkowo silne sformułowania można znaleźć np. w umowie Forda dot. restrukturyzacji („umowa ramowa jest wiążąca prawnie wobec pracowników i stron negocjujących poprzez wdrożenie na szczeblu krajowym”), czy też w umowie ramowej w Diageo mówiącej, że „umowa ramowa zawarta przez partnerów ma być wiążąca prawnie i będzie podlegała prawu irlandzkiemu” – mamy tu więc bezpośrednie odniesienie do lokalnego systemu prawnego. Z kolei inne umowy mówią tylko o tym, że umowy są wiążące dla stron i obowiązują na szczeblu globalnym bądź tylko na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Jak więc widać umowy ramowe, poprzez swój dość szeroki zakres, odniesienia nie tylko do przyjętych na szczeblu międzynarodowym (MOP, OECD) norm ale też do prawa lokalnego, oraz dwustronny charakter mogą być potencjalnie skutecznym instrumentem dialogu społecznego w korporacjach ponadnarodowych. Niemniej powinny one być raczej instrumentem posiłkowym, towarzyszącym bardziej zinstytucjonalizowanym platformom dialogu – i tu zaangażowanie i rola Europejskich Rad Zakładowych oraz organizacji związkowych jako partnerów umów ramowych jest trudne do przecenienia.

Powyższy przegląd wykazuje jasno, że Europejskie Rady Zakładowe są jak dotąd najsilniejszym i jedynym instytucjonalnym, a jednocześnie mocno zakorzenionym prawnie instrumentem dialogu społecznego na szczeblu międzynarodowym w korporacjach ponadnarodowych. Pozostałe deklaracje, wytyczne, programy CSR czy Global Compact mogą być skuteczne jedynie jeśli będą one stosowane jako elementy posiłkowe, pomocnicze w pracach Europejskich Rad Zakładowych, których potencjał – jeszcze nie w pełni wykorzystany i wciąż nie w pełni uwolniony (otwarta sprawa nowelizacji Dyrektywy unijnej nt. ERZ) daje nadzieje na pełniejsze wykorzystanie międzynarodowych standardów w dialogu społecznym. W chwili obecnej przedstawione tu instrumenty przypominają nowe, ociekające jeszcze oliwą, błyszczące nowością narzędzia – ale błyszczące też dlatego, że niedostatecznie wykorzystywane – bądź to z powodu ich nieznamośności, bądź z powodu niepełnej skuteczności działania lub, w końcu, z powodu wrodzonej ich słabości.

Robert Szewczyk