

Rozwój europejskich rad zakładowych, a zagadnienie ponadgranicznych rokowań zbiorowych

kilka uwag na temat obecnych wyzwań w dialogu europejskim

10 lat temu, 22 września 1996 r. Dyrektywa 94/45/WE o Europejskich Radach Zakładowych po dwuletnim okresie przejściowym stała się prawem obowiązującym we Wspólnocie Europejskiej. Mimo oporu środowiska biznesu, wizjonerski szef Komisji Europejskiej Jacques Delors, forsując swoją wizję rozwoju integracji europejskiej opartej na dialogu a nie konfrontacji doprowadził do finału wieloletnie wysiłki zmierzające do zapewnienia europejskim pracownikom korporacji ponadnarodowych mechanizmów umożliwiających im nawiązanie komunikacji z zarządami własnych firm.

Był to niewątpliwie przełom w budowie wspólnotowych stosunków zbiorowych pracy, który zapoczątkował kolejne inicjatywy, budujące „cegła za cegłą” unijne ramy dialogu społecznego. Ale z biegiem lat pojawiły się także nowe wyzwania. Po zlekceważeniu przez Światową Organizację Handlu związkowych wezwań do uwzględnienia standardów socjalnych w procesie tworzenia globalnego rynku towarów i usług, widmo globalizacji pozbawionej wymiaru społecznego zaczęło odciskać się piętnem na rywalizacji konkurencyjnej przedsiębiorstw ponadnarodowych. Na dodatek rozszerzenie UE o kraje raczkujące w dziedzinie dialogu autonomicznego przysporzyło dogodnej sposobności do testowania różnorodnych pomysłów na atomizację środowiska pracowniczego i podkopywanie europejskiego modelu społecznego. W tym kontekście pojawiły się złowrogi terminy "delokalizacja" oraz "dumping socjalny", niosące ze sobą więcej strachu niż treści.

Z drugiej strony mamy zrewidowaną Strategię Lizbońską -dramatyczną próbę skierowania gospodarki unijnej na ścieżkę przyspieszonego jakościowo wzrostu, który można osiągnąć nie poprzez obniżanie standardów, lecz tylko poprzez tworzenie miejsc pracy dobrej jakości i o wysokiej wartości dodanej. Wiąże się z tym świadome uczestnictwo pracowników w procesach dostosowawczych, kształtujących zręby społeczeństwa opartego na wiedzy (*knowledge-based society*). To wymaga współpracy, nie konfrontacji, między partnerami dialogu europejskiego, zwłaszcza w procesie takiej przebudowy wspólnotowej przestrzeni socjalnej, która pozwoli nadać prawdziwie europejski wymiar zbiorowym stosunkom pracy.

W obliczu tych uwarunkowań warto zadać pytanie, czy ERZ mają swoje miejsce w tworzeniu jednolitego europejskiego rynku pracy, którego elementem będą ponadgraniczne rokowania zbiorowe. Odpowiedź nie jest prosta. Aby jej udzielić należy przyjrzeć się dotychczasowemu rozwojowi rad, nowym zjawiskom takim jak spółki europejskie oraz kierunkowi, w jakim podąża europejski dialog społeczny.

ERZ - narzędzie którego zaletą jest to, że istnieje

Przypomnijmy, że dyrektywa o ERZ dotyczy tzw. Europejskiego Obszaru Gospodarczego i obliguje każde ponadnarodowe przedsiębiorstwo, spełniające określone warunki, do stworzenia systemu informacji i konsultacji dla pracowników. Za konsultację w rozumieniu dyrektywy uważa się wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników i centralną dyrekcją przedsiębiorstwa. Dla osiągnięcia tych

celów w przedsiębiorstwach należy stworzyć właściwe procedury. Dyrektywa wskazuje, że najważniejszą, choć nie obligatoryjną jest formuła europejskiej rady zakładowej. Rady takie tworzy się 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. Dotyczy to wszystkich koncernów działających na obszarze Wspólnoty, a więc także tych, które mają swoje centralne dyrekcje np. w USA, czy krajach azjatyckich. Dyrektywa UE 94/45 jest przykładem elastycznego podejścia. Z jednej strony usankcjonowała ona dobrowolne porozumienia zawierane wcześniej w szeregu firm ponadnarodowych, zapewniając możliwość zawierania kolejnych jeszcze przez dwuletni okres przejściowy (1994-1996). Z drugiej zaś strony przygotowała ramy do negocjacji w tych firmach, których zarządy nie były skłonne samodzielnie wyjść naprzeciw potrzebom pracowników. Ci ostatni zaś, jeżeli byli w stanie solidarnie działać, mogli być pewni, że opór ze strony pracodawcy nie przeszkodzi im w utworzeniu własnego ciała konsultacyjnego, gdyż w przypadku załamania się negocjacji, dyrektywa przewidywała utworzenie rady z mocy prawa w ramach ściśle określonych przez tzw. przepisy dodatkowe.

Tak więc pracownicy firm ponadnarodowych otrzymali instrument, którego podstawową zaletą było to, że istnieje, natomiast to, jak go będą w stanie wykorzystać miało zależeć od nich oraz od dobrej woli ich pracodawców. Należy bowiem pamiętać o bardzo słabej definicji konsultacji zawartej w dyrektywie i o tym, że nie ma w niej ani słowa o związkach zawodowych.

ERZ się rozwijają ale czy cel dyrektywy zostaje wypełniony ?

Pierwsze rady tworzone w wyniku dobrowolnych uzgodnień zarządów niektórych koncernów oraz związków zawodowych powstawały już w połowie lat 80-tych. Dopiero jednak przyjęcie dyrektywy o ERZ dało impuls do zasadniczego rozwoju ilościowego tych gremiów. Jest to proces, który cały czas trwa i cechuje go pewna nierównomierność. Największy wysyp ERZ miał miejsce w wymienionym już okresie przejściowym (utworzono wówczas 400 rad). Później tempo to znacznie zmalało, by zwiększyć nieco swoją intensywność po ostatnim rozszerzeniu UE.

Ilość korporacji objętych dyrektywą wynosiła w 2003 r. niespełna 1900. Liczba ta jednak uległa zwiększeniu w 2005 r. do 2204, gdy w obszarze obowiązywania dyrektywy znalazły się korporacje operujące dotąd, całkowicie lub częściowo, na obrzeżach Wspólnoty. 772 z tych firm posiada obecnie europejskie rady zakładowe. Stanowi to niespełna 35%, lecz warto zauważyć, że odsetek pracowników reprezentowanych przez ERZ jest znacznie wyższy i wynosi 60% z ogólnej liczby około 19 milionów pracowników firm objętych dyrektywą. Jest to następstwem faktu, że rady dość szybko były ustanawiane w dużych korporacjach zatrudniających powyżej 10 tys. pracowników (istnieją w 61% takich firm). Ponad 3/4 mniejszych korporacji (poniżej 5000 pracowników) wciąż nie utworzyło jeszcze ERZ, co wiąże się zapewne z małym umiędzynarodowieniem ich działalności, a także słabością przedstawicielstw związkowych.

Ponad połowa korporacji objętych dyrektywą operuje w nowych państwach członkowskich UE. W Polsce obecnych jest 819 tego typu firm, z których 425 ma już ustanowione ERZ. Według ostatnich szacunków NSZZ „Solidarność”, polscy pracownicy są reprezentowani w ok. 130 ERZ. Jest zauważalne, że proces włączania pracowników z nowych państw do istniejących rad nie postępuje tak dynamicznie, jak należałoby się spodziewać. Przyczyny tego są wielorakie i nie zawsze wynikają z przeszkód o obiektywnym podłożu. W wielu środkowoeuropejskich filiach koncernów nie ma związków zawodowych, co powoduje obawy o obniżenie jakości działania ERZ po ewentualnym jej rozszerzeniu. Na dodatek, taka

operacja często wiąże się z potrzebą renegotjacji dotychczasowych umów, co pracodawcy próbują wykorzystać do ograniczania przy tej okazji reprezentacji pracowniczej z tzw. starych krajów UE. Tak więc sytuacja jest skomplikowana. Nie do przecenienia jest zatem rola europejskich federacji branżowych, które próbują w miarę swoich możliwości koordynować rozszerzanie ERZ i łagodzić ewentualne zadrażnienia. Związkowcy z Europy Środkowo-Wschodniej coraz częściej podejmują, przy wsparciu federacji europejskich samodzielne negocjacje nad tworzeniem nowych rad. Przykładem mogą być zainicjowane przez NSZZ „Solidarność” powołanie w sierpniu 2006 r. rady w koncernie spożywczym SABMiller, czy ERZ w Leipziger Stadtwerke, która to rada, notabene stała się pierwszym odnotowanym przypadkiem w sektorze komunalnym.

W gronie europejskich ekspertów od samego początku toczono dyskusje na temat jakości działania rad. Z analizy porozumień, prowadzonej regularnie przez Europejski Instytut Związkowy, wyłania się zróżnicowany obraz, jeśli chodzi o ramy formalne funkcjonowania rad. Większość ERZ spotyka się raz do roku, przy czym zagwarantowana jest możliwość dodatkowego spotkania, jeśli jest to konieczne. Struktura danej rady odzwierciedla zwyczaj przyjęte w kraju pochodzenia danej korporacji, a więc są to bądź rady złożone wyłącznie z pracowników (tzw. model niemiecki) lub bazujące na wspólnej reprezentacji pracowników i zarządu (tzw. model francuski). 66% rad posiada własne sekretariaty lub komitety sterujące, które stwarzają możliwość utrzymania ciągłości funkcjonowania ERZ między posiedzeniami plenarnymi. Tylko 28% umów zawiera zapisy dotyczące programów szkoleń dla członków rad. Generalnie w większości zawartych dotychczas porozumień nie wykraczano zbyt daleko poza zawartość przepisów dodatkowych, będących załącznikiem do dyrektywy. Istnieją także umowy o zdecydowanie wyższej jakości - z większą ilością spotkań plenarnych, stałymi grupami roboczymi i wypracowanymi kanałami komunikacji wewnętrznej. Są one jednak w zdecydowanej mniejszości.

Jeżeli chodzi o praktyczne funkcjonowanie rad i opinie przedstawicieli pracowników na temat ich wpływu na stosunki zbiorowe wewnątrz korporacji pewne wnioski można wysnuć z badań, przeprowadzonych w 2004 r. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie. Fundacja przebadła 41 ERZ wywodzące się z różnych sektorów i kręgów kulturowych. Generalne odczucie jest takie, że ERZ wnoszą ze sobą pewną wartość dodaną. Niepokojące jest jednak to, że z badań wynika, iż główny cel dyrektywy, jakim było wyposażenie pracowników w możliwość wpływu na proces decyzyjny wewnątrz korporacji, w większości przypadków nie został osiągnięty. Działalność badanych rad związana jest z uczestnictwem w procesie przekazywania informacji (przy czym jej zawartość jest bardzo zróżnicowana w zależności od firmy). Konsultacje, jeśli występują, dotyczą przeważnie wdrażania decyzji uprzednio podjętych przez zarządy. Wciąż z dużą trudnością przychodzi wypracowanie solidarnego wspólnego podejścia ze strony pracowniczej, bowiem na pierwszym miejscu członkowie ERZ przedkładają interesy krajowe. Szczególnie trudne jest otwarte dyskutowanie potencjalnie konfliktogennych sytuacji między członkami rady. Sytuacji nie poprawia wciąż trudna do pokonania w większości rad bariera językowa.

Należy jednak zwrócić uwagę także na elementy pozytywne. Zdaniem Fundacji oczywiste jest, że ERZ otworzyły nowe kanały komunikacji i zainicjowały procesy innowacyjne w stosunkach zbiorowych wewnątrz firm. Zauważalna jest także ewolucja samych rad. Te z nich, które są obecnie postrzegane jako sprawne w działaniu, nie były takimi na początku swojej drogi - jest to ściśle związane z procesem budowy wzajemnego zaufania i uczenia się. Niektóre rady potrafią już w sposób efektywny mediuować między kulturami i tradycjami stosunków zbiorowych w firmie- matce i jej spółkach zależnych. Właśnie takie rady są zdolne do aktywnego stawiania czoła procesom restrukturyzacji ponadnarodowej i wykraczają w swych działaniach poza proste procedury konsultacji. Wciąż

jednak są one w mniejszości. I to napawa pewnym niepokojem, jeśli chodzi o możliwość wyposażania ERZ *en bloc* w dodatkowe istotne kompetencje.

Pojawia się Spółka Europejska

W roku 2001 w krajobrazie europejskiego dialogu społecznego zaszły znaczące zmiany. Przyjęte zostało przez Radę UE rozporządzenie ws. Statutu Spółki Europejskiej (SE) oraz dyrektywa dotycząca zaangażowania pracowników w SE. Oznaczało to z jednej strony zapalenie zielonego światła dla tworzenia rzeczywistych europejskich przedsiębiorstw, z drugiej natomiast strony wprowadzało nową jakość reprezentacji pracowniczej w firmach ponadnarodowych. SE będąc jednolitymi firmami muszą także zapewnić jednolite zasady informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji. W tym celu przed utworzeniem SE należy podjąć negocjacje ws. zawarcia stosownego porozumienia. Pojawia się tutaj jeszcze dodatkowy element. W określonych przypadkach wynikających z sytuacji w spółkach założycielskich, należy zapewnić uczestnictwo pracowników w procesie podejmowania decyzji (tzw. partycypacja pracownicza), a więc stworzyć możliwość desygnowania przez nich członków organów nadzorczych lub zarządzających. I to także wtedy, gdy nie ma takiej praktyki w zbiorowych stosunkach pracy ich macierzystego kraju. Definicja konsultacji w ramach SE jest znacznie bardziej precyzyjna, niż w dyrektywie o ERZ, gdyż wyraźnie wskazuje, że ma być ona przeprowadzona w odpowiednim czasie, oraz w taki sposób i w takim zakresie, aby pozwolić przedstawicielom pracowników na wyrażenie opinii na temat środków, które zamierza podjąć zarząd. Opinia ta może być wzięta pod uwagę w procesie podejmowania decyzji w ramach SE. Zapewniono także właściwy status dla przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie będąc nawet pracownikami danej firmy mogą być członkami specjalnych zespołów negocjacyjnych.

Do 2006 r. zarejestrowano już ok. 40 spółek europejskich. Okazało się, że pomysłowość europejskich przedsiębiorców przerosła możliwości przewidywania wspólnotowych legislatorów, gdyż większość z tych firm to tzw. „shelf companies”, a więc przedsiębiorstwa bez pracowników. Udokumentowano jak dotychczas jedynie 8 przypadków, kiedy zawarte zostały stosowne porozumienia z ponadnarodowym przedstawicielstwem załogi. Wśród tych firm jest m.in. znany także i w Polsce duży holding budowlany Strabag, którego właściciele próbowali początkowo uniknąć formalnych negocjacji z pracownikami jednak musieli zmienić swoje podejście na skutek skoordynowanego nacisku europejskich związków zawodowych.

Zaawansowany jest proces negocjacji w korporacjach finansowych takich jak Allianz czy Nordea. Jest to o tyle ciekawe, że w negocjacjach tych biorą udział także przedstawiciele polskich pracowników. Wiadomo, że przygotowania do przekształcenia się w spółki europejskie prowadzone były także m.in. w koncernach Suez, EADS, Daimler Chrysler oraz Arcelor. Wydaje się, że zainteresowanie ze strony przedsiębiorców tworzeniem spółek europejskich jest uzależnione od rozstrzygnięcia wątpliwości podatkowych, związanych z ich działalnością i zakładaniem. Jest to tym bardziej istotne, że do kwestii tych nie ustosunkowuje się unijne rozporządzenie ws. Statutu SE.

Najciekawszy w kontekście naszych rozważań jest fakt, że spółka europejska to właściwie jeden transgraniczny zakład pracy. W odniesieniu do SE, będących bytami realnymi pojawia się zatem pytanie o to, jakie są możliwości integracji reprezentacji pracowniczej wykraczającej poza zwykłe procedury informacji i konsultacji. Przykładem na to, że integracja ta może postępować bardzo głęboko jest koncern Nordea, gdzie finalizowana jest bardzo skomplikowana operacja tworzenia jednolitej reprezentacji związków zawodowych, mającej wszelkie atrybuty czegoś w rodzaju europejskiej zakładowej organizacji związkowej. Oczywiście -jak na razie -z pominięciem uprawnień do prowadzenia

rokowań płacowych. Wydaje się jednak, że prowadzenie skoordynowanych negocjacji wewnątrz spółek europejskich to tylko kwestia czasu. Bardzo silna i precyzyjna definicja konsultacji w dyrektywie o SE wręcz zachęca do podejmowania takich inicjatyw.

Rokowania zbiorowe przekraczają granice

A tymczasem od postawienia kwestii ponadgranicznych rokowań zbiorowych jak się wydaje, nie ma odwrotu. Postępująca od połowy lat 90-tych europeizacja zbiorowych stosunków pracy na obszarze UE przejawia się zarówno w przyjmowaniu kolejnych dyrektyw ustalających standardy na poziomie firmy (ERZ, Spółka Europejska, Spółdzielnia Europejska, itp.), jak też w jakościowym rozwoju dialogu europejskiego. Autonomiczne negocjacje europejskich partnerów społecznych prowadzone na podstawie art. 138 Traktatu Wspólnot Europejskich skutkowały konkretnymi porozumieniami początkowo przekształcanymi w dyrektywy (praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze, urlopy rodzicielskie), później wdrażanymi samodzielnie (telepraca, przeciwdziałanie stresowi w pracy). Również na poziomie branżowym zaczęła rozwijać się współpraca partnerów społecznych. Przyjmowano wspólne zalecenia, ramy działań w szczególnych kwestiach, takich jak bhp, czy czas pracy. A także negocjowano umowy branżowe. Wydarzeniem ostatnich miesięcy jest podpisane przez EMF i EMCEF europejskie autonomiczne porozumienie ws. bezpieczeństwa i ochrony pracowników narażonych na kontakt z krzemionką krystaliczną (NEPSI). Konstytuują się kolejne wspólnotowe komitety dialogu sektorowego.

Podobne procesy miały miejsce także wewnątrz korporacji ponadnarodowych. Dialog z przedstawicielstwami pracowników rozpoczął się w drugiej połowie lat 80-tych od tzw. wspólnych tekstów. Następnie zaczął ewoluować w stronę ukierunkowanych tematycznie porozumień. Dotyczyły one początkowo takich zagadnień jak zasady bhp, równość płci, ochrona danych, czy społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR). Od roku 2000 w centrum zainteresowania związków zawodowych znalazła się restrukturyzacja i jej społeczne implikacje. Większość korporacji z reguły nie włączała przedstawicielstw pracowniczych w planowanie swoich zamierzeń, toteż treść podpisywanych porozumień bardziej odnosiła się do reagowania na zachodzące zmiany niż do ich przewidywania i kształtowania. Nierzadko do negocjacji dochodziło dopiero pod wpływem europejskich akcji protestacyjnych, tak jak w przypadku koncernu Ford w 2004 r. Istotne jest jednak, że zawartość porozumień ramowych ulegała uszczegółowianiu. Coraz częściej pojawiały się tam odniesienia do płac i czasu pracy. Miało to niewątpliwie związek z tym, że korporacje ponadnarodowe na szeroką skalę zaczęły stosować benchmarking i rozpowszechnianie w swoich filiach tzw. dobrych praktyk w obszarze systemów produkcji i polityki zatrudniania. Powodowało to, że związki zawodowe szły w ślady pracodawców, próbując koordynować własne działania negocjacyjne i przenosić niektóre ich elementy na poziom europejski. Wiązało się to także z pojawieniem się dogodnego instrumentu współpracy jak ERZ.

Z początkiem XXI w. stało się jasne, że otwarcie rynków, mobilność czynników produkcji i rosnąca liczba firm operujących w skali międzynarodowej, trwale wpływają na ograniczenie zdolności partnerów społecznych do prowadzenia dialogu społecznego w tradycyjnej, czysto wewnątrz-krajowej formie. O rosnącym znaczeniu wymiaru ponadgranicznego świadczy fakt, że z 95 międzynarodowych porozumień ramowych odnotowanych do 2006 r., ponad 2/3 zostało zawartych w ciągu ostatnich 5 lat.

Trend ten został zauważony przez Komisję Europejską. W Agendzie Społecznej ogłoszonej w 2005 r. (COM 2005/33), określającej priorytety związane z nowym zdefiniowaniem celów Strategii Lizbońskiej, sporo miejsca poświęcono instrumentom mającym pomóc w budowie prawdziwego europejskiego rynku pracy. Za jeden z nich

uznano stworzenie fakultatywnych ram prawnych dla ponadnarodowych negocjacji zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw.

Na wiosnę 2006 r. światło dzienne ujrzał, przygotowany na zlecenie Komisji, raport międzynarodowej grupy niezależnych ekspertów pod kierownictwem profesora Edoardo Alesa, w którym odniesiono się do istniejących unijnych narzędzi dialogu transgranicznego, oceniono ich skuteczność oraz przedstawiono propozycje ich rozwinięcia. Jak ponad wszelką wątpliwość ustalili autorzy raportu, Unia nie dysponuje prawnymi instrumentami regulującymi ponadgraniczne rokowania zbiorowe. Z tego też względu charakter zawieranych w tym obszarze porozumień budzi wiele kontrowersji. Zwłaszcza, jeśli chodzi o ich skuteczne wdrażanie na poziomie krajowym oraz trwałość w sytuacji zmian właścicielskich.

Raport Alesa konstatuje także, że taka sytuacja prowadzi do zaburzeń w funkcjonowaniu wspólnotowego rynku pracy. Należy zatem stworzyć unijne ramy prawne dotyczące: procedury negocjacji, określenia stron upoważnionych do rokowań, oraz zapewnienia wiążących skutków prawnych zawieranych porozumień. O tym, jak istotna jest ta ostatnia kwestia może świadczyć przykład europejskiego koncernu stalowego Arcelor, znanego z rozwiniętych praktyk dialogu ponadnarodowego. Przyszłość i stosowanie zawartych w ramach tego dialogu porozumień (dotyczących partycypacji finansowej, europejskich ram restrukturyzacji, europejskich norm bhp oraz CSR) napotyka na wiele znaków zapytania, w związku z przejęciem kontroli nad koncernem przez inną międzynarodową korporację Mittal Steel, charakteryzującą się inną kulturą dialogu.

We wnioskach z raportu pada propozycja przyjęcia stosownej dyrektywy, regulującej kwestie rokowań ponadgranicznych na różnych płaszczyznach, w tym zwłaszcza na poziomie firm ponadnarodowych. Tutaj, jeżeli chodzi o strony rokowań, twórcy raportu proponują by po stronie pracowników były to europejskie federacje branżowe, również i wtedy, gdy negocjacje dotyczyłyby konkretnych korporacji, w których istnieją ERZ. Te ostatnie miałyby uprawnienia do inicjatywy negocjacyjnej ale samodzielnie nie mogłyby prowadzić rokowań mających ponadgraniczne skutki prawne.

Czy ERZ mogą prowadzić sformalizowane rokowania zbiorowe i dlaczego nie?

Pytanie o miejsce ERZ w procesie rokowań jest zasadne. Są to, jak dotąd, jedyne (poza SE) prawnie umocowane reprezentacje pracownicze o wymiarze ponadnarodowym. Dlatego też nie jest niczym dziwnym, że europejskie rady zakładowe uczestniczyły w procesie negocjacji 2/3 z dotychczas zawartych międzynarodowych porozumień ramowych, przy czym w połowie z nich były samodzielnymi stronami.

Mimo niewątpliwych dokonań jakie niektóre ERZ osiągnęło na polu negocjacji (zwłaszcza restrukturyzacyjnych) w swoich firmach, nie wydaje się jednak, by można było uznać ich reprezentatywność do prowadzenia formalnych rokowań zbiorowych.

Wynika to po pierwsze z obecnego ułomnego kształtu dyrektywy o ERZ. Potrzeba jej modernizacji jest oczywista i to nie tylko dla zainteresowanych przedstawicieli pracowników. Świadczy o tym chociażby fakt, że podczas debaty na ten temat na forum Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, strona związkowa została zdecydowanie wsparta przez organizacje pozarządowe, co nie jest regułą. Stanowczy opór środowiska pracodawców, wyrażony również na tym forum, nie wróży jednak niczego dobrego, jeżeli chodzi o możliwość poważnych jakościowych zmian w treści dyrektywy. Zwłaszcza dotyczy to sprawy kluczowej, jaką stanowi zagwarantowanie właściwej pozycji związkom zawodowym.

Po drugie, ERZ jeżeli już rozwijają swój potencjał (co nie jest tak oczywiste), to wyraźnie ewoluują w kierunku pracowniczego odzwierciedlenia wewnętrznych praktyk dialogu danej korporacji, opartych na jej korzeniach kulturowych. Trudno byłoby takim ciałom narzucać sformalizowane ramy rokowań, wynikające z przepisów wspólnotowych. Należy także dążyć

do uniknięcia chaosu, który byłby nieunikniony w sytuacji przyznania uprawnień negocjacyjnych zbyt wielu podmiotom. Jak uczy doświadczenie, zawsze przegrywają na tym pracownicy. I wreszcie, z procedurą negocjacji powinny się łączyć europejskie uprawnienia do strajku, a tego narzędzia na pewno nie powinno się przekazywać w ręce pozazwiązkowego ciała przedstawicielskiego, nawet najbardziej kompetentnego w swoich działaniach.

Wskazane jest zatem, by prawo do rokowań zbiorowych pozostawić wspólnej reprezentacji związkowej, tworzonej w oparciu o właściwe europejskie federacje branżowe, które „z urzędu” posiadałyby mandat negocjacyjny. O tym, że praktyczne wyłonienie takiej reprezentacji już obecnie jest możliwe świadczy, przywoływany już tutaj przykład związkowego przedstawicielstwa w koncernie Nordea. Wyraźnie zresztą widać, że to spółki europejskie, jeśli tylko dynamika ich tworzenia się zwiększy, będą „poligonami doświadczalnymi” pierwszych prób rokowań.

ERZ natomiast, powinny służyć budowaniu wzajemnych więzi zaufania i współpracy wśród międzynarodowej reprezentacji pracowniczej. Ich zadaniem jest stworzenie efektywnych kanałów komunikacji wewnątrz firmy: pionowych (z pracodawcą) oraz poziomych (między zaangażowanymi związkami zawodowymi). Natomiast w miarę rozwoju powinny szukać priorytetów swojego działania w takich obszarach, jak pilnowanie przestrzegania jednolitych standardów, m.in. bhp oraz organizacji pracy, uczestnictwo we wdrażaniu efektywnych systemów szkoleń zawodowych na poziomie europejskim (szczególnie istotne w kontekście wymienianej już Strategii Lizbońskiej), a także aktywnym monitorowaniem procesów restrukturyzacyjnych firmy. Wiedza nabyta przez ERZ w procesie informowania i konsultowania pozwalać powinna na inicjowanie w określonych przypadkach procesu negocjacyjnego. Nie jest to marginalizacja znaczenia rad. Wręcz przeciwnie. Proces ponadgranicznych rokowań zbiorowych wymaga podziału obowiązków. Bez autentycznej, sprawnie działającej reprezentacji pracowniczej wewnątrz korporacji, nie jest możliwe prowadzenie skutecznych rokowań przez związki zawodowe.

Wydaje się, że opcja taka zostanie przyjęta przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych, która po początkowym okresie wahania przygotowuje się do zajęcia stanowiska wobec inicjatywy Komisji. Jest to ważny moment. Jeżeli w procesie nieuchronnych zmian chce się zachować europejski model społeczny, trzeba starać się, aby jednolitemu rynkowi w obszarze ekonomicznym towarzyszył jednolity rynek w dziedzinie stosunków pracy. Sprostanie wyzwaniu, jakie stanowią ponadgraniczne rokowania zbiorowe będzie miało zatem zasadnicze znaczenie dla przyszłości europejskiego ruchu związkowego. Natomiast o roli i miejscu europejskich rad zakładowych w tym procesie zadecyduje ich zdolność do integracji reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwach ponadnarodowych.