

Europejskie Rady Zakładowe  
jako platforma wsparcia dla  
ponadnarodowych układów  
ramowych (TCA)

## Lepsze międzynarodowe negocjacje zbiorowe

Europejskie Rady Zakładowe mogą stać się narzędziem w procesie wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych. To zaś pomoże pracownikom i pracodawcom lepiej ze sobą współpracować.

14 września 2017 r. w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja podsumowująca i promująca rezultaty projektu "Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)" prowadzonego przez NSZZ Solidarność. Konferencja odbywa się z udziałem krajowych i zagranicznych ekspertów projektu oraz przedstawicieli Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i Europejskiej Federacji Branżowych z sektora metalowego, spożywczego i handlu.

## W dialogu z korporacjami

TCA, czyli transnational company agreements, a po polsku - ponadnarodowe układy ramowe to specyficzne porozumienia zbiorowe. Ich celem - jak czytamy w raporcie - jest tworzenie dwustronnej, tj. między pracownikami i pracodawcą, regulacji stosunków pracy na miarę epoki globalizacji i zwiększającej się roli wielkich ponadnarodowych korporacji. TCA nazywane są czasem także European framework agreements (europejskie układy ramowe, EFA), international framework agreements (międzynarodowe układy ramowe, IFA) czy global framework agreements (globalne układy ramowe GFA). Urozmaicenie nazw ma charakter nie tylko kosmetyczny, ale też kryją się za nim zasadnicze odmienności. Treść porozumień odnosi się przede wszystkim do zasięgu terytorialnego porozumienia - zwracają uwagę autorzy raportu.

W ramach projektu zakładano przygotowanie członów Europejskich Rad Zakładowych z wytypowanych branż do zadań umożliwiających skuteczne stworzenie warunków w korporacjach międzynarodowych w zakresie rozpoczynania negocjacji mających na celu podpisanie TCA a potem monitorowanie wdrażania tych już istniejących i podpisanych.

Żeby sprawdzić jak to działa w ramach projektu zostały przeprowadzone badania empiryczne nad funkcjonowaniem TCA w praktyce. Zrealizowano 13 studiów przypadku w Chorwacji, Polsce, Rumunii, Wielkiej Brytanii i Włoszech.

## Siła korpo

Autorzy raportu zwracają uwagę że opisując obecną pozycję firm ponadnarodowych, a następnie szacując ich perspektywy w nadchodzących latach, należy skoncentrować się na kwestii jak bardzo znacząca jest pozycja wielkich firm o zasięgu ponadnarodowym w gospodarce światowej, poszczególnych regionach globalnej Triady (a przede wszystkim w Europie) oraz na poziomie krajowym.

Po wybuchu światowego kryzysu przed 10 laty zmieniła się rola i pozycja ponadnarodowych korporacji w światowej gospodarce. Nastąpił wyraźny zwrot. Dotyczył on przede wszystkim relacji korporacje-państwo.

Z jednej strony okazało się bowiem, że zagrożone w swym istnieniu korporacje (przede wszystkim reprezentujące sektor finansowy) nie wzdurają się przed przyjmowaniem pomocy publicznej, z drugiej, że państwo uznaje ryzyko (ekonomiczne, polityczne i społeczne) skutków ewentualnej upadłości wielkich firm za zbyt duże, aby pozostawać wobec niego bezczynne (zbyt wielcy, by upaść) - zwracają uwagę autorzy raportu.

Warto także zwrócić uwagę na pewną współzależność korporacji ponadnarodowych i państw. Wiele wielkich, międzyna-

rodowych korporacji to przedsiębiorstwa z większym lub mniejszym udziałem kapitałowym konkretnego państwa.

Mimo że ostatnie dekady upływały pod znakiem malejącej ogólnej liczby przedsiębiorstw państwowych na świecie, to w pewnych (strategicznych) sektorach, jak np. surowce naturalne, czy telekomunikacja, państwo dbało o utrzymanie kontroli, a firmy o takiej strukturze własnościowej z powodzeniem podejmowały ekspansję na rynki światowe - czytamy w raporcie.

## Wzmocnienie układów

Wielkim wyzwaniem pozostaje negocjowanie i podpisywanie TCA w sytuacji w której ponadnarodowe układy podpisywane przez zarządy korporacji z reprezentacją pracowników (europejskimi federacjami branżowymi i krajowymi związkami zawodowymi) zawierane są bez podstaw prawnych. Projekt prowadzony przez NSZZ Solidarność miał zwrócić uwagę m.in. na ten problem. Jest to o tyle istotne, że jak zauważają autorzy raportu przygotowanego w ramach projektu: ponadgraniczne negocjacje zbiorowe stają się jednym z instrumentów, za pomocą których związki zawodowe próbują przywrócić właściwą równowagę w relacjach z zarządami korporacji.

Aby rozwiązać ten problem trwają także rozmowy na poziomie europejskim. Rozważa się czy kwestia przyszłości TCA może zostać uregulowana w ramach mechanizmu europejskiego dialogu społecznego. Póki co odpowiedź na to pytanie jest jednoznaczna. BUSINESSEUROPE, główna europejska reprezentacja prywatnych przedsiębiorców od samego początku debaty na ten temat zdecydowanie sprzeciwia się powstaniu ram prawnych dla zawierania EFA, nawet gdyby miały one charakter opcjonalny. To tym trudniejsze, że w ostatnich latach europejski dialog społeczny napotyka coraz większe przeszkody.

# Raport ekspercki

Głównym produktem pracy ekspertów naszego projektu „Europejskie Rady Zakładowe jako platforma wsparcia dla ponadnarodowych układów ramowych (TCA)”, jest raport wypracowany pod redakcją dr Jana Czarzasty. Autorami tekstów są dr Jan Czarzasty (SGH), Barbara Surdykowska (NSZZ „Solidarność”) i prof. Łukasz Pisarczyk (UW). Powstałe teksty są wynikiem analizy materiałów źródłowych, doświadczenia badawczego i badań przeprowadzonych w trakcie trwania projektu w wybranych koncernach ponadnarodowych..

**W** raporcie zwrócono uwagę, że działalność Europejskich Rad Zakładowych (ERZ) w dużej mierze zależy od wypracowanych praktyk, poziomu zaufania, umiejętności budowania sprawnych narzędzi komunikacyjnych. Często do lepszego ich funkcjonowania wystarczy wymiana dobrych praktyk i doświadczeń. Badania wskazują na kwestie z pozoru drobne, ale mające duże znaczenie praktyczne, jak np. brak maksymalnej liczby kadencji dla związkowego członka ERZ, co grozi jego wyłączeniem się z bieżącej działalności firmy i pełnieniem swojej roli w sposób mniej lub bardziej „symboliczny”.

Odnosnie TCA autorzy raportu uważają, że implementacja porozumień jest kwestią najbardziej problematyczną, ale też najważniejszą, gdyż wyłącznie wdrożone porozumienie może wpłynąć pośrednio na konkretne miejsce pracy i jej warunki. Jednak w wielu przypadkach układ ramowy po jego podpisaniu jest pozostawiony sam sobie, bez „właściciela” po stronie pracowników. Zarząd korporacji uzyskał wzmocnienie wizerunku społecznie odpowiedzialnego pracodawcy. Problem tkwi również w tym, że dla ERZ czuwanie nad wdrażaniem TCA nie jest podstawowym zadaniem. Związki zawodowe z filii korporacji w nowych państwach członkowskich jeżeli w ogóle istnieją, nie za bardzo wiedza jak skłonić lokalne dyrekcje do stosowania się do zapisów TCA. I tu pojawia się konieczność budowania od samego początku maksymalnie sprawnych i otwartych kanałów komunikacji między wszystkimi aktorami zaangażowanymi w TCA na każdym etapie jego realizacji: w fazie określania potrzeby negocjowania TCA, procesu negocjacji i podejmowania decyzji o jego podpisaniu. Informowanie wszystkich krajowych związków zawodowych działających w poszczególnych lokalizacjach wchodzących w skład korporacji pozwala zbudować podstawę do ich aktywnej roli w procesie implementacji. Ważne jest również, aby

na samym etapie zawierania TCA wpisać w niego mechanizmy dokonywania cyklicznych ocen stopnia i prawidłowości implementacji wraz ze zobowiązaniem zarządów lokalnych do przetłumaczenia dokumentu na język krajowy i poinformowania o jego zawarciu.

W rozdziale 8 raportu prof. Łukasz Pisarczyk dokonuje także wielopłaszczyznowej analizy stanu prawnego TCA stwierdzając, że „brak ram prawnych stanowi przeszkodę w rozwoju ponadnarodowych układów ramowych. Dlatego jest uzasadnione, aby zaproponować rozwiązania prawne, z których partnerzy społeczni będą mogli korzystać zarówno na etapie negocjowania układu, jak i jego stosowania”. Wskazuje, że „dużym problemem jest wybór rodzaju aktu prawnego, który wprowadzałby proponowane regulacje. Jeśli chodzi o treść regulacji, należy zaproponować konstrukcje ułatwiające prowadzenie negocjacji i informowanie o treści układu, a także stworzyć mechanizm rozstrzygnięcia potencjalnych konfliktów. Nie jest natomiast konieczne przesądzanie charakteru prawnego układów, które, podobnie jak obecnie, mogą być zawierane w różnych okolicznościach i wywoływać różne skutki prawne. Przyjęcie takiej formuły interwencji z jednej strony pozwoli wyeliminować część dostrzeganych obecnie problemów, z drugiej strony jest natomiast realistyczne, pozostawiając nadzieję na kontynuację prac”.

[➔ Tutaj cały raport w formie elektronicznej.](#)

## Wnioski z analizy części badawczej

W ramach projektu przeprowadzono badania empiryczne na temat TCA w koncernach w 5 krajach partnerskich (Chorwacja, Rumunia, Wlk. Brytania, Włochy i Polska) nad funkcjonowaniem TCA w praktyce. Przeanalizowano TCA w następujących firmach: UniCredit (w 2 krajach), Alstom, Pernod Ricard, Suez Environment, ArcelorMittal, Carrefour, EDF, Sodexo, Unilever, Ferrero, Inditex i Whirlpool.

**B**adania zostały wykonane wg jednorodnej metodologii opartej na wywiadach z przedstawicielami kadry kierowniczej oraz reprezentacji pracowniczej przez ekspertów wyznaczonych przez Partnerów projektu. Badacze realizowali je w trzech krokach: 1) identyfikacja TCA z listy Komisji Europejskiej; 2) rozpoznanie przedsiębiorstw z uwzględnieniem branż wytypowanych do badania (usługowa, metalowa i spożywcza); 3) wyselekcjonowanie firm do badania na podstawie własnej wiedzy eksperckiej, doświadczenia badawczego i znajomości lokalnego otoczenia. W każdym z krajów

objętych badaniem przeprowadzono studia trzech przypadków, przy czym każdy z nich dotyczył odrębnego przedsiębiorstwa, z wyjątkiem Chorwacji, w której przebadano 3 TCA obowiązujące w jednym przedsiębiorstwie. Analiza treści poszczególnych studiów przypadków pokazuje, że jednym z często sygnalizowanych problemów niewykorzystywania potencjału TCA jest brak płynnej komunikacji pomiędzy poszczególnymi strukturami, bezpośrednio lub pośrednio, zaangażowanymi w procesy negocjacji i monitoringu. Dlatego autorzy raportu zaproponowali procedury i narzędzia do wymiany informacji pomiędzy wieloma ERZ w obrębie danej branży oraz do wymiany informacji pomiędzy europejskimi federacjami branżowymi a strukturami krajowymi w konkretnej branży. Do prostej i szybkiej komunikacji może być wykorzystany Facebook, na którym przekaz informacji byłby uporządkowany dzięki zastosowaniu zaproponowanych formularzy do sprawozdawczości po posiedzeniach ERZ i sprawozdawczości rocznej.

Za najbardziej problematyczny obszar TCA autorzy uznali proces ich implementacji i nadzoru. Wyrażna jest dominująca pozycja pracodawcy oraz jego dobra wola (lub jej brak) przy wdrażaniu postanowień TCA w życie. Widać także, że partnerom społecznym (związkom zawodowym, ERZ) brak dostatecznej siły i pomysłów na przełamywanie obojętności lub strategii uników stosowanych przez zarząd. Wg autorów raportu fakt, że „zarządy korporacji ponadnarodowych dysponują szerokim polem manewru w selektywnym podejmowaniu zobowiązań i honorowaniu ich, wynika w znacznym stopniu z niedookreślonego, zamazanego statusu prawnego, kapitałowego i organizacyjnego korporacji, a co za tym idzie, wielorakich opinii, co do ich podmiotowości prawnej. Tym, co niewątpliwie może się przyczynić do efektywniejszego wykorzystania przez stronę pracowniczą narzędzi wpływu, jakie dają jej TCA, jest udrażnianie obiegu informacyjnego. Budowa sprawnych i otwartych kanałów komunikacji jest niezbędna już na etapie identyfikacji potrzeby negocjowania TCA, procesu negocjacji i podejmowania decyzji o jego podpisaniu”.