

EURACTA 2

Ponadnarodowe układy ramowe

WYNIKI BADAŃ I REKOMENDACJE

EURACTA 2 - European Action on Transnational Company Agreements

Umowa nr VS/2013/0350



Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Czym są ponadnarodowe układy ramowe?

Ponadnarodowe układy ramowe (TCA)¹, które swoim zasięgiem obejmują terytoria kilku państw, są dobrowolnie zawieranymi porozumieniami między zarządem korporacji ponadnarodowej (MNC) z jednej strony i reprezentacją pracowników z drugiej. Niektóre z porozumień obejmują również poddostawców korporacji.

Istotny jest dwustronny charakter tych dokumentów. Odróżnia on je znacząco od jednostronnie przyjmowanych kodeksów postępowania (dobrych praktyk), często preferowanych przez korporacje ponadnarodowe. TCA mogą przyjmować dwie formy i być:

- **Europejskie** (European Framework Agreements, EFA), gdy podpisywane są przez europejskie rady zakładowe (ERZ) i/lub europejskie branżowe federacje związków zawodowych (ETUF), i mają zasięg europejski;
- **Międzynarodowe** (International Framework Agreements, IFA), gdy podpisywane są przez globalne federacje związkowe (GUF) i mają zasięg globalny.

Zagadnienia, poruszane w TCA mają różnorodny charakter. Koncentrują się na takich kwestiach jak: podstawowe standardy pracy MOP (prawa antydyskryminacyjne, wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych, zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej), restrukturyzacja, równość szans, szkolenia zawodowe, bezpieczeństwo i higiena pracy, prawa związków zawodowych i dialog społeczny.

TCA mogą być również klasyfikowane jako:

Proceduralne gdy TCA ustanawia ogólne zasady uzgodnionej procedury postępowania;

Merytoryczne gdy TCA określa szczegółowe zasady zarządzania poprzez konkretne i wiążące zapisy.

Najbardziej zaawansowane TCA dotyczą restrukturyzacji. Wiąże się to w szczególności z „przewidywaniem zmian”, czyli wprowadzaniem środków umożliwiających uniknięcie przymusowych zwolnień i/lub zamykania zakładów, dzięki przekwalifikowaniom, przesunięciom na inne stanowiska pracy i innym rozwiązaniom.

Dlaczego TCA są istotne?

TCA są w coraz większym stopniu uznawane za ważne i innowacyjne narzędzie stosunków pracy na poziomie ponadnarodowym. Ta nowa praktyka społeczna podąża w ślad za rozwojem korporacji

¹ Skrót TCA pochodzi od zwrotu „*transnational company agreement*”, którym bardzo często w ślad za Komisją Europejską określa się ten rodzaj dokumentów. W literaturze polskiej przy podawaniu pełnej nazwy stosowane jest tłumaczenie jego równoważnika, a więc: *transnational framework agreement*.

ponadnarodowych (MNC), które stają się kluczowymi graczami w gospodarce światowej. Bierze się tu pod uwagę fakt, że liczba i oddziaływanie MNC rosną na niespotykaną skalę, co prowadzi do „luki w zarządzaniu” między gospodarką światową a regulacjami społecznymi.

W takim scenariuszu **ponadnarodowe rokowania zbiorowe otwierają nowe i ciekawe możliwości dla stron stosunków przemysłowych**. TCA mogą stanowić sposób na niwelowanie różnicy między coraz bardziej globalnym charakterem zarządzania i strategii kapitału, a faktycznie lokalną naturą związków zawodowych i pracowników.

Poczynając od Europejskiej Agendy Społecznej na lata 2005-2010, **Komisja Europejska** zaleca wzmocnienie i rozpowszechnianie TCA, gdyż uznaje, że wraz z innymi poziomami reprezentacji pracowniczej, porozumienia te mogą odgrywać pozytywną rolę w rozwoju dialogu społecznego.

Rozwój TCA przypada na okres kryzysu w negocjacjach zbiorowych. Sytuacja jest paradoksalna. Z jednej strony obserwujemy wzmocnienie prawa do negocjacji zbiorowych w orzeczeniach sądów w krajach rozwiniętego kapitalizmu. Jednakże z drugiej strony jesteśmy świadkami destrukcji krajowych systemów rokowań zbiorowych w niektórych państwach członkowskich UE (na przykład poprzez decyzje *Troiki*²). Pojawienie się TCA wymaga od nas kompleksowego przemyślenia natury rokowań zbiorowych jako prawa podstawowego.

TCA zapewnia pracownikom i ich przedstawicielom możliwość:

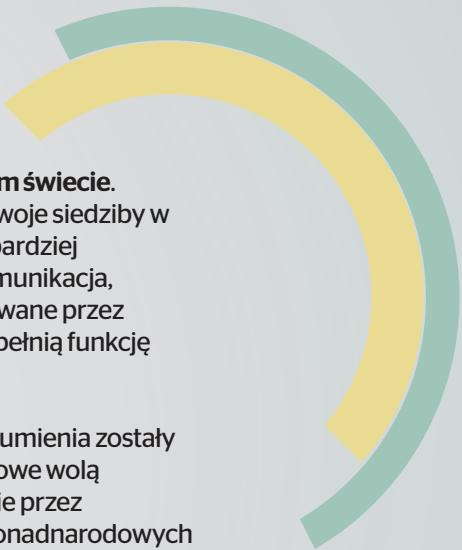
- **spontanicznego i oddolnego rozwoju ponadnarodowych stosunków pracy;**
- **koordynacji działań związkowych na poziomie ponadnarodowym;**
- **ustanowienia wspólnych, minimalnych standardów traktowania dla wszystkich spółek zależnych i dostawców korporacji ponadnarodowych;**
- **zapobiegania i/lub zwalczania form dumpingu społecznego;**
- **przeprowadzania społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji.**

Mapa ponadnarodowych układów ramowych

Obecnie (pod koniec 2013 roku) mamy **267 TCA**, w miarę równo podzielonych na międzynarodowe układy ramowe (IFA - 140) i europejskie układy ramowe (EFA - 127³).

² Wspólna delegacja Komisji Europejskiej, Europejskiego Banku Centralnego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego narzucająca krajom przeżywającym ostrą fazę kryzysu oszczędności budżetowe i zmiany w przepisach prawnych ograniczające swobodę rokowań zbiorowych.

³ Wyłączamy z tego wyliczenia porozumienia ustanawiające ERZ (których jest ponad 1300). Patrz: baza danych TCA Komisji Europejskiej, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.



Obejmują one swoim zasięgiem ponad 10 milionów pracowników na całym świecie.

Większość korporacji ponadnarodowych – sygnatariuszy porozumień, ma swoje siedziby w Europie kontynentalnej (głównie w Niemczech i we Francji). Pochodzą z najbardziej umiędzynarodowionych sektorów (przemysł chemiczny i metalowy, telekomunikacja, bankowość itd.). Niektóre międzynarodowe układy ramowe są współ-sygnowane przez europejskie rady zakładowe (ERZ). W przypadku wielu IFA europejskie rady pełnią funkcję kontrolną.

Większość EFA (92) została podpisana przez europejskie rady zakładowe, w tym 63 porozumienia zostały podpisane samodzielnie przez ERZ. W szczególności niemieckie korporacje ponadnarodowe wolą negocjować z ERZ. 16 europejskich układów ramowych zostało podpisanych samodzielnie przez europejskie federacje branżowe. Dotyczą one niemal wyłącznie francuskich korporacji ponadnarodowych. Liczba takich przypadków rośnie od 2006 roku.

Od 2011 roku obserwujemy stosunkowo spowolnienie dynamiki zawierania EFA, w szczególności w odniesieniu do merytorycznych układów dotyczących restrukturyzacji. Jest ironią losu, że ten zastój ma miejsce wtedy gdy rośnie liczba przypadków restrukturyzacji wymuszonych przez kryzys finansowy. Wydaje się to wskazywać na renacjonalizację stosunków pracy w czasie kryzysu.



Kluczowe zagadnienie: niejasny status prawny TCA

Negocjacje ponadnarodowe rozwinęły się bez konkretnych ram prawnych. TCA są oparte na dobrowolnych i autonomicznych negocjacjach partnerów społecznych. Są one wewnętrznie inicjowane i samodzielnie wdrażane.

Głównym problemem wynikającym z dobrowolnej i niewiążącej natury TCA jest jak osiągnąć ich skuteczność i jednolitą implementację we wszystkich powiązanych zakładach, rozmieszczonych w różnych krajach.

Dokumenty te wykazują tendencje do odzwierciedlania modelu i praktyki kraju, w którym ma siedzibę zarząd centralny korporacji (tzw. efekt „kraju pochodzenia”). Przy braku norm określających status prawny tych dokumentów i hierarchiczną koordynację między różnymi aktorami i poziomami, najczęstszym wynikiem jest konieczność ich wdrażania przez podmioty lokalne, ewentualnie poprzez porozumienia lokalne lub krajowe.

Bardzo ważnymi kwestiami są: legitymizacja stron negocjacyjnych, procedura oraz wdrażanie i dalsze działania na szczeblu krajowym. Przejrzysty mandat to kwestia demokracji i skuteczności.

W celu przejścia od tekstów o charakterze deklaratywnym do bardziej merytorycznych TCA, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) i europejskie federacje branżowe (ETUF) ustaliły wytyczne i zalecenia dotyczące **procedur negocjacyjnych**.

Zgodnie z tymi wytycznymi procedury powinny zapewniać:

- **Wstępną procedurę informacji i konsultacji;**
- **Mandat udzielony przez najbardziej reprezentatywne związki zawodowe dotyczący: tematów, punktów widzenia, polityk, szczegółów prowadzenia negocjacji;**
- **Procedurę zatwierdzenia projektu porozumienia, w której musi być wymóg większości przynajmniej dwóch trzecich głosów w każdym z zainteresowanych krajów;**
- **Podpisanie układu przez ETUF w imieniu zaangażowanych krajowych związków zawodowych;**
- **Zobowiązanie w imieniu zaangażowanych związków krajowych do wdrażania podpisanego układu ramowego;**
- **Zaangażowanie europejskiej rady zakładowej na każdym etapie, zgodnie z zasadami przyjętymi przez ETUF.**

EURACTA 2 wyniki badań

Aby rozważyć niektóre z powyższych kwestii, zrealizowany został projekt pod nazwą „European Action on TCA” (EURACTA 2), w którym wzięła udział sieć instytutów badawczych zajmujących się zagadnieniami z dziedziny gospodarki i spraw socjalnych oraz związki zawodowe i uniwersytety z siedmiu krajów europejskich (lista na okładce). Koordynatorem projektu było włoskie stowarzyszenie Associazione Bruno Trentin (ABT).

Ogólne cele projektu obejmowały:

- **poprawę zrozumienia, wymianę doświadczeń i wiedzy między europejskimi partnerami społecznymi w odniesieniu do roli TCA;**
- **przeprowadzenie dogłębnego i empirycznego badania doświadczeń TCA, w szczególności przebiegu ich negocjowania, zakresu, procesu wdrażania oraz wpływu na lokalne konteksty krajowych stosunków przemysłowych.**

Obok dwóch międzynarodowych warsztatów i konferencji końcowej przeprowadzono również badania studiów przypadku.

Korporacje

Przemysł metalowy (4): Volkswagen, Thales, Schneider Electric, SKF

Bankowość (3): Unicredit, Santander, BNP Paribas

Z tych siedmiu korporacji ponadnarodowych (patrz tabela), trzy mają siedziby we Francji, po jednej we Włoszech, Hiszpanii, Niemczech i Szwecji. Ponadto, korporacje te mają oddziały w niektórych z siedmiu krajów naszej sieci badawczej. Średni poziom światowego zatrudnienia tych korporacji to 160.000, przy czym największa liczba pracowników zatrudniona jest w przedsiębiorstwie Volkswagen (560.0000), a najmniejsza w SKF (48.000).

W celu przeanalizowania konkretnego wdrażania TCA w różnych krajowych/lokalnych kontekstach, sieć ekspertów przestudiowała przykłady 14 TCA w przedsiębiorstwach – matkach i ich spółkach zależnych w różnych krajach. Przykładowo: Volkswagen (Niemcy), Bentley (Zjednoczone Królestwo), Seat (Hiszpania), Lamborghini (Włochy). We wszystkich siedmiu firmach funkcjonują europejskie rady zakładowe (ERZ) a w dwu (SKF i VW) – również światowe rady zakładowe.

TCA: liczba, zakres, daty i nazwy

W badanych korporacjach odnotowaliśmy łączną liczbę 18 TCA. Średnio przyjęto po dwa dokumenty, natomiast sam VW przyjął 5 różnych tekstów (plus 1 aktualizację).

Większość z tych dokumentów ma jedynie zasięg europejski (EFA), z dwoma wyjątkami – porozumień w VW i SKF, które należą do kategorii układów międzynarodowych (IFA).

Zostały one podpisane między 2002 i 2014 rokiem, przy względnym natężeniu działań w latach 2008-09 - 6 różnych TCA (2 Unicredit, 2 Santander, VW, Thales). Ostatnie, w roku 2014, dotyczyły BNP Paribas i SKF. Warto zauważyć, że większość z tych tekstów zostało podpisanych w czasie kryzysu.

Kluczowe słowo „porozumienie” wyraźnie występuje tylko w pewnej liczbie dokumentów, podczas gdy w większości przypadków przeważają wyrażenia takie jak: Wspólna deklaracja, Karta, Kodeks.

Korporacja	Siedziba	Ponadnarodowy układ ramowy (TCA)	Rok
Volkswagen	Niemcy	Karta społeczna (Konwencje MOP)	2002
		Bezpieczeństwo i higiena pracy	2004
		Deklaracja w sprawie zrównoważonego rozwoju w relacjach z dostawcami	2006
		Karta Stosunków pracy	2009
		Aktualizacja Karty społecznej (rozszerzenie na podwykonawców)	2012
		Agencje pracy tymczasowej (TAW)	2012
Thales	Francja	Rozwój zawodowy i przewidywanie zmian (IDEA)	2009
		Rozwijanie wiedzy zawodowej (TALK; IDEA kontynuacja)	2010
Schneider Electric	Francja	Przewidywanie zmian	2007
		Europejskie porozumienie w sprawie zobowiązań socjalnych w ramach przejęcia Areva T&D	2010
SKF	Szwecja	Globalny układ Ramowy (GFA)	2003
		Aktualizacja GFA	2014
Santander	Hiszpania	Równe traktowanie kobiet i mężczyzn	2008
		Prawa socjalne i stosunki pracy	2009
		Zrównoważone usługi finansowe	2011
Unicredit	Włochy	Wspólna deklaracja w sprawie szkolenia, uczenia się i rozwoju zawodowego	2008
		Wspólna deklaracja w sprawie równych szans i niedyskryminacji	2009
BNP Paribas	Francja	Porozumienie w sprawie zarządzania zatrudnieniem	2012
		Porozumienie w sprawie równości w miejscu pracy	2014

Inicjatorzy i sygnatariusze

Inicjatywa negocjowania TCA w przynajmniej czterech przypadkach wyszła od pracodawców (Schneider Electric, Thales, SKF, BNP), w jednym od europejskiej rady zakładowej (Unicredit), w jednym ze strony związków krajowych (Santander), w jednym ze strony krajowej rady zakładowej przy wsparciu ze strony krajowej federacji branżowej (VW).



Po stronie pracowników struktura sygnatariuszy była zróżnicowana. Jedynie w dwóch przypadkach układy były podpisywane tylko przez ETUF (Thales, Schneider Electric), tam jednak ERZ była odpowiedzialna za nadzór nad wdrażaniem; w dwóch innych przypadkach układy były podpisywane jedynie przez ERZ (Unicredit, Santander). Z kolei ERZ i ETUF podpisały europejski układ ramowy w BNP Paribas. W przypadku IFA sytuacja jest różna w obydwu badanych przedsiębiorstwach. W Volkswagencie kolejne układy były wspólnie podpisane przez międzynarodową federację branżową (GUF) oraz ERZ i światową radę zakładową. Natomiast w SKF układ został podpisany wspólnie przez GUF i europejską federację branżową (ETUF) z wyłączeniem ERZ (aczkolwiek przedstawiciel ETUF i GUF jest również przewodniczącym ERZ i rady światowej).

Kluczową rolę odgrywa zazwyczaj kraj pochodzenia. Pojawianie się TCA wynika z tego, iż celem globalnego zarządzania jest harmonizacja niektórych standardów we wszystkich zakładach grupy, przy jednoczesnej poprawie wizerunku przedsiębiorstwa w świetle społecznej odpowiedzialności biznesu. Korporacje mogą także być bardziej skłonne do negocjowania z ETUF, a nie z własnymi związkami krajowymi, jeśli te ostatnie są dość podzielone, jak to ma miejsce w niektórych sytuacjach we Francji.

Pracownicy i związki zawodowe często oczekują ujednolicenia niektórych minimalnych standardów dotyczących warunków pracy. Zostało to w trakcie badania jasno wyrażone przez przedstawicieli niemieckich pracowników.

Rzadkie są przypadki podejmowania inicjatywy przez ETUF, ponieważ intencją tych organizacji - a konkretnie IndustriAll - jest pełne poszanowanie wolnej woli oraz decyzji krajowych i lokalnych związków zawodowych w odniesieniu do negocjacji zbiorowych.

Proces negocjacji

Wewnętrzne wytyczne ETUF dotyczące TCA są sformalizowane i wyraźne widoczne w sektorze metalowym, zwłaszcza we francuskich korporacjach ponadnarodowych i we włoskich związkach zawodowych pracowników przemysłu metalowego („jedyna gwarancja przejrzystości i demokracji”). W sektorze bankowym kluczową rolę w procesie negocjacyjnym odgrywają ERZ. W BNP Paribas został utworzony doraźny komitet, otrzymujący między spotkaniami informacje ze strony Prezydium ERZ. Członkowie zewnętrzni odgrywali rolę doradczą. Ostatecznie układy zostały podpisane przez wszystkich negocjatorów, a zatwierdzone przez ERZ, ETUF i zarząd korporacji.

Mandat, przejrzystość i kanały komunikacji w niektórych przypadkach były dość rozczarowujące, jak to okazało się w polskim studium przypadku TCA w Schneider Electric. Niektóre związki krajowe i lokalne narzekały na brak właściwego i pełnego udziału w procesie negocjacyjnym. Miało to z pewnością miejsce w przypadku bułgarskich i polskich związków w odniesieniu do negocjacji w firmach Santander i Schneider Electric. Podobne zastrzeżenia zgłaszały w odniesieniu do negocjacji w Unicredit krajowe organizacje

związkowe we Włoszech i w Niemczech. W innych przypadkach stwierdzono pewne braki w koordynacji wewnątrz samej ERZ, czego przykładem może być Santander.

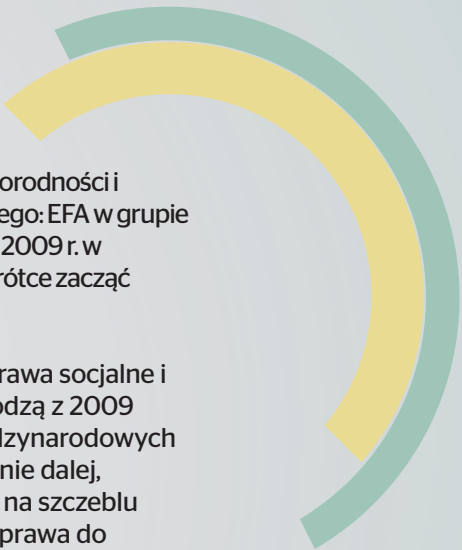
Jednym z najbardziej kontrowersyjnych punktów jest **rola ERZ**. Nie mają one formalnie żadnego mandatu negocjacyjnego, ale niewątpliwie odegrały ważną rolę w podpisaniu wielu układów. ERZ w sposób uzasadniony zawierały europejskie układy ramowe w minionych latach i najprawdopodobniej będą to robić także w przyszłości. Jednakże, jeśli celem jest nadanie negocjacjom w korporacjach ponadnarodowych wcześniej zdefiniowanych ram i procedur (lub nawet opcjonalnego zestawu reguł prawnych), to obecne doświadczenia pokazują, że ERZ raczej trudno uznać za niezawodną związkową strukturę dla rokowań zbiorowych na poziomie transgranicznym. W przypadku układów europejskich **EKZZ wskazuje na europejskie federacje branżowe jako podstawowy podmiot negocjacyjny**, z uznaniem tego, że ERZ i związki krajowe muszą spełniać funkcję zasadniczo komplementarną.

Kwestie negocjacyjne

Większość przeanalizowanych TCA należy do grupy układów proceduralnych. Niektóre teksty są wspólnymi deklaracjami wzajemnego zrozumienia, podczas gdy inne są dość szczegółowe i określają konkretne środki realizacji zapisanych ustaleń.

W przypadku międzynarodowych układów (IFA) główną rolę odgrywają podstawowe prawa socjalne. Przykładem takiego podejścia jest Globalny Układ Ramowy podpisany w SKF w 2003 roku i następnie zaktualizowany w roku 2014. Także Karta Społeczna VW z 2002 roku, zaktualizowana w 2012 r., była wyraźnie zainspirowana chęcią ratyfikowania i wdrażania ducha oraz zapisów Konwencji MOP. W przypadku VW globalny zasięg pięciu różnych IFA, wychodzi poza granice standardów minimalnych, wyznaczonych przez międzynarodowe podstawowe normy pracy. Zawierają one takie zagadnienia jak bezpieczeństwo i higiena pracy (2004 r.), zrównoważony rozwój w relacjach z dostawcami (2006 r.), stosunki pracy (2009 r.), agencje pracy tymczasowej (2012 r.).

Europejskie układy ramowe (EFA) mają bardziej zróżnicowaną zawartość i obejmują szeroki zakres zagadnień. Restrukturyzacja i jej wpływ na pracowników są zasadniczo obecne pośrednio, w relacji – tam, gdzie to ma miejsce – z pojęciem przewidywania zmian i kształcenia ustawicznego. Rozwój zawodowy, nauka i szkolenia są podstawą dwóch EFA (2009 r., 2010 r.), w Thales, gdzie drugi z dokumentów stanowi kontynuację pierwszego. Celem powinno być zapobieganie – poprzez indywidualne plany szkoleniowe – negatywnym efektom restrukturyzacji, w tym uniknięcie zwolnień grupowych. Ten sam temat pojawia się we wspólnej deklaracji z 2008 roku w Unicredit, oraz – w swojej zasadniczej roli – w EFA dotyczącym przewidywania zmian zawartym w 2007 roku w Schneider Electric. Podsumowując, możemy stwierdzić, że 4 z 18 analizowanych dokumentów skupiają się na rozwoju zawodowym i przewidywaniu zmian.



Inna kwestia, powracająca w więcej niż w jednym dokumencie, dotyczy równych szans, różnorodności i niedyskryminacji. Widać to szczególnie w przypadku trzech dokumentów z sektora bankowego: EFA w grupie Santander z 2005 r. w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet, wspólnej deklaracji z 2009 r. w Unicredit oraz ostatnio podpisanego EFA w BNP Paribas (wrzesień 2014 r.). BNP zamierza wkrótce zacząć negocjacje nowego układu, dotyczącego zagrożeń psychospołecznych.

Jedynie kilka TCA można zakwalifikować do grupy poruszających takie kwestie jak „prawa socjalne i stosunki pracy”. Ma to miejsce w przypadkach Santander i VW. Oba dokumenty pochodzą z 2009 roku. Tekst dokumentu przyjętego w hiszpańskiej grupie bankowej odnosi się do międzynarodowych standardów pracy. Dokument niemieckiego producenta motoryzacyjnego idzie znacznie dalej, obejmując swoimi zapisami wszystkie firmy i zakłady produkcyjne, należące do grupy na szczeblu światowym. Tematyka obejmuje włączenie zagadnień uznawania praw związkowych, prawa do informacji, konsultacji i współdecydowania na wzór niemiecki, łącznie ze szkoleniami dla przedstawicieli pracowników i możliwością posługiwania się zewnętrznymi ekspertami przez lokalne rady pracowników – które muszą być demokratycznie wybierane. Z 18 TCA żaden nie ustala wspólnych poziomów wynagrodzeń.

Wdrażanie i wpływ

Wszystkie TCA należą do rozwiązań dobrowolnych. **Nie dają natychmiastowego i bezpośredniego skutku prawnego we wszystkich zakładach pracy które obejmują.** Nie ma żadnego obowiązku wdrażania na poziomie lokalnym, z wyjątkiem wewnętrznej koordynacji pomiędzy różnymi szczeblami zarządzania z jednej strony a przedstawicielami pracowników z drugiej. Stanowi to, jak wiadomo, główny problem i słaby punkt całej architektury ponadnarodowych rokowań zbiorowych.

Klauzule nieregresji (zakaz obniżania obowiązujących standardów krajowych) są zawarte w kilku tekstach, np. VW, SKF i Unicredit.

TCA mają charakter porozumień ramowych, wymagających wdrażania poprzez lokalne porozumienia, jeśli mają być wiążące. Za wyjątkiem porozumień w Thales często okazuje się to problematyczne ze względu na różne praktyki stosunków przemysłowych.

Niektóre dokumenty przewidują ustanowienie **komitetów monitorujących** w celu nadzorowania skutecznego wdrażania układów. ERZ często odgrywa główną rolę w monitorowaniu wdrażania w różnych kontekstach krajowych. Może to być jednym z punktów omawianych na posiedzeniach zwyczajnych ERZ. BNP Paribas, Schneider i Thales są przykładem tego typu rozwiązania.

W niektórych dokumentach pojawiają się **ciała powołane do rozstrzygnięcia sporów** i odpowiednie procedury.

W spółce zależnej Unicredit funkcjonuje rzecznik, który zbiera wszystkie skargi dotyczące wdrażania i jest odpowiedzialny za przekazanie tych skarg do zarządu, podobne procedury istnieją w SKF i Thales.

Wartość TCA nie zawsze jest oczywista i natychmiast zauważalna, tak jak dzieje się w odniesieniu do działań ERZ. Warunkiem wstępnym sukcesu jest dobre, pełne i terminowe zaangażowanie wszystkich potencjalnych podmiotów. Niestety, nie zawsze tak bywa. Polscy pracownicy filii Santander nie otrzymywali informacji od ERZ, i początkowo zostali wyłączeni. Lokalny zarząd był również „zaskoczony” istnieniem tych dokumentów na poziomie europejskim. Stąd też, w takich sytuacjach brak implementacji nie jest niespodzianką.

Jak się wydaje, porozumienie o przewidywaniu zmian (antycypacji) z 2007 roku zawarte w Schneider Electric nie spełniło ambitnych oczekiwań, a jego rzeczywisty wpływ jest niejasny. Informacje pozyskiwane przez IndustriAll pokazują niezadowolenie lokalnych związków. W Czechach miał miejsce transfer produkcji do Chin bez jakiegokolwiek zastąpienia tego nową aktywnością. Z kolei hiszpańscy związkowcy mają wrażenie, że „antycypacja” polega na zwalnianiu wykwalifikowanych pracowników i zastępowaniu ich tańszą siłą roboczą. Co więcej, okazało się, że badani polscy związkowcy nie mieli wystarczającej wiedzy o zawartości tego EFA. Ciekawe, iż drugi układ podpisany przez Schneider Electric w 2010 r. (w sprawie zobowiązań socjalnych w ramach przejęcia Areva T&D) jest zdecydowanie lepiej odbierany przez przedstawicieli pracowników, którzy stwierdzili, że zwiększył ich poczucie bezpieczeństwa w trakcie procesu zmian właścicielskich.

Informacje i szkolenia na temat TCA są również bardzo ważne. Jedną z przyczyn szeroko rozpowszechnionego pozytywnego przyjęcia układów ramowych w VW oraz SKF w Bułgarii – oprócz ich konkretnych treści i celów – jest czas i środki zainwestowane przez związki zawodowe zwłaszcza w przypadku VW -w rozpowszechnienie tych dokumentów we wszystkich, licznych spółkach należących do korporacji ponadnarodowej.

Ponadto, niektóre związki na poziomie krajowym, nie dostrzegają żadnej wartości dodanej w TCA, uznając, że ich krajowe regulacje zapewniają równe lub lepsze warunki. Miało to prawdopodobnie miejsce w przypadku ufnych w siłę prawa krajowego chroniącego pracowników związków z takich krajów pochodzenia korporacji jak Niemcy czy Francja. Dla nich prawdziwa wartość TCA podpisywanych w przedsiębiorstwach wywodzących się z ich kraju głównie polega na eksportowaniu pewnych minimalnych standardów, tak aby poprzez klauzulę nieregresji zabezpieczyć standardy krajowe. Ich faktycznym celem jest ograniczenie ryzyka dumpingu społecznego. Z drugiej strony, z perspektywy przedstawicieli pracowników polskich lub bułgarskich, TCA są nowym, obiecującym, ale wciąż niedostatecznie wykształconym narzędziem.

Pomimo powyższych uwag należy odnotować kilka przypadków TCA, które przyniosły znaczący efekt również w krajach macierzystych korporacji, gdzie istnieją wysokie standardy stosunków przemysłowych. TCA w sprawie agencji pracy tymczasowej zawarty w 2012 roku w koncernie VW został bardzo pozytywnie odebrany również w Niemczech, gdzie jego przyjęcie oznaczało postęp poprzez ograniczenie zbyt szerokiego, nieuzasadnionego stosowania tej formy zatrudnienia.

Karta VW dotycząca stosunków pracy została bardzo pozytywnie przyjęta w Wielkiej Brytanii (Bentley), Włoszech (Lamborghini), Hiszpanii (Seat), a nawet w Niemczech. TCA ustanawia podstawowy punkt odniesienia w dyskusjach wewnątrzzakładowych i prowadzi do większej synchronizacji spraw pracowniczych jako części ogólnego (formalnego i nieformalnego) procesu międzynarodowej koordynacji pracy. TCA podpisany w BNP jest czynnikiem stymulującym dialog społeczny na poziomie grupy, który następnie pobudza tworzenie ciał krajowych dialogu i inicjowanie negocjacji zbiorowych na tymże poziomie.

Warunki odniesienia sukcesu w negocjowaniu TCA:

- **silnie rozwinięte stosunki pracy na poziomie kraju pochodzenia korporacji, z wysokim poziomem uzwiązkowienia i utrwalonymi mechanizmami reprezentacji pracowników;**
- **Osobiste relacje oparte na zaufaniu (z pracownikami, wewnątrz ERZ i z zarządem);**
- **Funkcjonująca i ambitna ERZ złożona głównie z członków związku;**
- **Efektywnie funkcjonujące prezydium ERZ;**
- **Inicjatywa lidera ERZ zmierzająca w kierunku europeizacji stosunków pracy;**
- **Koordynacja między ERZ i związkami zawodowymi (na szczeblu krajowym i europejskim);**
- **Wsparcie ze strony europejskich lub międzynarodowych federacji branżowych i pewien stopień koordynacji między związkami z różnych krajów, w których korporacja ma swoje filie;**
- **Demokratyczny mandat i uczestnictwo wszystkich zaangażowanych podmiotów;**
- **Solidne ramy instytucjonalne (normy, praktyki, przynależność związkowa) możliwe do wdrożenia w różnych warunkach stosunków przemysłowych;**
- **Styl zarządzania i gotowość do wyjścia poza wąskie (kosztowe) ramy pojmowania konkurencyjności.**

Wytyczne dotyczące negocjacji TCA

Na podstawie zebranych doświadczeń możemy przedstawić listę rekomendacji dla przyszłych potencjalnych negocjatorów. Niektóre z nich odzwierciedlają ściśle zapisy Stanowiska, przyjętego przez EKZZ w 2014 roku. Zostało ono opracowane w oparciu o dokument, zaproponowany przez zespół specjalistów z zakresu prawa pracy (Sciarra, Fuchs, Sobczak, *Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements*, 2013), który uznawał potrzebę wprowadzenia opcjonalnych ram prawnych dla TCA. W ocenie ekspertów mogłoby to nastąpić w drodze decyzji Rady UE (art. 288 TFUE). Jest to konieczne, aby zapewnić odpowiedzialność państw członkowskich za zagwarantowanie skuteczności i egzekwowania zapisów TCA.

a) Negocjacje i sygnatariusze TCA

TCA mają być negocjowane i podpisywane przez reprezentatywne europejskie federacje branżowe. ERZ i przedstawiciele krajowych związków zawodowych powinni być w pełni zaangażowani w negocjacje. Wiodąca rola europejskich federacji jest umotywowana tym, że mogą one otrzymać demokratyczny mandat do negocjacji w imieniu krajowych związków i jedynie one reprezentują uznawane związki zawodowe. Sugerujemy, aby po stronie pracodawców, TCA mógł podpisywać w imieniu wszystkich spółek zależnych prawnie umocowany przedstawiciel centrali korporacji ponadnarodowej.

b) Przedstawienie mandatu negocjacyjnego

Przedstawienie mandatu strony pracowniczej jest podstawowym elementem zapewniającym uznanie zbiorowego charakteru porozumienia jak również zapewnienia, że reprezentowane są **wszystkie zbiorowe interesy**. Jednak zasady ustalania mandatu – głosowanie większościowe, reprezentacja ponadsektorowa, jednorodność zasad we wszystkich sektorach, prawo weta – powinny być pozostawione wyłącznie wewnętrznym regulacjom związkowym.

c) Zakres stosowania TCA i zmiany w strukturze korporacji

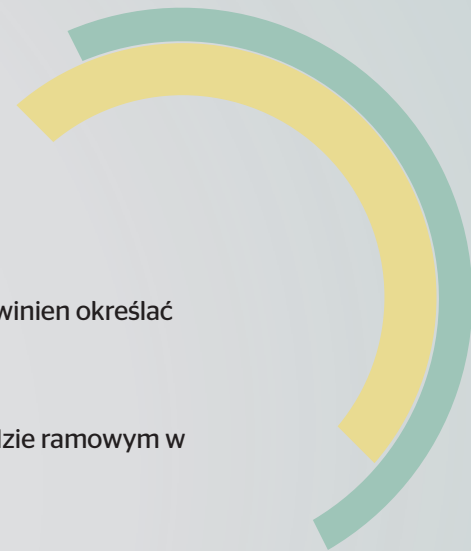
TCA powinien jasno określać zakres jego stosowania i ustalać, czy układ dotyczy dostawców. **Zalecamy, aby TCA zawierał załącznik z listą spółek zależnych i krajów objętych TCA. TCA powinien również określić procedurę mającą zastosowanie w przypadku, gdy spółka zależna opuszcza korporację ponadnarodową, lub gdy nowa staje się jej częścią.**

d) Klauzula nieregresji

Wskazane jest włączenie do dokumentu **klauzuli nieregresji. TCA nie może narzucać negatywnych zmian w standardach i warunkach pracy uzgodnionych na poziomie krajowym, sektorowym czy danej filii.**

e) Rozstrzyganie wewnętrznych sporów

TCA powinien określić wspólną odpowiedzialność stron-sygnatariuszy za jego implementację. Powinien również wskazać wewnętrzne mechanizmy składania skarg przez pracowników objętych zakresem działania dokumentu. W przypadku niemożności dojścia do porozumienia, strony mogą zdecydować o odwołaniu się do zewnętrznej procedury medacyjnej.

**f) Data i miejsce podpisania**

W TCA powinno się wyraźnie zaznaczyć datę i miejsce podpisania.

g) Data wygaśnięcia i przepisy dotyczące wznowienia

TCA powinien określać czy został zawarty na czas określony, czy na nieokreślony. Powinien określać procedury wypowiedzenia układu przez jednego z sygnatariuszy.

h) Powiadomianie

Komisja Europejska powinna zostać poinformowana każdorazowo o zawartym układzie ramowym w celu zamieszczenia go w prowadzonej przez siebie bazie danych.

KOORDYNATOR PROJEKTU

Associazione Bruno Trentin (ABT)

Włochy
www.ires.it
Salvo Leonardi

PARTNERZY

Fundacion 1º de Mayo

Hiszpania
www.1mayo.ccoo.es
Fernando Rocha

IRES

Francja
www.ires-fr.org
Udo Rehfeldt

ASTREES

Francja
www.astrees.org
Chritophe Tessier
i Sebastian Schulze-Marmeling

Uniwersytet Techniczny w Monachium

Niemcy
www.tum.de
Michael Whittall

Uniwersytet Manchester

Zjednoczone Królestwo
www.mbs.ac.uk
Miguel Martinez Lucio
i Stephen Mustchin

NSZZ Solidarność

Polska
www.solidarnosc.org.pl
Slawomir Adamczyk
i Barbara Surdykowska

ISTUR-CITUB

Bulgaria
<http://www.knsb-bg.org/>
Ekaterina Ribarova, Tatyana Mihailova
i Snezhana Dimitrova

IRES Emilia Romagna

Włochy
www.ireser.it
Volker Telljohann

Sindnova

Włochy
www.sindnova.eu
Claudio Stanzani i Michela Cirioni

Współpraca: Giorgio Verrecchia
Przy wsparciu EKZZ i CGIL