

Porozumienia obronne, klauzule otwarte: zintegrowane strategie zaangażowania pracowników i rokowań zbiorowych przeciwko fragmentacji i redukcji praw pracowniczych

Projekt raportu końcowego

Volker Telljohann
VS/2013/0379

Wprowadzenie

W związku z pogłębiającym się kryzysem gospodarczym, w coraz liczniejszych krajach europejskich obserwuje się radykalne zmiany modelu rokowań zbiorowych w kierunku umożliwienia większej interwencji władz państwowych, co może osłabić dotychczasowe struktury negocjacyjne. W większości przypadków siłą napędową tych zmian jest tak zwana „trojka” Komisji Europejskiej (KE), Europejskiego Banku Centralnego (EBC) i Międzynarodowego Funduszu Walutowego (MFW).

Zalecenia Komisji Europejskiej są wyraźnie ukierunkowane na ogólną decentralizację rokowań zbiorowych i wprowadzenie szerszego zakresu możliwości odstępowania w poszczególnych przedsiębiorstwach od zapisów układów zawieranych na poziomie sektorowym. Zdaniem Komisji Europejskiej, są to kluczowe aspekty „reformy sprzyjającej zatrudnieniu”. Podejście to wiąże się z przekonaniem, że należy ograniczyć uczestnictwo związków zawodowych w procesie ustalania płac.¹ W rezultacie, zalecenia Komisji Europejskiej służące radykalnej decentralizacji negocjacji zbiorowych sprzyjają erozji tych ostatnich na poziomie krajowym i sektorowym.

W niektórych krajach pierwsze umowy przewidujące odstępstwa (umowy derogacyjne) zawarto jeszcze przed kryzysem. W takich przypadkach interwencja rządów krajowych i presja wynikająca z procesów globalizacji pociągnęły za sobą wprowadzenie klauzul otwartych oraz możliwości odstępstw od norm określonych w sektorowych układach zbiorowych. W ogólnym ujęciu, większe wykorzystanie klauzul otwartych i umów derogacyjnych można przypisać zaburzeniu równowagi sił między związkami zawodowymi z jednej, a pracodawcami i reprezentującymi ich organizacjami z drugiej strony.

Niniejszy raport jest owocem przeprowadzonych badań. Powstał w celu pogłębienia wiedzy na temat zjawisk związanych z umowami o odstępstwach i porozumieniami obronnymi oraz

¹ Patrz poprzednie dokumenty EKZZ: „A different course for Europe: wages and collective bargaining as an engine for growth and stability” („Inna ścieżka dla Europy: płace i układy zbiorowe jako motor wzrostu gospodarczego i stabilności”), kwiecień 2014 r. http://collective.etuc.org/sites/default/files/CSRAthensmeeting_0.pdf; „Statement of the ETUC Collective Bargaining Committee on Country Specific Recommendations 2014 concerning wages and collective bargaining systems” („Oświadczenie Komitetu ds. Negocjacji Zbiorowych EKZZ na temat specyficznych zaleceń dotyczących płac i systemów negocjacji zbiorowych na 2014 r.”), czerwiec 2014 r. <http://collective.etuc.org/sites/default/files/140625%20CBCC%20statement%20and%20report%20NRP%20CSR%202014%20EN.pdf>



klauzulami otwartymi, ich lepszemu zrozumieniu i usprawnienia procesów negocjowania, zarządzania, wdrażania i monitorowania. Ponadto w badaniu skoncentrowano się na ryzyku związanym z procesami decentralizacji i podjęto próbę sformułowania wskazówek dotyczących skutecznego wzmocnienia pozycji związków zawodowych i organów reprezentujących pracowników w celu umożliwienia im walki o odpowiednie warunki pracy.

Szczególny nacisk położono na pytanie dotyczące wzajemnego oddziaływania praktyk uczestnictwa i zmian w zakresie rokowań zbiorowych związanych z przyjmowaniem porozumień o odstępstwach i o obronie pracowników. Zapytano również do jakiego stopnia prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa stanowią wartość dodaną w rozwoju skoordynowanych strategii rokowań zbiorowych.

Metodologia

W kontekście niniejszego badania przeprowadzono dziesięć studiów przypadku² w sześciu państwach członkowskich UE: we Francji, Włoszech, Niemczech, Hiszpanii, Szwecji i Danii. Wybór tych krajów został podyktowany różnymi względami.

Większość spośród nich należy do grupy państw członkowskich³, wobec których Komisja Europejska wydała zalecenia dla poszczególnych krajów, w szczególności w sprawie płac i układów zbiorowych w okresie od 2012 r. - ostatnio pod koniec maja 2014 r.

Wybór powyższych krajów - różniących się od siebie systemami rokowań zbiorowych - pozwolił również na przeprowadzenie analizy przypadków na różnych poziomach negocjacji zbiorowych:

- międzysektorowe rokowania zbiorowe (Francja);
- sektorowe rokowania zbiorowe (Szwecja, Niemcy);
- rokowania na poziomie przedsiębiorstwa (Włochy, Francja, Dania, Hiszpania).

Umowy poddane analizie reprezentują także różne typy umów derogacyjnych i klauzul otwartych, czy tak zwanych porozumień obronnych. Są to porozumienia dwustronne lub trójstronne, umożliwiające wprowadzenie odstępstw od przepisów zawartych w układach zbiorowych pracy na poziomie legislacyjnym, krajowym, międzysektorowym, sektorowym lub na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. Powinno to mieć miejsce z uwzględnieniem pewnych ograniczeń i na określonych warunkach, na przykład w powiązaniu z walką ze skutkami kryzysu, ochroną zatrudnienia, zwiększeniem konkurencyjności czy przyciąganiem inwestycji.

Wybrane sześć krajów reprezentuje również własne tradycje w zakresie uczestnictwa pracowników, a zatem zróżnicowane relacje pomiędzy strukturami reprezentującymi pracowników i organizacjami związkowymi. W badanych krajach istnieją monistyczne (Dania, Szwecja, Włochy) oraz dualistyczne systemy reprezentacji interesów (Niemcy, Francja, Hiszpania).

Wybrane kraje wyróżniają się zatem właściwymi sobie cechami charakterystycznymi w zakresie rokowań zbiorowych i systemów reprezentacji pracowników, a także powiązaniem między tymi dwoma systemami.

² Patrz załączniki, w tym 10 krajowych studiów przypadku i teksty analizowanych układów zbiorowych.

³ Między innymi BE, DE, ES, FI, FR, IT, LUX, SI.



Co więcej, zaobserwowano znaczne różnice doświadczeń wybranych krajów w zakresie porozumień obronnych i umów derogacyjnych. W niektórych przypadkach, cel w postaci „obrony” jest mniej oczywisty, a umowy te odzwierciedlają raczej inne podejście do pewnych zagadnień. Ponadto niektóre kraje posiadają wieloletnie i bogate doświadczenie w tym zakresie, natomiast w innych ten rodzaj umów nie odgrywał do tej pory istotnej roli.

W odniesieniu do poziomu międzysektorowego zbadano francuski *Krajowy układ międzysektorowy z dnia 11 stycznia 2013 r. w sprawie „nowego modelu gospodarczego i społecznego służącego wspieraniu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz bezpieczeństwa zatrudnienia i rozwoju kariery pracowników”*.

Na poziomie sektorowym, analizie poddano doświadczenia *Niemieckiej i szwedzkiej branży obróbki metali*, a także *Niemieckiego przemysłu chemicznego*.

W większości przypadków, pod lupą znalazły się rokowania w zakresie umów derogacyjnych zawieranych na poziomie przedsiębiorstw: *Sanofi (ES)*, *Bosch (ES)*, *Renault (Francja)*, *Spółdzielnia ceramiczna Imola (IT)*, *Stowarzyszenie Hodowców Bydła (IT)* i *Danish Crown (DK)*.

Rola rządów

W większości przypadków, wprowadzenie klauzul otwartych i umów derogacyjnych spotkało się z aprobatą rządów krajowych.

W Niemczech negocjacje w sprawie umowy, która wprowadziła możliwość odstąpienia od standardów przyjętych na szczeblu sektorowym w branży obróbki metali - tak zwanego *układu z Pforzheim* - były w pewnym stopniu reakcją na naciski polityczne, które wywierał ówczesny rząd federalny grożąc wprowadzeniem ustawowych klauzul „otwartych”. Oznaczałoby to kres dominacji układów zawieranych na poziomie sektorowym, typowych dla negocjacji zbiorowych w okresie powojennym.

Również we Francji porozumienie trójstronne było efektem prac konferencji społecznej rządu francuskiego, podczas której zwrócono się do partnerów społecznych z prośbą o opracowanie planu działań na rzecz agendy społecznej na najbliższe lata.

W Hiszpanii władze wprowadziły radykalną strategię decentralizacji poprzez ustawodawstwo nadające nieograniczone pierwszeństwo porozumieniom zawieranim na poziomie przedsiębiorstwa w stosunku do postanowień przyjmowanych na wyższym poziomie.

To samo miało miejsce we Włoszech⁴, gdzie stosunkowo niedawno przyjęte przepisy umożliwiły zawieranie na poziomie przedsiębiorstwa porozumień przewidujących odstępstwa od treści układów sektorowych, ale również od norm przewidzianych na mocy obowiązujących przepisów prawa.

Międzysektorowe i sektorowe układy zbiorowe

⁴ Artykuł 8 dekretu z mocą ustawy nr 138/2011 zapewnia szerokie możliwości stosowania odstępstw; istnieją dowody na to, że przepisy te są stosowane w zdecentralizowanych rokowaniach zbiorowych.



Coraz więcej układów sektorowych i międzysektorowych zawiera klauzule o odstępstwach, które pozwalają firmom zrezygnować z określonych norm, w tym norm dotyczących wynagrodzenia, w określonych warunkach i okolicznościach, takich jak trudna sytuacja gospodarcza.

Francuski układ międzysektorowy, przyjęty później w formie ustawy, ma bardzo szeroki zakres, gdyż obejmuje dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia, minimalną liczbę godzin dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze, indywidualne konta szkoleniowe, zasady regulujące mobilność pracowników, umowy zawierane na poziomie przedsiębiorstwa w celu ochrony miejsc pracy, prawo do informacji i konsultacji oraz do reprezentacji pracowników w zarządzie itd.

Umowa umożliwia zastosowanie środków zwiększających elastyczność (co stanowi odstępstwo w stosunku do przepisów kodeksu pracy) w odniesieniu do firm znajdujących się w trudnej sytuacji, chociaż z uwzględnieniem zobowiązania do rezygnacji ze zwolnień pracowników. Takie umowy zawierane są na poziomie przedsiębiorstw na okres maksymalnie dwóch lat, podczas których pracodawca nie może przeprowadzić zwolnień.

Na poziomie sektorowym klauzule otwarte zezwalają pod pewnymi warunkami na odstępstwa od norm określonych w sektorowych układach zbiorowych.

Układy zbiorowe przemysłu chemicznego zawarte w Niemczech i Hiszpanii, a także układ z Pforzheim w niemieckim przemyśle metalowym przewidują możliwość odstępstw w zamian za zachowanie lub podniesienie poziomu zatrudnienia. Ochrona zatrudnienia może być również związana z umowami dotyczącymi inwestycji i procesów innowacyjnych.

W przypadku szwedzkiego przemysłu metalowego, partnerzy społeczni zgodzili się w 2013 r. na wprowadzenie stałego systemu skróconego czasu pracy, co stało się punktem kulminacyjnym procesu rozpoczętego przez dotkliwy spadek w zakresie szwedzkiej produkcji wywołany kryzysem finansowym z 2008 r. Porozumienie umożliwia skrócenie czasu pracy, a także obniżenie wynagrodzenia, jeżeli strony wyrażą na to zgodę. Liberalny rząd szwedzki odpowiedział na apele partnerów społecznych, domagających się propozycji i przyjęcia przepisów o dotowaniu skróconego czasu pracy. W konsekwencji mamy obecnie do czynienia z dwoma systemami skróconego czasu pracy: tym obejmującym dotacje ze środków publicznych, i tym, który ich nie przewiduje.

We wszystkich tych przypadkach wyraźnie widoczne jest osadzenie procesów negocjowania odstępstw przebiegających na poziomie przedsiębiorstw w przepisach wyższego rzędu, ujętych w układach sektorowych.

Odstępstwa i kompromisy

Jeśli chodzi o konkretne zastosowanie klauzul otwartych, określonych w przepisach prawa lub sektorowych układach zbiorowych, przyjęte na poziomie przedsiębiorstw odstępstwa w większości dotyczą wynagrodzeń i czasu pracy. W przeprowadzonych na potrzeby badania studiach przypadku dotyczących sześciu firm, odstępstwa dotyczyły:

- zwiększenia elastyczności czasu pracy;



- wydłużenia czasu pracy bez podniesienia płac;
- skrócenia czasu pracy i redukcji płac dofinansowanych ze źródeł państwowych;
- rezygnacji ze świadczeń wykraczających poza normy przyjęte w rokowaniach zbiorowych;
- rezygnacji ze zmiennego komponentu wynagrodzenia;
- rezygnacji z wynagrodzenia za czas urlopu;
- rezygnacji z podwyżek związanych ze stażem pracy;
- przesunięcia podwyżek płac określonych w sektorowych układach zbiorowych;
- zamrożenia płac i ograniczenia ich wzrostu;
- systemu partycypacji finansowej pracowników w celu ochrony miejsc pracy: ustanowienia pracowniczego funduszu inwestycyjnego zasilanego wpływami wynikającymi z redukcji płac;
- mobilności wewnętrznej.

W większości przypadków odstępstwa mają charakter tymczasowy, chociaż zaobserwowano również przypadki, w których odstępstwa przyjęto na czas nieokreślony. Przykładami są umowy przyjęte przez *Spółdzielnię ceramiczną Imola (IT)* i *Związek Hodowców Bydła (IT)*.

Jeśli chodzi o zakres stosowania, odstępstwa dotyczą zazwyczaj wszystkich pracowników. Wyjątkiem jest *Sanofi (ES)*, gdzie umowa derogacyjna nie ma zastosowania do pracowników działów produkcji. Można to uznać za przykład „klauzuli pozytywnej dyskryminacji”, ponieważ przepis o zamrożeniu płac nie obejmuje pracowników o niskich zarobkach.

Kompromisowe ustalenia dotyczą przede wszystkim ochrony przed zwolnieniami; rzadziej mowa jest o gwarancjach inwestycyjnych lub gwarancjach dotyczących zakładów produkcyjnych. W przypadku *Boscha (ES)*, na przykład, kompromis polegał na zobowiązaniu, że między rokiem 2013 a 2015 spółka przeprowadził inwestycje niezbędne do uruchomienia procesów wywórczych nowego produktu.

Związkowe kryteria zastosowania

Aby uniknąć niekontrolowanej decentralizacji rokowań zbiorowych, związki zawodowe poczyniły znaczne wysiłki w celu opracowania jasno określonych kryteriów, których spełnienia wymaga się od przedsiębiorstw zainteresowanych włączeniem klauzul otwartych, zawartych w sektorowych układach zbiorowych.

Należy wspomnieć, że stosowanie klauzul otwartych niekoniecznie ogranicza się do przedsiębiorstw dotkniętych skutkami kryzysu. Jak dowodzą przykłady z Niemiec i Hiszpanii, również nieźle prosperujące przedsiębiorstwa są w stanie odstąpić od wspólnie uzgodnionych świadczeń i regulacji w celu poprawy swojej struktury kosztów i podniesienia konkurencyjności na rynku. Umowy zawarte w 2004 r. w firmach Siemens i Daimler stanowią dwa pierwsze przypadki zastosowania systemu, który został następnie wprowadzony w układzie z Pforzheim. W tych przypadkach odstępstwa zostały wynegocjowane już na kilka lat przed kryzysem, w celu podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw. Istnieją zatem umowy, których przyjęcie *wywołane jest kryzysem*, mające na celu *odbudowę* konkurencyjności, a także umowy służące podniesieniu wydajności firmy, jej innowacyjności oraz poprawie warunków inwestycyjnych.



O umowach derogacyjnych możemy mówić tylko pod warunkiem, że przewidują one ochronę istniejących lub tworzenie nowych miejsc pracy. Zgodnie ze wspólnym i dominującym stanowiskiem europejskiego ruchu związkowego, odstępstwa rekompensuje się jasno określonymi kompromisami w postaci inwestycji, ochrony zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy. *Układ z Pforzheim*, mający zastosowanie do niemieckiego przemysłu metalowego, zawiera również szereg innych przepisów, przewidujących na przykład, że odstępstwa powinny zostać szczegółowo zbadane i stać się przedmiotem negocjacji zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i całego sektora. Poza tym przedsiębiorstwa powinny udostępniać wyczerpujące informacje, a umowy derogacyjne powinny być zawierane nie przez lokalne kierownictwo i rady zakładowe, ale przez strony uczestniczące w negocjacjach na poziomie danego sektora. Rady zakładowe oraz kierownictwo przedsiębiorstw powinny niemniej jednak bezpośrednio angażować się w proces rokowań.

Inne kompromisy mogą obejmować prawo do dalszego kształcenia lub prawa partycypacyjne.

Doświadczenia niemieckich związków zawodowych dowodzą znaczenia kolejnego warunku: przedsiębiorstwa należy zobowiązać do udowodnienia, że istnieje potrzeba wprowadzenia odstępstw. Oznacza to również, że przedsiębiorstwa muszą przedstawić szczegółowe informacje dotyczące swojej sytuacji ekonomicznej.

Pracownicy powinni mieć możliwość samodzielnego opracowania wniosków, a zatem należy zagwarantować im prawo do zaangażowania ekspertów zewnętrznych reprezentujących związki zawodowe, co umożliwi merytorycznie satysfakcjonujące konsultacje i ułatwi prowadzenie negocjacji zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa.

Inny ważny aspekt dotyczy tymczasowego charakteru odstępstw: umowy zawierane na poziomie przedsiębiorstw powinny jednoznacznie wskazywać na początek i koniec ich obowiązywania. Należy również zagwarantować, że po upływie okresu stosowania odstępstw nastąpi powrót do standardów ustalonych w trakcie rokowań zbiorowych.

Na poziomie realizacji postanowień, niektóre studia przypadków pokazują, że odstępstwa wprowadzane są zwykle ze skutkiem natychmiastowym, natomiast wdrażanie ustalonych kompromisów wydaje się być mniej pewne. Takie przypadki niedociągnięć dowodzą, że realizacja kompromisów musi być możliwa do wyegzekwowania. Konieczne byłoby zatem wprowadzenie w umowach sankcji wobec przedsiębiorstw, które nie przestrzegają warunków przyjętego kompromisu.

Ponadto należy zagwarantować, że umowy derogacyjne obejmują swoim zakresem nie część, ale wszystkich pracowników. Oznacza to, że odstępstwa wprowadzone na mocy umowy powinny dotyczyć również wyżej wykwalifikowanych pracowników⁵.

Wreszcie, konieczne jest zbadanie wpływu umowy derogacyjnej na konkurencję na poziomie sektorowym i regionalnym. Istnieje bowiem ryzyko, że złożony przez jedną spółkę wniosek o wynegocjowanie odstępstw może wywołać napływ podobnych wniosków ze strony jej konkurentów, szkodząc układom zbiorowym na poziomie regionalnym. W związku z tym

⁵ Patrz strona 4, odniesienia do układu z Sanofi i zawartej w nim „klauzuli pozytywnej dyskryminacji”.



pojedyncze żądania muszą zostać dogłębnie przeanalizowane, a w celu uniknięcia reakcji łańcuchowych należy stosować precyzyjne kryteria.

Aspekty proceduralne i zasady koordynacji

Aby zapewnić sprawniejszą kontrolę umów derogacyjnych, związki zawodowe muszą opracować strategię, która zagwarantuje skuteczną koordynację pomiędzy poszczególnymi poziomami układów zbiorowych oraz podmiotami zaangażowanymi w proces negocjacji.

W kontekście stosowania treści układu z Pforzheim opracowano na przykład nowe podejście do kontrolowania odstępstw. Według związku zawodowego metalowców, skuteczna kontrola wymaga od samego początku odpowiednich, wewnętrznych standardów proceduralnych. W związku z tym sformułowano wytyczne koordynacyjne, określające regulacje proceduralne z poszanowaniem zobowiązań w zakresie informowania i kompetencji decyzyjnych związanych z negocjowaniem umów derogacyjnych. Wytyczne wskazują między innymi na to, że wnioski o negocjowanie tego rodzaju umów należy składać w siedzibie regionalnej związku zawodowego, a decyzje muszą być podejmowane przez urzędników właśnie na poziomie regionalnym oraz na podstawie szczegółowych informacji dotyczących danego przedsiębiorstwa. Co więcej, urzędnicy w centrali regionalnej umożliwiają lokalnym strukturom związkowym prowadzenie negocjacji, w organizacji których uczestniczą komitety ds. rokowań zbiorowych działające na poziomie przedsiębiorstw; ich rola polega na zapewnieniu, że przedstawiciele związku zawodowego uczestniczą w negocjacjach. Wynik negocjacji musi zostać przekazany władzy wykonawczej związku zawodowego na szczeblu federalnym, która zezwala na przyjęcie umowy i ponosi za nią odpowiedzialność.

Te jasno określone procedury negocjacyjne pociągają za sobą standaryzację procesów negocjacyjnych i, w rezultacie, większą przejrzystość w zakresie liczby i treści zawieranych porozumień. Strategia koordynacyjna przyniosła poprawę kontroli procesów decentralizacyjnych i podniesienie jakości umów.

W niektórych przypadkach te formy decentralizacji rokowań zbiorowych również wywołały większe zaangażowanie pracowników, dały związkom zawodowym możliwość udowodnienia swoich zdolności mobilizacyjnych i zapewniły lepszą widoczność wartości dodanej, promując tym samym przynależność do związków zawodowych. Było to również związane z faktem, że strategia związkowa koncentruje się na organizowaniu udziału związkowców oraz na ciągłym informowaniu członków poprzez organizację posiedzeń i publikację biuletynów. Wydaje się, że ważne jest zapewnienie zaangażowania pracowników na wszystkich etapach - od początku po etap realizacji. W ten sposób związkom zawodowym udało się podnieść poziom legitymizacji i przyciągnąć nowych członków.

Strategie koordynacji pomiędzy organizacjami związkowymi i funkcjonującymi w poszczególnych przedsiębiorstwach organami reprezentacji zaobserwowano w Hiszpanii, we Włoszech i w krajach skandynawskich.

Studia przypadków wykazały, że istnieje potrzeba koordynacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami i poziomami. Jednak koordynacja między organizacjami związkowymi a strukturami reprezentującymi interesy na poziomie przedsiębiorstw nie może być ograniczona do kontekstu krajowego, trzeba ją zagwarantować na poziomie lokalnym, krajowym i europejskim. Jak dowodzi



przypadek *Boscha (ES)*, zwłaszcza w przypadku firm międzynarodowych istnieje potrzeba opracowania międzynarodowych procesów koordynacji w celu uniknięcia konkurencji między zakładami produkcyjnymi w różnych krajach, ponieważ nieuchronnie pociągają one za sobą „wyścig na dno” w zakresie warunków płacy i pracy. Takie podejście oznacza, między innymi, utworzenie grupy koordynacyjnej na szczeblu europejskim, zapewniającej pełną przejrzystość informacji i nieprzyjmowanie umów derogacyjnych na szczeblu krajowym dopóki nie dojdzie do wymiany i nie zostanie zagwarantowana koordynacja na szczeblu europejskim. Wśród objętych badaniem firm międzynarodowych nie odnotowano do tej pory prób wprowadzenia strategii koordynacji na poziomie europejskim.

Informacje, konsultacje i udział

W ramach badań uwzględniono aspekty partycypacyjne i ich zdolność ustanawiania i wpływania na procedury kontroli odchyleń i błędów na poszczególnych poziomach, na których mogą obowiązywać wyżej wymienione umowy i klauzule. Ponadto, prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa okazało się przydatne zarówno w fazie negocjacji, jak i w fazie realizacji umów derogacyjnych.

W przypadku *Boscha (ES)*, rolę i interwencję przedstawicieli personelu wspierały przepisy prawa pracy: statut pracowników przewiduje prawo do informacji, konsultacji i udziału przedstawicieli pracowników w sytuacji, gdy kierownictwo przedsiębiorstwa żąda wprowadzenia istotnej zmiany warunków zatrudnienia lub odstępstw od zapisów układu zbiorowego. Tym samym, przysługujące im prawo do informacji, konsultacji i udziału umocniło pozycję związków zawodowych w procesie negocjacji.

Informacje o podobnych mechanizmach napływają również z innych krajów uczestniczących w projekcie. We wszystkich spośród nich związki zawodowe są odpowiedzialne za negocjacje i korzystają ze wsparcia (w postaci dostarczanych informacji) ze strony struktur reprezentujących interesy pracowników i działających w poszczególnych przedsiębiorstwach. W Szwecji, na przykład, IF Metall może liczyć na wsparcie ze strony silnych, lokalnych klubów związkowych działających w zakładach pracy.

Podobnie jest w przypadku Niemiec, gdzie rady zakładowe nie są upoważnione do negocjowania wynagrodzeń i innych warunków zatrudnienia ustalonych na mocy układów zbiorowych. Otrzymują jednak szczegółowe informacje na temat sytuacji spółki w ramach swojego uczestnictwa w pracach komisji gospodarczej. Ponadto rady zakładowe mają prawo do angażowania ekspertów zewnętrznych, którzy mogą reprezentować agencje doradcze specjalizujące się w działalności związkowej. Prawa te zostały określone w niemieckiej ustawie o pracy i okazały się niezwykle przydatne w kontekście negocjacji umów derogacyjnych. W tych przypadkach rady zakładowe aktywnie wspierają związki zawodowe w procesie negocjacji, przekazując im niezbędne, szczegółowe informacje.

Specjalistyczna wiedza agencji zewnętrznych może mieć szczególne znaczenie w przypadku, gdy pracownicy podejmują decyzję o opracowaniu autonomicznych propozycji, będących alternatywą dla strategii zarządzania. Chociaż podobne prawa obowiązują we Francji, pracownicy Renault nie mieli możliwości zlecenia kontreksperytyzy.



We Włoszech zarząd Spółdzielni ceramicznej Imola nie przestrzegał praw pracowniczych w kontekście zastosowania przepisów umowy derogacyjnej i podjął jednostronne decyzje dotyczące mobilności wewnętrznej. Z drugiej strony, we Francji, Hiszpanii i Niemczech przedstawiciele pracowników aktywnie działali we wspólnych komitetach i obserwatoriach, które były odpowiedzialne za monitorowanie i kontrolowanie procesów wdrożeniowych.

Wnioski

Konsekwencje prowadzonej strategii radykalnej decentralizacji są widoczne już teraz. W ciągu ostatnich dziesięciu lat, a zwłaszcza po rozpoczęciu kryzysu, związki zawodowe w kilku krajach europejskich wynegocjowały trójstronne lub dwustronne porozumienia przewidujące możliwość wprowadzenia klauzul otwartych na poziomie sektorowym i międzysektorowym, a także umów derogacyjnych na poziomie przedsiębiorstw, mających na celu ochronę miejsc pracy oraz wspieranie konkurencyjności i zwiększanie wydajności poprzez redukcję kosztów pracy (zamrożenie płac). W większości przypadków wzrost produktywności jest wynikiem rozszerzenia i uelastycznienia czasu pracy. Systemy rokowań zbiorowych, zwłaszcza na poziomie sektorowym, będą systematycznie podupadać. Sam układ zbiorowy - jako instrument zbiorowej regulacji wynagrodzeń i innych warunków pracy - jest coraz bardziej zagrożony. Zmiany, jakie zachodzą szczególnie w południowych krajach Europy wskazują na to, że ustalanie płac i warunków pracy wyłącznie w oparciu o sytuację panującą na rynku prowadzi do stopniowego wzmocnienia pozycji pracodawców i ich jednostronnej władzy. Może okazać się, że pracodawcy w innych krajach Unii Europejskiej zażądadą podobnej swobody.

Jeżeli nie będą przestrzegane pewne warunki, klauzule otwarte i umowy derogacyjne mogą przynieść negatywne skutki w postaci dumpingu socjalnego. Jeden z nich dotyczy pełnego zaangażowania związków zawodowych funkcjonujących na odpowiednim poziomie w proces negocjacji, wdrażania i monitorowania treści takich umów.

Biorąc pod uwagę obecną sytuację, coraz bardziej uwidacznia się również konieczność przekształcenia i zapewnienia większej skuteczności strategiom koordynacji rokowań zbiorowych, o co zadbać powinny związki zawodowe działające zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. Nie ma zatem potrzeby, aby tworzyć struktury wspierające transgraniczną koordynację rokowań zbiorowych. Metodologia koordynacji powinna obejmować bardziej uporządkowaną i nieustanną wymianę informacji z myślą o opracowywaniu wspólnych strategii związków zawodowych. W przypadku firm międzynarodowych przydatne może zatem okazać się zastosowanie dziesięciu zasad ponadnarodowej restrukturyzacji, które zostały opracowane przez Europejską Federację Metalowców w 2005 r., jeszcze przed rozpoczęciem negocjacji krajowych dotyczących umów derogacyjnych.

Na poziomie europejskim konieczne byłoby ponadto ściśle monitorowanie trendów i interweniowanie w spójny i skoordynowany sposób w odniesieniu do przypadków stosowania odstępstw oraz ich wpływu. Istnieje potrzeba pogłębienia wiedzy na temat funkcjonowania takich elementów negocjacji zbiorowych, co pozwoli na właściwe zarządzanie oferowaną przez nie elastycznością. Analizowane studia przypadków wykazały, że struktury reprezentacji interesów działające na poziomie przedsiębiorstw mogą wspierać związki zawodowe w procesie negocjowania umów derogacyjnych na poziomie przedsiębiorstw. W tym kontekście należy



chronić, a w miarę możliwości również rozszerzać obowiązujące prawo do informacji, konsultacji i uczestnictwa. Studia przypadków dowiodły w szczególności, że przedstawiciele pracowników:

- są uzależnieni od dostępu do szczegółowych informacji na temat sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa;
- potrzebują dostępu do informacji i konsultacji w odpowiednim czasie;
- powinni mieć możliwość autonomicznego opracowywania propozycji alternatywnych wobec propozycji kierownictwa;
- powinni mieć prawo zaangażować ekspertów zewnętrznych, aby z ich pomocą opracować alternatywne propozycje;
- powinni mieć możliwość ustanowienia systemu monitorowania, w celu kontrolowania procesu wdrażania odstępstw;
- muszą mieć zapewniony dostęp do niezbędnych szkoleń, co pozwoli im na skuteczny udział w procesach monitorowania.

W przypadku firm międzynarodowych, prawa te muszą zostać zagwarantowane również na poziomie europejskim.

Okres kryzysu niesie za sobą ryzyko ograniczania praw i pogarszania warunków pracy, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że układy zbiorowe koncentrują się coraz bardziej na restrukturyzacji i przewidywaniu zmian. Umowy derogacyjne, porozumienia obronne i klauzule otwarte mogą wywołać zjawisko „wyścigu do dna”. Z drugiej strony, stanowią one potencjalną szansą dla związków zawodowych, umożliwiając im kształtowanie na różne sposoby stosunków pracy, wprowadzanie innowacji, uwzględnianie nowych potrzeb pracowników i całego społeczeństwa, co może stać się załącznikiem ustanowienia nowych praw. Punkt widzenia zmienia się kiedy spojrzymy na sytuację z pozycji negocjatorów; często starają się oni podkreślić wartość dodaną oferowaną przez związki zawodowe – na przykład w zakresie solidarności. Poprzez pełną kontrolę procedur negocjacyjnych, związki zawodowe są również w stanie postulować wprowadzanie odstępstw ramach rokowań zbiorowych.

Oznacza to również, że prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa mają strategiczne znaczenie we wspieraniu związków zawodowych w procesach negocjacyjnych. Istotne jest zatem zapobieganie wszelkim próbom kwestionowania obowiązujących praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa.

Literatura

