

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nowej roli europejskich rad zakładowych w promowaniu integracji europejskiej

(2006/C 318/25)

Dnia 12 lipca 2005 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, działając na podstawie art. 29 ust. 2 swego regulaminu wewnętrznego, postanowił przygotować opinię w sprawie *nowej roli europejskich rad zakładowych w promowaniu integracji europejskiej*.

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 6 września 2006 r. Sprawozdawcą był Edgardo Maria IOZIA.

Na 429. sesji plenarnej w dniu 13 września 2006 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 144 do 76 — 15 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię.

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uznaje niezbędną rolę europejskich rad zakładowych, które stymulują i wspierają spójność społeczną oraz są instrumentem integracji pracowników europejskich, ułatwiającym percepcję europejskiego obywatelstwa poprzez wzajemne poznanie i zrozumienie. Ponad 10 tys. delegatów europejskich rad zakładowych działających w Europie to podmioty bezpośrednio i aktywnie zaangażowane w budowanie nowego społeczeństwa.

1.2 Europejski model społeczny — oparty na poszukiwaniu konsensusu i dialogu społecznego, poszanowaniu tożsamości i godności ludzkiej oraz godzeniu różnych interesów i na zdolności łączenia rozwoju z dbałością o człowieka i środowisko — wymaga wyznaczenia forum spotkań i debaty dla przedsiębiorstw transnarodowych. EKES uważa, że dyrektywa 94/45/WE odegrała istotną rolę w osiągnięciu tych celów.

1.3 Komisja była zobowiązana — „w porozumieniu z państwami członkowskimi oraz z pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim” — ponownie rozpatrzyć w terminie do dnia 22 września 1999 r. sposoby jej stosowania, by przedłożyć Radzie „propozycje koniecznych zmian”.

1.4 Komisja zapoczątkowała konsultacje z partnerami społecznymi. Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) oraz Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) wypowiedziały się przeciwko rewizji dyrektywy, natomiast Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) wielokrotnie domagała się jej pilnej rewizji.

1.5 EKES przeprowadził dogłębną analizę obecnej sytuacji, m.in. poprzez szeroko zakrojone wysłuchanie przedstawicieli świata pracy, przedsiębiorstw oraz społeczeństwa obywatelskiego.

1.6 Nabyte dotychczas doświadczenia mają liczne aspekty pozytywne. Jak wskazują różne badania w tej dziedzinie, jak podkreślali partnerzy społeczni podczas kilku wspólnych seminariów oraz jak przypomina EKES, na zasadzie dobrowolności i na podstawie partnerstwa na rzecz zmiany zawarto porozumienia w sprawie organizacji pracy, zatrudnienia, warunków pracy i doskonalenia zawodowego. Ich odpowiednie wdrożenie również zależy tylko od dobrej woli stron.

1.7 Doświadczenie nabyte w zakresie europejskich rad zakładowych wskazuje także na aspekty problemowe: najbardziej oczywisty jest wciąż bardzo niski odsetek utworzonych europejskich rad zakładowych w porównaniu z liczbą przedsiębiorstw zobowiązanych do tego na mocy dyrektywy, która przewiduje możliwość utworzenia europejskiej rady zakładowej z inicjatywy przedsiębiorstw lub pracowników przynajmniej z dwóch państw członkowskich. Wśród przyczyn niekompletnego wdrożenia dyrektywy znajduje się również brak inicjatywy ze strony pracowników, co w niektórych krajach może wynikać jednakże z braku ustawodawstwa w zakresie ochrony praw związkowych w przedsiębiorstwach.

1.8 W latach, które nastąpiły po wydaniu dyrektywy 94/45/WE, uległy wzmocnieniu wspólnotowe ramy prawne w zakresie praw do informacji i konsultacji, szczególnie w dyrektywach 2001/86/WE, 2002/14/WE i 2003/72/WE, które proponują bardziej postępowe koncepcje informowania i konsultacji od tych zawartych w dyrektywie 94/45/WE oraz procedury angażowania pracowników ukierunkowane na przeprowadzenie konsultacji przed podjęciem decyzji. Procedury te przyczyniają się do podniesienia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw w skali globalnej.

1.9 EKES wyłonił trzy główne punkty, które jego zdaniem powinny zostać uwzględnione w celu szybkiej aktualizacji dyrektywy 94/45/WE:

- koordynacja postanowień w zakresie informowania i konsultacji zawartych w dyrektywie 94/45/WE z postanowieniami dotyczącymi tego samego zagadnienia zawartymi w przywołanych powyżej dyrektywach,
- zmiana liczby przedstawicieli pracowników w specjalnym zespole negocjacyjnym i w europejskich radach zakładowych z uwzględnieniem rozszerzenia Unii i prawa przedstawicieli każdego zainteresowanego kraju do przynależności do tego zespołu (w dyrektywie maksymalna liczba przedstawicieli pracowników wynosi 17, co odpowiada ówczesnej liczbie krajów objętych dyrektywą),
- uznanie prawa krajowych i europejskich związków zawodowych do przynależności do specjalnego zespołu negocjacyjnego i do europejskich rad zakładowych oraz do skorzystania z pomocy swych własnych ekspertów, także poza zaplanowanymi spotkaniami.

1.10 EKES proponuje, by — po upływie odpowiednio długiego okresu integracji nowych państw członkowskich i na podstawie wskazań partnerów społecznych płynących z doświadczeń na temat europejskich rad zakładowych, omawianych obecnie na specjalnych seminariach — dokonać przeglądu dyrektywy uwzględniającej te właśnie doświadczenia oraz już dostępne wskazówki.

1.11 EKES wspiera społeczny wymiar przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej oraz rolę europejskich rad zakładowych. Europejska debata zogniskowała specyfikę Unii na rozwoju zrównoważonym i na europejskim modelu społecznym. Odpowiedzialność Społeczna Przedsiębiorstw (CSR/OSP) w globalnej gospodarce jest jedną z europejskich odpowiedzi na problemy powstałe w wyniku globalizacji, której negatywne skutki mogłyby być złagodzone dzięki przestrzeganiu podstawowych norm MOP przez wszystkie państwa należące do Światowej Organizacji Handlu. Przedsiębiorstwo jest uznawane za istotny podmiot kontekstu społecznego, który może wnieść kluczowy wkład w podniesienie jakości życia wszystkich bezpośrednio zainteresowanych stron i regionów. Należy tu zauważyć, że — tak jak w przypadku europejskich rad zakładowych, szczególnie na szczeblu ponadnarodowym — postępy dialogu społecznego są większe, jeżeli nadaje się im rangę przepisów.

1.12 EKES przyjmuje do wiadomości stwierdzenie Komisji Europejskiej zawarte w komunikacie w sprawie CSR dotyczącym znaczenia roli pracowników i ich związków zawodowych we wprowadzaniu w życie praktyk odpowiedzialności społecznej⁽¹⁾. W komunikacie Komisja utrzymuje że: „Dialog społeczny, zwłaszcza na poziomie sektorowym, stanowi skuteczny sposób wspierania inicjatyw w zakresie CSR. Również europejskie rady zakładowe wniosły konstruktywny wkład w rozwój najlepszych praktyk w zakresie CSR. Niemniej jednak przejmowanie, wdrażanie i strategiczna integracja CSR w europejskich przedsiębiorstwach powinny być dalej rozwijane. Przy rozwijaniu i wdrażaniu praktyk w zakresie CSR wzmocnić należy rolę pracowników, ich przedstawicieli i związków zawodowych. Zewnętrznie zainteresowane strony, w tym organizacje pozarządowe, konsumenci i inwestorzy, powinny odgrywać większą rolę przy zachęcaniu przedsiębiorstw do odpowiedzialnego działania i wynagradzaniu takiego postępowania”.

1.13 Europejski model społeczny, oprócz opieki nad najsłabszymi poprzez system opieki społecznej, charakteryzuje się poszanowaniem praw leżących u podstaw godności ludzkiej w każdym możliwym miejscu i we wszystkich okolicznościach. Prawa obywatelskie we współczesnej Europie powinno się móc realizować wszędzie, także w miejscu pracy, a w szczególności w przedsiębiorstwach transnarodowych. EKES uprasza Komisję o uwzględnienie nowych pozytywnych elementów, które pojawiły się od czasu przyjęcia dyrektywy 94/45/WE i o określenie środków w jak największym stopniu służących wzmocnieniu poczucia przynależności do Unii Europejskiej.

(1) COM(2006) 136 wersja ostateczna

2. Kontekst społeczno-gospodarczy i prawny działalności europejskich rad zakładowych

2.1 EKES zamierza przede wszystkim zaakcentować rozmaite pozytywne aspekty wypływające z dziesięcioletniego doświadczenia we wdrażaniu dyrektywy 94/45/WE, jakkolwiek nie pomijając przy tym trudności ani krytycznych aspektów cechujących doświadczenia związane z europejskimi radami zakładowymi. W tym celu Komitet ma zamiar nakłonić wszystkie zainteresowane podmioty — zarówno instytucje i organy wspólnotowe, jak i partnerów społecznych na różnych szczeblach organizacyjnych — do podjęcia współpracy w celu udoskonalenia tego demokratycznego instrumentu reprezentacji, który okazuje się obecnie niezbędny do konsolidacji europejskiego modelu społecznego i którego stabilny rozwój oraz wzmocnienie EKES popiera.

2.2 EKES zamierza przyczynić się niniejszą opinią z inicjatywy własnej do wzmocnienia roli europejskich rad zakładowych poprzez aktualizację dyrektywy 94/45/WE, by wesprzeć integrację i spójność społeczną. Jest to cel o coraz większym znaczeniu politycznym zwłaszcza na obecnym etapie, który charakteryzuje się osłabieniem dążeń do budowania silniejszej i bardziej zjednoczonej społecznie Unii Europejskiej.

2.3 Po upływie dwunastu lat od czasu przyjęcia dyrektywy w Unii zaszło wiele zmian. Wspierany przez EKES proces rozszerzenia uwieńczony został przystąpieniem dziesięciu krajów w maju 2004 r.; dwa inne kraje — Bułgaria i Rumunia — wkrótce przystąpią do Unii. Nie ma wątpliwości, że pomimo znacznych wysiłków ukierunkowanych na harmonizację przepisów krajowych ze wspólnotowym dorobkiem prawnym i mimo istotnych postępów w dziedzinie ochrony warunków pracy, w niektórych z tych krajów organizacje pracowników i przedsiębiorstw mają jeszcze trudności ze podniesieniem poziomu swego przedstawicielstwa.

2.4 EKES ma nadzieję, że nastąpi wzmocnienie dialogu społecznego i uważa, że europejskie rady zakładowe są instrumentem niezbędnym do osiągnięcia tego celu, ponieważ wprowadzają one systemy kontaktów i wzajemnej wymiany myśli, które mogą propagować w państwach członkowskich kulturę dialogu społecznego.

2.5 Przyjęcie przez Radę w dn. 22 września 1994 r. dyrektywy 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, która rozszerzona została na Zjednoczone Królestwo poprzez dyrektywę Rady nr 97/74/WE z dn. 17 listopada 1997 r., stanowi decydujący postęp na drodze rozwoju europejskiego dialogu społecznego na szczeblu przedsiębiorstwa, zgodnie z transnarodową strukturą przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw. Ten nowy instrument — o transnarodowym charakterze — znacznie przyczynił się do stworzenia europejskiego wymiaru zbiorowych stosunków pracy⁽²⁾.

(2) Opinia EKES-u w sprawie: *Practical application of the European Works Council Directive (94/45/WE/EC) and on any aspects of the directive that might be revised* („Praktyczne zastosowanie dyrektywy 94/45/WE o europejskich radach zakładowych oraz ewentualne aspekty wymagające przeglądu”), sprawozdawca: PIETTE, DzU C 10 z 14.1.2004, s. 11

2.6 W rozumieniu art. 15 dyrektywy 94/45/WE Komisja zobowiązana była, „w porozumieniu z państwami członkowskimi oraz z pracodawcami i pracownikami na szczeblu europejskim”, ponownie rozpatrzyć w terminie do dnia 22 września 1999 r. sposoby jej wdrażania, by przedłożyć Radzie „propozycje koniecznych zmian”. Przegląd miał dotyczyć sposobów wdrażania dyrektywy, a zatem wszystkich aspektów odnoszących się do tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych, w szczególności do zasadności limitów liczbowych personelu.

2.7 Chociaż mając na uwadze niewątpliwie innowacyjny charakter tego procesu, Komisja uznała, że negocjacje i działania podjęte w europejskich radach zakładowych do dnia 22 września 1999 r. dostarczają konkretnych informacji i doświadczeń wystarczających, by umożliwić przegląd dyrektywy.

2.8 Dnia 4 kwietnia 2000 r. Komisja przedstawiła Parlamentowi i Radzie sprawozdanie na temat stanu wdrażania dyrektywy. Chociaż dotyczyło ono zasadniczo oceny środków transpozycji przyjętych przez państwa członkowskie, zawierało ono również analizę stanu wdrażania samej dyrektywy. Komisja podkreślała, że — niezależnie od jakości środków transpozycji — niektóre kwestie w niej zawarte wymagają wciąż interpretacji i wskazywała ponadto, że zazwyczaj to zainteresowane strony czy organy sądowe rozstrzygają te problemy. Komisja nie uważała zatem, że na ówczesnym etapie konieczne byłoby zaproponowanie zmian do dyrektywy.

2.9 Przeglądem dyrektywy interesował się Parlament Europejski. W swej rezolucji w sprawie stanu wdrażania dyrektywy i konieczności dokonania jej rewizji, przyjętej dnia 4 września 2001 r., Parlament Europejski podkreślił rolę transnarodowych organów reprezentujących pracowników i przeprowadził ocenę ograniczeń oraz możliwości wynikających z wykorzystywania praw do informacji i konsultacji⁽³⁾. PE wezwał zatem Komisję do przedstawienia w krótkim terminie propozycji zmian dyrektywy, która zawierałaby szereg ulepszeń: oprócz możliwości wywierania przez pracowników wpływu na proces decyzyjny dyrekcji przedsiębiorstwa i odpowiednich sankcji, PE za słuszne uważał dokonanie przeglądu samego pojęcia „przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym” w odniesieniu do limitów liczbowych. Zdaniem PE próg zastosowania dyrektywy powinien obniżyć się z 1000 do 500 pracowników oraz ze 150 do 100 pracowników w wypadku przedsiębiorstw działających w co najmniej dwóch państwach członkowskich (jak wiadomo, także w trakcie procedury zatwierdzania dyrektywy propozycje Parlamentu i Komisji wskazywały niższy próg liczbowy od tego, który został później przewidziany w dyrektywie 94/45/WE)⁽⁴⁾.

2.10 W 2004 r., pod koniec długiego okresu wdrażania dyrektywy 94/45/WE, Komisja uznała za stosowne dokonanie dalszej analizy stanu jej wdrażania, tym bardziej że kwestia ta zawarta została w agendzie społecznej przyjętej w Nicei w grudniu 2000 r.

3. Proces przeglądu dyrektywy 94/45/WE

3.1 Dnia 20 kwietnia 2004 r. Komisja zainicjowała pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie przeglądu

dyrektywy 94/45/WE, zwracając się do nich z prośbą o opinie na temat:

- najlepszego sposobu zagwarantowania, że zdolności i możliwości europejskich rad zakładowych w zakresie promowania konstruktywnego i owocnego transnarodowego dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw będą w nadchodzących latach w pełni wykorzystane;
- potencjalnego kierunku działań Wspólnoty w tym kontekście, w tym przeglądu dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych;
- roli, którą zamierzają odgrywać partnerzy społeczni w podejściu do kwestii związanych z zarządzaniem sytuacją ulegającą szybkim i głębokim zmianom oraz konsekwencjami społecznymi tych zmian.

3.2 Inicjując konsultacje, Komisja stwierdziła, że instytucjonalne ramy odniesienia znacznie się zmieniły w porównaniu z tymi, które poddane zostały analizie w jej sprawozdaniu z 4 kwietnia 2000 r. W istocie sprawozdanie nie uwzględniało nowych elementów, takich jak agenda lizbońska czy rozszerzenie Unii. Odnosząc się konkretnie do tego drugiego aspektu, Komisja podkreśliła, że „rozszerzenie działań na nowe państwa członkowskie zwiększy liczbę przedsiębiorstw, które wchodzić będą w zakres zastosowania dyrektywy” i że „w wypadku, gdy przedsiębiorstwa bądź grupy posiadające spółki zależne w nowych państwach członkowskich mają już europejskie rady zakładowe, będą one musiały zostać poszerzone, by zagwarantować reprezentację nowo przyłączonych spółek zależnych”. W rezultacie po 1 maja 2004 r. wdrożenie dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych oznacza większą liczbę przedstawicieli obejmującą nowych przedstawicieli z nowych państw członkowskich, charakteryzujących się zróżnicowanymi warunkami gospodarczymi, tradycjami społecznymi, językiem i kulturą, do czego dochodzą jeszcze większa złożoność sytuacji i wzrost kosztów.

3.3 24 września 2003 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię, w której zwrócił uwagę Komisji na pewne aspekty, które muszą zostać uwzględnione w przypadku ewentualnej rewizji dyrektywy⁽⁵⁾.

3.4 UNICE odpowiedziała Komisji, że zdecydowanie sprzeciwia się rewizji dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych⁽⁶⁾. Najlepszym sposobem prowadzenia działań z zakresu informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach wspólnotowych jest dialog na szczeblu przedsiębiorstw, których ta dyrektywa dotyczy. Interwencja prawodawcy UE przyniosłaby odwrotny skutek, jako że mogłaby osłabić dynamikę stopniowych postępów w funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych. Ze swej strony CEEP opowiedziało się przeciwko rewizji dyrektywy na tym etapie. CEEP nie zgadza się z dokonaniem rewizji dyrektywy 94/45/WE, lecz wzywa do lepszego wykorzystania istniejących instrumentów, zwłaszcza procedury informacji i konsultacji. Europejscy partnerzy społeczni mogą odgrywać kluczową rolę w tym procesie, szczególnie odnośnie

⁽³⁾ Dok. PE (A5 028/2001)

⁽⁴⁾ Sprawozdanie końcowe Parlamentu Europejskiego A5-0282/2001 z 4 września 2001 r. w sprawie komunikatu Komisji w sprawie stanu wdrażania dyrektywy Rady 94/45/WE

⁽⁵⁾ Por. przypis 2

⁽⁶⁾ Por. dokument z 1.6.2004 r.

do nowych państw członkowskich. Co więcej, analiza wybranych przypadków, która stworzyła podstawy ukierunkowujące zarządzanie zmianą i jej społecznymi konsekwencjami, podkreśla znaczenie skutecznej informacji i konsultacji oraz inspiruje dalsze działania partnerów społecznych, szczególnie w nowych państwach członkowskich (7).

3.4.1 ETUC odpowiedziała natomiast pozytywnie, potwierdzając niektóre ze spostrzeżeń przedstawionych już w swej poprzedniej rezolucji z 1999 r. (8) Opierając swe rozumowanie na dotychczasowych porozumieniach i praktykach, ETUC jest zdania, że ograniczenia i niedociągnięcia przypisywane prawodawstwu nie mogą zostać skorygowane jedynie poprzez negocjacje i w drodze dobrowolności — z ewentualnym dalszym monitorowaniem pozytywnych doświadczeń wynikających z dobrych praktyk — lecz absolutnie „pilna i konieczna” (9) jest rewizja samej dyrektywy.

3.5 Komisja przeszła do drugiego etapu konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie przeglądu dyrektywy dotyczącej europejskich rad zakładowych, lecz był on połączony z konsultacjami w sprawie restrukturyzacji. Inicjując drugi etap konsultacji w sprawie przeglądu dyrektywy 94/45/WE, EKES wyraził zarówno swe zadowolenie, jak i zastrzeżenia wobec faktu, że odnośna procedura przeprowadzona została równocześnie — i w połączeniu — z inną tematyką: „**dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych już od dawna powinna być poprawiona, niezależnie od faktu, że rady te odgrywają istotną rolę przy restrukturyzacji**” (10).

4. Doświadczenie europejskich rad zakładowych. Kwestia metody: podkreślenie pozytywnych aspektów i refleksja nad negatywnymi rezultatami

4.1 Odnotowane dotychczas doświadczenia mają liczne aspekty pozytywne. Badania pokazują, że europejskie rady zakładowe, których liczba rośnie, działają skutecznie również w nowych warunkach. Jak zaakcentowali partnerzy społeczni w swej wspólnej deklaracji z kwietnia 2005 r. pt. „Nauka o europejskich radach zakładowych”, europejskie rady zakładowe przyczyniły się m.in. do pogłębienia zrozumienia rynku wewnętrznego i kultury przedsiębiorstwa transnarodowego w gospodarce rynkowej wśród przedstawicieli pracowników i samych pracowników. Badania pokazują także, że rosnąca liczba europejskich rad zakładowych działa skutecznie, uczestnicząc również w doskonaleniu dialogu społecznego na szczeblu sektorowym. Jak wynika z różnych badań w tej dziedzinie i jak podkreślali partnerzy społeczni podczas kilku wspólnych seminariów, a także jak przypomina EKES, na zasadzie

(7) Por. dokument CEEP z 18.6.2004 r.: *Answer to the first-stage consultation of the European Social Partners on the review of the European Work Councils Directive* („Odpowiedź na pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących rewizji dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych”).

(8) Por. dokument z 1.6.2004 r.

(9) Memorandum związków zawodowych do luksemburskiej prezydencji UE — ETUC marzec 2005 r.

(10) Opinia EKES-u w sprawie komunikatu Komisji w sprawie agencji społecznej, sprawodawca: ENGELEN-KEFER, DzU C 294 z 25.11.2005, s.14

dobrowolności i na podstawie partnerstwa na rzecz zmiany zawarto porozumienia w sprawie organizacji pracy, zatrudnienia, warunków pracy i doskonalenia zawodowego (11).

4.1.1 Wszystkie propozycje przeglądu podejmują analizę głównych problemów powstałych w czasie przeprowadzanego kilkakrotnie monitoringu działalności europejskich rad zakładowych. Jedno z najnowszych badań (12) wykazało, że prawie 75 % europejskich rad zakładowych nie przestrzega obecnie postanowień dyrektywy w zakresie terminowego dostarczania informacji w wypadku restrukturyzacji. Z analizy odpowiedzi 409 delegatów należących do 196 europejskich rad zakładowych wynikał jeszcze jeden bardzo istotny fakt: 104 delegatów zasygnalizowało, że w ich europejskich radach zakładowych wynegocjowano i sfinalizowano wspólne brzmienie tekstu. Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że w 2001 r., według liczących się badań przeprowadzonych przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (13), europejskie rady zakładowe podpisały bezpośrednio lub pośrednio 22 porozumienia, otrzymamy jasny, aczkolwiek częściowy obraz stałej ewolucji roli europejskich rad zakładowych, w których następuje rozwój prawdziwej zdolności negocjacyjnej.

4.2 Doświadczenie europejskich rad zakładowych ukazuje także aspekty krytyczne, wymagające uważnej refleksji w celu ulepszenia tego demokratycznego instrumentu reprezentacji i zaangażowania pracowników, który stał się obecnie niezbędnym elementem europejskiego modelu społecznego. Najbardziej oczywistym aspektem krytycznym jest bardzo niski odsetek europejskich rad zakładowych w porównaniu z liczbą przedsiębiorstw zobowiązanych na mocy dyrektywy do ich utworzenia na wniosek pracowników. W grudniu 2004 r. w ponad 2000 przedsiębiorstwach objętych dyrektywą ustanowiono ok. 800 europejskich rad zakładowych (14), reprezentujących ok. 70 % siły roboczej przedsiębiorstw objętych dyrektywą. Wśród przyczyn niekompletnego wdrożenia dyrektywy znajdują się również brak inicjatywy ze strony pracowników, co w niektórych krajach wynika jednakże ze słabości reprezentacji pracowników w miejscu pracy i co może być spowodowane m.in. faktem, że ustawodawstwo krajowe nie oferuje wystarczającej ochrony. Aspekt ten zasługuje na szczegółowe zbadanie w celu opracowania możliwych rozwiązań.

4.3 Nowy, szerszy zakres terytorialny zastosowania dyrektywy 94/45/WE każe bez wątplenia uznać za konieczny proces refleksji i badań, który umożliwi wszystkim zainteresowanym stronom, zarówno z krajów dłużej, jak i krócej należących do UE, przyswojenie elementów i danych należących do odmiennych kultur, praktyk i realiów oraz pokonanie przeszkód związanych z różnicami społecznymi, gospodarczymi i kulturowymi, tak by wzmocnić cały system europejskich zbiorowych stosunków pracy.

(11) Ibidem

(12) Jeremy Waddington, University of Manchester: „Poglądy przedstawicieli europejskiej rady zakładowej”, dla ETUI, listopad 2005 r.

(13) Mark Carley: „Negocjacje na szczeblu europejskim. Wspólne brzmienie tekstu wynegocjowane przez europejskie rady zakładowe”, Dublin 2001 r.

(14) Baza danych EWC, Kerckhofs and Pas, ETUI, grudzień 2004 r.

4.3.1 Kwestie związane z rozszerzeniem Unii są jednak tylko jednym z aspektów bardziej rozległych i ogólnych przemian rynku pracy oraz przedsiębiorstw UE. Przyspieszenie transnarodowych restrukturyzacji, które stały się obecnie stałym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstw, oraz ich nowy charakter stanowią dla europejskich rad zakładowych z pewnością większe wyzwania od tych, które prawodawca wspólnotowy brał pod uwagę w dyrektywie 94/45/WE — o czym świadczy późniejsze prawodawstwo w dziedzinie zaangażowania pracowników.

4.4 Otoczenie prawne uległo w istocie poważnym zmianom. Wydano nowe przepisy wspólnotowe w dziedzinie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami: zarówno przepisy odnoszące się do ram transgranicznych, takie jak dyrektywa 2001/86/WE z 8 października 2001 r. w sprawie zaangażowania pracowników w spółkę europejską (SE), dyrektywa w sprawie spółdzielni europejskiej (SCE) i dyrektywa w sprawie fuzji, jak i dyrektywy odnoszące się do ram krajowych: dyrektywa 2002/14/WE z 11 marca 2002 r., która ustanawia ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

4.5 Nowa i bardziej zobowiązująca rola, jaką powinny odgrywać europejskie rady zakładowe, została również przedstawiona w komunikacie Komisji w sprawie restrukturyzacji przedsiębiorstw transgranicznych⁽¹⁵⁾.

4.6 W wielu swych opiniach EKES wyrażał pozytywną ocenę i poparcie dla rozwoju oraz wzmocnienia europejskich rad zakładowych⁽¹⁶⁾, omawiając ich istotną rolę w restrukturyzacjach transgranicznych. W sektorze metalurgiczno-mechanicznym rola europejskich rad zakładowych miała wielkie znaczenie w wypadku wielu sporów związanych z restrukturyzacją i przyczyniła się do zawarcia porozumień mających na celu zachowanie zakładów produkcji i ochronę miejsc pracy.

5. Rola dyrektywy 94/45/WE w rozwoju europejskich zbiorowych stosunków pracy

5.1 Dyrektywa 94/45/WE jest jednym z najważniejszych przykładów legislacji w zakresie zbiorowych stosunków pracy przyjętą na szczeblu europejskim. Pomimo sygnalizowanych z wielu stron pewnych luk i ograniczeń dyrektywa ta niewątpliwie w znacznym stopniu przyczyniła się do zapoczątkowania procesu kształtowania „nowych transnarodowych praktyk zbiorowych stosunków pracy”, łącząc ze sobą nowe modele solidarności pracowników z różnych krajów oraz konstruktywnego dialogu między przedstawicielami pracowników a przedsiębiorstwami transnarodowymi, a także przewidując po raz pierwszy

wspólne formy reprezentacji i niezależnej od granic ochrony niektórych praw podstawowych pracowników.

5.2 Niemniej jednak, jak pokazują dane dotyczące wdrażania dyrektywy, jej dynamiczny wkład w budowę zintegrowanego modelu zbiorowych stosunków pracy i konsolidację europejskiego modelu modelu społecznego wydaje się mniejszy. Różne elementy strukturalne związane z przekształceniami rynku pracy i sektora przedsiębiorstw przyczyniają się do tego osłabienia. EKES omawiał je już w opiniach na temat agendy społecznej Komisji i na temat restrukturyzacji. Inne aspekty osłabiające wpływ działań europejskich rad zakładowych związane są z faktem, że prawa do informacji i konsultacji, którymi dysponują europejskie rady zakładowe, nie „umożliwiają im podjęcia odpowiednich działań” w zakresie określania i realizacji polityki zbiorowych stosunków pracy przedsiębiorstw. W innych wypadkach uznano rolę przysługującą europejskim radom zakładowym.

5.3 Jak w swej niedawnej opinii podkreślił EKES: „**Euro-pejska polityka zbiorowych stosunków pracy musi być określona na płaszczyźnie przedsiębiorstw, sektorowej oraz międzyzawodowej i wdrażana z pomocą głównych partnerów społecznych, których wiedza fachowa jest niezmiernie istotna. Wymaga to od przedsiębiorstw jasnego określenia swoich planów na tyle wcześniej, by umożliwić działania pozostałym zainteresowanym stronom**”⁽¹⁷⁾.

5.4 Jednym z czynników osłabiających działania europejskich rad zakładowych może być fakt, że sposoby informowania i przeprowadzania konsultacji, które są przedmiotem przeglądu dyrektywy 94/45/WE, nie wydają się spójne ani z nowymi ramami gospodarczo-strukturalnymi, ani z nowymi ramach legislacyjnymi UE stworzonymi przez dyrektywy 2001/86/WE i 2003/72/WE oraz dyrektywę 2002/14/WE. W dyrektywach tych procedury informowania i konsultacji nie mają jedynie formalnego charakteru: nie chodzi o rutynowe zobowiązania, które przedsiębiorstwo może wypełnić jedynie z formalnym poszanowaniem przepisów prawnych na etapie następującym po procesie decyzyjnym, ale o procedury wykonywane na etapie go poprzedzającym.

5.5 W dyrektywach stanowiących uzupełnienie przepisów wspólnotowych odnoszących się do statutu europejskich spółek (SE) i spółdzielni europejskiej (SCE), procedury informacyjno-konsultacyjne mają na celu nie tylko informowanie przedstawicieli pracowników o ostatecznych decyzjach przedsiębiorstwa odnośnie do istotnych procesów, takich jak przekształcenia i reorganizacje spółek w skali transnarodowej, ale przede wszystkim ukierunkowane są na uprawnienie przedstawicieli pracowników do „wywierania wpływu” na takie decyzje.

⁽¹⁵⁾ COM(2005) 120 końcowy

⁽¹⁶⁾ Opinia EKES-u w sprawie: „Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle” z 29.9.2005 r., sprawozdawca: Gustav Zöhrer, DzU C 24 z 31.1.2006, s. 90

⁽¹⁷⁾ Opinia EKES-u w sprawie zakresu i skutków delokalizacji przedsiębiorstw, sprawozdawca: RODRIGUEZ GARCIA CARO, DzU C 294 z 25.11.2005, s. 9, pkt 4.5.10

6. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami — niezbędny element europejskiego modelu społecznego

6.1 Procedury informowania i konsultowania się z pracownikami (a także procedury udziału w ścisłym tego słowa znaczeniu, w rozumieniu dyrektyw 2001/86/WE i 2003/72/WE) stanowią niezbędne elementy nie tylko systemu zbiorowych stosunków pracy w Unii Europejskiej, ale także samego europejskiego modelu społecznego, jak można wywnioskować ze sposobu ujęcia tych praw w pierwotnych źródłach UE⁽¹⁸⁾ i z ich stałej ewolucji we wspólnotowym prawie wtórnym. Omawiane prawa zostały w istocie uznane i objęte ochroną przez wiele dyrektyw⁽¹⁹⁾. Zwieńczeniem tego procesu było podpisanie Karty praw podstawowych w grudniu 2000 r., a następnie jej wcielenie do Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy⁽²⁰⁾.

6.1.1 W Karcie praw podstawowych szczególnego znaczenia nabiera uściślenie, że omawiane prawa są wykorzystywane „w odpowiednim terminie”: w tenże sposób preferowana byłaby interpretacja ukierunkowana na zdecydowanie antycypacyjny charakter tych praw, zgodnie z niedawnymi zmianami legislacyjnymi (por. powyższe dyrektywy) i zmianami dotyczącymi prawa precedensowego⁽²¹⁾.

6.1.2 Stopniową i stałą ewolucję przepisów dotyczących praw do informacji i konsultacji, zachodzącą od połowy lat 70. zarówno w odniesieniu do krajowych, jak i transnarodowych ram prawnych, można wyjaśnić pragnieniem prawodawcy wspólnotowego, by omawiane procedury nie zostały po prostu zredukowane do ich formalnego i rutynowego wykonania. Wydarzenia związane z zamknięciem fabryki Renault w Vilvoorde (luty 1997 r.) dostarczyły, jak wiadomo, decydującego bodźca dla wzmocnienia omawianych praw i miały również istotne następstwa prawne.

6.2 Sprawozdanie sporządzone przez grupę ekspertów, tzw. Gyllenhammar Group, na polecenie Rady Europejskiej w Luksemburgu (listopad 1997 r.) podkreślono, że nowe ramy legislacyjne Wspólnoty muszą określać minimalne normy, które nie tylko ustalą zasady, reguły i metody wspólne dla państw członkowskich w zakresie informacji i konsultacji, ale także będą spójne ze wspólnotową strategią na rzecz zatrudnienia w UE. Strategia ta, oparta na koncepcjach „antycypacji”, „prewencji” i „zdolności zatrudnienia”, które stały się następnie elementami europejskiej strategii zatrudnienia, musi zostać zintegrowana z kierunkami polityki publicznej państw członkowskich, by wywrzeć pozytywny wpływ na zatrudnienie

⁽¹⁸⁾ Patrz art. 137 TWE, obecnie art. III-210 nowego traktatu rzymskiego

⁽¹⁹⁾ W tym dyrektywy w sprawie ochrony pracowników w wypadku zwolnień grupowych i w wypadku przeniesienia własności przedsiębiorstw (dyrektywy 98/59 oraz 2001/23), dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (dyrektywa 89/391 i poszczególne dyrektywy) oraz ogólnego zaangażowania pracowników (dyrektywa 2002/14) i zaangażowania pracowników w konkretne sprawy spółki (dyrektywa 2001/86/WE w sprawie zaangażowania pracowników w spółkę europejską oraz dyrektywa 2003/72 w sprawie zaangażowania pracowników w spółdzielnię europejską).

⁽²⁰⁾ Art. II-87 „Prawo pracowników do informacji i konsultacji”, którego treść odpowiada art. 21 Europejskiej karty społecznej Rady Europy, zrewidowanej w 1996 r., a także punktem 17 i 18 Karty wspólnotowej z 1989 r.

⁽²¹⁾ Trybunał Sprawiedliwości, orzeczenie z 29.3.2001 r., sprawa 62/99, Bofrost, a także orzeczenie z 11.7.2002 r., sprawa 440/2000, Kuehne

poprzez intensyfikację dialogu społecznego również na poziomie przedsiębiorstw i by ułatwić dokonywanie zmian zgodnych z priorytetowym celem, jakim jest zatrudnienie.

6.3 W te ramy wpisuje się i nabiera swego pełnego znaczenia „zaangażowanie pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa”, także w celu „podniesienia jego konkurencyjności”⁽²²⁾. Zaangażowanie to, jak precyzuje prawodawca, stanowi „warunek wstępny powodzenia restrukturyzacji i przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki”⁽²³⁾.

6.4 To ostatnie postanowienie ma szczególne znaczenie dla skuteczności procedur informowania i konsultacji, a zatem także dla efektywnego i znacznego zaangażowania pracowników — dotyczy to przede wszystkim właściwych dodatkowych zasad standardowych, w których stwierdza się⁽²⁴⁾, że jeżeli spółka „decyduje się nie postępować zgodnie z opinią wyrażoną przez organ przedstawicielski, organ ten ma prawo do ponownego spotkania z właściwym organem [SE (lub SCE)] w celu osiągnięcia porozumienia”.

6.5 Europejskie przedsiębiorstwa, w szczególności przedsiębiorstwa zorganizowane w duże grupy, są zaangażowane w coraz bardziej radykalne i gwałtowne procesy restrukturyzacji. W swej ostatniej opinii EKES podkreślił w istocie, że: „Restrukturyzacja przynosi zazwyczaj z opóźnieniem bolesne następstwa, przede wszystkim w zakresie zatrudnienia i warunków pracy”, i stwierdził, że: „Zaangażowanie i współdziałanie pracowników (jak również zakładowych przedstawicieli pracowników i związków zawodowych) jest istotnym wkładem w kształtowanie przemian z uwzględnieniem kwestii społecznych na poziomie przedsiębiorstwa”, a także że „Europejskie rady zakładowe mają tu do odegrania szczególną rolę. Należy wyjść z założenia, że ponadnarodowy dialog społeczny na szczeblu przedsiębiorstw nadal będzie się rozwijał, o czym świadczą przykłady porozumień dotyczących restrukturyzacji zawarte przez przedsiębiorstwa z europejskimi radami zakładowymi lub z europejskimi konfederacjami związkowymi”⁽²⁵⁾.

6.6 Charakter i intensywność tych procesów restrukturyzacji uwydatniły niewystarczalność instrumentów legislacyjnych i negocjacyjnych, którymi dysponują obecnie przedstawiciele pracowników i partnerzy społeczni na różnych szczeblach, a zatem także konieczność szerszego i głębszego zaangażowania organizacji związkowych na różnych szczeblach. Nie chodzi zatem jedynie o zakończenie etapu formalnego wdrażania dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych, lecz przede wszystkim o zagwarantowanie pełnej skuteczności

⁽²²⁾ Por. motyw 7 dyrektywy 2002/14/WE

⁽²³⁾ Por. motyw 9 dyrektywy 2002/14/WE

⁽²⁴⁾ Por. dyrektywę 2001/86/WE, jak i dyrektywę 2003/72/WE — druga część standardowych zasad

⁽²⁵⁾ Opinia EKES-u w sprawie: „Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle” z 29.9.2005 r. (sprawozdawca: Gustav ZÖEHRER), DzU C 24 z 31.1.2006, s. 90

porozumień i krajowych przepisów dokonujących transpozycji, a także o dostosowanie procedur informowania i konsultacji oraz praw europejskich rad zakładowych do zmienionych warunków rynkowych i do bardziej aktywnej polityki zarządzania.

6.7 Bardziej uważna i otwarta postawa negocjacyjna — do której należy zachęcać — zdaje się jednak nie wystarczać dla osiągnięcia tego celu: konieczne są również odpowiednie zmiany tych części dyrektywy, które w niezmienionej formie mogą pomniejszyć znaczenie europejskich rad zakładowych, pomimo dotychczas odnotowanych dobrych praktyk. Istnieje wręcz ryzyko, że upowszechnienie procedur o zasadniczo rutynowym charakterze na szczeblu ponadnarodowym — poziomie kluczowym dla wielu decyzji dotyczących przedsiębiorstw, które w przeciwnym razie nie byłyby wcale poddawane pod dyskusję z organizacjami związkowymi — bądź przewaga „złych praktyk” w stosunku do dotychczas odnotowanych „dobrych praktyk” w zakresie informowania i konsultacji, może wpłynąć negatywnie na efektywność praw do informacji i konsultacji na szczeblu krajowym. Wywarłoby to również niepożądany skutek, pod względem legitymizacji i autorytetu, w stosunkach między pracownikami a dyrekcją lokalnych spółek i wpłynęłoby negatywnie na kulturę wiążących praw do informowania i konsultacji, która została ostatnio ujęta w Karcie nicejskiej i w dyrektywach 2001/86/WE, 2003/72/WE oraz 2002/14/WE (parafrazując prawo Greshama, można powiedzieć: „złe informacje wypierają dobre”).

6.8 Fundamentalne znaczenie ma formalne uznanie organizacji związkowych. W dyrektywach w sprawie zaangażowania pracowników w SE i SCE po raz pierwszy mówi się o organizacjach pracowników jako o podmiotach mogących uczestniczyć w specjalnym zespole negocjacyjnym. W poprzednich dyrektywach (w zakresie praw do informacji i konsultacji) nigdy nie uznano bezpośredniej (lub pomocniczej) roli organizacji związkowych jako takich w czasie negocjacji. Elementy te wraz z charakterystycznymi aspektami krajowymi muszą zostać uwzględnione w celu dokonania ewentualnego przeglądu tej dyrektywy wraz z innymi, które zostaną wskazane poniżej.

7. Dlaczego należy dokonać przeglądu dyrektywy przed wynegocjowaniem jej rewizji?

7.1 Zgodnie z powszechną opinią za przeglądem omawianej dyrektywy przemawiają trzy główne przyczyny.

7.1.1 Pierwsza dotyczy zmian, które zaszły w wypadku dyrektywy związanych z tym zagadnieniem i które wymagają dostosowania dyrektywy z 1994 r. Chodzi o uproszczenie i koordynację w celu wyeliminowania rozbieżnych definicji informacji i konsultacji, zawartych w różnych dyrektywach.

7.1.2 Druga przyczyna związana jest z rozszerzeniem Unii, co w logiczny sposób wymaga zmiany liczby przedstawicieli w

specjalnych zespołach negocjacyjnych i europejskich radach zakładowych poprzez jej proporcjonalne zwiększenie.

7.1.3 Trzecia przyczyna leży w uznaniu prawa krajowych i europejskich związków zawodowych do udziału w negocjacjach oraz do członkostwa w europejskich radach zakładowych (analogicznie do prawa przewidzianego przez dyrektywę w sprawie zaangażowania pracowników w SE i SCE), wraz z możliwością skorzystania z pomocy własnych ekspertów, także poza zaplanowanymi spotkaniami.

7.1.4 Ponadto, gdy dokonuje się oceny praktyk obowiązujących w europejskich radach zakładowych, przegląd dyrektywy 94/45/WE wydaje się stosowny również w świetle perspektyw, jakie mogą się otworzyć w dziedzinie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw i nowej roli, jaką organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą odgrywać w przedsiębiorstwach o zasięgu europejskim i globalnym, a także działań na rzecz poszanowania podstawowych praw społecznych i związkowych, jakie powinny prowadzić wewnętrznie same przedsiębiorstwa.

7.2 Wiedza o europejskich radach zakładowych zdobyta przez partnerów społecznych⁽²⁶⁾ zasługuje na dogłębne zbadanie i powinna doprowadzić do udoskonalenia rozwiązań stosowanych przez europejskie rady zakładowe oraz do dalszego rozwoju i ciągłej poprawy porozumień. Nie może to jednak zablokować rozpoczęcia prac nakierowanych na ożywienie sposobu działania europejskich rad zakładowych, służących zdefiniowaniu podstawy przeprowadzenia rewizji po upływie niezbędного czasu na włączenie nowych państw członkowskich do procesu europejskich rad zakładowych. Podczas przyszłych dyskusji i negocjacji należy uwzględnić następujące elementy:

a) Zwiększenie przejrzystości obecnego tekstu pod względem metod i jakości informacji oraz konsultacji: należy jednoznacznie stwierdzić uprzedni (lub antycypacyjny) charakter procedur informowania i przeprowadzania konsultacji, szczególnie w kwestiach będących „na agendzie” lub w kwestiach podniesionych przez przedstawicieli pracowników. Nieuznanie uprzedniego charakteru tych procedur przewidzianego w prawodawstwie wspólnotowym dotyczącym europejskich rad zakładowych spowodowałoby poważny brak równowagi między procedurami ujętymi w dyrektywie 94/45/WE z jednej strony, a procedurami angażowania pracowników (w dyrektywach w sprawie europejskich spółek i w sprawie spółdzielni europejskich) z drugiej strony, a jednocześnie groziłoby osłabieniem tych drugich. Co więcej, rozpowszechnienie *mało skutecznych* procedur informowania i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym (procedury te obowiązują na mocy dyrektywy 94/45/WE) może wywołać negatywne „efekty naśladowcze” w wypadku procedur informowania i konsultacji, do których zobowiązane są przedsiębiorstwa krajowe na mocy różnych dyrektyw wspólnotowych⁽²⁷⁾.

⁽²⁶⁾ Nauka o europejskich radach zakładowych, 7 kwiecień 2005 r., ETUC, UNICE, UEAPME i CEEP

⁽²⁷⁾ Np. dyrektywy w sprawie ochrony pracowników na wypadek zwolnień grupowych i w sprawie przeniesienia własności przedsiębiorstw, a także dyrektywa 2002/14

- b) Zapewnienie — w wypadku bardzo licznych rad bądź ze względu na funkcje, które muszą one pełnić — struktury stałego sekretariatu oraz mniejszego organu gwarantującego przygotowanie spotkań oraz dokumentacji dotyczącej porządku obrad, uprzednie rozprawienie porządku obrad i odpowiednich dokumentów w różnych językach, a następnie również materiałów i dokumentów odnoszących się do powziętych decyzji⁽²⁸⁾. Równie istotny wymóg związany jest z koniecznością koordynacji różnych doświadczeń, na przykład między sektorem przemysłu i usług.
- c) Gwarancja regularnej, ułatwionej komunikacji między członkami specjalnego zespołu negocyjacyjnego na etapach poprzedzających utworzenie europejskiej rady zakładowej, a następnie między członkami europejskiej rady zakładowej, między kolejnymi jej posiedzeniami.
- d) Zagwarantowanie odpowiednio długich i odpowiednio zorganizowanych zebrań członków europejskiej rady zakładowej przed spotkaniami z przedstawicielami dyrekcji.
- e) Uznanie prawa krajowych i europejskich związków zawodowych, które — według dokonanego przeglądu dyrektywy — są członkami specjalnego zespołu negocyjacyjnego i europejskich rad zakładowych, do skorzystania z pomocy wybranych przez nich ekspertów, także poza spotkaniami.
- f) Dostosowanie istniejących porozumień do zmian „skali” grup przedsiębiorstw. W szczególności należy jednoznacznie przewidzieć konkretny etap dodatkowych negocjacji w wypadku konsolidacji bądź fuzji transgranicznych i skorelować go z dyrektywami istniejącymi już w tej dziedzinie.
- g) Zaoferowanie wsparcia dla wstępnego — a następnie okresowego — szkolenia członków europejskich rad zakładowych.
- h) Włączenie do kwestii będących przedmiotem informowania i przeprowadzania konsultacji również kwestii związanej z OSP (jak przewiduje dyrektywa w sprawie SCE), przy zaangażowaniu organizacji na szczeblu europejskim zainteresowanych działalnością przedsiębiorstw.
- i) Zwrócenie uwagi na znaczenie wpływu i rozpropagowania informacji związanych z funkcjonowaniem, działalnością i stanowiskami europejskiej rady zakładowej w odniesieniu do przedstawicieli i pracowników poszczególnych zakładów należących do grup przedsiębiorstw w każdym z krajów, w którym siedzibę mają filie przedsiębiorstwa.
- j) Zapewnienie odpowiedniego przedstawicielstwa osób niepełnosprawnych oraz rzeczywistej równowagi płci w europejskich radach zakładowych (jak stanowi dyrektywa 2003/72/WE).

⁽²⁸⁾ Analiza porozumień przeprowadzona w kwietniu 2004 r. przez Info-point mówi, że jedynie w 51 % europejskich radach zakładowych utworzono mniejszy organ koordynacji. Może to stanowić problem, jako że większość europejskich rad zakładowych (ok. 70 %) przewiduje tylko jedno spotkanie w roku. Brak mniejszego organu, który mógłby zagwarantować ciągłość kontaktów między przedstawicielami pracowników w poszczególnych zakładach i krajach, dyrekcją przedsiębiorstwa i europejskimi federacjami, może stanowić poważną przeszkodę w funkcjonowaniu i skuteczności samej rady zakładowej

- k) Zaplanowanie zachęt dla przedsiębiorstw gwarantujących pełne wdrożenie dyrektywy i środków odstraszających dla przedsiębiorstw hamujących jej wdrożenie.
- l) Promowanie — poprzez odpowiednie zmiany stosownych procedur — udziału pracowników wszystkich kategorii, w tym kadry zarządzającej i kierowniczej, w europejskich radach zakładowych.

8. Działalność europejskich rad zakładowych w powiększonej Unii Europejskiej: ich wkład we wzmocnienie europejskiej spójności społecznej

8.1 Jedno z zagadnień wymagających szczególnej uwagi wiąże się zapewne ze zmianą, jaką rynek pracy i realia społeczne przeszły od czasu rozszerzenia.

8.2 Fakt, że w samej Polsce 425 przedsiębiorstw ma europejskie rady zakładowe, które skupiają obecnie, na podstawie dobrowolnych porozumień⁽²⁹⁾, ponad 100 delegatów, uzmysławia, że europejskie rady zakładowe mogłyby stać się istotnym narzędziem integracji i rozwoju europejskiego modelu społecznego, który określałby minimalne standardy odniesienia. W UE-15, a w jeszcze większym stopniu w rozszerzonej Unii, europejskie rady zakładowe przyczyniają się w praktyczny sposób do budowania europejskiej świadomości dzięki wiedzy i uznaniu wynikającemu z różnorodności systemów krajowych.

8.3 Liczne przeszkody stoją na drodze do ustanowienia europejskich rad zakładowych zarówno w krajach Piętnastki, jak i w nowych 10 państwach członkowskich. W niektórych z tych ostatnich krajów dialog społeczny jest słabo rozwinięty. Przepisy transponujące dyrektywę w tych krajach są odpowiednie pod względem formalnym, ale w rzeczywistości nieskuteczne. Komisja powinna określić przeszkody niepozwalające na faktyczne wdrożenie dyrektywy.

8.4 Europejskie rady zakładowe są obecnie dla pracowników istotnym instrumentem, który umożliwia im spojrzenie z perspektywy transnarodowej na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, od którego są zależni. Proces europejskiej integracji w systemie produkcyjnym zależy także od uznania nowej roli europejskich rad zakładowych, szczególnie na takim etapie gospodarczym, który charakteryzuje się stałym wzrostem liczby fuzji transgranicznych i spółek europejskich.

8.5 Obecność europejskich rad zakładowych w nowych państwach członkowskich

⁽²⁹⁾ Badania na temat NSZZ Solidarność, A. Matla, 2004 r.

Kraje	MT	CY	LV	LT	BG	SI	EE	TR	RO	SK	CZ	HU	PL
Potencjalna liczba europejskich rad zakładowych (przedsiębiorstwa objęte dyrektywą 94/45/WE)	56	65	155	162	163	185	181	256	263	340	636	662	819
Liczba ustanowionych europejskich rad zakładowych	29	33	84	87	89	108	101	136	140	199	333	334	425
Obserwatorzy						3		3	2	2	8	2	5
Delegaci	5	2	8	9	5	13	10	5	5	24	73	58	80

W pierwszym wierszu podano potencjalną liczbę europejskich rad zakładowych na podstawie obecnego rozmieszczenia pracowników, w drugim — liczbę ustanowionych europejskich rad zakładowych, w trzecim — liczbę obserwatorów zaproszonych do udziału w europejskich radach zakładowych, a w czwartym — liczbę pełnoprawnych delegatów do nich mianowanych.

Gdyby ustanowione zostały wszystkie europejskie rady zakładowe, liczba delegatów wynosiłaby 3943, a gdyby zagwarantowano obecność delegatów z nowych państw członkowskich w już ustanowionych europejskich radach zakładowych — 2098. Niemniej jednak wybrano tylko 322 delegatów, co stanowi 8,17 % ich całkowitej możliwej liczby i 15,35 % ich możliwej liczby w ramach już ustanowionych europejskich rad zakładowych (źródło: ETUI, *op. cit.*).

9. Wymiar społeczny przedsiębiorstwa w UE i nowa rola europejskich rad zakładowych — odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw w globalnej gospodarce

9.1 EKES omówił niedawno w swej wartej uwagi opinii rolę europejskich rad zakładowych także w dziedzinie strategii związanej z odpowiedzialnością społeczną przedsiębiorstw⁽³⁰⁾. Opinia ta uwidoczniła w istocie znaczenie dialogu z zainteresowanymi stronami, najważniejszymi dla osiągnięcia celów przedsiębiorstwa: z pracownikami, klientami, dostawcami, przedstawicielami lokalnymi i regionalnymi, organizacjami konsumentów i organizacjami ekologicznymi — „Dobrowolne zaangażowanie [w OSP] i dojrzały dialog z zainteresowanymi stronami są zjawiskami nierozłącznymi” oraz „Dialog ten jest szczególnie istotny dla zainteresowanych stron uczestniczących w łańcuchu wartości dodanej”.

9.2 To w tym kontekście EKES stwierdza: „Na szczeblu europejskim, decydującym etapem jest podjęcie dobrowolnych lub wynegocjowanych działań dotyczących OSP we wszystkich przedsiębiorstwach wielonarodowych, w których funkcjonuje europejski komitet pracowniczy. Pozwoli to również na włączenie się do tej dynamiki nowych państw członkowskich. Europejskie komitety

pracownicze powinny odgrywać rolę we włączaniu OSP do polityki przedsiębiorstwa. Stanowią one uprzywilejowane miejsce działania dla wewnętrznych stron zainteresowanych; należy jednak pamiętać, iż polityka zgodna z zasadami OSP musi obejmować również zainteresowane strony spoza przedsiębiorstwa, w szczególności wszystkie osoby w nim zatrudnione (pracowników czasowych, podwykonawców świadczących pracę na terenie przedsiębiorstwa, rzemieślników i innych pracowników samozatrudniających się pracujących na jego rzecz), jak również jak największą część uczestników łańcucha wartości dodanej (dostawców, podwykonawców)”.

9.3 W swym komunikacie w sprawie strategii rozwoju zrównoważonego⁽³¹⁾ Komisja wezwała spółki notowane na giełdzie do opublikowania w swych raportach rocznych potrójnego wyniku końcowego (*bottom line*), który mierzyłby ich wyniki za pomocą kryteriów ekonomicznych, społecznych i ekologicznych. Te informacje należy przekazać również europejskim radom zakładowym.

9.3.1 W części 2 lit. b) standardowych zasad niedawnej dyrektywy w sprawie spółdzielni europejskiej odpowiedzialność społeczną włączono do kwestii będących przedmiotem konsultacji przedsiębiorstwa z pracownikami.

9.4 EKES przyjmuje z zadowoleniem fakt, że zgodnie z tym podejściem przedsiębiorstwo nie jest już jedynie zwykłym podmiotem gospodarczym, lecz jest również uznawane za znaczący podmiot w kontekście społecznym, który może wnieść istotny wkład w podniesienie jakości życia wszystkich bezpośrednio zainteresowanych stron i w poprawę sytuacji regionów.

9.5 EKES przyjmuje do wiadomości zdanie Komisji Europejskiej na temat odpowiedzialności społecznej przedstawione w niedawnym komunikacie z dn. 22 marca 2006 r., w którym akcentuje ona znaczenie roli pracowników i ich związków zawodowych we wprowadzaniu w życie rozwiązań w zakresie odpowiedzialności społecznej⁽³²⁾:

⁽³⁰⁾ Opinia EKES-u w sprawie instrumentów pomiaru i informacji na temat Odpowiedzialności Społecznej Przedsiębiorstw w zglobalizowanej gospodarce, sprawozdawca: PICHENOT, DzU C 286 z 17.11.2005, s. 12

⁽³¹⁾ COM(2001) 264 końcowy

⁽³²⁾ COM(2006) 136 wersja ostateczna

„Świadomość i zrozumienie CSR oraz przejmowanie praktyk związanych z CSR zwiększyły się na przestrzeni ostatnich kilku lat, na co częściowo wpływ miało forum na temat CSR oraz inne działania wspierane przez Komisję. Jednocześnie inicjatywy przedsiębiorstw oraz innych zainteresowanych stron przyczyniły się do dalszego rozwoju CSR w Europie i na świecie. Dialog społeczny, zwłaszcza na poziomie sektorowym, stanowił skuteczny sposób wspierania inicjatyw w zakresie CSR. Również europejskie rady zakładowe wniosły konstruktywny wkład w rozwój najlepszych praktyk w zakresie CSR. Niemniej jednak przejmowanie, wdrażanie i strategiczna integracja CSR w europejskich przedsiębiorstwach powinny być dalej rozwijane. Rozwijając i wdrażając praktyki w zakresie CSR, należy wzmocnić rolę pracowników, ich przedstawicieli i związków zawodowych. Zewnętrzne zainteresowane strony, w tym organizacje pozarządowe, konsumenci i inwestorzy, powinny odgrywać większą rolę w zachęcaniu przedsiębiorstw do odpowiedzialnego działania i wynagradzania takiego postępowania. Władze państwowe na wszystkich szczeblach powinny w jeszcze większym stopniu uwzględnić w swoich działaniach zrównoważony rozwój, wzrost gospodarczy i tworzenie nowych miejsc pracy. Długofalowa wizja UE dotycząca dobrobytu, solidarności i bezpieczeństwa rozciąga się również na sferę międzynarodową. Komisja ma świadomość powiązań między wprowadzaniem CSR w UE i na poziomie międzynarodowym oraz uważa, że europejskie przedsiębiorstwa powinny postępować w odpowiedzialny sposób i zgodnie z europejskimi wartościami i ustalonymi międzynarodowymi normami niezależnie od miejsca, w którym prowadzą działalność”.

9.6 W dyrektywie 2003/5/WE zmieniającej dyrektywę w sprawie rocznych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Unia Europejska apeluje wyraźnie – jeżeli jest to konieczne dla zrozumienia zmian zachodzących w operacjach przedsiębiorstwa – by analiza mogła zawierać pozafinansowe wskaźniki wyników działalności, zwłaszcza informacje na temat środowiska i pracowników. W takich przypadkach rady zakładowe powinny otrzymywać informacje finansowe oraz pozafinansowe, które obejmowałyby obszar odpowiedzialności

społecznej przedsiębiorstwa. Dyrektywa uznaje, że zagadnienia ekologiczne i społeczne mają znaczenie w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem.

9.7 W opinii w sprawie „Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw”⁽³³⁾ EKES opowiedział się za wykorzystaniem systemu współregulacji na szczeblu europejskim: „odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw właściwa dla specyficznego kontekstu UE mogłaby zostać rozwinięta w ramach wspólnych inicjatyw i dobrowolnych działań ze strony partnerów społecznych”.

9.8 W ramach dialogu i współpracy zorganizowane społeczeństwo obywatelskie może wnieść w to duży wkład, uczestnicząc w określaniu celów (prawa człowieka, normy społeczne, priorytety polityki w zakresie zdrowia i środowiska itp.) oraz czyniąc starania, by działalność przedsiębiorstw była bardziej jawna i przejrzysta. Nie proponuje się z pewnością pomieszczenia ról między przedsiębiorcami, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, ale wzbogacenie wszystkich zainteresowanych podmiotów poprzez praktyki mające na celu dyskusję i refleksję na temat wspólnych zagadnień. Takie podejście może tylko wzmocnić ich tradycyjną rolę i wnieść nową wartość do istniejących rozwiązań formalnych, nie stojąc na przeszkodzie ich dalszemu rozwojowi.

9.9 Europejski model społeczny, oprócz troski o najsłabszych poprzez system opieki społecznej, charakteryzuje się poszanowaniem godności ludzkiej w każdym możliwym miejscu i we wszystkich okolicznościach. Prawa obywatelskie we wspólczesnej Europie powinno się realizować wszędzie, także w miejscu pracy. Wielkim osiągnięciem wspomnianych wyżej dyrektyw dotyczących praw i dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych jest harmonizacja tych praw, z uznaniem – przynajmniej formalnie – godności pracowników we wszystkich państwach członkowskich Unii. Proces ten nie został jeszcze zakończony – musi zostać wzmocniony i ożywiony. Uprasza się Komisję o uznanie nowych elementów, które pojawiły się na przestrzeni ostatnich 12 lat i o dokonanie wyborów w jak największym stopniu służących wzmocnieniu w państwach członkowskich poczucia przynależności do Unii Europejskiej.

Bruksela, 13 września 2006 r.

Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Anne-Marie SIGMUND

⁽³³⁾ Opinia EKES-u w sprawie „Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw”, sprawozdawca: HORNÜNG-DRAUS, DzU 125 z 27.5.2006