

Europejskie Rady Zakładowe i Rady Zakładowe SE w 2015 r.

Fakty & liczby

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski



etui.

Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI)

ETUI (European Trade Union Institute) prowadzi badania w obszarach ważnych dla związków zawodowych, takich jak rynki pracy i stosunki przemysłowe, a także przygotowuje analizy porównawcze na te tematy w wymiarze europejskim. Ponadto prowadzi na rzecz związków zawodowych działalność edukacyjną i szkoleniową oraz zapewnia wsparcie techniczne w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiedzę uzyskaną dzięki swoim powiązaniom z uniwersytetami, centrami akademickimi i sieciami eksperckimi ETUI oddaje na rzecz ochrony interesów pracowniczych na szczeblu europejskim i wzmacniania społecznego wymiaru Unii Europejskiej. Celem ETUI jest wspierać, wzmacniać i stymulować ruch związkowy.

ETUI składa się z dwóch działów:

- Działu badań, w skład którego wchodzi trzy zespoły: europeanizacji stosunków przemysłowych; polityki ekonomicznej, zatrudnienia i społecznej; warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Działu edukacji.

Praca instytutu zorganizowana jest wokół pięciu następujących priorytetów:

- kryzysu i semestru europejskiego
- partycypacji pracowniczej
- zrównoważonego wzrostu i polityki przemysłowej
- warunków i jakości pracy
- odnowy związków zawodowych

etui@etui.org
www.etui.org

Europejskie Rady Zakładowe i **Rady Zakładowe SE w 2015 r.**

Fakty & liczby

Stan De Spiegelaere - Romuald Jagodzinski

etui.

Autorzy wyrażają wdzięczność **Irmgard Pas**, administratorowi bazy danych ERZ za jej pomoc w realizacji niniejszej publikacji.

Bruksela, 2016 r.

© Wydawca: ETUI aisbl,

Bruksela Wszelkie prawa zastrzeżone

Druk: Imprimerie Bietlot, B-6060 Gilly

Projekt: ZN Consulting, Bruksela

D/2016/10.574/27

ISBN: 978-2-87452-418-9 (wersja drukowana)

ISBN: 978-2-87452-419-6 (wersja elektroniczna)



ETUI korzysta z finansowego wsparcia Unii Europejskiej.
Unia Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek
wykorzystanie informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Spis treści

1. Wstęp	8
2. ERZ i rady zakładowe SE na przestrzeni czasu	12
2.1. Zakładanie rad.....	12
2.1.1. Chronologia	12
2.1.2. Rodzaje Europejskich Rad Zakładowych	13
2.2. Okres obowiązywania – Renegocjacja	14
2.3. Zakończenie działalności ERZ.....	15
2.4. Zasięg występowania ERZ.....	16
2.4.1. Sektor.....	16
2.4.2. Kraj siedziby centralnej przedsiębiorstwa międzynarodowego.....	16
2.5. Wybór ustawodawstwa krajowego dla regulacji ERZ.....	17
2.5.1. Rozmiar przedsiębiorstwa	18
2.5.2. Kraje działalności przedsiębiorstw.....	18
3. Skład ERZ	20
3.1. Skład ERZ: tylko pracownicy czy rady mieszane?	20
3.2. Jak liczna ERZ?	21
3.3. Rozkład mandatów pomiędzy poszczególnymi krajami.....	22
3.4. Reguły prawne w zakresie wyboru przedstawicieli pracowników	23
3.5. Okres sprawowania mandatu	24
4. Uprawnienia	26
4.1. Proceduralne uprawnienia ERZ.....	26
4.2. Uprawnienia ERZ w zakresie tematów i zagadnień.....	27
4.3. Uprawnienia wyłączone	28
5. Posiedzenia	30
5.1. Posiedzenia plenarne	30
5.2. Posiedzenia przygotowawcze & podsumowujące.....	31
5.3. Sprawowanie przewodnictwa & ustalanie porządku obrad	32
5.4. Informowanie pracowników o treści informacji i wynikach konsultacji.....	33
5.5. Posiedzenia nadzwyczajne	34
6. Środki i zasoby	36
6.1. Prezydium.....	36
6.2. Szkolenia.....	38
6.3. Języki	39
6.4. Dostęp do obiektów przedsiębiorstwa	39
6.5. Wydatki / Budżet	40
6.6. Eksperci	41
7. Porównanie rad zakładowych SE i ERZ	44
Spis wykresów	47

1071 obecnie aktywnych ERZ



Przez ostatnich 5 lat ustanawiano średnio 25 nowych ERZ na rok

8%

ERZ stanowią Rady Zakładowe SE

→ RZ SE

Art. 13

39% ERZ (przeddyrektywowe porozumienia w oparciu o Art. 13) **nie są w pełni objęte Dyrektywami**



86% ERZ posiada Prezydium



Mniej niż jedna na dziesięć ERZ posiada **uprawnienia** wykraczające poza informację, konsultację i wydawanie opinii



W 1 na 3 ERZ

brak uzgodnień w sprawie szkoleń



Tylko 18% porozumień o ERZ zapewnia przedstawicielom pracowników dostęp do obiektów przedsiębiorstwa



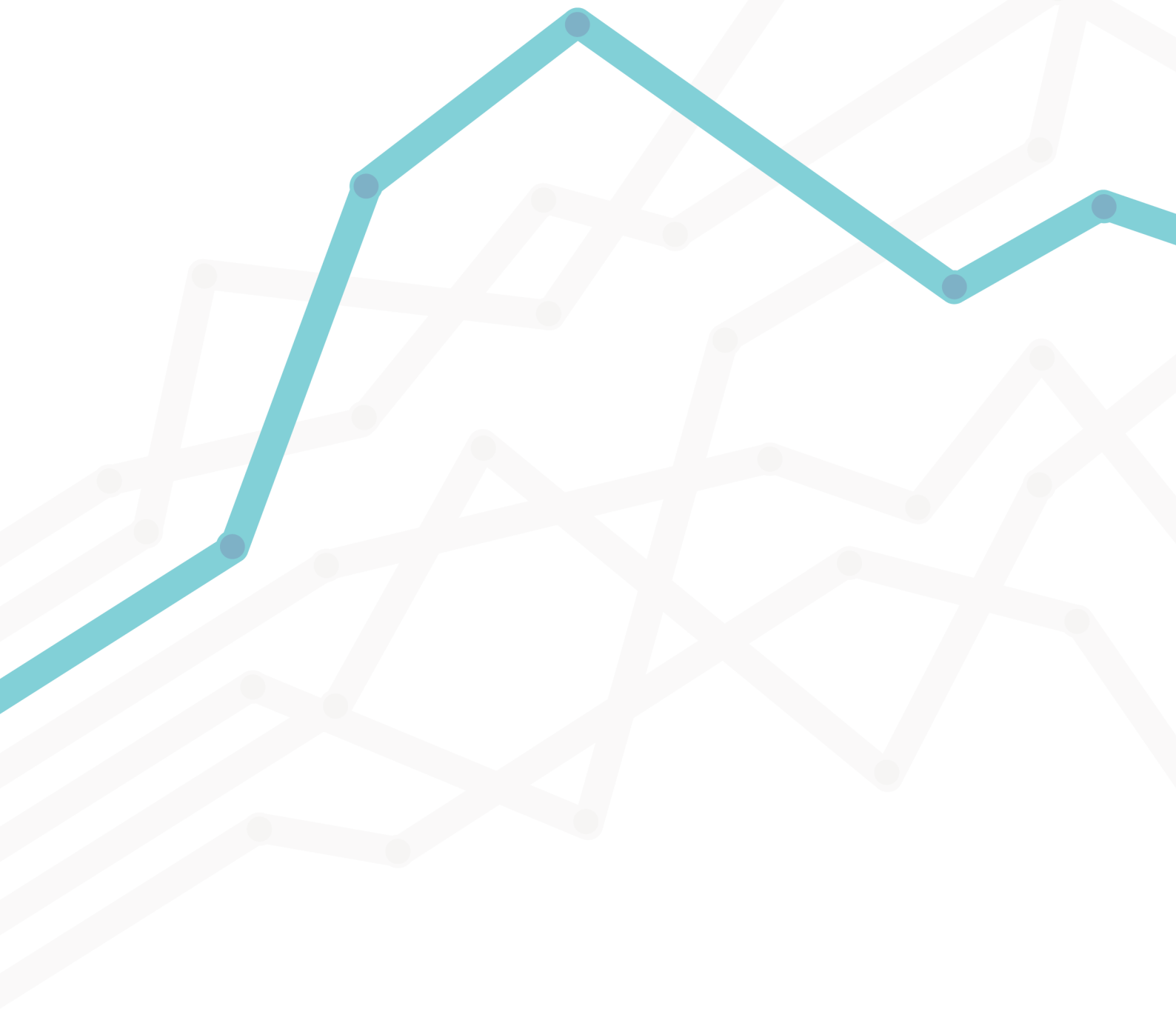
W 40% ERZ przedstawiciele Europejskich Federacji Przemysłu mają prawo uczestniczyć w posiedzeniach



3% ERZ

ma prawo negocjować z zarządem w sprawach **ponadnarodowych**

1. Wstep



1. Wstęp

W roku 2016 upłyne 20 lat odkąd pierwsza Dyrektywa o Europejskich Radach Zakładowych weszła w życie. Po dwóch dekadach doświadczeń z ERZ nadszedł czas, by stanąć z boku i spojrzeć z perspektywy na panoramę ERZ. W tym samym roku Komisja Europejska planuje sfinalizować ocenę Przekształconej Dyrektywy o ERZ, czego rezultatem będzie niewątpliwie debata nad ewentualną potrzebą kolejnej rewizji europejskich przepisów o ERZ.

Rok, w którym powstaje ta publikacja jest jednocześnie piętnastą rocznicą przyjęcia unijnej dyrektywy o Spółce Europejskiej (Societas Europaea, SE), w której także zawarte są przepisy regulujące zakładanie rad zakładowych na szczeblu europejskim. Oba rodzaje rad zakładowych zajmujących się ponadnarodową informacją i przeprowadzaniem konsultacji z pracownikami opierają się o ten sam podstawowy model, w którym prawa do informacji i konsultacji na szczeblu ponadnarodowym realizowane są przez wybieranych przedstawicieli pracowników.

W tym kontekście ETUI zdecydowało się opublikować przegląd obecnej sytuacji w odniesieniu do ERZ i rad zakładowych SE. Zgodnie z tym zamysłem publikacja ta przedstawia szeroki wybór kluczowych statystyk na temat najważniejszych cech ERZ i rad zakładowych SE, a także przedsiębiorstw, w których one funkcjonują. W ten sposób chcemy dostarczyć czytelnikom wartościowy materiał do przemyśleń o roli odgrywanej przez tę europejską instytucję, jej potencjalnym wpływie na europeizację stosunków pracy oraz przyszłym rozwoju.

Co najważniejsze jednak, dane statystyczne o ERZ i radach zakładowych SE pozwalają uzyskać osobom mającym z nimi do czynienia w praktyce (członkom rad zakładowych, koordynatorom związkowym, ekspertom) oraz wszystkim innym zainteresowanym wgląd w charakterystyczne cechy i rysy, jakimi wykazują się ERZ i rady zakładowe SE. Informacje tego typu są niezbędne dla rozwijania kształcenia i znajomości zagadnienia wśród osób zaangażowanych w pracę z tymi radami. Naszą nadzieją jest, że niniejsza publikacja pozwoli lepiej odnaleźć się im w problematyce ERZ i rad zakładowych SE i zainspiruje ich do dalszej pracy w ramach własnych rad zakładowych oraz pomoże poprawić ich funkcjonowanie. Mamy także nadzieję, że niniejsze zaktualizowane wydanie faktów i liczb o ERZ i radach zakładowych SE stanie się punktem odniesienia dla debat, które toczyć się będą w latach 2015-2016, które to okażą się najprawdopodobniej decydujące dla przyszłości tych organów ponadnarodowej informacji i konsultacji.

W niniejszej publikacji zajmujemy się aspektami historii ERZ i rad zakładowych SE, ich zakładania, cechami demograficznymi oraz ich składem, kompetencjami, posiedzeniami, dostępnymi zasobami i środkami. Niektóre aspekty, takie jak definicje informacji i konsultacji, postanowienia o poufności informacji czy dogłębna analiza przyczyn określonych uwarunkowań ERZ i rad zakładowych SE, wykraczają poza zakres niniejszego wydawnictwa. Poświęcimy im uwagę w osobnych publikacjach w przyszłości.

Baza danych Europejskich Rad Zakładowych Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych

Usługi w zakresie opracowywania danych świadczone przez Europejski Instytut Związków Zawodowych mają długą tradycję i obejmują różnorakie publikacje cyfrowe, drukowane i elektroniczne (online, takie jak portal ERZ www.ewcdb.eu i www.worker-participation.eu). Wraz z uruchomieniem przebudowanego portalu bazy danych ERZ jest ona obecnie dostępna bez ograniczeń dla wszystkich zainteresowanych. Portal ten oddaje do dyspozycji intuicyjne wyszukiwarki danych o porozumieniach o ERZ oraz ich postanowieniach.

Usługi statyczne o ERZ świadczone są od końcówki lat 1990-tych i były pierwszym i jedynym źródłem kompleksowych informacji o ERZ, przedsiębiorstwach międzynarodowych, w których one działają oraz porozumieniach regulujących ich funkcjonowanie. Usługi te ewoluowały przez lata i nadal będąc najbardziej kompleksowym źródłem informacji o ERZ służą związkom zawodowym, uczonym akademickim, decydom politycznych i osobom w praktyce zajmującym się ERZ. Baza danych o ERZ była i jest źródłem wielu publikacji, jak choćby wcześniejsze wydania Faktów i Liczb opracowanych przez Petera Kerckhofsia i Irmgard Pas w 2004 i 2006 roku [wydanie z 2006 roku przetłumaczone przez R. Jagodzińskiego opracowane zostało przez ETUI także w wersji polskiej, przyp. tłum.]. Od roku 2008 bazę danych poszerzono o nowe typy porozumień, analizę postanowień zawartych w tych porozumieniach oraz porozumienia o informacji i konsultacji w radach zakładowych SE.

Klauzula zastrzeżenia: W niniejszej publikacji podajemy fakty i liczby w odniesieniu do aktywnych ERZ, w oparciu o analizę porozumień o ERZ zebranych w bazie danych ERZ prowadzonej przez ETUI. Ta baza danych zawiera ponad 1900 porozumień o ERZ włączając w to porozumienia pierwotne, renegegowane i częściowo nowelizujące wcześniejsze wersje, co czyni ją najbardziej kompleksowym zbiorem danych o ERZ. Niemniej, zawarte w niniejszym opracowaniu dane należy traktować jako przybliżenia faktycznego stanu, gdyż jak w każdym dużym zbiorze danych tak i tu występują błędy oraz obciążenia analityczne wynikające z różnych czynników. Zaliczają się do nich, po pierwsze, błędy wynikające z faktu, że nie wszystkie porozumienia o ERZ oraz ich renegegowanie są dostępne i zarejestrowane w bazie danych (niektóre są trwale niedostępne, inne rejestrowane są z opóźnieniem). Po drugie, część porozumień zarejestrowanych w bazie danych wciąż oczekuje na analizę treści z powodu trudności językowych. Po trzecie, pewien stopień błędu statystycznego jest naturalnym zjawiskiem w przypadku analizy treści porozumień i wprowadzania danych. Pomimo ciągłych starań ETUI na rzecz minimalizacji powyższych źródeł błędów i obciążeń analitycznych przedstawione dane powinny być traktowane jako dane przybliżone.

Dyrektywa o ERZ z 1994 r.

Przekształcona Dyrektywa o ERZ z 2009 r.

Jak utworzyć ERZ?

Zebrać niezbędne informacje + ustanowić kontakty pomiędzy przedstawicielami pracowników

Inicjatywa pracowników albo pracodawcy

Negocjacje w ramach Specjalnego Zespołu Negocyjacyjnego

Porozumienie

Porozumienie o ERZ

Brak porozumienia

ERZ ustanowione w oparciu o postanowienia dodatkowe

Gdzie można utworzyć ERZ?

 ≥ 1000 pracowników

 ≥ 150 pracowników w 2 państwach członkowskich

kompetencje ERZ



wszystkie zakłady we wszystkich państwach członkowskich **EOG**

organizacja ERZ: elementy obowiązkowe



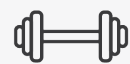
Kto powinien uczestniczyć w posiedzeniach



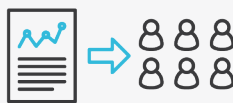
Częstotliwość posiedzeń



Organizacja posiedzeń



Rola & kompetencje



Powiązanie różnych szczebli i raportowanie



Szkolenia



Budżet/Wydatki i inne zasoby

Organizacja ERZ: elementy opcjonalne



Prezydium




Języki



Dostęp do obiektów przedsiębiorstwa

I wiele więcej... Zobacz www.ewcdb.eu

2. ERZ i rady zakładowe SE na przestrzeni czasu

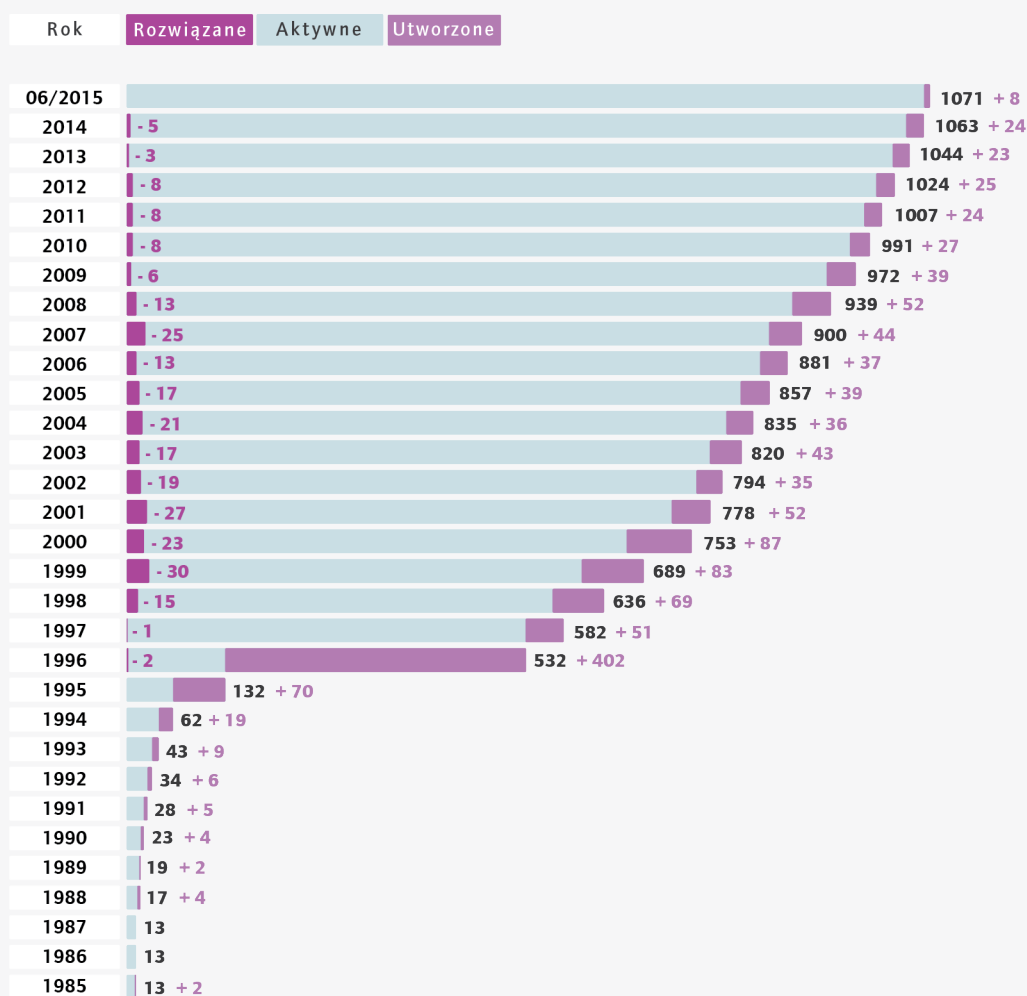
The background features a prominent purple line graph with several data points, showing an overall upward trend. It is overlaid on a grid of several lighter grey line graphs, some of which also show upward trends, creating a complex, layered visual effect.

2. ERZ i rady zakładowe SE na przestrzeni czasu

2.1. Zakładanie rad

2.1.1. Chronologia

Wykres 1 Rozwój na przestrzeni czasu ERZ i rad zakładowych SE



Plany odnośnie ustanowienia mechanizmów ponadnarodowego informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej sięgają lat 1970-tych. Teoria stała się praktyką w latach 1980-tych, gdy członkowie rad zakładowych we francuskich przedsiębiorstwach postanowili zapraszać przedstawicieli pracowników z zagranicznych spółek córek na swoje posiedzenia. W krótkim czasie ta oddolna, spontaniczna inicjatywa została dostrzeżona na szczeblu europejskim, ale ze względu na opór państw członkowskich przeciwko ingerencji UE w zagadnienia socjalne nie zyskała poparcia. Wraz z przyjęciem Traktatu z Maastricht w 1992 r. wprowadzono głosowanie większościowe wraz z klauzulą odstąpienia (opt-out) dla Wielkiej Brytanii, co pozwoliło przewyciężyć sprzeciw niektórych państw członkowskich.

To otworzyło drogę do przyjęcia w 1994 r. pionierskiej w tym obszarze Dyrektywy 94/45/WE, która weszła w życie w 1996 r. Następnie, w 2009 r., po latach zwłoki i gorących debat politycznych Komisja Europejska przyjęła Przekształconą Dyrektywę o ERZ 2009/38/WE (weszła w życie w 2011 r.).

Od roku 1994 liczba aktywnych ERZ stale rosła. W czerwcu 2015 r. działało aktywnie 1071 ERZ. Niemniej, pomimo, że liczba ERZ ciągle rośnie, to tempo tego przyrostu stopniowo zwalnia. Przez ostatnie pięć lat tworzono rocznie 25 nowych ERZ. W latach 2004-2009 średnia liczba tworzonych co roku ERZ wynosiła ok. 42, a we wcześniejszym okresie liczba ta była jeszcze wyższa.

402

zduńmiewająca liczba
ERZ utworzonych
w 1996 r.



25

średnia liczba nowych ERZ
utworzonych w ostatnich 5 latach

1071

całkowita liczba
aktywnych ERZ
w 2015 r.

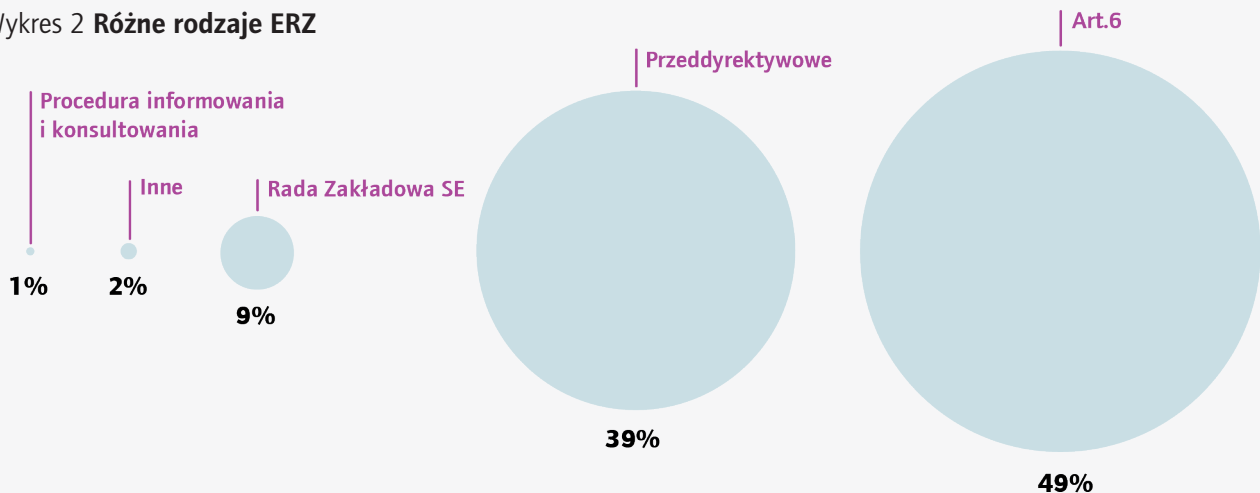
Jednocześnie dostępne są szacunkowe dane co do liczby przedsiębiorstw spełniających wymogi dyrektywy o ERZ, ale nie są one ani aktualne, ani wiarygodne. Ostatnie tego typu szacunki pochodzą z roku 2005, gdy wskazywano przynajmniej 2200 przedsiębiorstw jako spełniające wymogi dyrektywy o ERZ (czyli łącznie ponad 1000 pracowników, z których przynajmniej po 150 zatrudnionych jest w dwóch różnych krajach EOG).

Najwyższe tempo zakładania nowych ERZ osiągnięto w 1996 r. kiedy to utworzono robiąc wrażenie liczbę 402 rad powołanych do życia w ciągu jednego roku dzięki przewidzianej przez Dyrektywę o ERZ możliwości ich zakładania w drodze 'porozumień dobrowolnych' prawnie wyłączających ich z wielu wymagań określonych w tejże dyrektywie. Był to przykład elastycznych regulacji, które posłużyły jako ważna i skuteczna zachęta dla przedsiębiorstw do

uruchomienia i sfinalizowania procesu ustanawiania ERZ przed upływem 1996 r.

Tego efektu dobrowolnych porozumień o ERZ nie udało się już nigdy więcej powtórzyć. Ani rok 2000, w którym doszło do rozszerzenia UE o dziesięć nowych państw członkowskich, ani kolejna runda rozszerzenia w 2007 r. nie miały znaczącego wpływu na liczbę utworzonych ERZ. Wraz z przyjęciem Przekształconej Dyrektywy o ERZ (2009/38/WE) w 2009 roku stworzono podobną możliwość zawierania w latach 2009-11 dobrowolnych porozumień jak w okresie 1994-96, ale tym razem, wbrew oczekiwaniom europejskich prawodawców nie udało się zaobserwować żadnego radykalnego wzrostu liczby ERZ.

Wykres 2 Różne rodzaje ERZ



2.1.2. Rodzaje Europejskich Rad Zakładowych

W zależności od statusu prawnego przedsiębiorstwa, daty i właściwości porozumienia ustanawiającego ERZ może wyróżnić różne rodzaje Europejskich Rad Zakładowych. Większość ERZ (49%) stanowią tzw. ERZ w oparciu o Art. 6. Te rady w pełni podlegają postanowieniom Dyrektywy o ERZ z 1994 r. i jej przekształconej wersji z 2009 r. Z drugiej strony, 39% obecnie działających ERZ to tzw. rady „przeddyrektywowe”, w przypadku których pierwsze porozumienia podpisane zostały przed 22 września 1996 r. Rady tego typu nie są w pełni objęte przepisami Dyrektywy o ERZ z 1994 r. i 2009 r.

Różnice pomiędzy radami zakładowymi SE a ERZ omówione zostały bardziej szczegółowo w rozdziale 7 niniejszej publikacji. Warto jednak zauważyć, że większość rad zakładowych SE ustanowiona została w przedsiębiorstwach niemieckich, w których struktura i doświadczenia w zakresie partycypacji pracowniczej są dobrze rozwinięte.

Około 9% wszystkich ERZ stanowią rady założone w przedsiębiorstwach opartych o statutu Spółki Europejskiej (SE). Statut ten obowiązuje w jednolitej formie w całej UE i w zakresie praw

pracowniczych przewiduje informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami w formie rad zakładowych SE (zasadniczo identycznych jak ERZ) oraz prawa do partycypacji na szczeblu zarządu. Odsetek rad zakładowych SE stale rośnie na przestrzeni lat – w 2011 r. na przykład wynosił tylko 4% wszystkich ERZ.

↑9%

obecnych ERZ założono
w SE i ich odsetek rośnie



2%

obecnych ERZ zdecydowało
się poszerzyć swój skład do
europejskiego lub światowego

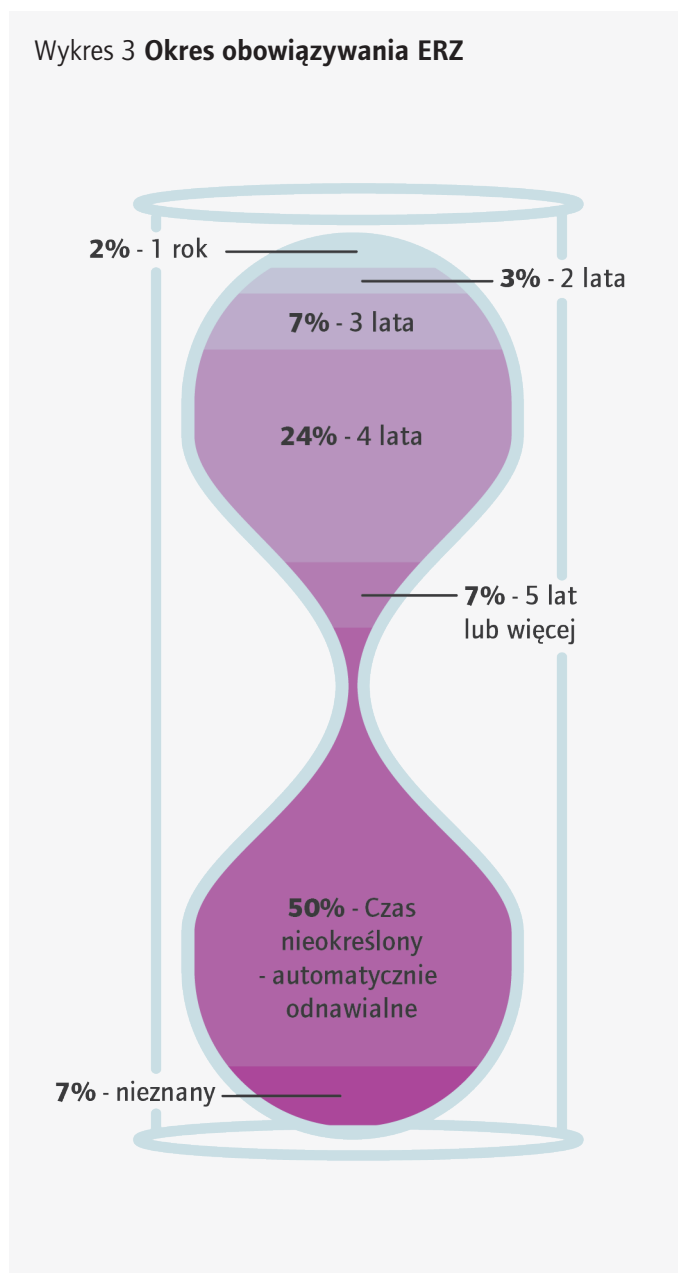
39%



ERZ wciąż nie jest objętych
przepisami oryginalnej dyrektywy
o ERZ lub jej wersji przekształconej

2.2. Okres obowiązywania – Renegocjacja

Wykres 3 Okres obowiązywania ERZ



Renegocjacja porozumienia o ERZ jw. celu skorzystania z nowych praw gwarantowanych przez zmienione ustawodawstwo albo po prostu dla wynegocjowania szerszych uprawnień zajmuje poczesne miejsce jako sposób aktualizacji i dopasowania go zmienionego kontekstu. Dlatego tak ważne jest by porozumienia o ERZ zawierały odpowiednie postanowienia regulujące renegocjację i zapewniające ciągłość pracy ERZ.

W praktyce widzimy, że jedna na dwie aktywne ERZ działa w oparciu o porozumienie podpisane na czas nieokreślony. Oznacza to, że porozumienia te mogą zostać zmienione tylko na sformułowany wprost wniosek o renegocjację albo w wyniku wypowiedzenia porozumienia przez jedną ze stron. Pozostałe ERZ działają w oparciu o porozumienie zawarte na z góry określony okres obowiązywania, który zazwyczaj wynosi cztery lata, ale zdarza się, że dłużej (7%) albo krócej (12%). Spośród porozumień podpisanych na czas określony w 29% znajduje się postanowienie o automatycznym przedłużeniu porozumienia za milczącą zgodą stron). Dla pozostałych 71% do przedłużenia porozumienia konieczna jest każdorazowo na końcu okresu obowiązywania albo sformułowana wprost uchwała o przedłużeniu albo decyzja o renegocjacji.

W długości okresu na jaki zawierane są porozumienia znajdują odzwierciedlenie także pewne tradycje narodowe – na przykład w 75% przedsiębiorstw z siedzibą centralną w Niemczech zawarto porozumienia na czas nieokreślony.

1^{na}
2

ERZ oparta jest o porozumienie podpisane na okres nieokreślony albo jest automatycznie odnawialna

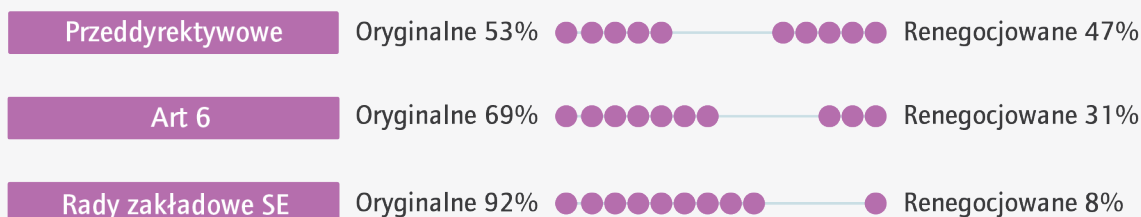
81%

ERZ ma w swoich porozumieniach klauzulę określającą zasady ich renegocjacji

76%

ERZ ma w 8/8 swoich porozumieniach postanowienia dotyczące wypowiedzania porozumień przez jedną ze stron

Wykres 4 Renegocjacja porozumień według rodzaju ERZ



Wykres ten może przedstawiać zaniżone liczby, gdyż baza danych ERZ ETUI nie jest informowana o wszystkich przypadkach renegocjacji porozumień.

Nasze dane pokazują, że spośród działających ERZ przynajmniej 35% renegotjowało swoje porozumienia. Główną część renegotjowanych porozumień stanowią porozumienia „przeddyrektywowe”, ponieważ są one najstarsze. Niemniej, około połowa przeddyrektywowych ERZ dotychczas jeszcze nie renegotjowała swoich porozumień, co oznacza, że nie miały one możliwości skorzystania ze zmian wprowadzonych przez

znowelizowane prawo lub dopasowania się do zmian, które zaszły w przedsiębiorstwie. Rady zakładowe SE natomiast rzadko renegotjowały swoje porozumienia ponieważ większość z nich została ustanowiona niedawno. Ponadto, rady zakładowe SE ustanowione zostały w dużej mierze w przedsiębiorstwach, w których wcześniej działały ERZ, ale zmieniły swój status prawny.

2.3. Zakończenie działalności ERZ

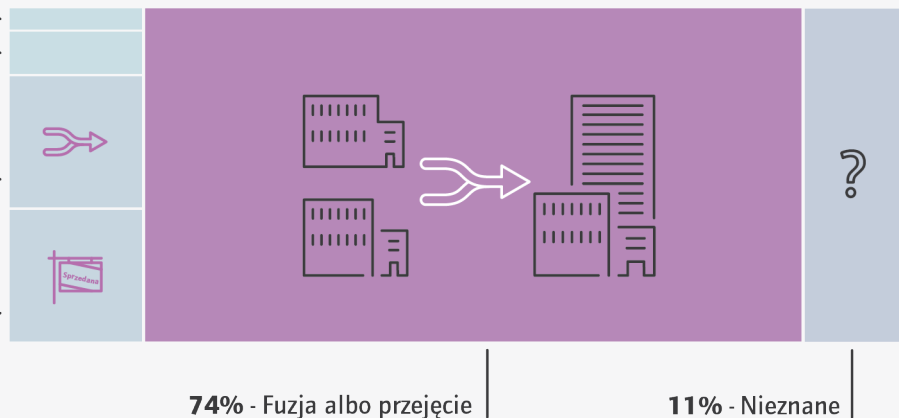
Wykres 5 Rozwiązane ERZ według przyczyny rozwiązania

1% - Brak zainteresowania

2% - Wyjście poza zakres obowiązywania dyrektywy

6% - Przekształcenie w inną formę prawną

6% - Bankructwo, sprzedaż przedsiębiorstwa



Podczas gdy ogólna liczba ERZ rośnie dzięki zakładaniu nowych rad, zależy ona także od liczby tych, które zostają rozwiązane. Ze wszystkich kiedykolwiek ustanowionych ERZ ponad 240 przestało istnieć. Przyczyną znakomitej większości przypadków rozwiązania ERZ były zmiany strukturalne w przedsiębiorstwach, w których działały – zazwyczaj fuzje z innymi przedsiębiorstwami albo przejęcia przez inne podmioty. W takich przypadkach zazwyczaj negocjowane jest ustanowienie nowej ERZ albo funkcjonujące w takich przedsiębiorstwach ERZ scalają się i tworzą nową radę. Spośród wszystkich zlikwidowanych ERZ 6% zakończyło działalność w wyniku zmiany statusu prawnego przedsiębiorstwa, a grupa kolejnych 6% z nich w wyniku bankructwa lub sprzedaży

przedsiębiorstw, w których działały. Tylko 2% spośród zarejestrowanych przypadków likwidacji ERZ przypisać można faktowi, że przedsiębiorstwo przestało spełniać wymogi Dyrektywy o ERZ (zmniejszenie liczby pracowników), a tylko 1% ERZ przestał działać bezpośrednio w wyniku utraty zainteresowania przez strony. Ta ostatnia liczba pokazuje jasno, że raz założone ERZ wypełniają swoje funkcje i realizują (choć przyznać trzeba, że w różnym stopniu) zadania reprezentowania interesów pracowników i prawa do informacji i konsultacji. Powyższe dane liczbowe pokazują też, że zapewnienie ochrony ciągłości funkcjonowania ERZ w sytuacjach przekształceń strukturalnych w przedsiębiorstwie jest absolutnym priorytetem.

240

ERZ

zostało rozwiązanych

Tylko

1%

wszystkich ROZW IAZAŃ można przypisać utracie zainteresowania

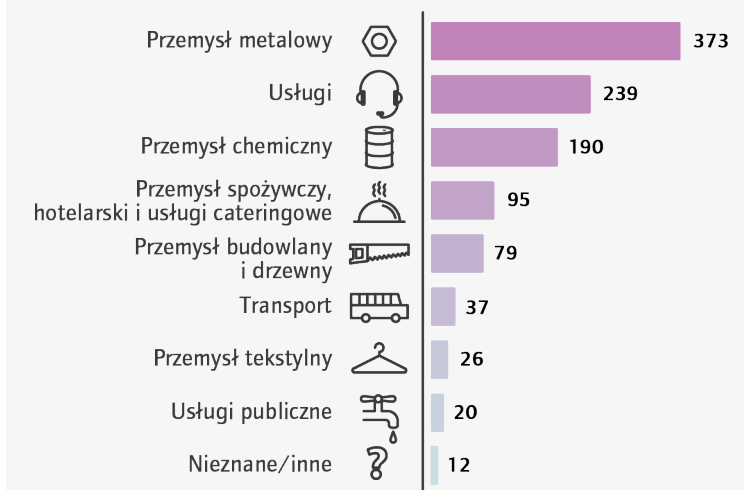


wszystkich ROZW IAZAŃ wystąpiło w wyniku zmian w strukturze/statusie przedsiębiorstwa

2.4. Zasięg występowania ERZ

2.4.1. Sektor

Wykres 6 Rozkład sektorowy ERZ

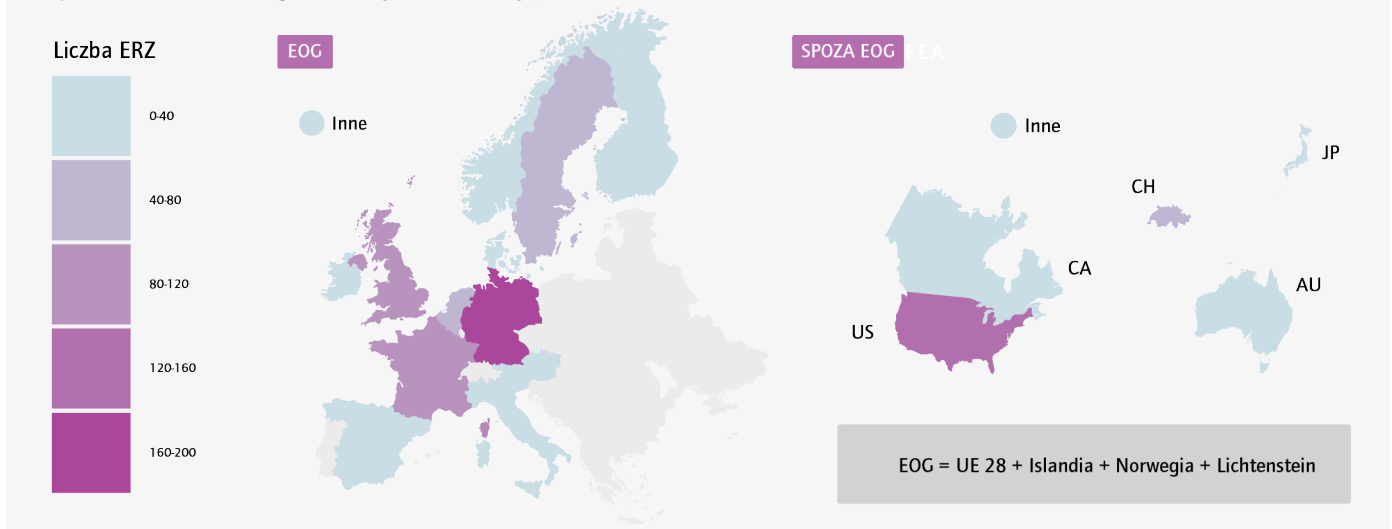


ERZ nie występują jednakowo często we wszystkich branżach. Sektory przemysłu, w których ustanowiono największą liczbę ERZ to branża metalowa i chemiczna oraz sektor usługowy. Razem w tych sektorach przemysłu ustanowiono ponad trzy czwarte wszystkich działających obecnie ERZ. W sektorach tekstylnym, transportowym i usług publicznych liczba ERZ jest zdecydowanie niższa i przyrasta stopniowo w dość umiarkowanym tempie. Ogólnie rzecz biorąc, przyczyną różnic w częstotliwości występowania ERZ w różnych branżach jest ich różna charakterystyka. W szczególności, jedną z najważniejszych przyczyn tych różnic sektorowych w zakresie występowania ERZ jest liczebność przedsiębiorstw międzynarodowych objętych Dyrektywą o ERZ w poszczególnych branżach. Występowanie ERZ zależy także od tego, czy przedsiębiorstwa w danym sektorze funkcjonują w oparciu o duże zakłady produkcyjne i fabryki zatrudniające znaczące liczby pracowników (co ułatwia działalność organizacyjną wśród pracowników), czy też mają rozproszoną strukturę organizacyjną, jak to ma miejsce w przypadku branży transportowej czy budowlanej. W niektórych branżach obserwujemy także częste występowanie przedsiębiorstw rodzinnych, w których relacje pomiędzy pracownikami a zarządem są tradycyjnie niezinstytucjonalizowane, co utrudnia zakładanie nowych ERZ.

ponad $\frac{3}{4}$ wszystkich ERZ działa w sektorze metalowym, chemicznym i usługowym

2.4.2. Kraj siedziby centralnej przedsiębiorstwa międzynarodowego

Wykres 7 ERZ według siedziby centralnej przedsiębiorstwa



Podobnie jak w przypadku różnic między branżami przemysłu, obserwujemy znaczne zróżnicowanie liczby ERZ w zależności od tego, w jakim kraju przedsiębiorstwa międzynarodowe mają swoją siedzibę centralną. Biorąc ten czynnik pod uwagę zauważamy, że znacząca większość ERZ działa w przedsiębiorstwach, których zarząd centralny jest zarejestrowany w 'starych' krajach członkowskich. Przewodzą tutaj Niemcy, po których najwięcej ERZ ustanowiono w przedsiębiorstwach pochodzących z Francji i Wielkiej Brytanii. Co warto podkreślić, ERZ często działają także w przedsiębiorstwach o pozaeuropejskim pochodzeniu, których centrale znajdują się w Stanach Zjednoczonych, Szwajcarii, Japonii czy Kanadzie.

151 ERZ zostało utworzonych w przedsiębiorstwach z siedzibą centralną w USA

20% ERZ utworzono w przedsiębiorstwach z siedzibą centralną w Niemczech

2.5. Wybór ustawodawstwa krajowego dla regulacji ERZ

Dyrektyw unijnych nie mają bezpośredniego zastosowania w krajach członkowskich UE. Aby obowiązywać państwa członkowskie w procesie implementacji muszą wdrożyć je do krajowego porządku prawnego. Każdy kraj podejmuje autonomiczne decyzje odnośnie sposobu implementacji unijnych przepisów o ERZ. Jednocześnie, przepisy o ERZ obejmują swoim obowiązywaniem przedsiębiorstwa międzynarodowe działające w przynajmniej dwóch państwach członkowskich, co stawia pytanie o to, ustawodawstwo którego kraju ma zastosowanie do konkretnej ERZ.

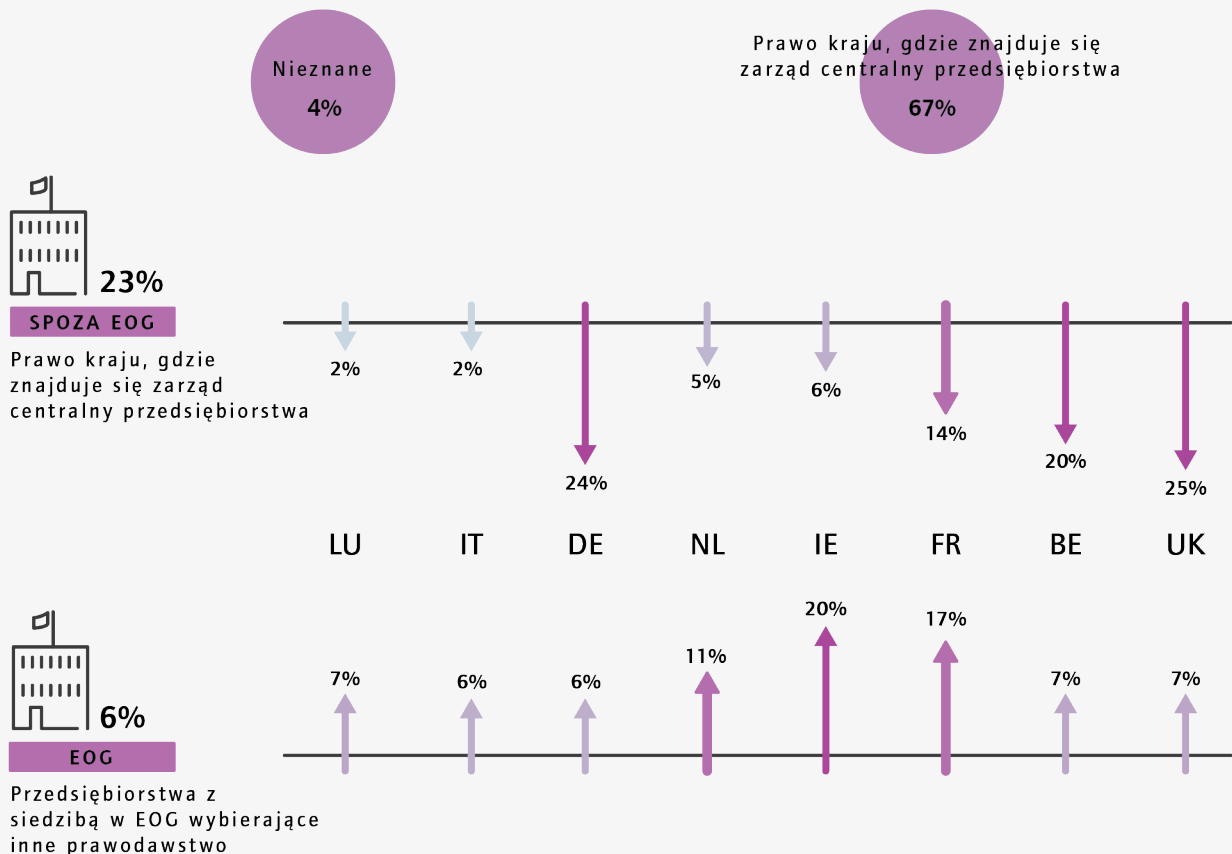
W większości przypadków (67% wszystkich ERZ) ERZ ustanowione zostają w oparciu o przepisy kraju, w którym przedsiębiorstwo ma siedzibę centralną. Ale nie zawsze tak jest. Po pierwsze, jeśli siedziba główna przedsiębiorstwa znajduje się w kraju spoza EOG porozumienie ustanawiające ERZ musi określać ustawodawstwo, według którego będzie funkcjonować. Po drugie, nawet gdy

przedsiębiorstwo ma siedzibę główną w kraju europejskim (EOG) strony negocjujące porozumienie mają prawo wybrać prawodawstwo innego kraju, według którego ERZ będzie funkcjonować.

Przedsiębiorstwa z siedzibą główną poza EOG

W przypadku 23% ERZ siedziba główna przedsiębiorstwa ulokowana jest w kraju spoza UE (EOG). Te ERZ w swoim porozumieniu muszą określić krajowe prawodawstwo, według którego będą funkcjonować – większość decyduje się na prawo (transpozycję dyrektywy) brytyjskie, duńskie, belgijskie albo francuskie. Rzadziej wybierane jest prawo irlandzkie, holenderskie i włoskie, a prawo innych krajów wskazywane jest w porozumieniach takich ERZ tylko sporadycznie.

Wykres 8 Wybór właściwego prawodawstwa



Wybór innego prawodawstwa przez europejskie przedsiębiorstwa międzynarodowe

Przedsiębiorstwa z siedzibą główną w jednym z krajów EOG mogą także w swoim porozumieniu wskazać prawo innego kraju, na podstawie którego funkcjonować będzie ERZ. 6% ERZ w przedsiębiorstwach, których siedziba główna znajduje się na terenie EOG nie wybiera prawa tego kraju, lecz sięga najczęściej po prawo irlandzkie albo francuskie.

ERZ w "Nowych Państwach Członkowskich"

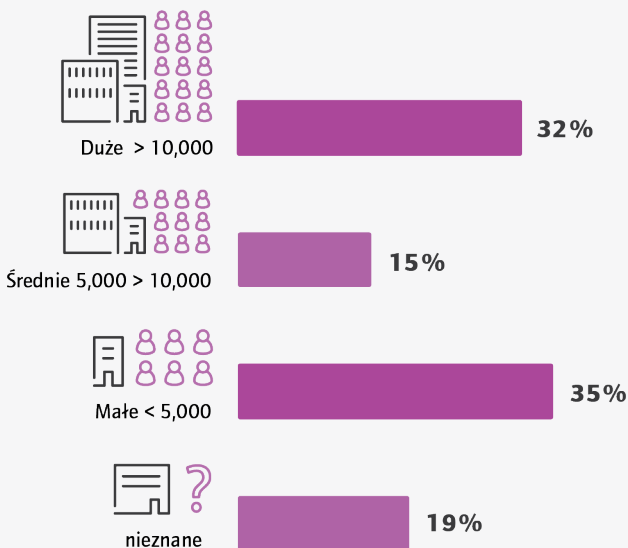
Ponad połowa wszystkich ERZ ustanowiona została w firmach z siedzibą główną w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Szwecji albo Holandii. Biorąc pod uwagę siłę gospodarek narodowych tych krajów fakt ten nie powinien dziwić.

To, co jest zaskoczeniem, jednakże, to niska liczba ERZ ustanowionych w przedsiębiorstwach posiadających siedzibę główną w jednym z państw członkowskich UE, które przystąpiły do Wspólnoty po 2004 roku. Jest tylko pięć przedsiębiorstw węgierskich, w których funkcjonuje ERZ i po jednym z Czech, Polski i Cypru.

Jednocześnie należy podkreślić, że przedstawiciele pracowników z tych nowych państw członkowskich jak najbardziej uczestniczą w ponadnarodowej wymianie informacji i konsultacji. W ponad 250 ERZ zasiadają przedstawiciele z różnych nowych państw członkowskich, co oznacza, że pracownicy z tych krajów korzystają z prawa do ponadnarodowej informacji i konsultacji. Co więcej, nawet pracownicy z krajów kandydujących do UE – Turcji, Macedonii, Serbii czy Czarnogóry mają swojego przedstawiciela w jednej z 25 ERZ, które przewidziały taką możliwość w swoim porozumieniu.

2.5.1. Rozmiar przedsiębiorstwa

Wykres 9 Rozmiar przedsiębiorstwa

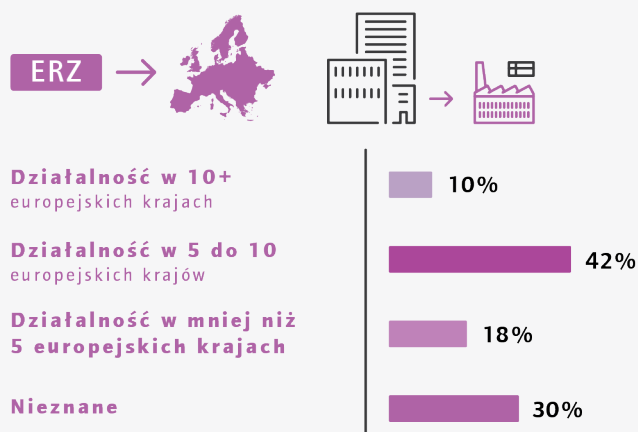


Rozmiar przedsiębiorstwa pod względem liczby zatrudnionych pracowników jest kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na rozkład ERZ. Większość ERZ ustanowiona została w dużych europejskich przedsiębiorstwach międzynarodowych. Ponad 47% ERZ działa w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 5000 pracowników.

35% ERZ ustanowionych zostało w przedsiębiorstwach poniżej 5000 pracowników

2.5.2. Kraje działalności przedsiębiorstw

Wykres 10 ERZ Działalność przedsiębiorstwa w krajach europejskich



Ważnym czynnikiem kształtującym rozkład ERZ jest stopień umiędzynarodowienia przedsiębiorstwa, tzn. liczba przedsiębiorstw, w których firma prowadzi działalność gospodarczą. Aby przedsiębiorstwo było objęte obowiązaniem Dyrektyw o ERZ musi zatrudniać ponad tysiąc pracowników ogółem i przynajmniej 150 w co najmniej dwóch krajach członkowskich. Niemniej, wiele z przedsiębiorstw ponadnarodowych, w których działają ERZ jest dużo bardziej umiędzynarodowionych niż te minimalne wymogi – około 42% działa w ponad 10 państwach członkowskich UE, 30% prowadzi działalność w 5 do 10 krajach członkowskich, a tylko 18% z nich operuje w mniej niż 5 państwach Wspólnot Europejskich.

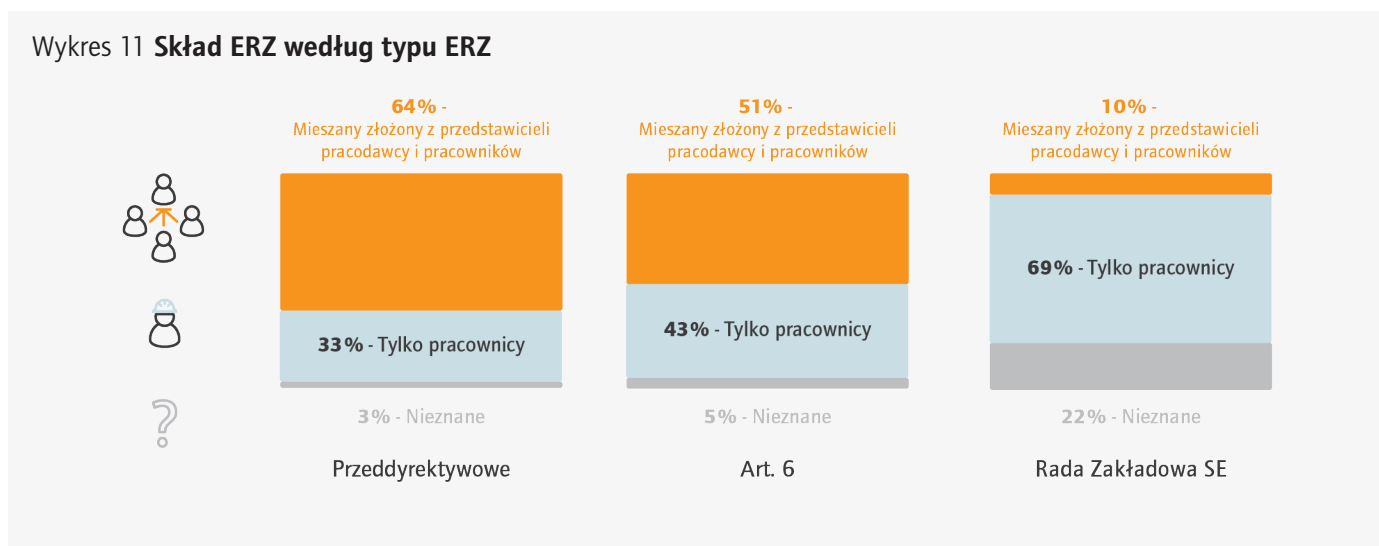
Te dane rysują profil najbardziej typowego przedsiębiorstwa z ERZ – duża firma zatrudniająca na terenie UE ponad 10 tysięcy pracowników, działająca w branży metalowej, chemicznej lub sektorze usług, z siedzibą główną w Niemczech, Francji albo Wielkiej Brytanii (albo Stanach Zjednoczonych czy Japonii), o wysokim stopniu umiędzynarodowienia (tj. prowadzącego działalność w ponad 10 państwach członkowskich).

3. Skład ERZ



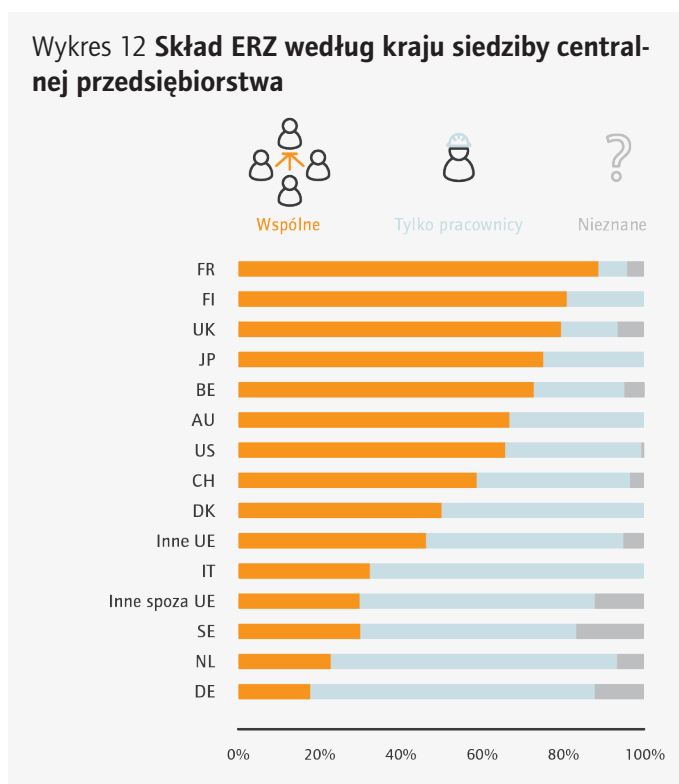
3. Skład ERZ

3.1. Skład ERZ: tylko pracownicy czy rady mieszane?



Jednym z wyznaczników sposobu funkcjonowania ERZ jest ich skład. ERZ mogą być złożone albo wyłącznie z przedstawicieli pracowników (ERZ typu niemieckiego) albo z przedstawicieli pracowników wraz z przedstawicielami zarządu (ERZ typu francuskiego). Większość ERZ funkcjonuje według modelu francuskiego opartego na składzie mieszanym. Szczególnie w dużych przedsiębiorstwach jest bardziej prawdopodobne, że skład ERZ

będzie mieszany, niż oparty wyłącznie o przedstawicieli pracowników. Podstawową różnicę widać także w odniesieniu do ERZ ustanowionych w SE, spośród których większość składa się wyłącznie z przedstawicieli pracowników. Nie jest to zaskoczeniem wzięwszy pod uwagę, że większość rad zakładowych SE działa w przedsiębiorstwach z siedzibą główną w Niemczech.

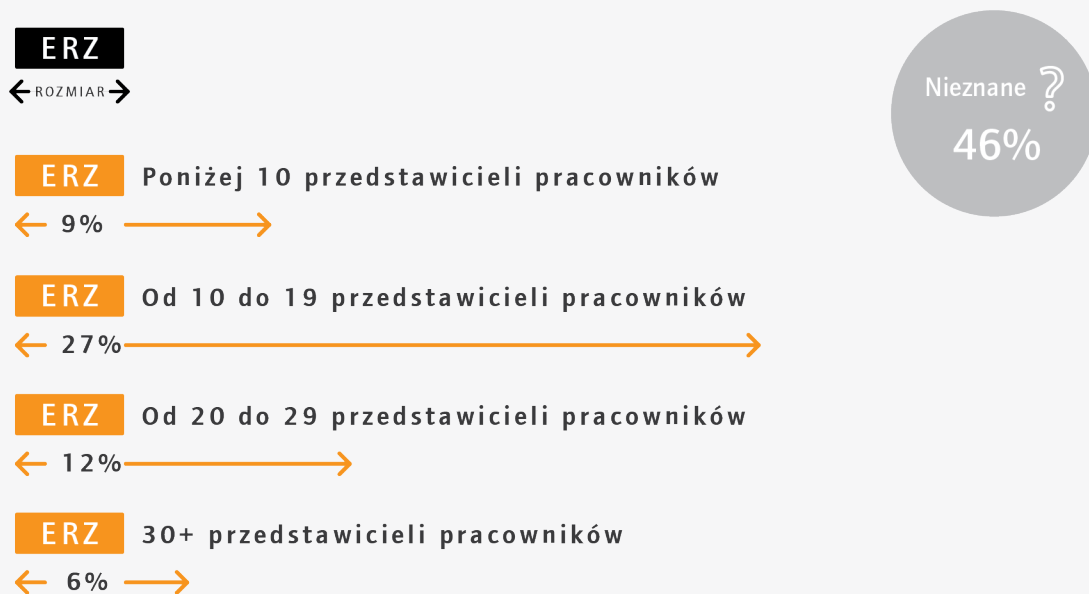


Jeśli chodzi o skład ERZ to zależy on silnie także od tego, gdzie przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę główną. W przedsiębiorstwach niemieckich i holenderskich najczęściej wybierane są ERZ w oparciu wyłącznie o pracowników, podczas gdy w przedsiębiorstwach zarządzanych z Francji albo Wielkiej Brytanii silniejsza jest tendencja do wybierania ERZ w oparciu o skład mieszany. Stąd właśnie w odniesieniu do składu ERZ mówi się o „modelu niemieckim” (wyłącznie pracownicy) i „modelu francuskim” (mieszanym).

Aczkolwiek w praktyce, pomimo różnic proceduralnych pomiędzy obydwoimi modelami, rezultaty ich działania są podobne. W ERZ typu niemieckiego po posiedzeniu, w których uczestniczą wyłącznie przedstawiciele pracowników następują zebrania z udziałem przedstawicieli zarządu, podczas których ponownie omawia się dyskutowane w gronie delegatów pracowniczych kwestie. Natomiast w ERZ typu francuskiego powszechną praktyką jest odbywanie sesji przygotowawczej w gronie przedstawicieli pracowników przed posiedzeniem plenarnym z udziałem zarządu. Podczas tych sesji przygotowawczych delegaci pracowników przygotowują program spotkania, dyskutują o najważniejszych kwestiach, przygotowują i przyjmują strategię, i tak dalej. Dlatego też, pomimo, że oba modele wyrażają dwie odmienne filozofie i tradycje stosunków pracy, nominalne różnice między nimi nie odnajdują odzwierciedlenia w funkcjonowaniu ERZ.

3.2. Jak liczna ERZ?

Wykres 13 Liczebność przedstawicieli pracowników w składze ERZ



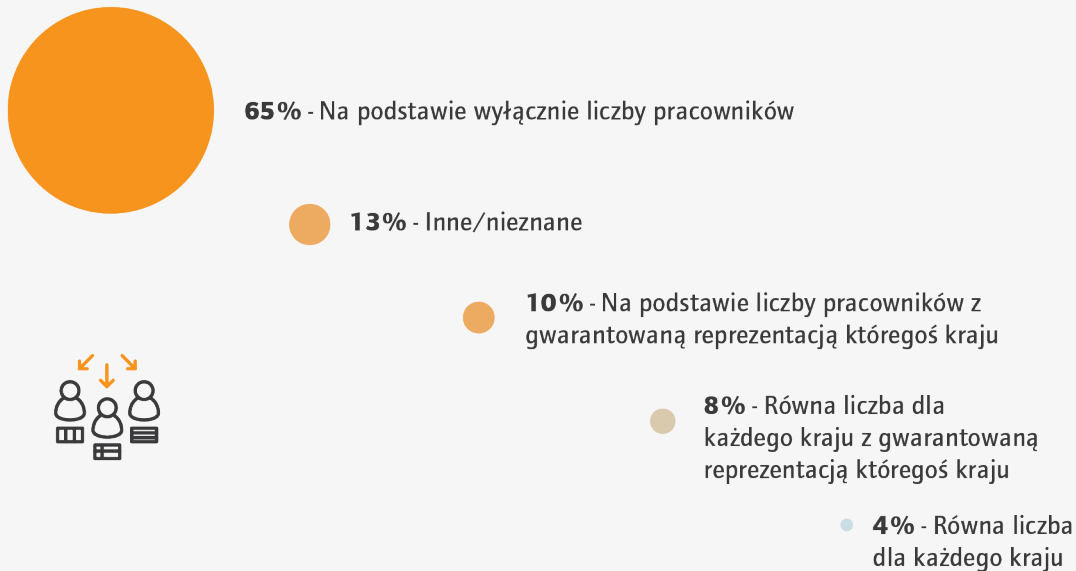
Kolejnym ważnym czynnikiem mającym wpływ na funkcjonowanie ERZ jest jej wielkość. Liczba członków ERZ ma wpływ na komunikację, wymianę informacji, konieczność powołania prezydium, czas konieczny na osiągnięcie porozumienia lub na przygotowanie odpowiedzi na konsultację ze strony zarządu, częstotliwość posiedzeń i wiele innych aspektów.

Faktycznie, ERZ różnią się znacznie pod względem liczebności. Na jednym końcu spektrum są rady składające się tylko z trzech

przedstawicieli pracowników, a na drugim te liczące siedemdziesięciu. W przypadku około połowy ERZ w ich porozumieniach nie określono liczby przedstawicieli pracowników. Wśród tych, co do których dostępne są informacje o liczebności ich składu, większość oscyluje pomiędzy 10 a 20 przedstawicielami pracowników. Rzadko natomiast występują rady posiadające mniej niż 10 albo więcej niż 30 przedstawicieli pracowników.

3.3. Rozkład mandatów pomiędzy poszczególnymi krajami

Wykres 14 Rozkład mandatów pomiędzy kraje



Ponieważ - co oczywiste - ERZ składają się z przedstawicieli pracowników pochodzących z różnych krajów konieczne jest wyłonienie systemu pozwalającego określić który kraj może wysłać ilu delegatów. Podobnie jak w wyborach do parlamentu zasady regulujące rozkład mandatów pomiędzy poszczególnymi krajami mają kluczowe znaczenie, ponieważ w bezpośredni sposób wpływają na siłę delegatów z jednego kraju względem pozostałych.

W przypadku większości ERZ (67%) określona została minimalna liczba pracowników (próg) zatrudnionych w danym kraju, która wymagana jest, by uzyskać prawo delegowania przedstawiciela do ERZ.

W znakomitej większości ERZ (65%) system rozdziału mandatów pomiędzy krajami oparty jest na kryterium liczebności zatrudnionych w nich pracowników. Cztery % ERZ wybiera system oparty o równą liczbę mandatów dla każdego kraju, bez względu na liczbę zatrudnionych. Dalej, 10% wybiera kombinację systemu proporcjonalnego (10%) albo systemu równej reprezentacji z gwarantowaną dodatkową reprezentacją jednego kraju (najczęściej kraju głównej siedziby przedsiębiorstwa). Ogólnie rzecz biorąc ERZ wybierające taki system funkcjonują w przedsiębiorstwach posiadających siedzibę główną w krajach takich jak Niemcy, Włochy, Szwecja i Dania.

63%

ERZ ma w swoich porozumieniach postanowienia o **dopasowaniu liczby mandatów w przypadku** znacznych zmian liczebności załogi

37%

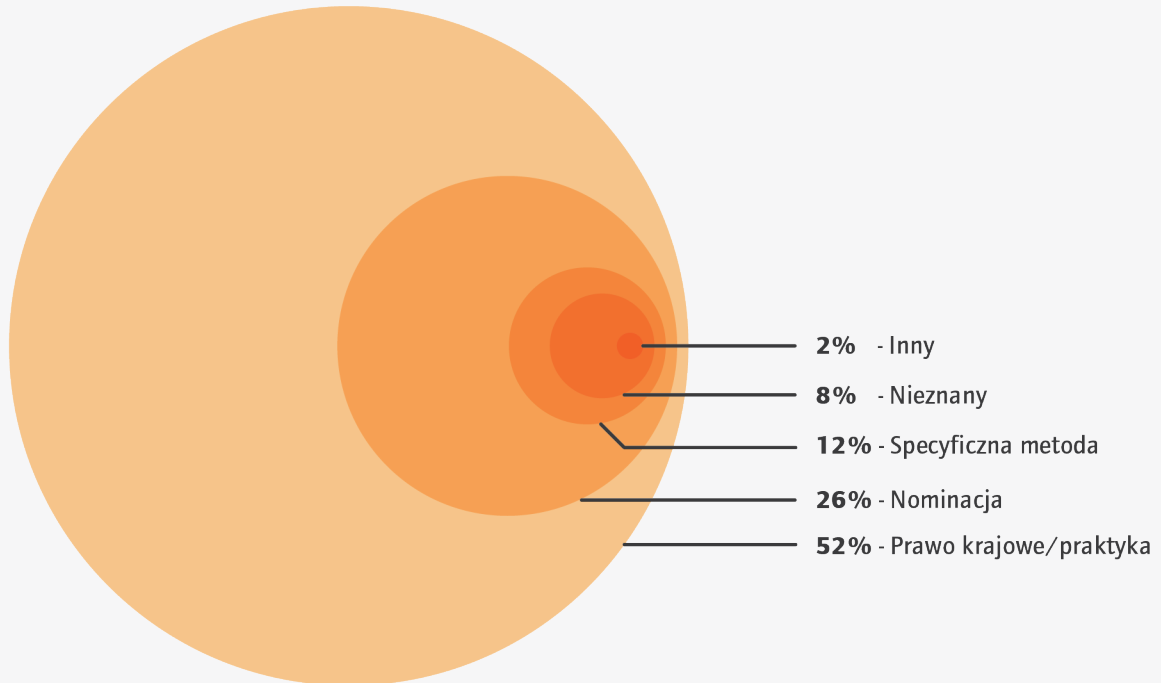
ERZ ma w swoich porozumieniach minimalny próg **liczebności** załogi, jako warunek uzyskania mandatu w ERZ

27%

ERZ posiadających minimalny próg także posiada postanowienia o **wspólnej reprezentacji kilku (mniejszych) krajów** przez jednego **wspólnego** przedstawiciela

3.4. Reguły prawne w zakresie wyboru przedstawicieli pracowników

Wykres 15 Sposób wyboru przedstawicieli



Na tym wykresie kategoria „nominacja” odnosi się do sytuacji, w której krajowe związki zawodowe lub rady zakładowe są odpowiedzialne za wyłonienie delegatów do ERZ. „Środki szczególne” odnosi się do ERZ, które wprost określają szczególne procedury, według których delegaci z jednego lub wszystkich krajów mają być wyłaniani.

W zakresie wyboru przedstawicieli pracowników do ERZ większość (52%) porozumień o ERZ odwołuje się do krajowych przepisów lub praktyk. Jedna rada na cztery pozostawia nominację (zamiast powszechnych wyborów) członków organom szczebla krajowego - związkom zawodowym albo radom zakładowym. Dalszych 12% porozumień przewiduje wyłanianie członków ERZ z niektórych lub wszystkich krajów w drodze innych szczególnych procedur. ERZ w przedsiębiorstwach z siedzibą centralną w Belgii albo Włoszech znacznie częściej optują za nominacją członków.

Stopień związania instytucji przedstawicielstwa pracowniczego w z krajowymi związkami zawodowymi jest ważnym czynnikiem wpływającym na jakość funkcjonowania ERZ. Ponieważ związki zawodowe wspierają i służą ERZ wiedzą ekspercką w różnych kwestiach (Punkt Preambuły 27 Przekształconej Dyrektywy o ERZ 2009/38/WE), a także zapewniają dostęp do międzynarodowych sieci eksperckich, ekspertów i szkoleń członkowie ERZ którzy są zrzeszeni w związkach zawodowych są, ogólnie rzecz biorąc, bardziej skuteczni w swoich działaniach niż ich nieuzwiązkowieni koledzy i koleżanki. Wkład związków zawodowych we wspieranie zakładania nowych ERZ został także doceniony jako działania przyczyniające się do zwiększania ich ogólnej liczby.

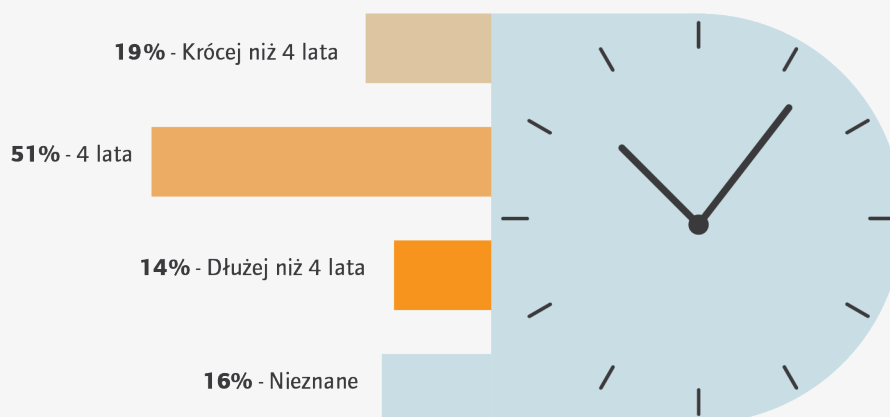


ERZ

opiera się na postanowieniach o wyborze członków przez związki zawodowe albo radę zakładową

3.5. Okres sprawowania mandatu

Wykres 16 Okres trwania mandatu



To jak szybko dochodzi do ponownego wyboru członków ERZ jest kolejnym na liście czynników mających znaczący wpływ na funkcjonowanie i wyniki działania ERZ.

Większość delegatów do ERZ wybieranych jest na 4-letni okres (51%), jedna ERZ na pięć określa okres sprawowania mandatu na krócej niż cztery lata, a 14% na dłużej. W pozostałych 16% ERZ długość okresu sprawowania mandatu nie została określona. Te rady, w których okres sprawowania mandatu jest nieokreślony oraz te, w których jest on krótszy niż 4 lata to głównie rady przeddyrektywowe. W radach zakładowych SE obserwujemy tendencję do standardowego określania okresu sprawowania mandatu na 4 lata (63%).

35%

mandatów na **czas** określony jest **wprost odnawialnych**. Większość porozumień **nie określa** czy mandaty są **odnawialne**, czy nie

7%

ERZ z odnawialnymi mandatami zawiera **także** ograniczenia **długości trwania mandatu**

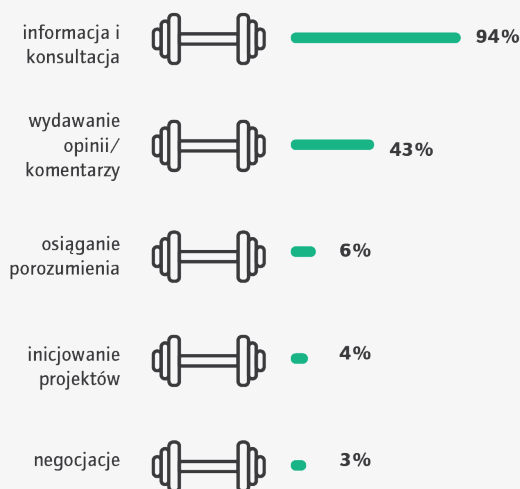
4. Uprawnienia

The background features a complex network of lines. A prominent, thick green line starts from the bottom left, moves up and right, then down and right, then up and right, and finally up and right again. This green line is surrounded by several thinner, light grey lines that form a similar but more intricate and overlapping network pattern across the entire page.

4. Uprawnienia

4.1. Proceduralne uprawnienia ERZ

Wykres 17 **Kompetencje proceduralne ERZ**

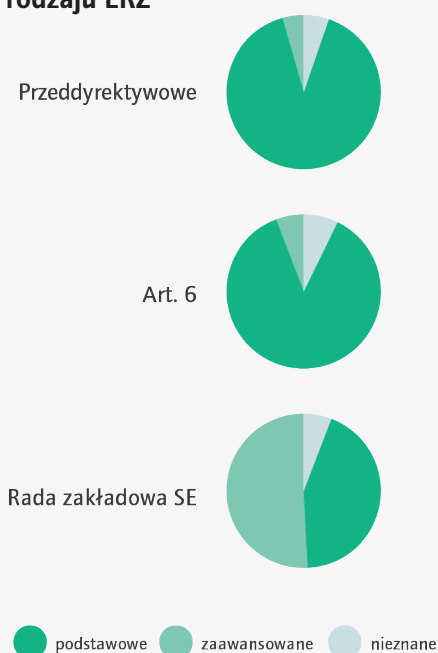


Jednym z kluczowych czynników określających siłę wpływu wywieranego przez ERZ są uprawnienia albo role, które może ona wypełniać. Prawie wszystkie ERZ są wprost uprawnione do otrzymywania informacji i bycia konsultowanymi w sprawach międzynarodowych. Dla znacznej mniejszości tych ERZ kompetencja ta poszerzona jest o prawo wydawania opinii i oficjalnych komentarzy w sprawach przedstawionych ERZ.

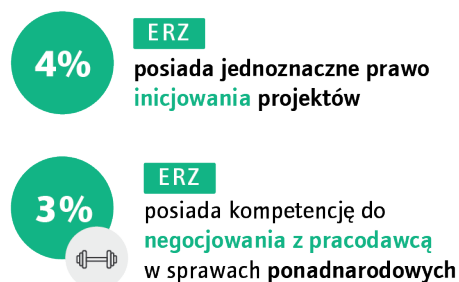
Rzadko natomiast zdarza się, by ERZ miały uprawnienia wykraczające poza powyższe role. Mniej niż jedna na dziesięć ERZ ma prawo inicjować projekty, czy dyskutować z zarządem aż do osiągnięcia konsensusu albo wprost do negocjacji. Warto jednak zauważyć, że jakkolwiek formalne odnotowanie tych uprawnień w porozumieniu jest ważne, to w praktyce część ERZ, która na piśmie ma wyłącznie podstawowe uprawnienia de facto wydaje rekomendacje czy inicjuje projekty.

Jednym z przykładów ERZ posiadającej formalne uprawnienia do prowadzenia negocjacji jest rada w firmie Solvay. W jej porozumieniu wprost zawarte jest odniesienie do opracowywania ponadnarodowych porozumień na szczeblu przedsiębiorstwa. A co najważniejsze, postanowienie to nie pozostało martwą literą. Od 1999 r. Solvay podpisał kilka takich ponadnarodowych porozumień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, polityki socjalnej i zrównoważonego rozwoju. To ostatnie porozumienie wprowadziło system udziału pracowników w zysku przedsiębiorstwa, który miał bezpośredni wpływ na płace pracowników Solvay. Podobne uprawnienia wynegocjowały sobie ERZ w przedsiębiorstwach takich jak Allianz SE, Crédit Lyonnais, Danone i Danske Bank.

Wykres 18 **Kompetencje proceduralne ERZ według rodzaju ERZ**



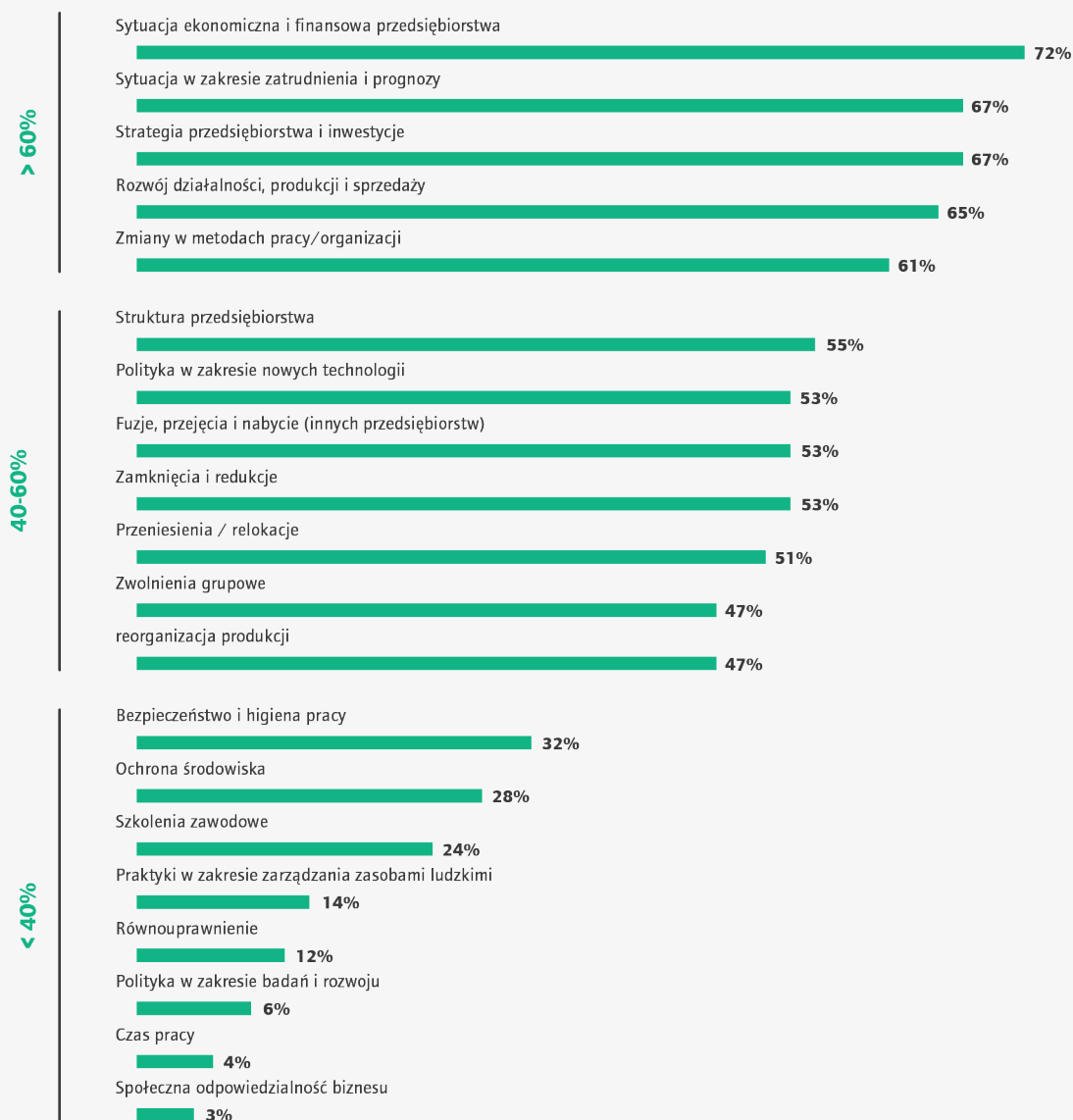
Na tym wykresie termin "podstawowe" odnosi się do ERZ mających uprawnienie do otrzymywania informacji, przeprowadzania konsultacji lub formułowania opinii. Określenie "zaawansowane" oznacza ERZ uprawnione do wydawania rekomendacji, osiagania porozumienia z zarządem, inicjowania projektów lub prowadzenia negocjacji"



Porównując ERZ z podstawowymi i rozszerzonymi uprawnieniami widać znaczące różnice pomiędzy różnymi typami ERZ. Na przykład rady zakładowe SE korzystają znacznie częściej z zaawansowanych uprawnień niż inne ERZ. Ponad połowa spośród obecnie działających rad zakładowych SE ma uprawnienia wykraczające poza otrzymywanie informacji i konsultację. Obok typu ERZ wpływ w tym aspekcie ma także kraj siedziby centralnej przedsiębiorstwa. W międzynarodowych przedsiębiorstwach z siedzibą w Niemczech, Holandii i Francji ERZ znacznie częściej korzystają z zaawansowanych uprawnień. Najbardziej prawdopodobnym wytłumaczeniem wyraźnie powszechniejszego dostępu rad zakładowych SE do zaawansowanych uprawnień, jest fakt, że większość tych rad ustanowiona została w przedsiębiorstwach niemieckich.

4.2. Uprawnienia ERZ w zakresie tematów i zagadnień

Wykres 19 Tematyczne kompetencje ERZ



W prawie wszystkich porozumieniach o ERZ określona została lista uprawnień rady w odniesieniu do tematów i zagadnień, jakimi może się ona zajmować. Pozwala to zorientować się przedstawicielom pracowników na jakie tematy powinni oni otrzymywać informacje, a w jakich kwestiach są oni uprawnieni do uczestniczenia w konsultacjach z zarządem. Niemniej warto podkreślić, że takie enumeratywne wyliczenia obszarów merytorycznych, w których ERZ mają wspomniane uprawnienia niekoniecznie są zamkniętymi listami. W praktyce, na podstawie milczącej zgody ERZ zajmują się tematami, które nie są wspomniane słowem w porozumieniu. W przypadku 28% ERZ takie ewentualne przyszłe rozszerzenie listy tematów jest wprost przewidziane w porozumieniu o ERZ.

W 28% ERZ za zgodą stron możliwa jest poszerzenie dyskusji o dodatkowe tematy

4.3. Uprawnienia wyłączone

Wykres 20 **Kompetencje wykluczone**



Jednej na pięć ERZ jest wprost zabronione angażowanie się w dyskusje na temat krajowych negocjacji zbiorowych czy uprawnień krajowych organów przedstawicielstwa pracowników. Innymi często wyłączanymi poza uprawnienia ERZ zagadnieniami są prawa i obowiązki zarządu przedsiębiorstwa, tematy o charakterze lokalnym, zagadnienia płacowe, negocjacje, warunki zatrudnienia i sprawy odnoszące się do poszczególnych osób.

Na szczycie listy najbardziej tematów, odnośnie których jest najwięcej problemów z uzyskaniem informacji od zarządu i odbyciem z nim konsultacji ze względu na rzekomy brak podstaw do uznania ich za zagadnienia ponadnarodowe ERZ zderzają się także czasem z wyraźnym (formalnym) wyłączeniem niektórych kwestii poza obszar ich kompetencji. Niektóre z tych wyłączeń

mogą być źródłem problemów, albowiem mogą one skutecznie ograniczać zdolność ERZ do funkcjonowania jako forum, na którym autentycznie reprezentowane są wszystkie, a nie tylko wybiórczo określone interesy pracowników.

Co więcej, wyłączenie prawa do negocjacji pokazuje, jak bardzo zróżnicowana jest praktyka ERZ: podczas gdy dla niektórych ERZ zabronione jest angażowanie się w rokowania, innym przyznaje się wprost uprawnienie do ich podejmowania z zarządem i ewentualnego zawierania Ponadnarodowych Porozumień Zakładowych (Transnational Company Agreements) z zarządem centralnym.



ERZ nie ma prawa dyskutować na tematy regulowane przez krajowe porozumienia zbiorowe



ERZ ma wprost zabronione wdawać się w negocjacje z zarządem

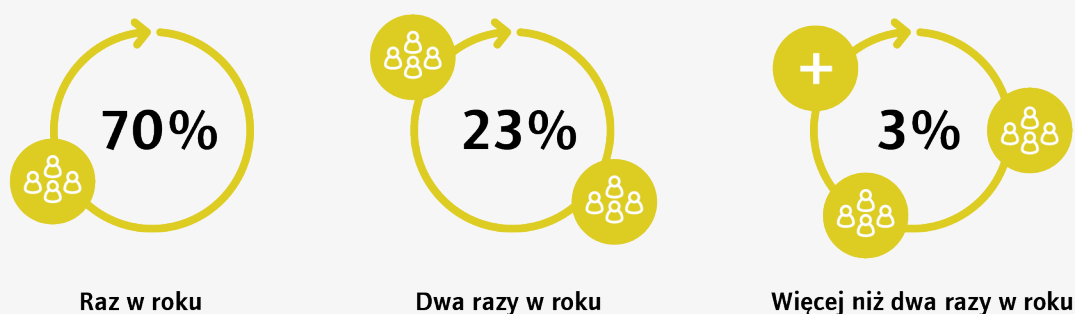
5. Posiedzenia

The background features a complex network of line graphs. A single, thick yellow line graph is the central focus, showing a fluctuating trend with four distinct points connected by straight lines. It starts at the bottom left, rises to a peak, falls to a trough, and then rises again. Several other thinner, grey line graphs are scattered across the background, some showing similar trends and others showing different patterns, all set against a plain white background.

5. Posiedzenia

5.1. Posiedzenia plenarne

Wykres 21 Posiedzenia plenarne



Częstotliwość, z jaką ERZ się spotyka jest ważnym wyznacznikiem jej zdolności stworzenia silnej sieci informacyjnej pomiędzy przedstawicielami pracowników z różnych krajów. Posiedzenia plenarne wyznaczają rytm pracy ERZ, gdyż pozwalają delegatom z różnych krajów spotkać się, wypracować wspólne strategie i przygotować stanowisko wobec propozycji zarządu.

Pomimo, że posiedzenia plenarne uważane są za epicentrum w rocznym cyklu życia ERZ, to samo ich odbywanie nie wystarczy, by uczynić radę skuteczną. W obecnym kontekście permanentnej zmiany i restrukturyzacji jedno roczne spotkanie nie pozwala ERZ prawidłowo wykonywać swoich funkcji. Dlatego też ważne jest, by przedstawiciele pracowników pozostawali w kontakcie i

regularnie wymieniali się informacjami oraz, by mieli zapewnione środki umożliwiające im takie działania.

Pomimo, że dorocznemu posiedzeniu plenarnemu przypisuje się centralną rolę błędem byłoby traktowanie tego spotkania jako jedyne ważne wydarzenie w rocznym programie działania ERZ. Gdy dookoła zachodzą ciągłe zmiany, a restrukturyzacja jest nieustającą okolicznością jedno doroczne posiedzenie nie pozwala ERZ odgrywać proaktywnej roli. Dlatego tak ważne jest, by przedstawiciele pracowników spotykali się częściej oraz by zostały im udostępnione w tym celu wszelkie środki i udogodnienia pozwalające na prowadzenie współpracy w trybie ciągłym. Zagadnienie to omówione jest szerzej w części 7 niniejszej publikacji.



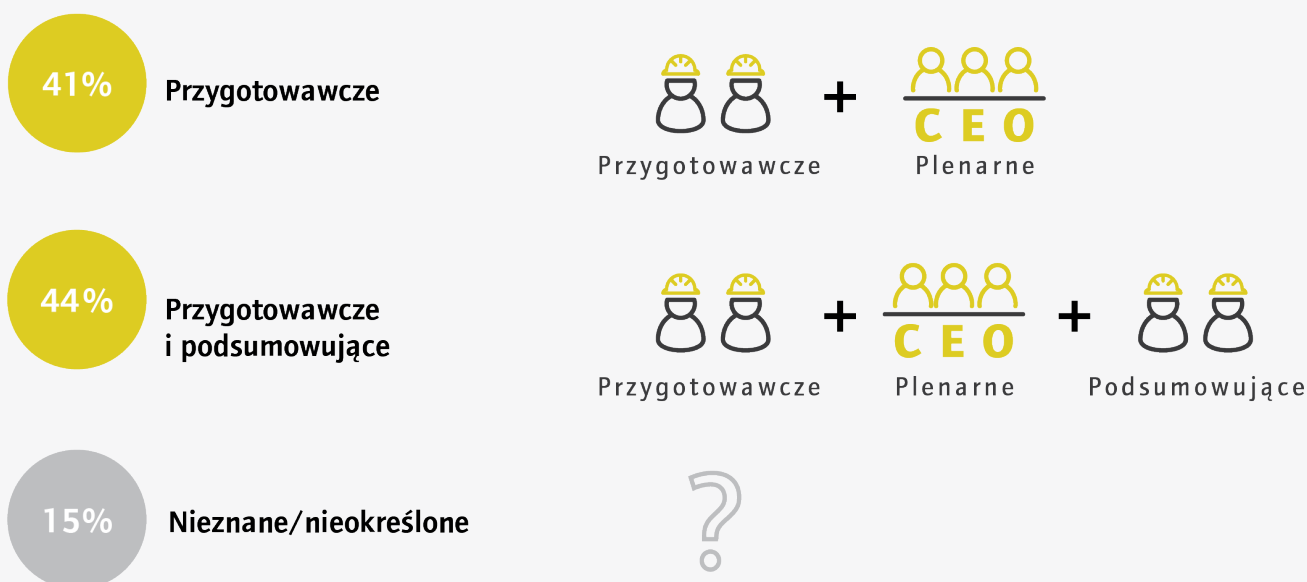
ERZ spotyka się częściej niż raz w roku na posiedzeniu plenarnym



ERZ posiedzenia plenarne rozłożone są na więcej niż jeden dzień

5.2. Posiedzenia przygotowawcze i podsumowujące

Wykres 22 Posiedzenia przygotowawcze i podsumowujące



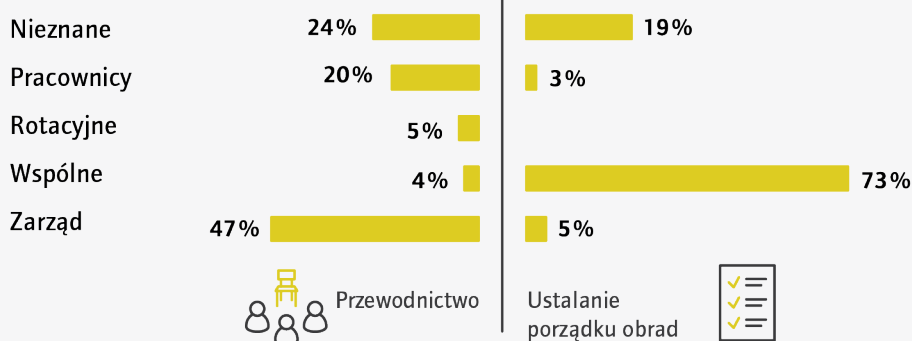
W większości ERZ przedstawicielom przysługuje prawo do odbycia spotkania przygotowawczego albo podsumowującego bez udziału przedstawicieli zarządu przed lub po posiedzeniu plenarnym. W 44% ERZ przewidziane są zarówno spotkania przygotowawcze, jak i podsumowujące. W 15% przypadków porozumienie o ERZ nie zawiera jasnych informacji, czy takowe posiedzenia mogą zostać zorganizowane.

Oba typy spotkań odbywające się w okolicach głównego posiedzenia plenarnego dają przedstawicielom pracowników ważne narzędzia. Spotkania przygotowawcze pozwalają na ocenę sytuacji, dyskusję i wymianę informacji oraz przygotowanie wspólnego stanowiska w sprawie danych dostarczonych przez pracodawcę (idealnie) przed wspólnym posiedzeniem. Natomiast posiedzenia podsumowujące (następujące jako kontynuacja plenarnych) pozwalają przedstawicielom pracowników uzgodnić odpowiednie działania w reakcji na przeprowadzoną z zarządem wymianę informacji. Gdy brak obu tych typów spotkań istnieje duże ryzyko efektywnego ograniczenia skuteczności i przydatności ERZ.

44% ERZ przewiduje posiedzenie przygotowawcze i podsumowujące tylko w gronie pracowników

5.3. Sprawowanie przewodnictwa & ustalanie porządku obrad

Wykres 23 Posiedzenia ERZ: przewodnictwo i ustalanie porządku obrad

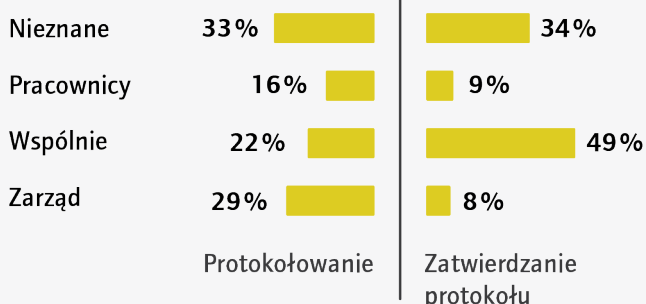


W prawie 3/4 ERZ porządek obrad ustalany jest **wspólnie przez zarząd i przedstawicieli pracowników**

W 1/5 ERZ pracownicy przewodzą posiedzeniom

To, kto sprawuje przewodnictwo w ERZ jest ważnym czynnikiem określającym sposób funkcjonowania tych rad. To w gestii przewodniczącego/przewodniczącej leży kierowanie debatami i alokacja czasu na poszczególne tematy. Jeśli funkcję tą sprawuje wyłącznie przedstawiciel zarządu nie ma żadnej gwarancji, że decyzje podejmowane przez takiego reprezentanta przedsiębiorstwa będą odzwierciedlać interesy i priorytety przedstawicieli pracowników. Mimo to, w około 47% ERZ posiedzeniach przewodniczy na zasadzie wyłączności przedstawiciel zarządu przedsiębiorstwa. W nie więcej niż 20% przypadków posiedzeniom plenarnym przewodniczy przedstawiciel pracowników. Inne, nastawione na godzenie interesów obu stron rozwiązania (przewodnictwo rotacyjne lub wspólne) są mało rozpowszechnione i stosowane tylko w około 10% ERZ.

Wykres 24 Sporządzanie i zatwierdzanie protokołów



20-35%

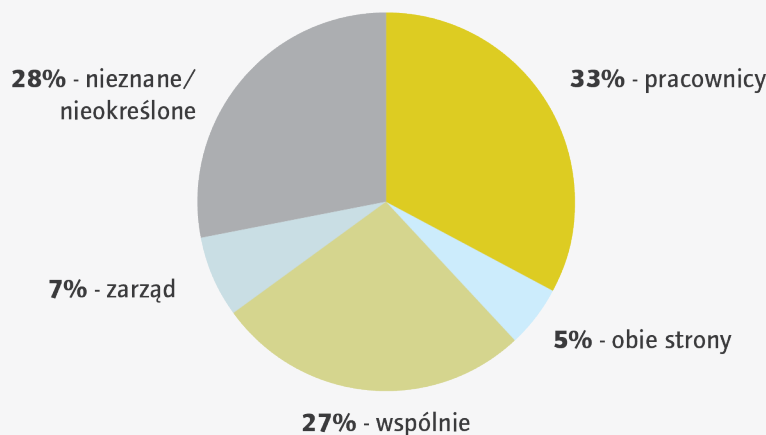
ERZ nie ma wprost uzgodnionych zasad odnośnie przewodnictwa, ustalania porządku obrad i protokołowania

Obok przewodniczenia posiedzeniom kolejnym ważnym aspektem warunkującym skuteczne funkcjonowanie ERZ jest zagadnienie ustalania porządku obrad. To na tym etapie podejmowane są decyzje odnośnie tego, o czym ERZ będzie i o czym nie będzie decydować oraz ile czasu poświęcić poszczególnym tematom. Ogólnie rzecz biorąc ustalanie porządku obrad odbywa się we współpracy pomiędzy przedstawicielami pracowników i zarządu, co oznacza, że albo obie strony muszą osiągnąć porozumienie w kwestii ogólnego programu obrad albo, alternatywnie, że obie strony są uprawnione do swobodnego proponowania punktów obrad, które to propozycje są automatycznie uwzględniane w finalnym porządku spotkania. Tylko w sporadycznych przypadkach ustalanie porządku obrad zdefiniowane jest jako wyłączna kompetencja jednej ze stron – pracowników albo przedstawicieli zarządu.

Mniej więcej dwie trzecie ERZ mają określone zasady regulujące kto sporządza i kto aprobuje oficjalne protokoły posiedzeń. Protokoły te są oficjalnymi transkrypcjami przebiegu obrad i podjętych decyzji. Ponieważ w znacznym stopniu protokoły te mają wpływ na dalsze działania podejmowane przez ERZ ich znaczenia nie wolno nie doceniać. Sporządzanie protokołów przynależy generalnie do obowiązków zarządu, ale już ich zatwierdzanie w przypadku połowy ERZ jest wspólną decyzją zarządu i przedstawicieli pracowników.

5.4. Informowanie pracowników o treści informacji i wynikach konsultacji

Wykres 25 Sprawozdawczość - kto jest odpowiedzialny

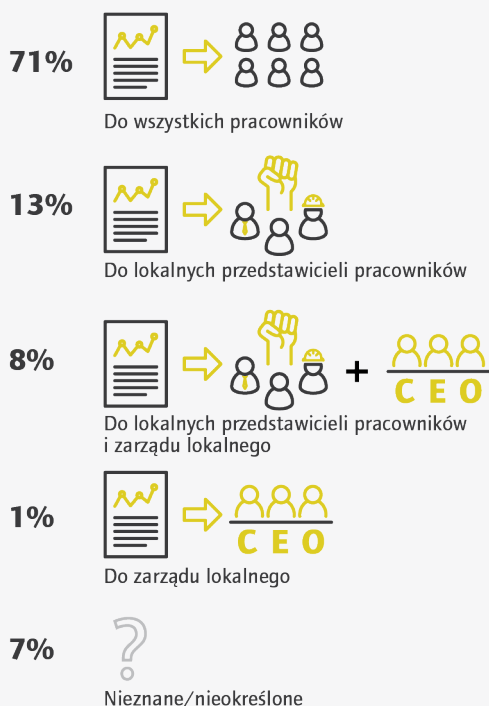


Jednym z celów Przekształconej Dyrektywy o ERZ było osiągnięcie lepszego powiązania pomiędzy ERZ i innymi formami przedstawicielstwa pracowników (na szczeblu krajowym). Dlatego też komunikacja i dzielenie się informacjami pomiędzy delegatami zasiadającymi w ERZ, przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym i zakładowym jest zagadnieniem wymagającym szczególnej uwagi. W Przekształconej Dyrektywie obowiązek raportowania przez przedstawicieli pracowników został jasno sformułowany. W większości ERZ (72%) w ich porozumieniach uwzględniono ten obowiązek, co znaczy, że pozostałe 28% nie określa ani kto jest odpowiedzialny za raportowanie, ani do kogo takie sprawozdania winny docierać. Należy jednak podkreślić, że brak wzmianki o raportowaniu w porozumieniu o ERZ nie oznacza, że takie sprawozdania w ogóle nie są przekazywane

pracownikom. W praktyce poszczególni członkowie ERZ często rozsyłają informacje o działaniach podjętych przez ERZ za pomocą krajowych rad zakładowych i związków zawodowych, bez szczególnej formalnej zgody zapisanej w porozumieniu.

Wśród porozumień nakładających obowiązek raportowania większość zobowiązuje do jego realizacji przedstawicieli pracowników. W 5% ERZ to zarówno (każdy we własnym zakresie) zarząd przedsiębiorstwa jak i przedstawiciele pracowników zobowiązani są do przekazywania sprawozdań z pracy ERZ, w 27% rad pracodawca i delegaci pracowników raportują wspólnie, podczas gdy tylko w jednej na dziesięć ERZ informowanie pracowników o treści informacji i rezultatach konsultacji jest wyłączną odpowiedzialnością zarządu.

Wykres 26 Sprawozdawczość - kto jest adresatem

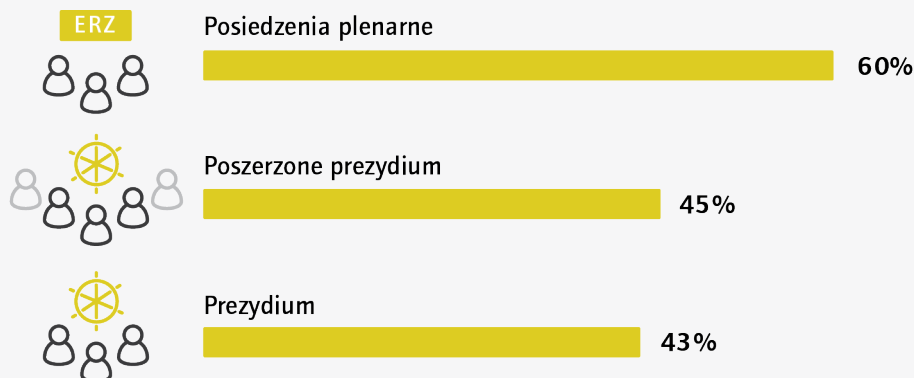


Równie ważne jest przyjrzenie się adresatom procedury raportowania, czyli tym, którzy są adresatami sprawozdań. Spośród ERZ, które mają obowiązek raportowania zdefiniowany w swoich porozumieniach znakomita większość (71%) jako adresatów określa całość pracowników. Niektóre ERZ koncentrują się jednak wyłącznie na raportowaniu do przedstawicieli pracowników lub organów przedstawicielskich na szczeblu krajowym, uznając, że to ich zadaniem jest dalsze rozpowszechnianie informacji wśród zatrudnionych. W bardzo nielicznych przypadkach (1%) jako adresaci sprawozdań wskazani są lokalni menadżerowie.

Podsumowując można stwierdzić, że powyższe dane pokazują, że większość porozumień o ERZ zawiera już postanowienia zgodne z wymogami Przekształconej Dyrektywy w zakresie raportowania. Jednocześnie jednak wszystkie ERZ powinny przeprowadzić krytyczną analizę swoich porozumień pod kątem sprawdzenia, czy wzmianka o raportowaniu dookreślona jest przez gwarancje odpowiednich środków na realizację tego zadania, takich jak dostęp ERZ do obiektów, odpowiednie narzędzia komunikacji, możliwość korzystania z usług tłumaczy, a także takie zasady regulujące kwestię poufności informacji, które nie paraliżują pracy ERZ.

5.5. Posiedzenia nadzwyczajne

Wykres 27 Rodzaje dodatkowych posiedzeń



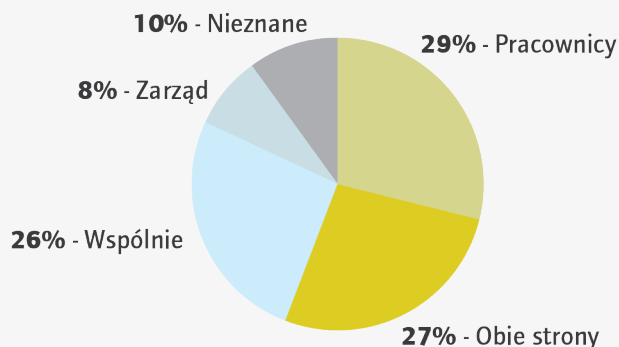
Oprócz planowych (zazwyczaj dorocznych) posiedzeń ERZ Dyrektywa przewiduje możliwość organizowania posiedzeń nadzwyczajnych w tak zwanych 'nadzwyczajnych okoliczności'. Gdy przedsiębiorstwa planują duże restrukturyzacje, przeniesienie produkcji, zwolnienia zbiorowe radykalne zmiany strategii i tym podobne działania ERZ są uprawnione do otrzymania właściwych informacji z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym oraz do konsultacji.

86% wszystkich porozumień o ERZ zawiera postanowienia o jakiejś formie dodatkowych względem spotkań plenarnych posiedzeń, gdy zająd określone w porozumieniu

okoliczności. Podczas gdy w przypadku większości ERZ takie dodatkowe spotkania odbywają się w formie posiedzeń plenarnych, istnieją też inne często stosowane rozwiązania, takie jak spotkania zarządu z Prezydium ERZ (43%) albo Prezydium ERZ z udziałem przedstawicieli krajów dotkniętych takimi formami restrukturyzacji (co jest rozwiązaniem zapisanym w Aneksie 1 „Postanowienia dodatkowe” do Dyrektywy). Od czasu do czasu spotyka się także porozumienia dopuszczające korzystanie z telekonferencji jako szybkiej formy wymiany informacji i konsultacji z przedstawicielami pracowników w zakresie niektórych tematów.

w 86% wszystkich ERZ przewidziana jest jakaś forma posiedzeń nadzwyczajnych

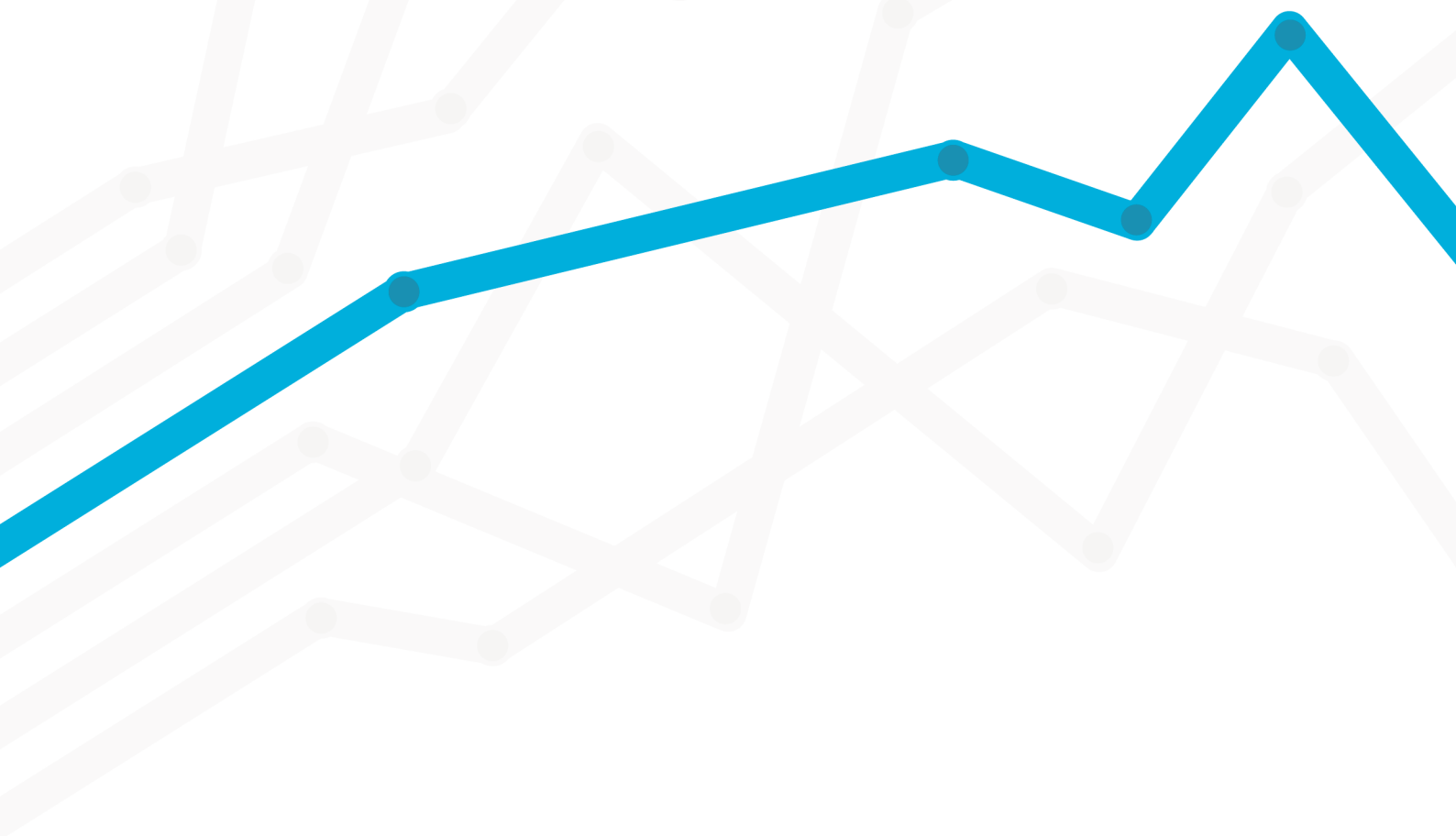
Wykres 28 Inicjatywa w sprawie zwołania dodatkowych posiedzeń w nadzwyczajnych okolicznościach



Organizacja posiedzeń nadzwyczajnych nie jest łatwa. Już sama definicja „nadzwyczajnych okoliczności” jest raczej mglista. Ponadto w przypadku 35% ERZ zanim takie dodatkowe posiedzenie może być zwołane konieczna jest zgoda zarządu. W jednej czwartej ERZ zarówno przedstawiciele pracowników jak i zarządu mogą zwołać posiedzenie nadzwyczajne, a w kolejnej jednej czwartej rad jest to prerogatywa przedstawicieli pracowników. Niemniej nawet w takich przypadkach, aby można było w praktyce zwołać posiedzenie nadzwyczajne często wymagana jest de facto jakaś forma dorozumianej zgody zarządu przedsiębiorstwa.

w 35% ERZ dla zwołania dodatkowego posiedzenia konieczna jest wyraźna zgoda pracodawcy

6. Środki i zasoby



6. Środki i zasoby

Aby ERZ mogła skutecznie i sprawnie wykonywać swoje funkcje konieczny jest arsenał odpowiednich środków i wystarczających zasobów. Mogą one mieć charakter materialny (np. pomieszczenia dla odbycia posiedzeń ERZ, usługi tłumaczeniowe pisemne i ustne), finansowy (np. budżet), instytucjonalny (np. prawne gwarancje możliwości zaskarżenia decyzji zarządu w sprawie na przykład poufności czy w przypadku konfliktu) albo organizacyjne (np. obecność prezydium czy podgrup roboczych).

Dostęp do tego typu środków i zasobów może mieć olbrzymi wpływ na funkcjonowanie ERZ. Możliwy jest na przykład wybór mniejszego gremium (prezydium ERZ) który uczyni organizację pracy ERZ sprawniejszą podczas i pomiędzy corocznymi posiedzeniami plenarnymi, a przede wszystkim w przypadku zaistnie-

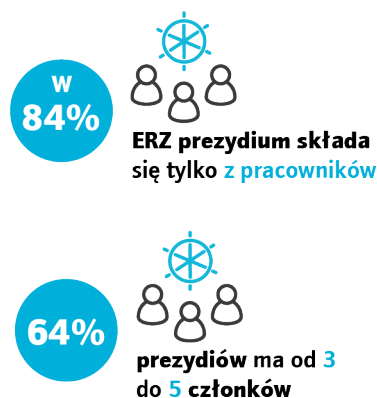
nia okoliczności nadzwyczajnych. Dalej, członkom ERZ można zapewnić szkolenia rozwijające ich umiejętności i zrozumienie skomplikowanych zagadnień związanych z przedsiębiorstwem. Usługi tłumaczy pisemnych i ustnych powinny być zagwarantowane w porozumieniu celem poprawy komunikacji pomiędzy przedstawicielami pracowników. ERZ może mieć także przyznane wprost uprawnienie do wizytowania obiektów przedsiębiorstwa w różnych lokalizacjach celem spotkania się i wymiany informacji z pracownikami. Celem poprawy jakości konsultacji z ERZ warto zorganizować ERZ dostęp do wiedzy eksperckiej i ekspertów pozwalających przedstawicielom pracowników na przeprowadzenie dogłębnej analizy konkretnych zagadnień. Na koniec, co oczywiste, warto podkreślić, że wydatki związane z funkcjonowaniem ERZ muszą być pokrywane przez pracodawcę.

6.1. Prezydium

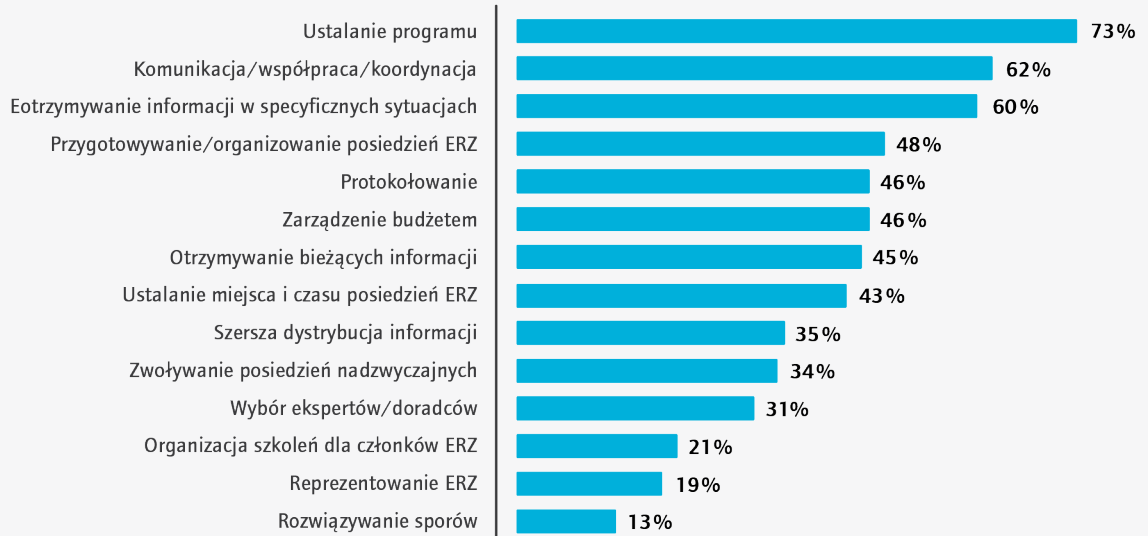
Wykres 29 Obecność prezydium



Jednym z najbardziej powszechnych i oczywistych środków w zakresie organizacji pracy ERZ pozwalających na radykalne zwiększenie skuteczności ich funkcjonowania jest powołanie prezydium. Organ ten złożony z członków ERZ ogólnie rzecz biorąc odpowiada za organizację i koordynację działań ERZ, zarówno tych regularnych jak i ad hoc. Ponad 4 na 5 porozumień o ERZ zawierają postanowienia o ustanowieniu takiego organu. Jakkolwiek organizacja pracy prezydium w sposób oczywisty zależy w znacznym stopniu od rozmiaru samej ERZ, to nawet pośród stosunkowo małych ERZ (<10 członków) ponad 70% z nich zdecydowało się jego utworzenie.



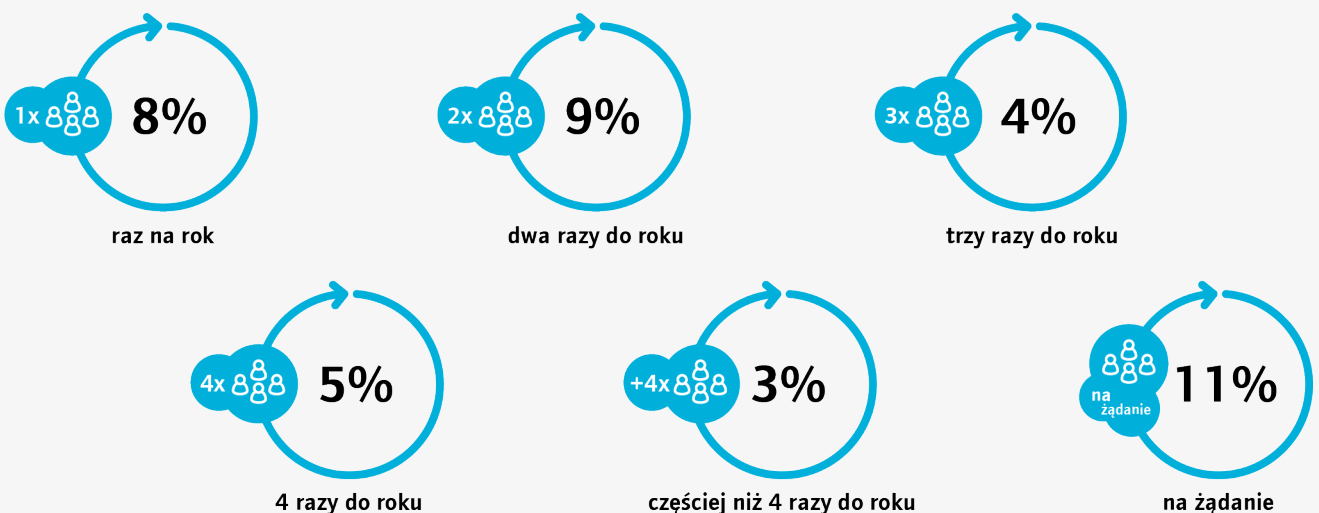
Wykres 30 Kompetencje prezydium



Większość prezydiów ma prerogatywy w zakresie ustanawiania porządku (programu) obrad (73%), koordynowania działalności ERZ (62%) czy otrzymywania informacji w szczególnych okolicznościach (66%). Do rzadszych uprawnień prezydiów należy rozwiązywanie sporów, wybór ekspertów, organizacja kursów szkoleniowych dla członków ERZ i ogólna reprezentacja ERZ na zewnątrz.

Oczywiście podstawowym zadaniem prezydium jest usprawnianie pracy ERZ i zajmowanie się różnorodnymi aspektami organizacyjnymi. Rzadziej prezydium mają rozleglejsze i bardziej strategicznie ukierunkowane uprawnienia w zakresie otrzymywania informacji od zarządu i przekazywania ich dalej, zwoływania dodatkowych sesji ERZ czy wyboru ekspertów i kursów szkoleniowych dla członków ERZ.

Wykres 31 Minimalna gwarantowana liczba posiedzeń prezydium

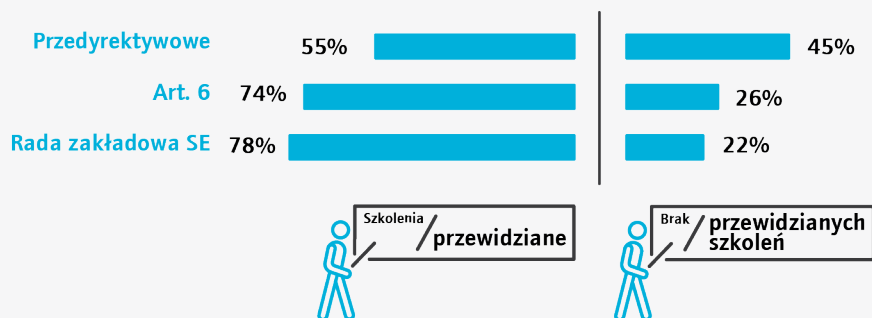


Częste spotkania prezydium są ważnym budulcem silnych, opartych na zaufaniu relacji pomiędzy delegatami pracowników. Częstotliwość posiedzeń z udziałem lub bez zarządu jest w przypadku większości porozumień nieznana lub nieokreślona (50%). W 11% przypadków częstotliwość posiedzeń jest nieokreślona, ale spotkania prezydium mogą być zwoływane w drodze zwyczajnego wniosku przedstawicieli pracowników.

W przypadkach, gdzie częstotliwość spotkań jest określona większość prezydiów odbywa posiedzenia przynajmniej raz lub dwa razy do roku. Tylko 12% prezydiów korzysta z możliwości spotykania się trzy albo cztery razy w roku. Często liczbę posiedzeń prezydium określa się jako minimalną i ustala na jedno lub dwa do roku, z możliwością zwoływania dalszych spotkań jeśli wymagają tego okoliczności.

6.2. Szkolenia

Wykres 32 Przewidziane szkolenia dla ERZ

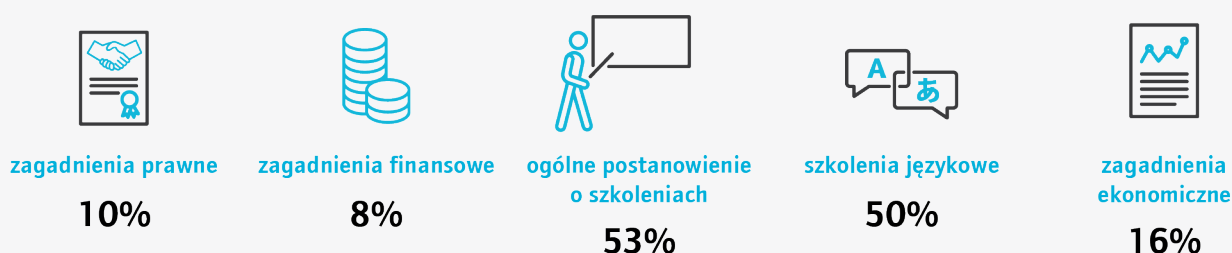


 **jedno na trzy** porozumienia o ERZ nie zawiera postanowień o prawie do szkoleń

ponad połowa wszystkich ERZ zawiera jakąś formę szkoleń językowych

Uprawnienia przyznane ERZ oraz wiedza fachowa i doświadczenie ich członków mają duży wpływ na jakość działania i skuteczność tych rad. Niemniej, tematy jakimi zajmują się ERZ i przekazywane im informacje mogą być bardzo złożone i dlatego większość przedstawicieli pracowników wymaga jakiejś formy przeszkolenia. W Przekształconej Dyrektywie o ERZ prawo do szkoleń bez utraty wynagrodzenia jest jasno sformułowane. Pytaniem pozostaje jednak, jak często znaleźć można w całej populacji ERZ uprawnienia do szkoleń? W dwóch na trzy ERZ porozumienia wprost przyznają członkom ERZ, ze względu na pełnienie przez nich funkcji przedstawiciela pracowników, prawo do udziału w szkoleniach. Bardziej powszechne jest występowanie uprawnienia do szkoleń w ERZ działających w większych przedsiębiorstwach, podobnie jak ma to miejsce w przypadku ERZ w pełni objętych Dyrektywą (tj. działających w oparciu o porozumienia podpisane na podstawie Art. 6 Dyrektywy) oraz rady zakładowe SE.

Wykres 33 Rodzaj szkoleń w ERZ posiadających porozumienia gwarantujące dostęp do szkoleń

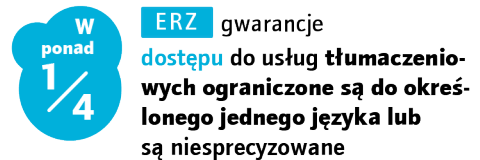
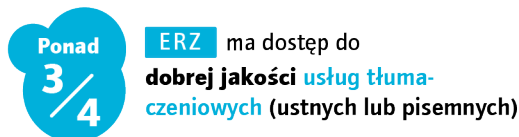


Odnosnie treści szkoleń, wśród ERZ mających takie uprawnienia zagwarantowane w porozumieniu najczęściej zdefiniowana ona jest w formie ogólnej klauzuli „prawa do szkoleń” (53%), ale w przypadku 50% ERZ określone jest także uprawnienie do edukacji językowej szczególnego ich rodzaju. Porozumienia o ERZ rzadko zawierają sformułowane wprost przepisy o szkoleniu w innych zakresach (takich jak wiedza ekonomiczna, finansowa czy prawna).

6.3. Języki

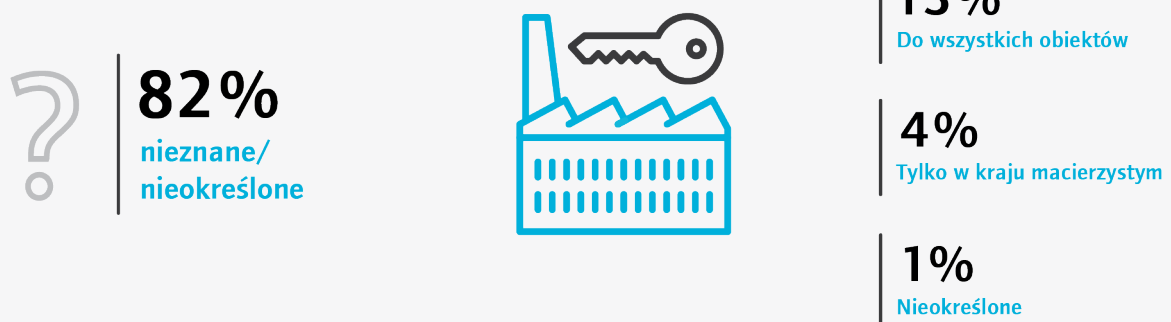
ERZ są międzynarodowymi gremiami, w których spotykają się przedstawiciele pracowników z różnych krajów. W takim kontekście często konieczne jest korzystanie z tłumaczeń pisemnych i ustnych celem umożliwienia uczestnikom skutecznego prowadzenia dyskusji. Dlatego też, w przypadku większości ERZ tłumaczenia ustne zapewnione są we wszystkich wymaganych językach (46%) albo w językach zgłoszonych wnioskowanych przez członków ERZ (27%). W mniejszości przypadków tłumaczenie

ustne ograniczone jest do wybranych języków (10%). W przypadku 14% ERZ porozumienia nie zawierają informacji, które języki objęte mają być tłumaczeniem. Odnośnie pisemnych tłumaczeń dokumentów przedłożonych do dyskusji postanowienia w porozumieniach o ERZ są w dużej mierze podobne, ale w przypadku jednej na cztery ERZ porozumienia nie zawierają wzmianki o językach, na które dokumenty mają być tłumaczone.



6.4. Dostęp do obiektów przedsiębiorstwa

Wykres 34 Dostęp do obiektów przedsiębiorstwa



Aby reprezentacja pracowników mogła dobrze funkcjonować ich przedstawiciele muszą komunikować się z tymi, którzy ich wybrali. W tym kontekście ważnym narzędziem jest prawo wizytowania obiektów przedsiębiorstwa. Takie wizytacje umożliwiają wymianę informacji o rezultatach działania ERZ, zbieranie danych odnośnie interesów pracowniczych i czynienie dla pracowników pracy ERZ bardziej uchwytnej, konkretną.

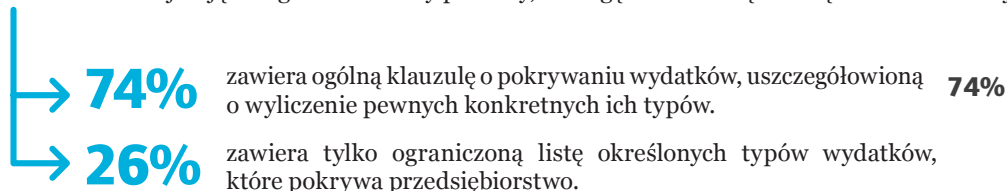
Prawo to zostało w sposób dorozumiany uznane w Przekształconej Dyrektywie o ERZ jako narzędzie wspierania powiązań pomiędzy różnymi szczeblami reprezentacji pracowniczej. Niemniej, wprost

uznane jest to uprawnienie tylko w 18% porozumień o ERZ. Pomimo, że tam gdzie zdefiniowane, prawo do wizytacji obiektów przedsiębiorstwa odnosi się do wszystkich lokalizacji wchodzących w skład przedsiębiorstwa, to w 4% ERZ prawo wizytowania obiektów przedsiębiorstwa ograniczone jest geograficznie: delegat pracowników z danego kraju może odwiedzać wyłącznie siedziby przedsiębiorstwa położone na terenie swojego kraju.



6.5. Wydatki / Budżet

95% porozumień o ERZ zawiera jakieś odniesienie do pokrywania podstawowych wydatków. Obejmują one głównie koszty podróży, obsługę sekretarską i narzędzia komunikacji.



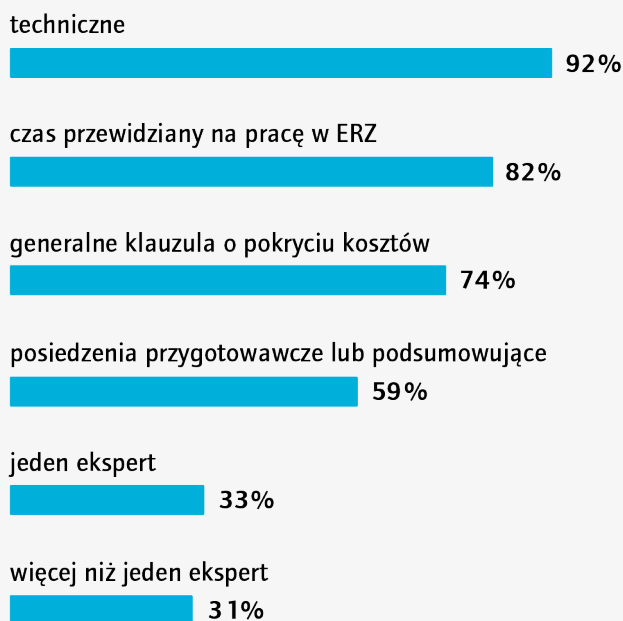
Zgodnie z przepisami dyrektyw o ERZ wszelkie koszty działalności ERZ (materialne, finansowe, ale także czas przeznaczony przez członków ERZ na wykonywanie swoich obowiązków) muszą być pokrywane przez przedsiębiorstwo. Istnieje jednak wiele sposobów przełożenia tego ogólnego przepisu na praktykę. Po pierwsze, ERZ mogą działać w oparciu o szczególne albo ogólne klauzule w zakresie pokrywania wydatków. Spośród wszystkich ERZ, które

mają w swoich porozumieniach zagwarantowane pokrywanie kosztów 74% działa w oparciu o klauzule ogólne rozszerzone o pewne konkretne przykłady typów wydatków, jakie obejmują. Pozostałe 26% działa w oparciu o listy wydatków ograniczające ich pokrycie przez pracodawcę tylko do określonych typów.

Co się tyczy określonych typów wydatków, znakomita większość (82%) zapewnia zwolnienie z normalnej pracy w celu udziału w posiedzeniach ERZ lub przygotowania się na te spotkania. W niektórych ERZ także zakres czasowy (poza posiedzeniami plenarnymi), na jaki członkowie ERZ zwolnieni są z wykonywania swoich normalnych obowiązków w pracy jest jasno określony. W takich przypadkach dokonuje się rozróżnienia pomiędzy czasem na pracę dla ERZ jakim dysponują zwykli członkowie rady i członkowie prezydium. W 59% ERZ opartych o porozumienia zawierające klauzulę o pokryciu kosztów przedsiębiorstwo wprost zobowiązuje się także do pokrycia kosztów posiedzeń przygotowawczych i podsumowujących. Ponadto, w jednej ERZ na trzy zagwarantowane jest pokrycie kosztów powołania jednego eksperta, a w kolejnych 30% ERZ pracodawca zobowiązał się opłacać wydatki na więcej niż jednego eksperta.

Aczkolwiek, ERZ które muszą zwracać się do zarządu z wnioskiem o opłacenie każdego jednego wydatku są ograniczone w swoich działaniach. Te ERZ, które korzystają z jakiegoś stopnia autonomii budżetowej będą w stanie lepiej dopasować swoje działanie do zmieniających się wymogów oraz podejmować proaktywną rolę. I tak 14% ERZ przyznano roczny budżet, który w założeniu ma pokrywać wszystkie wydatki związane z funkcjonowaniem ERZ. Z jednej strony, określony budżet może dawać ERZ pewną swobodę w określaniu wydatków, jednak jeśli jest on niewystarczająco duży, to może on okazać się sztywnym gorsetem uniemożliwiającym organizację odpowiedniej liczby posiedzeń. Dlatego też, w zależności od przyznanych sum, postanowienia o wyposażeniu ERZ w konkretny budżet mogą być albo błogosławieństwem albo przekleństwem.

Wykres 35 Zagwarantowane wydatki ERZ, w których jednoznacznie określono, że pracodawca pokrywa niektóre wydatki

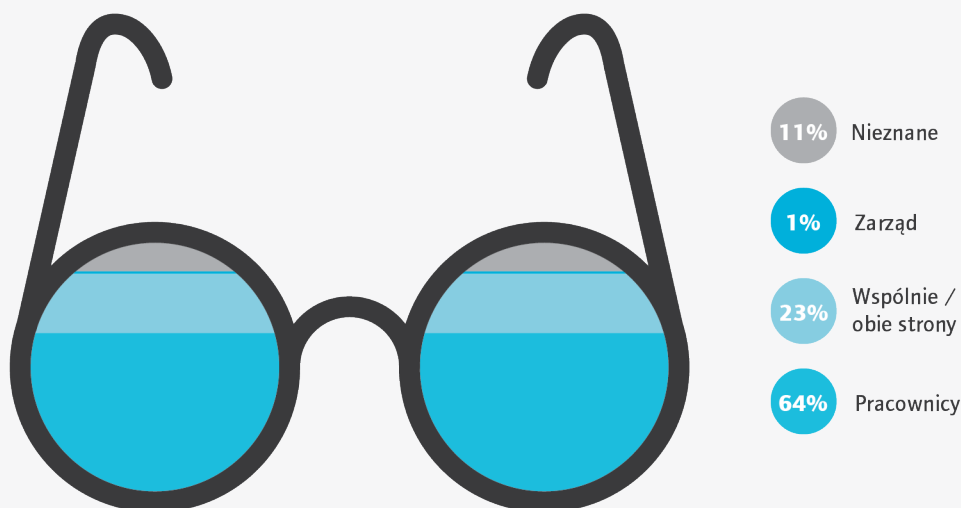


Na tym wykresie kategoria „techniczne” obejmuje podróż, zakwaterowanie, narzędzia komunikacyjne i obsługę sekretarską. Kategoria „zasoby czasowe” obejmuje czas na uczestnictwo lub przygotowanie do posiedzeń plenarnych lub spotkań prezydium.



6.6. Eksperti

Wykres 36 Wybór ekspertów



Przedstawiciele pracowników zasiadający w ERZ mogą występować z wnioskiem o pomoc zewnętrznych ekspertów celem wsparcia ich w wykonywaniu ich statutowych zadań i wypełnianiu zobowiązań. W 92% ERZ przewidziana została jakaś forma zewnętrznego wsparcia eksperckiego. W większości ERZ nie jest określone kim mogą być ci eksperci, ale:



- w 40% ERZ istnieje możliwość zaproszenia do prac ERZ przedstawicieli Europejskich Federacji Przemysłu;
- w 25% ERZ krajowe związki zawodowe albo przedstawiciele rad zakładowych mogą uczestniczyć w pracach ERZ.

Eksperti Europejskich Federacji Związków Zawodowych, krajowych związków zawodowych albo rad zakładowych nie tylko pomagają ERZ w dyskusjach o charakterze technicznym, ale ogólnie poprawiają komunikację i koordynację pomiędzy działaniami na szczeblach europejskim i krajowym.

Wybór ekspertów przez ERZ należy najczęściej do wyłącznych prerogatyw przedstawicieli pracowników, albo, w niektórych przypadkach, do uprawnień wymagających uzgodnienia z zarządem. Tylko rzadko prerogatywa wyboru ekspertów, którzy mają wspierać przedstawicieli pracowników należy do zarządu.

7. Porównanie rad zakładowych SE i ERZ



7. Porównanie rad zakładowych SE i ERZ

W roku 2001, w kontekście wzrastającego umiędzynarodowienia przedsiębiorstw w Europie, UE wprowadziła nową formę prawną dla przedsiębiorstw – Europejską Spółkę Akcyjną (Societas Europaea, SE). Jednocześnie, w celu promowania praw pracowniczych Statut SE został uzupełniony o ramy prawne dla udziału pracowników w SE. Te ramy prawne obejmują prawa do informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, które są prawie identyczne z analogicznymi przepisami obowiązującymi dla ERZ, aczkolwiek uzupełnione zostały o prawo do partycypacji pracowników, które umożliwia ich przedstawicielom zasiadanie w radach nadzorczych [w systemach dualistycznych, przyp. tłum.] albo organach zarządzających [w systemach monistycznych, przyp. tłum.] SE. Jedną z podstawowych różnic pomiędzy prawodawstwem w zakresie ERZ i rad zakładowych SE jest fakt, że podczas gdy ustanowienie ERZ jest dobrowolne i wymaga inicjatywy ze strony albo pracowników albo pracodawcy, to SE nie może być (w określonych okolicznościach) prawnie zarejestrowana bez wynegocjowanego porozumienia o partycypacji pracowników. Dlatego też, mimo, że zainspirowane przez Dyrektywę o ERZ przepisy o zaangażowaniu pracowników w SE w kilku aspektach poszły dalej, stając się później źródłem inspiracji dla Przekształconej Dyrektywy o ERZ.

W chwili obecnej (baza danych ETUI, czerwiec 2015), funkcjonują łącznie 102 rady zakładowe SE (99 rad zakładowych SE i 3 procedury informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami). Poniżej, dokonujemy porównania charakterystyki tychże rad zakładowych SE z „tradycyjnymi” ERZ działającymi w oparciu o pierwotną dyrektywę.

102

rad zakładowych SE
są obecnie aktywne

Podobnie jak w przypadku ERZ duży odsetek (34%) rad zakładowych SE ustanowiony został w branży metalowej. Jednocześnie, podczas gdy tylko 17% ERZ ustanowionych zostało w przedsiębiorstwach sektora usługowego, to w przypadku rad zakładowych SE 40% z nich funkcjonuje w firmach tej branży. Innymi gałęziami przemysłu, w których działa znacząca liczba rad zakładowych SE to sektory chemiczny i budowlany.

41%

wszystkich rad zakładowych SE
utworzonych zostało w sektorze
usług wobec 17% wszystkich ERZ

Ze względu na wpływ zasady „przed-i-po” na partycypację pracowniczą, ponad 80% przedsiębiorstw z radami zakładowymi SE to firmy posiadające siedzibę główną w Niemczech. Wśród przedsiębiorstw posiadających ERZ odsetek ten wynosi tylko 13%. Poza Niemcami 8% rad zakładowych SE ustanowionych zostało w przedsiębiorstwach z siedzibą główną we Francji. Ogólnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwa z radami zakładowymi SE są mniejsze (<5000 pracowników) i mniej umiędzynarodowione (działają w mniej niż 5 krajach), niż przedsiębiorstwa z ERZ.

80%


wszystkich rad zakładowych
SE zostało utworzonych w
przedsiębiorstwach z siedzibą
centralną w Niemczech


W porównaniu do ERZ rady zakładowe SE charakteryzują się mniejszą różnorodnością w odniesieniu do cech indywidualnych. W związku z tym wszystkie wyglądają podobnie. Znaczna większość rad zakładowych SE (69%) zdecydowała się na model oparty wyłącznie o udział przedstawicieli pracowników. Jakkolwiek skład rad zakładowych SE jest nieznan w przypadku około 22%, to spośród pozostałych tylko jedna na dziesięć wybrała model składu mieszanego z udziałem przedstawicieli zarządu. Taki rozkład wyboru modelu rad zakładowych SE można wprost powiązać z faktem, że większość tych rad ustanowiona została w przedsiębiorstwach z siedzibą w Niemczech, gdzie tradycyjnie dominuje model rad opartych wyłącznie o pracowników – odmiennie niż we Francji, gdzie – podobnie jak w przypadku ERZ – przedsiębiorstwa preferują model mieszany.

Ponadto, rady zakładowe SE mają bardziej zaawansowane prerogatywy. Ponad 55% tych rad (w porównaniu do tylko 11% ERZ) ma uprawnienia, które wykraczają ponad jedynie otrzymywanie informacji, konsultację i wydawanie opinii. Jako takie poszczególne rady zakładowe SE na podstawie porozumienia uprawnione są do „wydawania opinii/komentarzy”, „inicjowanie projektów”, „formułowania zaleceń”, angażowania się w „negocjacje”, czy zmierzania „do wypracowania porozumienia” znacznie częściej niż ERZ. Podobnie, w odniesieniu do zagadnień, w jakich rady mają kompetencje rady zakładowe SE, ogólnie rzecz biorąc, częściej mają szerokie prerogatywy w zakresie kwestii zatrudnienia (przeniesienie działalności przedsiębiorstwa, zwolnienia grupowe) niż tradycyjne ERZ. Z drugiej zaś strony, co się tyczy bezpieczeństwa i higieny pracy albo ochrony środowiska tradycyjne ERZ mają prawo zajmować się tymi zagadnieniami częściej niż rady zakładowe SE.

Jeśli mowa o zasobach i środkach dostępnych radom, to rady zakładowe SE, ogólnie rzecz biorąc, mają lepszy dostęp do szkoleń (78% wobec 65%) oraz ich członkom znacznie częściej przysługuje sformułowane wprost uprawnienie wizytowania obiektów przedsiębiorstwa niż ma to miejsce w przypadku zwykłych ERZ (51% wobec 15%). Rady zakładowe SE spotykają się także częściej – ponad połowa (57%) odbywa przynajmniej dwa posiedzenia w roku wobec 23% w przypadku ERZ.

Prawie

 **rad zakładowe SE**
zapewniają szkolenia
dla przedstawicieli
pracowników

 **rad zakładowych SE**
zapewniają przedstawicielom
pracowników dostęp do
obiektów przedsiębiorstwa

Wszystkie te dane liczbowe pokazują, że rady zakładowe SE w wielu aspektach są bardziej zaawansowane niż ERZ. Nie powinno to dziwić, jako że rady zakładowe SE są instytucją wprowadzoną później niż ERZ i od początku opartą o mocniejsze gwarantowanie prawnie przepisy awaryjne [minimalne standardy, przyp. tłum.]. Co więcej, część rad zakładowych SE została ustanowiona na podstawie doświadczeń – albo wprost w drodze transformacji – z ERZ, mając w związku z tym możliwość skorzystania ze zgromadzonej w nich wiedzy na temat możliwości, wyzwań i ewentualnych problemów. Nieco zaskakujące jest natomiast, że w zakresie organizacji posiedzeń plenarnych rady zakładowe SE działają w oparciu o mniej szczegółowe postanowienia niż ERZ. W ponad połowie rad zakładowych SE kwestie kto prowadzi posiedzenie, kto ustala porządek obrad oraz kto sporządza i zatwierdza protokoły spotkań pozostają nieokreślone.

Kończymy stwierdzeniem, że rady zakładowe SE są bardzo podobnymi organami do innych ERZ. Wyróżniają się bardziej zaawansowanymi prerogatywami (zarówno pod względem proceduralnym jak i merytorycznym), częstotliwością spotkań i dostępnymi dla przedstawicieli pracowników zasobami, takimi jak choćby szkolenia czy możliwość wizytacji obiektów przedsiębiorstwa. Jednakże w zakresie podstawowej charakterystyki można powiedzieć, że rady zakładowe przypominają ERZ w praktycznie każdym względzie.

Spis wykresów

1. Wstęp	7
2. ERZ i rady zakładowe SE na przestrzeni czasu	11
Wykres 1 Rozwój na przestrzeni czasu ERZ i rad zakładowych SE	12
Wykres 2 Różne rodzaje ERZ	13
Wykres 3 Okres obowiązywania ERZ	14
Wykres 4 Renegocjacja porozumień według rodzaju ERZ	14
Wykres 5 Rozwiązane ERZ według przyczyny rozwiązania	15
Wykres 6 Rozkład sektorowy ERZ	16
Wykres 7 ERZ według siedziby centralnej przedsiębiorstwa	16
Wykres 8 Wybór właściwego prawodawstwa	17
Wykres 9 Rozmiar przedsiębiorstwa	18
Wykres 10 ERZ Działalność przedsiębiorstwa w krajach europejskich	18
3. Skład ERZ	19
Wykres 11 Skład ERZ według typu ERZ	20
Wykres 12 Skład ERZ według kraju siedziby centralnej przedsiębiorstwa	20
Wykres 13 Liczebność przedstawicieli pracowników w składzie ERZ	21
Wykres 14 Rozkład mandatów pomiędzy kraje	22
Wykres 15 Sposób wyboru przedstawicieli	23
Wykres 16 Okres trwania mandatu	24
4. Uprawnienia	25
Wykres 17 Kompetencje proceduralne ERZ	26
Wykres 18 Kompetencje proceduralne ERZ według rodzaju ERZ	26
Wykres 19 Tematyczne kompetencje ERZ	27
Wykres 20 Kompetencje wykluczone	28
5. Posiedzenia	29
Wykres 21 Posiedzenia plenarne	30
Wykres 22 Posiedzenia przygotowawcze i podsumowujące	31
Wykres 23 Posiedzenia ERZ: przewodnictwo i ustalanie porządku obrad	32
Wykres 24 Sporządzanie i zatwierdzanie protokołów	32
Wykres 25 Sprawozdawczość - kto jest odpowiedzialny	33
Wykres 26 Sprawozdawczość - kto jest adresatem	33
Wykres 27 Rodzaje dodatkowych posiedzeń	34
Wykres 28 Inicjatywa w sprawie zwołania dodatkowych posiedzeń w nadzwyczajnych okolicznościach	34
6. Środki i zasoby	35
Wykres 29 Obecność prezydium	36
Wykres 30 Kompetencje prezydium	37
Wykres 31 Minimalna gwarantowana liczba posiedzeń prezydium	37
Wykres 32 Przewidziane szkolenia dla ERZ	38
Wykres 33 Rodzaj szkoleń w ERZ posiadających porozumienia gwarantujące dostęp do szkoleń	38
Wykres 34 Dostęp do obiektów przedsiębiorstwa	39
Wykres 35 Zagwarantowane wydatki ERZ, w których jednoznacznie określono, że pracodawca pokrywa niektóre wydatki	40
Wykres 36 Wybór ekspertów	41
7. Porównanie rad zakładowych SE i ERZ	44

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

D/2016/10.574/27
ISBN: 978-2-87452-418-9



9 782874 524189

etui.