



Sławomir Adamczyk

Kierownik Działu Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Członek komitetu koordynacji rokowań zbiorowych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego.



Barbara Surdykowska

Absolwentka WPIA UW. Pracuje w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Ekspert strony związkowej w Zespole Prawa Pracy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska

Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych

Trade unions and the development of participation in transnational companies.

The article discusses the relationship between trade unions and other forms of employee representation, analyzed in European dimension. Authors state that despite the general decline of trade union power in the developed countries, the principles of the European social model provide the trade unions in the European Union with the possibility to shape industrial relations at the national level. The main challenge, however, is the ability of trade unions to increase their impact on the European level, as the economic integration progresses. Authors point out that the EU legislator consistently shows preferential attitude towards development of participatory (non-union) forms of employee representation. This attitude can be perceived both in primary and secondary EU law. Development of such bodies as European Works Councils allows i.a. to mitigate effects of constant restructuring. However, EU institutions have clearly distanced approach to the legislative support of cross-border cooperation of trade unions. The latter, focused on the national objectives and devoid of EU instruments of effective fight for the rights of employees are not able to perform their functions at the European level. With the progressing macroeconomic integration this situation may undermine their ability to influence and shape the working conditions. According to authors, development of participation at the European level, without an adequate progress of trade unions cooperation, will not stop the threat to the social cohesion of the EU, which they consider to be progressive stratification of income.

Uwagi wstępne

Europejski kryzys zadłużeniowy ujawnił z całą mocą problemy związane z unijną polityką makroekonomiczną, ale także zmusił do stawiania pytań o rolę i znaczenie przedstawicielstwa pracowniczego w obliczu zmian, które mają charakter systemowy i podważają dotychczasowe zasady relacji między kapitałem, pracą i władzą publiczną na każdym poziomie tych kontaktów. W niniejszym artykule odniesiemy się przede wszystkim do wymiaru unijnego. Procesy, które tu zachodzą, mogą mieć bowiem zasadnicze znaczenie dla przyszłości zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych w Europie.

a tym samym ograniczają zdolność pozytywnego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Potwierdzają to badania, z których wynika, że oddziaływanie związków zawodowych przesądza o realnym znaczeniu pozazwiązkowych reprezentacji pracowniczych². Naszym zdaniem jest to tym bardziej prawdziwe w odniesieniu do unijnego poziomu relacji przemysłowych – tylko bardziej trudne do osiągnięcia niż w przypadku systemów krajowych, w których takie interakcje wspomaganie są z reguły mechanizmami prawnymi.

Można by się spodziewać, że wraz z pogłębianiem integracji gospodarczej oraz powstawaniem jednolitego rynku, punkt ciężkości działań związków zawo-



Chociaż związki zawodowe państw UE od prawie czterdziestu lat posiadają własną centralną organizację, to skala europeizacji ich działań nie jest olśniewająca.

Przedstawicielstwa pracownicze zazwyczaj dzieli się na związkowe i pozazwiązkowe. Przy czym niekiedy są one traktowane przez badaczy rozłącznie – ze względu na kryterium celu ich działania. Wskazuje się, że rewindykacyjny charakter związków zawodowych jest nie do pogodzenia z uczestnictwem ciał pozazwiązkowych w procesie partycypacji, opartym z założenia na formule współpracy w zabieganiu o dobro przedsiębiorstwa¹. Trudno jednak sobie wyobrazić rzeczywisty rozwój partycypacji pracowniczej w oderwaniu od struktur związków zawodowych, gdyż te ostatnie zapewniają względną równowagę sił w prowadzeniu jakiegokolwiek formy dialogu na poziomie przedsiębiorstwa. Dlatego można mówić o swego rodzaju systemie naczyń połączonych, w którym słabość lub fasadowość związków zawodowych prowadzi nieuchronnie do marginalizacji strony pracowniczej,

dowych będzie przemieszczał się na poziom unijny – w ślad za ponadgranicznym rozwojem aktywności kapitału. Nie do końca tak się dzieje. Chociaż związki zawodowe państw UE od prawie czterdziestu lat posiadają własną centralną organizację³, to skala europeizacji ich działań nie jest olśniewająca. Nie widać także działań unijnego legislatora, by takie dążenia promować. Wspieranie zbiorowych uprawnień pracowników w wymiarze ponadnarodowym niewątpliwie postępuje, ale jest ukierunkowane przede wszystkim na pozazwiązkową reprezentację pracowniczą.

Można się zastanawiać, czy ta asymetria wynika wyłącznie z niezdolności związków zawodowych do efektywnej europeizacji własnych działań, czy może także z obaw ustawodawcy unijnego przed wzmoc-

1 S. Rudolf, *Partycypacja a globalizacja* (w:) *Trzydzieści lat ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego – materiały z konferencji*, 2012, <http://ww2.senat.pl/k7/agenda/seminar/110916/110916.pdf>, s. 193–210 (dostęp: 6 grudnia 2012).

2 J. Wratny, *Związki zawodowe. Znaczenie w życiu politycznym i społeczno-gospodarczym* (w:) J. Wratny, M. Bednarski (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010, s. 45.

3 Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) powołana została w 1973 r.

nieniem ponadgranicznego oddziaływania związków zawodowych – jako ewentualnej przeszkody w budowaniu jednolitego rynku.

Związki zawodowe: na uboczu czy poza procesem integracji?

Bob Dylan, którego trudno posądzić o pravicowe sympatie, już w 1983 r. śpiewał, że związki zawodowe wyginą jak dinozaury⁴. Była to gorzka reakcja na globalizację i związane z tym transfery pracy do krajów niskokosztowych, budujących swą przewagę konkurencyjną na niczym nieskrępowanym eksploataowaniu takiej siły roboczej.

I rzeczywiście, obserwuje się w skali globalnej spadający poziom uzwiązkowienia. Związki zawodowe napotykają wszędzie na większe bariery w pozyskiwaniu nowych członków w sektorze usług – w porównaniu z sektorem produkcji, i w sferze prywatnej – w porównaniu ze sferą publiczną. Liczba członków związków zawodowych w stosunku do ogółu osób aktywnych zawodowo spada w większości państw wysokorozwiniętych⁵. Jeszcze w 1970 r. średni poziom uzwiązkowienia w państwach Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej wynosił 37,6%⁶. Od początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku odsetek ten zaczął systematycznie spadać w większości krajów europejskich, by osiągnąć poziom 23,4% w państwach obecnej UE-27. Na przyspieszony spadek wysokości tego wskaźnika wpływ ma oczywiście sytuacja w nowych państwach członkowskich, gdzie – przykładowo – w latach 1995–2001 liczba członków związków zawodowych zmniejszyła się średnio o ponad połowę⁷. W niektórych państwach

europejskich, zwłaszcza tam, gdzie funkcjonuje system „Ghent”, a więc gdzie związki zawodowe sprawują kontrolę nad funduszami ubezpieczenia od bezrobocia (Skandynawia, Belgia), poziom uzwiązkowienia pozostaje stabilny. Nie zmienia to jednak faktu, że obserwuje się generalny trend spadku siły związków zawodowych. Dotyczy to nie tylko Europy, lecz większości krajów OECD. Powody tego są różnorakie, mają one charakter strukturalny oraz instytucjonalny. Są wśród nich czynniki zewnętrzne, takie jak przesuwanie się zatrudnienia z przemysłu do sektora usług, zmiana charakteru pracy i tendencja do jej większej indywidualizacji („gospodarka postfordowska”) czy rozwój atypowych form zatrudnienia⁸. Należy jednak zwrócić uwagę także na bardziej „subtelne” czynniki, jak klimat polityczny, zmiana społecznego systemu wartości czy zmiany świadomości klasowej⁹. Często podnosi się argument, że podstawową przyczyną spadku uzwiązkowienia jest zmiana sektorów, w których następuje kreacja miejsc pracy¹⁰. Wiele odpowiedzialności za ten stan rzeczy leży także po stronie związków zawodowych, którym z trudnością przychodzi przystosowanie się do nowych realiów. Są one postrzegane, w szczególności przez osoby młode, jako zbyt sformalizowane i „staremodne”. W rezultacie średnia wieku członków związku wciąż rośnie. Zauważalne są także wyraźne problemy z otwieraniem się związków zawodowych w Europie Zachodniej na środowiska migrantów zarobkowych.

Warto zwrócić uwagę, że osłabienie siły europejskich związków zawodowych nie pozostaje bez wpływu na dochody pracownicze. Towarzyszy mu paralelne zjawisko: postępującego spadku udziału płac w PKB, co sprawia, że następuje redystrybucja przychodów od pracowników do kapitału¹¹. Według Komii

4 B. Dylan, *Union Sundown*: „They're going out like a dinosaur”, album *Infidels*, 1983.

5 L. Scruggs, P. Lange, *Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions and Union Density*, „The Journal of Politics” 2002, nr 64, s. 126–153; D. Checchi, C. Lucifora, *Union and labour market institutions in Europe*, „Economic Policy” 2002, nr 17, s. 362–408; J. Schmitt, A. Mitukiewicz, *Politics matter: changes in unionization rates in rich countries, 1960–2010*, „Industrial Relations Journal” 2012, nr 43, s. 260–280.

6 J. Visser, *Union membership statistics in 24 countries*, „Monthly Labour Review” 2006, nr 124/9, s. 38–49.

7 J. Waddington, *Trade union membership in Europe. The extent of the problem and the range of trade union responses*, Brussels 2005.

8 B. Ebbinghaus, *Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe*, „Industrial Relations Journal” 2002, nr 33, s. 465–483.

9 K. von Beyme, *Challenge to Power. Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*, London 1981.

10 S.W. Polachek, *What can we learn about the decline in US union membership from international data?* (w:) P.V. Wunnava (red.) *The Changing Role of Unions. New Forms of Representation*, New York 2004, s. 362–377.

11 T. Schulten, *Foundations and perspectives of trade union policy* (w:) E. Heim et al. (eds.), *Macroeconomic policy coordination in Europe and the role of the trade unions*, Brussels 2005, s. 263–292.

sji Europejskiej w latach 1975–2006 udział dochodów z pracy w PKB spadł w państwach UE-15 z 69,9% do 57,8%¹². Towarzyszy temu rosące rozwarstwienie płac, szczególnie dotkliwe dla pracowników niskokwalifikowanych.

Zachodnioeuropejskie związki zawodowe mimo odpływu członków są – dzięki utrzymywaniu się stabilnego i wysokiego zasięgu rokowań zbiorowych (78% w UE-15¹³) – wciąż uznawane za istotny czynnik wpływu na relacje pracownicze i instytucje rynku pracy w swoich macierzystych krajach, w przeciwieństwie do państw Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie stopień zorganizowania interesów między kapitałem i pracą jest na tak niskim poziomie, że mamy tam do czynienia z tzw. iluzorycznym korporacjonizmem, w którym państwo, wykorzystując fasadowe trójstronne instytucje, marginalizuje nie tylko związki zawodowe, ale i organizacje pracodawców, odsuwając je *de facto* od wpływu na kształt polityki rynku pracy¹⁴. Generalnie jednak Unia Europejska, ze swoim wskazywaniem na dorobek europejskiego modelu społecznego oraz promowaniem instrumentów dialogu społecznego do rozwiązywania problemów społeczno-ekonomicznych, wydaje się miejscem potencjalnie sprzyjającym rozwojowi związków zawodowych.

Pytaniem zasadniczym jest jednak to, czy wobec postępującej integracji w sferze makroekonomicznej, przyspieszającej ostatnio zwłaszcza w strefie euro, europejskie związki zawodowe będą w stanie zachować swą pozycję aktywnego gracza w dalszej perspektywie. Nie jest to takie oczywiste, jeżeli weźmie się pod uwagę założenia leżące u podstaw „projektu europejskiego”. Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) nie potraktował wolności związkowych jako jej fundamentu – tak jak swobody przepływu kapitału, towarów, usług i pracy, oraz tworzenia przedsiębiorstw. Nie przyjęto założenia, że pracownicy mogą organizować się w związki zawodowe, wykonujące swoje zadania niezależnie od istniejących granic państw członkowskich EWG.

12 European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010*, Luxembourg 2011.

13 Tamże.

14 D. Ost, 'Illusory corporatism'. *Ten Years Later*, „Warsaw Forum of Economic Sociology” 2011, vol. 2 (1), s. 19–50.

Ustawodawcy unijnemu nawet przez myśl nie przemknął pomysł regulacji umożliwiających tworzenie europejskich związków zawodowych (jako struktur odrębnych od międzynarodowych organizacji związków zawodowych, międzynarodowych federacji i konfederacji) działających na obszarze całej Unii¹⁵. W pierwotnej wersji Traktatu nie było w nim właściwie odniesienia do związków zawodowych, za wyjątkiem mało istotnego artykułu 118 Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą (obecny art. 156 TFUE – Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), mówiącego, że rolą Komisji jest popieranie ścisłej współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie zrzeszania się w związki zawodowe i sporów zbiorowych między pracownikami a pracodawcami¹⁶.

Tak więc nie przewidziano czegoś takiego jak „swoboda przepływu reprezentacji pracowniczej”. Związki zawodowe nie były postrzegane jako element integracji, co było zapewne przejawem dużej nieufności, wynikającej z przekonania, że ich wzmocnienie kłócić się będzie ze skrajnie liberalnymi ideami pojmowania wolnego rynku, leżącymi u podłoża regulacji prawnych przyjętych w rozwiązaniach traktatowych¹⁷. Paradoksalnie: sytuacji w tym względzie nie poprawiło przyjęcie w 1992 r. traktatowych podstaw do prowadzenia dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym (Protokół w sprawie polityki społecznej dołączony do Traktatu z Maastricht). Doprowadziło to bowiem do budowania wrażenia, że zasadniczą rolą związków zawodowych jest uczestniczenie w dialogu, który polega na rozmowach ze stroną pracodawczą, a nie reprezentowanie i obrona praw i interesów pracowniczych¹⁸. W ten oto sposób związki zawodowe z potencjalnych przeciwników jednolitego rynku

15 W. Sanetra, *Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego* (w:) Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, s. 68.

16 Pozostałe płaszczyzny, w których Komisja Europejska ma zacieśniać współpracę pomiędzy państwami członkowskimi, to – jak wskazuje art. 156 TFUE – zatrudnienie, prawo pracy i warunki pracy, kształcenie i doskonalenie zawodowe, zabezpieczenie społeczne, ochrona przed wypadkami i chorobami zawodowymi, higiena pracy.

17 W. Sanetra, *Przedstawicielstwo związkowe...*, s. 67.

18 Tamże, s. 73.

zostały przekształcone w sojuszników – w realizacji tego ambitnego projektu¹⁹. Oznaczało to jednak odchodzenie, na poziomie unijnym, od konfliktowych elementów polityki związkowej w kierunku poprawności prawnej w stosunkach przemysłowych. Zdaniem – wcale nieodosobnionym – Waleriana Sanetry taka koncepcja dialogu społecznego prowadzi w istocie do demontażu realnej pozycji związków zawodowych, a w każdym razie nie służy jej wzmocnieniu w praktyce, gdyż dialogujące związki zawodowe podlegają procesowi zurzędniczenia, przestają pełnić rolę rzeczywistego reprezentanta i obrońcy praw i interesów pracowniczych²⁰. Coś w tym jest. Obserwuje się wyraźny długoletni trend spadkowy w związkowej zdolności inicjowania akcji zbiorowych. W latach dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku liczba dni pracy utraconych ze względu na strajki była już pięciokrotnie mniejsza niż w latach siedemdziesiątych²¹.

Richard Hyman już kilka lat temu zwracał uwagę, że związki zawodowe powinny wypracować własne podejście do kwestii Europy społecznej i modernizacji rynku pracy, zdystansowane od oficjalnych koncepcji instytucji unijnych. Wymaga to jednak wizji oraz wyobraźni dostosowanych do aspiracji współczesnej siły roboczej²². Dodawał przy tym, że integracja europejska, polegająca tylko na wprowadzaniu swobód ekonomicznych, spowoduje, że nieskuteczna stanie się obrona systemów regulowania zatrudnienia w oparciu wyłącznie o podwaliny krajowe²³. O tym, że były to prorocze słowa, świadczą głośne orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS)²⁴ określane jako „Kwartet Laval”²⁵. Wywołały one istną burzę

w zachodniej doktrynie prawa pracy²⁶. Oceniono je bowiem jako osłabiające siłę nacisku związków zawodowych w wymiarze ponadgranicznego kontaktu z kapitałem²⁷. Orzeczenia te *de facto* podważyły: efektywność prawa do strajku, rangę układów zbiorowych oraz ideę zapewnienia pracownikom wykonującym taką samą pracę na tym samym obszarze porównywalnego wynagrodzenia²⁸. A wszystko to w imię ochrony traktatowych swobód ekonomicznych.

Walerian Sanetra wskazuje, że pomimo faktu, iż daje się zaobserwować pewną zmianę podejścia prawodawcy wspólnotowego (unijnego) co do roli związków zawodowych w funkcjonowaniu Wspólnoty (Unii), to nadal jednak dominuje podejście sceptyczne

International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OU Line Easti, C-438/05); *Laval* (wyrok wielkiej izby z dnia 18 grudnia 2007 r., *Laval Und Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet*, C-341/05); *Rüffert* (wyrok drugiej izby z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie *Land Niedersachsen*, C-346/06); *Komisja Europejska vs. Luksemburg* (wyrok pierwszej izby z dnia 19 czerwca 2008 r., C-319/06).

19 R. Hyman, *Trade unions and the politics of European social model* (online), 2005, London: LSE Research, http://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf, s. 20 (dostęp: 6 grudnia 2012).

20 W. Sanetra, *Przedstawicielstwo związkowe...*, s. 73.

21 S. Scheuer, *A novel calculus? Institutional change, globalization and industrial conflict in Europe*, „European Journal of Industrial Relations” 2006, nr 12(2), s. 143–164.

22 R. Hyman, *Trade unions and the politics...*, s. 29.

23 Tamże, s. 1.

24 Od Traktatu z Lizbony Europejski Trybunał Sprawiedliwości nosi nazwę: Trybunał Sprawiedliwości UE, dalej będziemy używali zwyczajowo przyjętego skrótu ETS.

25 Tzw. Kwartet Laval składa się z następujących orzeczeń: *Viking* (wyrok wielkiej izby z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie

26 B. Bercusson, *The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day*, „European Law Journal” 2007, vol. 13, nr 3, s. 197–222; T. Novitz, P. Syrpis, *Giving with One Hand and Taking with the Other: Protection of Workers' Human Rights in the European Union* (w:) C. Fenwick, T. Novitz (eds.), *Human Rights at Work. Perspective on Law and Regulation*, Oxford–Portland 2010, s. 463; C. Barnard, S. Deakin, *European labour law after Laval* (w:) M.E. Moreau (ed.), *Before and After the Economic Crisis. What Implications for the 'European Social Models'*, Cheltenham 2011, s. 270; F. Dorssemont, *How the European Court of Human Right gave us Enerji to cope with Laval and Viking* (w:) M.E. Moreau (ed.), *Before and After...*, s. 217; C. Barnard, *A proportionate Response to Proportionality in the Field of Collective Action*, „European Law Review” 2012, vol. 37, nr 2, s. 117–135. Dalszą literaturę można znaleźć na stronie <http://www.etui.org/Topics/Social-dialogue-collective-bargaining/Social-legislation/The-interpretation-by-the-European-Court-of-Justice/Reaction-to-the-judgements/Articles> (dostęp: 8 grudnia 2012).

27 B. Surdykowska, *Kwartet Laval i jego potencjalne reperkusje dla zbiorowych uprawnień pracowników w państwach Unii Europejskiej*, „Kontrola Państwowa” 2012, nr 2, s. 117–131.

28 S. Adamczyk, *'Kwartet Laval' i stosunki przemysłowe w Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 2, s. 10–14.

ne²⁹. W naszej ocenie potwierdzeniem tej opinii może być zdystansowana reakcja Komisji Europejskiej na fakt pojawienia się w unijnej przestrzeni stosunków przemysłowych europejskich układów ramowych (*European Framework Agreements*, EFA), będących efektem negocjacji prowadzonych w korporacjach ponadnarodowych – między ich centralnymi zarządami

nej walki o prawa pracowników (przypomnijmy, że zgodnie z art. 153 TFUE kwestie strajku, zrzeszania się i wynagrodzeń wyłączone są z kompetencji unijnych) – nie są w stanie wypełniać swojej podstawowej funkcji na poziomie europejskim. Niewykluczone, że bez zasadniczej zmiany ich podejścia do ponadgranicznej współpracy, zwłaszcza w odniesieniu do



Niezdolność do skutecznego ponadgranicznego koordynowania strategii rokowań zbiorowych powoduje, że związki zawodowe – skupione na celach krajowych oraz nieposiadające unijnych instrumentów skutecznej walki o prawa pracowników – nie są w stanie wypełniać swej podstawowej funkcji na poziomie unijnym.

a reprezentacjami pracowniczymi³⁰. Stworzenie opcjonalnych unijnych ram prawnych dla EFA, którą to ideę popiera część związków zawodowych, włączając w to polską „Solidarność”, mogłoby otworzyć całkowicie nową perspektywę dla ruchu związkowego, z czego Komisja zdaje sobie świetnie sprawę.

Niezdolność do skutecznego ponadgranicznego koordynowania strategii rokowań zbiorowych powoduje, że związki zawodowe – skupione na celach krajowych oraz nieposiadające unijnych instrumentów skutecz-

wypracowania solidarystycznej wizji europejskiej polityki negocjowania płac, może im pozostać tylko rola pasywnego obserwatora działań skutkujących uwolnieniem sił, które w miejsce dylematu: europeizacja czy renacjonalizacja negocjacji zbiorowych, doprowadzą do tego, co Andrew Martin określił mianem „amerykanizacji” stosunków przemysłowych, a więc w rezultacie – do likwidacji europejskiego modelu społecznego i pogłębienia deficytu demokracji w UE³¹.

Partycypacja pracownicza w firmach ponadnarodowych. Osłabienie czy wsparcie dla związków zawodowych?

Jeśli wspieranie ponadgranicznej działalności związków zawodowych nigdy nie było przedmiotem szczególnej troski prawodawcy wspólnotowego, to nie można tego samego powiedzieć o kwestii partycypacji pracowniczej.

29 W. Sanetra, *Przedstawicielstwo...*, s. 69.

30 Należy podkreślić, że negocjacje pomiędzy zarządami centralnymi korporacji narodowych a związkami zawodowymi (w tym europejskimi federacjami branżowymi) i europejskimi radami zakładowymi (ERZ) toczą się spontanicznie, pomimo „pustki prawnej”, zob. S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Ponadnarodowe układy ramowe jako próba odpowiedzi związków zawodowych na wyzwania globalizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 1 i wskazana tam literatura; S. Adamczyk, B. Surdykowska, *Ponadnarodowe układy ramowe a rozwój stosunków przemysłowych. Polska perspektywa*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2012, nr 3, s. 38–46.

31 A. Martin, *Wage bargaining under EMU. Europeanization, renationalization or Americanization?*, Brussels 1999, s. 36.

W tym miejscu należałoby pokrótce odnieść się do kwestii definicyjnych, gdyż termin „partycypacja pracownicza” jest dość wieloznaczny – w zależności od kontekstu. W ujęciu szerszym oznacza on wszelkie formy informacji, konsultacji i współzarządzania, w jakich uczestniczą pracownicy i ich przedstawiciele (w tym związki zawodowe) w przedsiębiorstwie³². Przejawem tak rozumianej partycypacji jest np. prawo do informacji, którego odbiorcą może być pra-

głosu stanowczego przedstawicielowi załogi³⁴. Dla celów niniejszych rozważań stosować będziemy ujęcie szersze.

Początkowo zbliżanie regulacji prawnych państw członkowskich w odniesieniu do problematyki partycypacji wynikało z celów o charakterze gospodarczym, zwłaszcza związanych z budowaniem wspólnego rynku. Regulacje dotyczące przedstawicielstw pracowniczych rozwijały się w takim zakresie, w ja-



O ile wspieranie ponadgranicznej działalności związków zawodowych nigdy nie było przedmiotem szczególnej troski prawodawcy wspólnotowego, to nie można tego samego powiedzieć o kwestii partycypacji pracowniczej.

cownik lub jego przedstawiciele (związek zawodowy, rada pracowników, europejska rada zakładowa). W ujęciu węższym zakres znaczeniowy ogranicza się wyłącznie do tzw. współdecydowania³³. Elementem takiego rozumienia może być także partycypacja finansowa, a więc dostęp pracownika do udziału w zyskach macierzystego przedsiębiorstwa. Przy zastosowaniu kryterium intensywności udziału i wpływu pracowników na procesy decyzyjne, można wyróżnić: formy „słabsze” – polegające na informowaniu lub prowadzeniu konsultacji, oraz formy „mocniejsze”, takie jak możliwość prowadzenia konsultacji – z opcją zawarcia porozumienia, współdecydowanie czy współzarządzanie – z możliwością powierzenia

kim mogły wesprzeć procesy gospodarcze³⁵. Zasadniczym impulsem do szukania rozwiązań wspólnotowych stały się poważne perturbacje na rynkach pracy państw EWG, związane z różnorakimi reperkusjami kryzysów naftowych lat 70. ubiegłego wieku. Po raz pierwszy realnym problemem społecznym stały się restrukturyzacje przedsiębiorstw, w tym szczególnie te dokonywane w korporacjach ponadnarodowych. Okazywało się, że krajowe systemy prawne nie są w stanie właściwie zabezpieczyć praw pracowników, tym bardziej, że zmiany własnościowe odbywały się bardzo często ponad granicami państw członkowskich³⁶. Wówczas to powstały tzw. dyrektywy restruk-

32 M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008.

33 J. Stelina, *Zbiorowa reprezentacja pracowników w Polsce – stan obecny i perspektywy rozwoju* (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Gdańsk, 19–21 września 2007 r., Gdańsk 2007, s. 84.

34 Tamże, s. 91.

35 M. Tomaszewska, *Przedstawicielstwo pracownicze w prawie europejskim* (w:) A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 291 i wskazana tam literatura.

36 S. Adamczyk, *Europejskie Rady Zakładowe jako instrument dialogu społecznego w Unii Europejskiej* (w:) *Europejskie rady zakładowe. Polskie doświadczenia i perspektywy – materiały z konferencji*, Gdańsk 2001.

turyzacyjne³⁷ i podjęto pierwsze próby wypracowania regulacji dla procedur informowania i konsultacji w korporacjach ponadnarodowych (projekt tzw. dyrektywy Vredelinga)³⁸. Okres eurosclerosis nie sprzyjał ambitnym przedsięwzięciom, ale pomysł ten nie został zarzucony i wrócił wraz z ambitnym projektem Jacques'a Delorsa – budowania jednolitego rynku. We Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników z 1989 r. w art. 17 wskazuje się na podstawowy charakter prawa do informacji, konsultacji, a także partycypacji (rozumianej jako prawo do współdecydowania), które winno być szczególnie promowane w przedsiębiorstwach o wymiarze ponadnarodowym.

Po ciągnących się latami dyskusjach nad celowością wprowadzania rozwiązań wspólnotowych w odniesieniu do partycypacji pracowniczej oraz blokowaniu inicjatyw w tej sprawie przez organizacje pracodawców, wspierane przez konserwatywne rządy Wielkiej Brytanii, udało się wreszcie we wrześniu 1994 r. przyjąć dyrektywę o europejskich radach zakładowych³⁹. Tym samym powstała nowa jakość w obszarze zbiorowych uprawnień pracowników. Po raz pierwszy stworzone zostały wspólnotowe gwarancje prawne rozwoju uprawnień partycypacyjnych w wymiarze ponadgranicznym. Działalność europejskich rad zakładowych (ERZ) nie będzie tutaj

szczegółowo analizowana⁴⁰. Wspomnijmy jednak, że do dnia dzisiejszego utworzono już ponad 1200 ERZ⁴¹, które reprezentują łącznie kilkanaście milionów pracowników państw członkowskich UE⁴². Są one tak różne, jak różne są tradycja i prawo dotyczące stosunków pracy w krajach, z których pochodzi korporacja. Zasada jest jednak ta sama. Ponadnarodowy pracodawca przekazuje europejskim przedstawicielom pracowników informacje na temat działalności firmy, a także podejmuje z nimi konsultacje, gdy musi podjąć decyzję skutkującą zmianami zatrudnienia na poziomie europejskim. Warto jednak zwrócić uwagę na istotny element. W dyrektywie z 1994 r. nie było żadnej wzmianki o związkach zawodowych. Odniesienie do ich roli w tworzeniu i funkcjonowaniu ERZ pojawiło się dopiero po gruntownej nowelizacji dyrektywy i jej przekształceniu w obecnie obowiązującą wersję (tzw. *recast*), co udało się przeprowadzić w 2009 r.⁴³, przy wyjątkowej zresztą niechęci organizacji przedsiębiorców unijnych.

Partycypacja pracownicza w ujęciu wąskim (mocniejszym), a więc polegająca na wprowadzeniu elementów współzarządzania, pojawiła się w aktach unijnego prawa wtórnego wraz z postępującą integracją przedsiębiorstw w wymiarze ponadgranicznym. Chodzi tu o cztery dyrektywy odnoszące się do: spółki europejskiej⁴⁴, spółdzielni europejskiej⁴⁵, transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych⁴⁶ oraz

37 Dyrektywy restrukturyzacyjne lat 70. to: dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania prawa państw członkowskich odnoszącego się do zwolnień grupowych (uchylona); dyrektywa Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony praw pracowniczych przy przejęciu przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jego części (uchylona); dyrektywa Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony pracowników przy niewypłacalności pracodawcy (uchylona).

38 O historii tych starań np. w: J. Wratny, *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, „Państwo i Prawo” 1996, z. 8–9, s. 101–110.

39 Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (dalej także: dyrektywa o ERZ).

40 Więcej na ten temat w polskiej literaturze np. w: D. Skupień, *Europejskie rady zakładowe*, Toruń 2008.

41 Zob. http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php (dostęp: 12 listopada 2012).

42 European Commission, *Industrial Relations...*, s. 45.

43 Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona).

44 Dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca status spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników.

45 Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników.

46 Dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych.

oferty przejęcia⁴⁷. Ponieważ dotyczą one możliwości tworzenia jednolitych przedsiębiorstw o charakterze transgranicznym, to w określonych przypadkach, wynikających z sytuacji wyjściowej w spółkach założycielskich, zapewnione zostało uczestnictwo pracowników w procesie podejmowania decyzji (współzarządzania), także w odniesieniu do przedstawicieli z państw członkowskich, w których takie regulacje prawne na poziomie krajowym nie istnieją. Możliwość ponadgranicznego rozprzestrzeniania „mocnej” partycypacji była głównym punktem spornym między państwami członkowskimi. Spowodowało to, że od pojawienia się początkowej – zasadnej przecież – koncepcji tworzenia „europejskiego” przedsiębiorstwa do przyjęcia stosownych dyrektyw minęło ponad 30 lat. W dalszym ciągu generalne podejście państw UE do idei współzarządzania można streścić hasłem „no export, no escape” – innymi słowy: nie ma konsensusu, żeby promować te państwa, w których nie ma takiej tradycji i krajowych regulacji w tym zakresie, nie ma także konsensusu, żeby likwidować istniejące uprawnienia⁴⁸. Także w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej prawo do współzarządzania traktowane jest odmiennie od prawa do informacji i konsultacji. Zgodnie z art. 153 TFUE Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w dziedzinie: informacji i konsultacji z pracownikami (art. 153 litera e) oraz reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzanie (art. 153 litera f)⁴⁹. W odniesieniu do problematyki informacji i konsultacji Parlament Europejski i Rada stanowią

47 Dyrektywa 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie oferty przejęcia.

48 P. Davies, *Workers on the Board of the European Company*, „Industrial Law Journal” 2003 nr 32(2), s. 75–96.

49 Pozostałe dziedziny wskazane w art. 153 TFUE to:

- polepszanie w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- warunki pracy,
- zabezpieczenie społeczne i ochrona socjalna pracowników,
- ochrona pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę,
- warunki zatrudnienia obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium Unii,
- integracja osób wyłączonych z rynku pracy, bez uszczerbku dla artykułu 166 TFUE,

zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą, po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów. W odniesieniu do problematyki współzarządzania Rada stanowi jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą prawodawczą, po konsultacji z Parlamentem Europejskim i wskazanymi powyżej komitetami⁵⁰. Jakikolwiek więc działania w zakresie prawa pracowników do współdecydowania wymagają zbudowania pełnego konsensusu w Radzie⁵¹.

Praktyczne aspekty związane z wykorzystaniem uprawnień partycypacyjnych przez ponadnarodowe przedstawicielstwa pracownicze wciąż nie poddają się jednoznacznej ocenie. Szczególnie burzliwa dyskusja dotyczy przedstawicielstwa w spółkach europejskich (dalej: SE, *Societas Europea*). Przez część związków zawodowych wyraźnie artykułowane są obawy przed wykorzystaniem tych struktur przedstawicielskich jako „bajpasów” do omińnięcia rokowań zbiorowych i związkowych struktur reprezentacyjnych⁵². Bardziej optymistycznie nastawieni badacze wskazują, że spółki europejskie wnoszą pewne elementy innowacji do rozwoju stosunków pracy zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim, choć przecież nie to było pierwszoplanowym celem unijnego ustawodawcy⁵³. W budowaniu zaufania do instytucji spółki europejskiej nie pomaga jednak fakt, że wśród ponad 1400 zarejestrowanych dotąd SE tylko trochę ponad 200 stanowią normalne przedsiębiorstwa, a więc prowadzące działalność i zatrudniające

– równość mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy,

– zwalczanie wyłączenia społecznego,

– modernizacja systemów ochrony socjalnej.

50 Należy zwrócić uwagę, że Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji, po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może zdecydować o zastosowaniu zwykłej procedury prawodawczej w odniesieniu do problematyki współzarządzania.

51 F. Dorssemont, *Worker involvement in secondary EC law prior to the Recast Directive* (w:) F. Dorssemont, T. Blanke (eds.), *The Recast of the European Works Council Directive*, Antwerpia 2010.

52 R. Taylor, *Industrial democracy and the European tradition*, „Transfer: European Review of Labour and Research” 2005, vol. 11, nr 2, s. 155–162.

53 M. Stollt, N. Kluge, *The potential of employee involvement in the SE to foster the Europeanization of labour relations*, „Transfer” 2011, vol. 17, nr 2, s. 181–192.

pracowników⁵⁴. Pozostałe to w przeważającej większości twory określone przez związkowców mianem UFO, a więc istniejące tylko w dokumentacji rejestracyjnej. Może to budzić uzasadnione podejrzenia co do roli przedstawicielstwa pracowników przy ich przyszłym „ożywianiu”.

Europejskie rady zakładowe mają dłuższą historię niż reprezentacja pracowników w SE, co daje możliwość analizowania konkretnych przypadków ich dokonania na przestrzeni lat. Generalnie – jako idea – postrzegane są bardziej pozytywnie. Wskazuje się, że ich rozwój ilościowy powoduje, iż są widocznym czynnikiem europejskich stosunków przemysłowych, a ich prekursorski charakter przyczynił się do pozytywnego efektu *spill-over* w odniesieniu do rozwoju innych unijnych instrumentów partycypacyjnych⁵⁵. Niektóre ERZ stały się cenioną platformą kontaktu związkowców z krajowymi filii korporacji ponadnarodowych. Nie zmienia to faktu, że główny cel ustanowienia tych ciał, a więc włączenie przedstawicielstwa pracowników w łagodzenie skutków ponadnarodowych restrukturyzacji, wydaje się w wielu przypadkach daleki do osiągnięcia. Powodowane jest to w znacznej mierze dość niechętnym podejściem większości korporacji ponadnarodowych do idei konsultacji z pracownikami w formule *ex ante*, a więc przed zainicjowaniem procesów decyzyjnych. Jeremy Waddington zwrócił uwagę, że tylko w 20% przypadków badanych przez niego ERZ ich członkowie uważali, że podejmuje się z nimi rzeczywiste konsultacje w sprawie przewidywanych restrukturyzacji⁵⁶. Jest jeszcze inne zagrożenie. Według niektórych badaczy permanentnie pojawiające się programy restrukturyzacyjne i towarzysząca im presja na wewnątrz-korporacyjne konkurowanie między krajowymi filiami przenoszą się także na relacje wewnątrz ERZ. W rezultacie poszczególni krajowi przedstawiciele pracowników mają tendencję do zabiegania przede wszystkim o zabezpieczenie krajowych lub lokalnych

interesów⁵⁷. Powoduje to, że taka rada przestaje być płaszczyzną budowania europejskiej współpracy związków zawodowych w obronie interesów pracowniczych. Staje się raczej instrumentem wspierającym model konkurowania między lokalnymi oddziałami korporacji⁵⁸. Nierzadkie są także próby wmontowania ERZ w strukturę wewnętrzną kultury korporacyjnej przedsiębiorstwa – dla zapewnienia legitymizacji realizowania przez pracodawcę ponadgranicznych strategii zarządzania personelem. A warto zwrócić uwagę, że prawie 40% istniejących ERZ powstało w okresie przejściowym 1994–1996⁵⁹ i są wśród nich także „kieszonkowe” twory pracodawców, niewykorzystujące chęci samoistnego działania⁶⁰.

Bliższe przyjrzenie się praktyce funkcjonowania ERZ pokazuje, że pracowniczej reprezentacji na poziomie europejskim nie zawsze jest po drodze ze związkami zawodowymi. A zwróćmy uwagę, że te ostatnie nie są w zbyt komfortowej sytuacji. Zdaniem W. Sanetra prawodawca unijny nie stawia na związki zawodowe jako fundament prawidłowo ukształtowanych stosunków przemysłowych. Wręcz przeciwnie: promując uprawnienia do informacji i konsultacji, przysługujące pozazwiązkowemu przedstawicielstwu pracowników, przyczynia się do osłabienia pozycji związków na poziomie zakładu pracy⁶¹.

Kilka refleksji końcowych

Można rozpocząć od dość oczywistej uwagi, że jedynie związki zawodowe są tą formą przedstawicielstwa pracowniczego, która poprzez stałe struktury (w tym ponadnarodowe podmioty, takie jak Europejska Konfederacja Związków Zawodowych oraz

54 Zob. http://ecdb.worker-participation.eu/news_details.php?news_id=46 (dostęp: 15 listopada 2012).

55 R. Jagodziński, *EWCs after 15 years – success or failure?*, „Transfer” 2011, vol. 17, nr 2, s. 203–216.

56 J. Waddington, *Revision of EWC Directive. How EWC members see it*, „Mitbestimmung” 2006, nr 8.

57 T. Müller, S. Rüb, *Coming of age. The development of a collective identity in European Works Councils* (w:) M. Whittall, H. Knudsen, F. Huijgen (eds.), *Towards a European Labour Identity: the case of the European Works Council*, London–New York 2007, s. 206.

58 S. Adamczyk, *Dla kogo europejskie rady zakładowe?*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2011, nr 2, s. 17–22.

59 Na podstawie art. 13 dyrektywy 94/45/WE z 1994 r.

60 S. Adamczyk, *10 lat dyrektywy o europejskich radach zakładowych – kilka uwag o przechodzeniu od idei do praktyki*, (w:) *10 lat dyrektywy o europejskich radach zakładowych – polska perspektywa. Materiały z konferencji*, Gdańsk 2004, s. 7–13.

61 W. Sanetra, *Przedstawicielstwo związkowe...*, s. 74.

europejskie federacje branżowe⁶²) może podjąć próbę rzeczywistej europeizacji swoich działań. Ale jest to wyzwanie trudne. Wskazaliśmy już wcześniej na możliwe reperkusje „uwikłania w dialog społeczny”. Zdaniem licznych autorów jest to przypadek „symbolicznego neokorporacjonizmu”, gdzie związki zawodowe biorą wprawdzie udział w dialogu na poziomie europejskim, ale bez możliwości realnego wpływu na podejmowane decyzje⁶³. Wielorakość i przeplatanie się unijnych „ścieżek” decyzyjnych powodują, że związki zawodowe (tak jak inne podmioty zainteresowane oddziaływaniem na decyzje unijne) mają stosunkowo łatwy dostęp do mechanizmów podejmowania decyzji i stosunkowo dużą trudność wywarcia rzeczywistego wpływu na ich kształt⁶⁴. Pewnym problemem jest tutaj tradycyjne koncentrowanie się związków zawodowych na kontaktach z dyrektacją generalną Komisji Europejskiej, zajmującą się kwestiami społecznymi (*DG Employment, Social Affairs and Inclusion*). Należy pamiętać, że strukturę administracyjną Komisji Europejskiej tworzą 33 dyrekcje generalne, i takie z nich, jak *DG Competition, DG Trade*, a zwłaszcza *DG Economic and Financial Affairs*, mają zdecydowanie bardziej dominującą rolę w „prowadzeniu” projektu integracyjnego – głównie poprzez promowanie tradycyjnie pojmowanej konkurencyjności w rozwoju gospodarczym⁶⁵.

62 EAEA (*European Arts and Entertainment Alliance*); EURO COP (*European Confederation of Police*); EFBWW/FETBB (*European Federation of Building and Woodworkers*); EFFAT (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*); EFJ/FEJ (*European Federation of Journalists*); IndustriAll (*European Federation for Industry and Manufacturing workers*); EPSU (*European Federation of Public Service Unions*); ETF (*European Transport Workers' Federation*); ETUCE/CSEE (*European Trade Union Committee for Education*); UNI-EUROPA (*European trade union federation for services and communication*).

63 H.J. Bieling, T. Schulten, *Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond* (w:) A.W. Cafruny, M. Ryner (eds.), *A ruined Fortress? Neoliberal Hegemony and Transformation in Europe*, Lanham MD 2003, s. 231–259.

64 J. Greenwood, *Interest Representation in the European Union*, London 2003.

65 B. Rosamond, *Imagining the European Economy: 'Competitiveness' and the Social Construction of 'Europe' as an Economic Space, 'New Political Economy'* 2002, vol. 7, nr 2, s. 157–177.

Obecna sytuacja związków zawodowych (w naszych rozważaniach skupiamy się przede wszystkim na organizacjach ze starych państw członkowskich) jest nie do pozazdroszczenia. Przez wiele lat większość z nich wspierała proces pogłębiania integracji, mając nadzieję, że będzie to przyczyniać się do rozwoju Europy społecznej. Okazało się jednak, że w ten sposób związki zawodowe stały się zakładnikami koncepcji, w której swobody ekonomiczne wynoszone są do rangi wyższej niż te podstawowe prawa obywatelskie, dla obrony których pracownicy w związki zawodowe się organizują.

Sytuację skomplikowało jeszcze rozszerzenie UE w roku 2004 i 2007. Nie doszło do efektywnej budowy wspólnych, tożsamy dla całej Unii, standardów socjalnych⁶⁶, a ogromne różnice między poziomem rozwoju gospodarczego obu części UE oraz słabość stosunków przemysłowych w nowych państwach członkowskich przyspieszyły tendencje do marginalizacji związków zawodowych na poziomie unijnym.

Nie jest oczywiście tak, że nie można wskazać na żadne sukcesy związków zawodowych w wymiarze unijnym. Jako podstawowy sukces Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych w ostatnich latach wskazuje się zablokowanie dyrektywy „usługowej”⁶⁷ w jej pierwotnym brzmieniu. Pokazało to, że związki zawodowe „przyparto do muru” – a tak, niezależnie od kraju pochodzenia, organizacje te odebrały, skrajnie liberalny ich zdaniem, wyjściowy projekt tzw. dyrektywy Bolkensteina – potrafią walczyć skutecznie i wspólnie. Jest to jednak typowy przykład działalności o charakterze akcyjnym: reaktywnym, a nie antycypacyjnym.

Narzędziem, o którym nie można zapominać, jest europejski dialog społeczny – mimo wszelkich krytycznych uwag formułowanych pod jego adresem⁶⁸. Jest on zakotwiczony w zapisach traktatowych i dzięki temu

66 Kompleksowo omawia to G. Meardi, *Social Failures of UE Enlargement. A case of Workers Voting with their Feet*, Routledge 2012.

67 Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym.

68 S. Adamczyk, *Dylematy europejskiego dialogu społecznego*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 11; B. Surdykowska, *Perspektywy europejskiego dialogu społecznego* (w:) M. Seweryński, J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu*, Gdańsk 2012, s. 307.

stanowi element przeciwdziałający możliwości formalnego marginalizowania europejskich związków zawodowych. Wydaje się, że wciąż potencjał tego narzędzia nie jest wykorzystywany przez związki zawodowe do występowania z inicjatywami, które przypominałyby, że jednolitemu rynkowi potrzebna jest jeszcze jedna, wspominana przez nas wcześniej, umownie określona swoboda – „przepływu reprezentacji związkowej”.

elementami układanki, w której związki zawodowe pełnią jedynie rolę pomocniczą. Zwróćmy uwagę, że spontaniczny rozwój europejskich układów ramowych odbywa się w znacznej mierze w oparciu o ERZ, a nie o związki zawodowe. Dopiero od niedawna te ostatnie próbują uzyskać dla siebie, uznawaną przez korporacje ponadnarodowe, wiodącą pozycję w tego typu rokowaniach.



Partycypacja pracownicza może się rozwijać – przynosząc pozytywne efekty dla przedsiębiorstw i ich kapitału ludzkiego – tylko wtedy, gdy opierać się będzie ona o związki zawodowe i system rokowań zbiorowych adekwatny do poziomu, na którym podejmowane są strategiczne decyzje.

Bezdiskusyjny jest fakt wspierania przez unijne instytucje rozwoju różnych form partycypacji pracowniczej w wymiarze ponadgranicznym, czego dowodem jest nowelizacja dyrektywy o ERZ, przeprowadzona wbrew niechętnemu stanowisku unijnej organizacji pracodawców – Konfederacji Europejskiego Biznesu *BUSINESSEUROPE*. Ale jest już raczej jasne, że to nie rozwój systemu europejskich stosunków przemysłowych stanowi cel unijnego legislatora. Podejmowane działania mają służyć raczej łagodzeniu społecznych skutków procesów restrukturyzacyjnych, określonych przez Komisję jako zjawiska permanentne i niezbędne wręcz dla przetrwania i rozwoju przedsiębiorstw⁶⁹. Promowanie ponadgranicznych procedur informowania i konsultacji, a także włączanie przedstawicielstw pracowniczych do współdecydowania (w przypadku spółek europejskich), są w takim ujęciu

Pogłębiający się kryzys stanowi coraz większe zagrożenie dla europejskiego modelu społecznego zbudowanego w Europie Zachodniej⁷⁰. Ale ujawnił on tylko mechanizmy, które w ukryciu funkcjonowały już wcześniej. Związki zawodowe w starych państwach członkowskich muszą (co wynika z woli ich członków) koncentrować się na walce o zachowanie funkcjonujących jeszcze regulacji. Trzymanie się jednak wyłącznie ram krajowych nie jest jednak wystarczające. Także w przypadku związków skandynawskich, wyraźnie zadowolonych z własnych systemów stosunków prze-

69 Komunikat Komisji – Restrukturyzacja i zatrudnienie. Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej /KOM/2005/0120 końcowy, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0120:FIN:PL:PDF> (dostęp: 10 grudnia 2012).

70 Autorzy mają świadomość daleko idącego uproszczenia w postępowaniu się sformułowaniem „europejski model społeczny” i funkcjonowania różnych modeli społecznych w poszczególnych państwach tzw. starej UE, na co wskazują liczne opracowania (przykładowo: P. Marginson, K. Sisson, *European Integration and Industrial Relations: Multi-level Governance in the Making*, Basingstoke 2004; J. Waddington, *Trade unions and the Defense of the European Social Model*, „Industrial Relations Journal” 2005, vol. 36 nr 6, s. 518–540). Można wskazać jednak na pewne elementy wspólne, takie jak przywiązanie do idei pełnego zatrudnienia, ubezpieczeń społecznych czy dialogu społecznego.

mysłowych. Zarówno orzeczenia w sprawie „Kwartetu Laval”, jak też nowa wizja „zarządzania gospodarczego” w strefie euro (możliwość politycznego wpływu na poziom płac) nie pozostawiają co do tego złudzeń. Tymczasem zaś: brak efektywnej koordynacji rokowań płacowych w wymiarze europejskim czy niechęć do podjęcia jakiegokolwiek wewnętrzzwiązkowej debaty na temat europejskiej płacy minimalnej (rozumianej przecież jako ustanowienie swego rodzaju kierunkowego *benchmarkingu*, a nie jako próba dopasowywania poziomu płac w Rumunii i Luksemburgu⁷¹) nie rokują dobrze przyszłej zdolności związków zawodowych do wywierania jakiegokolwiek wpływu na poziomie unijnym.

Nie wydaje się, by słabnięcie związków zawodowych stanowiło dobrą wiadomość dla europejskiego biznesu. Jak już wskazaliśmy na wstępie, partycypacja pracownicza może się rozwijać – przynosząc pozytywne efekty dla przedsiębiorstw i ich kapitału ludzkiego – tylko wtedy, gdy opierać się będzie ona o związki

71 *Benchmarking* mógłby odnosić się do parytetu siły nabywczej bądź mediany wynagrodzenia w danym państwie.

zawodowe i system rokowań zbiorowych adekwatny do poziomu, na którym podejmowane są strategiczne decyzje. W odniesieniu do korporacji ponadnarodowych będzie to oczywiście poziom europejski.

Na zakończenie uwaga generalna. Wydaje się, że instytucjonalne wspieranie z poziomu unijnego wyłącznie rozwoju uprawnień partycypacyjnych, przy zauważalnej niezdolności związków zawodowych do wypracowania na tym poziomie silnego systemu rokowań zbiorowych, nie przyczyni się do powstrzymania procesu powiększającego się rozwarstwienia dochodowego⁷². A właśnie w pogłębianiu się różnic dochodowych można upatrywać największego zagrożenia dla spójności społecznej i prawidłowości rozwoju gospodarczego Unii Europejskiej.

72 Powiększającemu się rozwarstwieniu dochodowemu sprzyjają oczywiście także inne czynniki niż osłabianie się reprezentacji pracowniczej czy demontaż systemu rokowań sektorowych, takie, jak: wzrost konkurencyjności wynikający z globalizacji czy – przede wszystkim – zmiany technologiczne, które powodują, że zmienia się model pracy, w coraz większym stopniu dając „premie” pracownikom lepiej wykształconym.