

Grażyna Spytek-Bandurska¹

Europejskie rady zakładowe jako instytucja dialogu społecznego w Polsce²

Słowa kluczowe: pracownicy, konsultacja, europejskie rady zakładowe (ERZ), dialog społeczny, informowanie, przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym

Keywords: consultation, employees, social dialogue, European works councils (EWCs), informing, enterprises with a community scope

Streszczenie

Celem artykułu jest charakterystyka europejskich rad zakładowych tworzonych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Należą one do instytucji dialogu realizowanego w ramach zbiorowych stosunków pracy stanowiąc przejaw konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej. Autorka przybliży istotę tych rad i kontekst ich powoływania, wskazuje regulacje unijne i charakteryzuje ustawodawstwo krajowe. Znaczną część opracowania poświęca przedstawieniu wybranych aspektów funkcjonowania rad na podstawie własnych badań empirycznych przeprowadzonych wśród polskich członków, którzy określali mocne i słabe strony tych instytucji, wymieniali czynniki sprzyjające ich działaniu i powody utrudniające tworzenie w oparciu o wiedzę i zdobyte doświadczenie, dającą asumpt do identyfikacji perspektyw rozwoju partycypacji pracowniczej w zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych.

¹ ORCID ID: 0000-0002-7346-0185, doktor habilitowany, Uniwersytet Warszawski.
E-mail: gspytek-bandurska@wp.pl.

² Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, 2020–2021 (VS/2020/0108) „Start and Go! Partnerzy społeczni w kierunku skutecznych procesów tworzenia i zarządzania Europejskimi Radami Zakładowymi”.

Abstract**European Works Councils as an Institution of Social Dialogue in Poland**

The aim of the article is to characterize European works councils (EWCs) established in enterprises with a community scope. They belong to the institution of dialogue carried out within the framework of collective labor relations, being a manifestation of the constitutional principle of the social market economy. The author introduces the essence of these councils and the context of their appointment, indicates EU regulations and characterizes national legislation. A significant part of the study is devoted to the presentation of selected aspects of the functioning of councils based on his own empirical research conducted among Polish members who identified the strengths and weaknesses of these institutions, listed factors favoring their operation and reasons hindering creation based on knowledge and experience, giving rise to the identification of perspectives development of employee participation in changing socio-economic conditions.

✱

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie europejskich rad zakładowych (ERZ), które należą do instytucji dialogu społecznego i są odpowiedzią na postulaty ustanowienia mechanizmów ponadnarodowego informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w Unii Europejskiej w związku z potrzebą zajęcia się sprawami socjalnymi. Mają one umożliwić skuteczne przeciwstawienie się ekspansji kapitału poprzez konsolidację załóg i wzmocnienie związków zawodowych stanowiących główną reprezentację ludzi pracy. Ważnym motywem przyjęcia ERZ była też obrona przed następstwami globalizacji, która prowadziła do zwiększania władzy korporacjom i ich wpływu na politykę państw. Przełomem było wprowadzenie jednolitego rynku europejskiego na mocy Traktatu z Maastricht w 1993 r., który w ogromnym stopniu pobudził gospodarkę i otworzył niezwykle możliwości rozwoju oraz umiędzynarodowienia przedsiębiorstw. Jednocześnie istniały obawy destabilizacji rynków pracy i wzrostu bezrobocia. Istotą ERZ jest reprezentowanie pracowników w przedsiębiorstwach transnarodowych i tworzenie wspólnej platformy wymiany stanowisk dotyczących działalności bizneso-

wej, która może wpływać na zatrudnienie i pożądane warunki pracy. Za ich pośrednictwem kierownictwo centralne ma informować załogi i konsultować z nimi decyzje istotne dla przyszłości stosunków pracy w każdym kraju, gdzie funkcjonuje przedsiębiorstwo. Chodzi o zachowanie synergii, sprawiedliwości i solidarności między pracownikami w UE, wymianę najlepszych praktyk, poprawę komunikacji oraz kształtowanie, zrozumienie i wdrażanie rozwiązań dotyczących kwestii wielonarodowych (restrukturyzacje, obniżanie kosztów pracy, plany inwestycyjne, nowe technologie, metody zarządzania) oraz wyzwań związanych z cyfryzacją, globalizacją i zmianami demograficznymi. Te przesłanki zadecydowały o potrzebie wzmocnienia dialogu społecznego poprzez przyjęcie odpowiedniego prawodawstwa, co potwierdziły art. 151–156 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowiące, że dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych w proces podejmowania decyzji na mocy konsensusu, lepiej udaje się sprawować rządy i wdrażać wspólnotowe rozwiązania³.

Aktem prawnym, który stworzył fundamenty dla zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego o wymiarze europejskim była dyrektywa 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym⁴. W 1996 r. powstało na mocy dobrowolnych porozumień najwięcej rad, bo niemal 430, wiele z nich we Francji. Chociaż tendencja była rosnąca, to dynamika tego wzrostu stała się coraz wolniejsza. W latach 2000–2004 pojawiło się średnio 50 nowych ERZ rocznie, w następnym pięcioleciu już tylko 40, zaś w okresie 2010–2014 zaledwie 25. Według danych z 2016 r. liczba rad wynosiła 1091, a zaangażowanych w ich funkcjonowanie było 15–20 tys. przedstawicieli pracowników. Działy one głównie w przedsiębiorstwach z siedzibą we Francji, Stanach Zjednoczonych i Szwecji. W skali globalnej spora ich część mieści się też w Niemczech i Wielkiej Brytanii ze względu na wielkość koncernów oraz charakter prawa układowego, jaki wykształcił się w tych państwach⁵.

³ Dz.U. C 326/49 z 26 października 2012 r., s. 68–72.

⁴ Dz.U. L 254 z 30 września 1994 r., s. 64–72.

⁵ *Europejskie Rady Zakładowe. Oceny i wymagania. Sprawozdanie dla EKZZ*, Bruksela 2016, s. 5–11.

Po przyjęciu przekształconej dyrektywy 2009/38/WE z 6 maja 2009 r.⁶ ERZ umocniły swoją pozycję poprzez zapewnienie im skutecznego i spójnego poszanowania praw do informacji i konsultacji. Tworzenie rad spoczywa na przedsiębiorstwach liczących 1000 pracowników, w tym minimum 150 pracowników zatrudnionych w każdym z przynajmniej dwóch państw członkowskich. Proces ich powstania rozpoczyna się na podstawie wniosku załogi albo decyzji pracodawcy, zaś skład i funkcjonowanie ustala się w umowie. W celu usprawnienia współpracy określony jest zakres wzajemnych obowiązków stron, a także rola specjalnego zespołu negocjacyjnego, ochrona delegatów, poufność informacji oraz powiązanie z innymi przepisami wspólnotowymi i krajowymi dotyczącymi praktyki bądź specjalnych procedur na okoliczność prowadzenia dialogu społecznego w sprawach zatrudnienia i warunków pracy (np. transfery, restrukturyzacje, zwolnienia grupowe). Jak wynika z oceny wykonania przekształconej dyrektywy 2009/38/WE przyniosła ona wyraźnie pozytywne efekty i dała impuls do tworzenia ERZ oraz renegocjacji istniejących umów, ale nie powstrzymała tendencji spadkowej ich liczebności. Chociaż zwiększyła przejrzystość ram prawnych, wpłynęła na świadomość i rozumienie ponadnarodowości, zapewniła adekwatność oraz elastyczność rozwiązań, to jednak nie zdołała pokonać wielorakich i złożonych barier wynikających często z postaw pracodawców i ich podejścia do przepisów, zmieniającej się struktury i wielkości przedsiębiorstw, posiadania siedziby w państwach o słabo rozwiniętej tradycji dialogu społecznego, które hamowały powstawanie lub umacnianie istniejących rad⁷. Potwierdzeniem trafności tych wniosków jest sytuacja w Polsce. Z formalnego punktu widzenia regulacje krajowe, dzięki usankcjonowaniu ERZ, pozwalają realizować dialog społeczny. Jednak same przepisy nie wystarczają. Potrzebne jest przekonanie stron, że ERZ stanowią w praktyce skuteczną instytucję do porozumiewania się i osiągnięcia konsensusu. Dialog społeczny powinien być powszechnie akceptowanym faktem zbio-

⁶ Dz.U. L 122 z 16 maja 2009 r., s. 28–44.

⁷ Sprawozdanie Komisji w sprawie wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy 2009/38/WE 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), COM(2018) 292 final, Bruksela 2018, <https://eur-lex.europa.eu> (10.08.2021).

rowych stosunków pracy, do którego odnoszą się określone reguły mające umocowanie konstytucyjne. Współdziałanie partnerów społecznych należy uznać za immanentną cechę ustroju demokratycznego. To oznacza, że kształtowanie warunków zatrudnienia nie jest wyłączną domeną pracodawcy, lecz sprawą wspólną rozstrzyganą z udziałem przedstawicieli pracowników. Próba negocjowania bądź umniejszania roli dialogu może przynieść negatywne skutki dla przedsiębiorstwa i nie chodzi tylko o sankcje prawne wynikające z nieprzestrzegania przepisów, ale w większym stopniu o utrzymanie kapitału społecznego mającego rzeczywisty wpływ na stabilność, efektywność i konkurencyjność podmiotów gospodarczych. Kontekst oddziaływania prawa i podejście pracodawców oraz przedstawicieli załogi do współpracy w ramach ERZ został poddany analizie w badaniach empirycznych przeprowadzonych w 2020 r. wśród polskich członków ERZ, które dotyczyły istoty i sposobu funkcjonowania tej instytucji⁸. Walorem tych badań jest ich eksploracyjno-poznawczy charakter oparty na metodzie indukcyjnej, umożliwiający zbadanie rzeczywistości, a następnie przyjęcie ustaleń teoretycznych.

W polskim prawie o idei dialogu społecznego stanowi Konstytucja RP⁹, która w preambule podkreśla prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot¹⁰. Ponadto w art. 20 Konstytucji RP mowa jest o społecznej gospodarce rynkowej opartej na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Przepis ten statuuje jedną z wartości fundamentalnych rozumianą jako odniesienie do sposobu postępowania partnerów społecznych, którzy mają obo-

⁸ Własne badania ankietowe ze 101 respondentami będącymi członkami ERZ i dodatkowo jakościowe obejmujące 20 pogłębionych wywiadów indywidualnych zostały zrealizowane w ramach projektu pt. *Start and Go! Partnerzy społeczni w kierunku skutecznych procesów tworzenia i zarządzania Europejskimi Radami Zakładowymi* (VS/2020/0108), Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, 2020–2021.

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

¹⁰ S.L. Stadniczeńko, *Konstytucjonalizacja dialogu społecznego*, „*Studia Iuridica Lublensia*” 2014, nr 22, s. 328 i n.

wiązek działania dla dobra wspólnego, co może się wiązać z poświęceniem swoich indywidualnych interesów w celu rozwiązywania problemów drogą rokowań i osiągnięcia konsensusu¹¹. Chodzi o zrównoważenie przeciwstawnych interesów w procesie podejmowania decyzji społecznych i gospodarczych zarówno w materialnym, jak i proceduralnym aspekcie. Treścią dialogu powinno być sformułowanie rozstrzygnięcia równomiernie rozkładającego ustępstwa i korzyści między kapitałem i pracą. Każdy z partnerów musi być gotowy do zaakceptowania potrzeb drugiej strony z jednoczesnym zapewnieniem równowagi w przyjmowaniu obciążeń i poszanowaniem autonomii¹². Natomiast zadaniem państwa jest stworzenie normatywnej oraz instytucjonalnej infrastruktury dla właściwej realizacji dialogu. Dotyczy ona zarówno procesu stanowienia prawa, jak i sposobu rozstrzygania spraw spornych¹³. System negocjacyjny ma łagodzić konflikty i zapobiegać wszelkim formom niepokoju społecznego, co potwierdza art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Wynikająca z tego przepisu współpraca partnerów dowodzi kumulatywnego charakteru dialogu, który może być prowadzony w różnych formach i na wielu szczeblach (zakładowym, branżowym, ogólnokrajowym). Potwierdza jego autonomiczność i tradycyjne rozumienie ograniczające się do sfery stosunków przemysłowych. Klasyczny dialog społeczny służy konfrontacji odmiennych postaw przedstawicieli pracowników i pracodawcy, a następnie poszukiwaniu rozwiązania problemu¹⁴. Ponadto jest gwarantem umownego kształtowania sytuacji prawnej tych partnerów, gdyż umożliwia im tworzenie aktów

¹¹ L. Garlicki, *Komentarz do art. 20, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. IV, red. L. Garlicki, Warszawa 2005, s. 12–13; J. Ciapała, *Spółeczna gospodarka rynkowa w kontekście idei solidaryzmu, [w:] Idea solidaryzmu we współczesnym prawie konstytucyjnym. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, red. A. Łabno, Warszawa 2015, s. 145 i n.; P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2008, s. 57.

¹² Wyroki TK: z 30 stycznia 2001 r., sygn. akt K 17/00, OTK 2001/1/4; z 18 listopada 2002 r., sygn. akt K 37/01, OTK-A 2002/6/82.

¹³ Wyrok TK z 7 maja 2014 r., sygn. akt K 43/12, OTK-A 2014/5/50.

¹⁴ M. Mazuryk, *Dialog społeczny w Polsce sensu stricto i sensu largo*, „Ius Novum” 2009, nr 4, s. 95 i n.

normatywnych wewnętrznych (na własne potrzeby)¹⁵, z zachowaniem funkcji ochronnej i semiimperatywności przepisów, czego wymaga art. 9 Kodeksu pracy¹⁶.

Konstytucyjna zasada dialogu społecznego jest urzeczywistniana w powszechnie obowiązujących źródłach prawa, głównie w ustawach. Odnosząc się do pozainstytucjonalnych relacji dwustronnych, a więc realizowanych przez podmioty stosunków pracy na poziomie zakładowym przywołuje się najczęściej procedury negocjacji zbiorowych, przekaz informacji, konsultacje i opiniowanie. Głównym uczestnikiem i niejednokrotnie inicjatorem tych form dialogu są związki zawodowe będące dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych¹⁷. Innym organem przedstawicielskim są rady pracowników¹⁸ tworzone w celu przekazywania załodze informacji uzyskanych od pracodawcy oraz prowadzenia z nim konsultacji w sprawach dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, organizacji pracy, stanu i struktury oraz podstawach zatrudnienia¹⁹. Szczególnym reprezentantem jest przedstawicielstwo pracowników będące doraźną, alternatywną postacią wyrażiciela zbiorowych praw i interesów załogi, które wyłaniane jest w trybie przyjętym u danego pracodawcy celem dokonywania rozstrzygnięć w konkretnych sytuacjach i wyłącznie wtedy, gdy nie ma organizacji związkowej. Na poziomie ponadnarodowym kluczową rolę odgrywają europejskie rady zakładowe. Te rozważania prowadzą do konkluzji, że zauważalna jest różnica terminologiczna między dialogiem społecznym, któremu nadany jest charakter prawnej zasady ustroju a dialogiem partnerów społecznych określanym jako całokształt wzajemnych relacji między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, a także innymi podmiotami zainteresowanymi sferą pracy (władza publiczna)²⁰.

¹⁵ W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12, s. 3.

¹⁶ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2020, poz. 1320).

¹⁷ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. 2019, poz. 263).

¹⁸ J. Wratny, *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w świetle Dyrektywy 2002/14 Wspólnoty Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 8, s. 48–61.

¹⁹ Ustawa z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.).

²⁰ B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2015, s. 208–209.

Podstawę prawną funkcjonowania ERZ w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym dla realizacji uprawnień w zakresie informowania i konsultacji stanowi ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych²¹. Określa ona przedmiot regulacji wyjaśniając, że informowanie polega na przekazywaniu danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników z uwzględnieniem odpowiedniego momentu, sposobu i treści, tak aby możliwe było zapoznanie się z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu, głównie na prawa i obowiązki pracowników, a także – w razie potrzeby – przygotowanie konsultacji z właściwym organem przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Natomiast istotą tej konsultacji jest nawiązywanie dialogu oraz wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników a zarządem centralnym lub innym kierownictwem odpowiedniego szczebla we właściwym momencie, trybie i treści, żeby umożliwić przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji o proponowanych działaniach. Ustawa wskazuje zakres podmiotowy jej zastosowania, który jest dość złożony, bo zależy od umiejscowienia zarządu, powiązań między korporacjami, ich statusu prawnego, wielkości zatrudnienia w państwach członkowskich²².

Zasadniczą część aktu zajmują przepisy dotyczące wyboru członków i funkcjonowania specjalnego zespołu negocjacyjnego, którego zadaniem jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu ERZ lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji. Jeśli strony porozumieją się w sprawie ERZ, to zobligowane są określić w szczególności: przedsiębiorstwa objęte jej działaniem, skład i czas trwania kadencji, uprawnienia i sposób ich realizacji, kompetencje prezydium, organizację zebrań, środki finansowe oraz materialne, a także okres obowiązywania i przypadki zmiany lub wypowiedzenia porozumienia.

Członków ERZ wybiera się lub wyznacza proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę reprezentującą 10% ogółu załogi. Podlegają oni szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą

²¹ t.j. Dz.U. 2019 poz. 1832.

²² J. Stelina, *Powolywanie Europejskiej Rady Zakładowej w świetle prawa polskiego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2011, t. XXV, s. 401 i n.

warunków w czasie trwania mandatu i rok po jego wygaśnięciu. Korzystają ze zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w pracach ERZ z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Członkowie rad przekazują pracownikom uzyskane od pracodawcy informacje i wyniki konsultacji. Jednocześnie są oni objęci zakazem ujawniania danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

Zakresem informowania i wymiany poglądów w ramach prowadzonego dialogu są objęte sprawy: struktury przedsiębiorstwa lub całej grupy; kondycji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji; zatrudnienia i jego wzrostu; wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych, nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych; łączenia, podziału lub zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa albo przeniesienia produkcji do innego podmiotu; ograniczenia bądź zaprzestania działalności; zwolnień grupowych. Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić ERZ spotkania z zarządem centralnym oraz uzyskiwanie odpowiedzi z uzasadnieniem na każdą opinię, jaką ona przedstawi. Ta współpraca nabiera wyjątkowego znaczenia, gdy dotyczy kwestii kluczowych dla interesów pracowniczych, do których zalicza się redukcje zatrudnienia, zmianę miejsca lub likwidację przedsiębiorstwa. W przypadku planowanej decyzji mogącej skutkować znaczącymi zmianami w stosunkach pracy zarząd centralny jest zobligowany przekazywać stosowne dane kierownictwu lokalnemu, aby mogło dojść do współpracy z reprezentacją pracowników na poziomie krajowym, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką²³.

Z analizy regulacji prawnych wynika, że ERZ mają odpowiednie umocowanie do prowadzenia dialogu, co koresponduje z polską Konstytucją RP²⁴. Realizują one ideologię partycypacji odwołującej się do współpracy, a nie ścierania się interesów i rewindykacji opartej często na sporze zbiorowym, co stanowi formułę działania związków zawodowych²⁵. Zapewniają efektywność

²³ *System Prawa Pracy*, t. 4, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 849 i n.

²⁴ S. Rudolf, *Europejskie Rady Zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski*, „*Studia Prawno-Europejskie*” 1999, t. 4, s. 136 i n.

²⁵ J. Wratny, *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, „*Państwo i Prawo*” 1996, nr 8–9, s. 101–110.

i rzeczywistą konsultację poprzez konieczność ustosunkowania się do opinii strony pracowniczej oraz ustalenie procedury spotkań. Przewidują sankcje za utrudnianie funkcjonowania ERZ. Dają możliwość zmiany zakresu uprawnień poprzez wprowadzenie rozwiązań korzystniejszych dla załogi. Dzięki transparentnym i bardziej precyzyjnym przepisom ułatwiają wszczynanie negocjacji i dochodzenie do porozumienia. Na te atuty przepisów wskazywali respondenci biorący udział w badaniach empirycznych. Ich zdaniem prawo krajowe nie budzi zastrzeżeń. Natomiast problematyczna okazuje się jego egzekwowalność. Większy wpływ na potencjał transnarodowej partycypacji ma postawa pracodawców, w szczególności ich podejście do dialogu w obliczu zmieniającego się otoczenia społeczno-gospodarczego. Ten wymiar praktyczny niekiedy rozmija się z usankcjonowanymi prawami i obowiązkami partnerów, co przekłada się na funkcjonowanie ERZ. W ocenie badanych przyczyn negatywnych doświadczeń należy upatrywać w złych relacjach faktycznych wynikających w dużej mierze z siłowej ekonomicznie metody zarządzania pracownikami.

Na przestrzeni ostatnich lat systematycznie się zwiększa polskie przedstawicielstwo w ERZ, co jest rezultatem napływu inwestycji zagranicznych i nasilania się procesów globalizacyjnych oraz rozwoju rodzimej gospodarki. Widoczny jest też wzrost aktywności reprezentacji związkowej zainteresowanej obecnością w strukturach dialogu europejskiego, mimo wielości organizacji i wzajemnym ich konkurowaniu, co nie służy konfrontacji z pracodawcą. Trudno określić dokładną liczbę ERZ, gdyż sytuacja jest dość zmienna wskutek renegocjacji bądź wypowiedzenia porozumienia albo przeobrażeń zachodzących w przedsiębiorstwach (fuzje, przejęcia). Zdarza się, że nie są spełniane wymogi dotyczące stanu liczebnego załogi.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w przeważającej mierze uczestnictwo polskich pracowników w ERZ lub innych formach konsultacji ponadnarodowych odbywa się według reguł ustanowionych w państwach członkowskich, w których są ulokowane siedziby centralnych zarządów przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Analizując dynamikę tworzenia i rozwiązywania ERZ należy podkreślić, że absolutnym priorytetem jest zapewnienie ochrony ciągłości istnienia rad, aby mogły one kontynuować swoją działalność i zyskać stabilność, zważywszy na przypisywaną im rolę stymulującą i wspierającą spójność społeczną.

Respondenci potwierdzali zasadność idei przypisanej ERZ, które należy traktować jako ważny element transnarodowego dialogu mający zachęcać do wymiany poglądów i poszukiwania wspólnych rozwiązań, a nie blokowania decyzji pracodawcy, co powinno przekonywać obie strony do współdziałania i zarazem wzmacniania potencjału ERZ. Ich zdaniem na pozytywną ocenę tych rad pod względem siły oddziaływania na przebieg partycypacji wpłynęła zmiana prawa związana z koniecznością transpozycji przekształconej dyrektywy 2009/38/WE oraz dobre praktyki będące następstwem poprawy podejścia kierownictwa przedsiębiorstwa (centralnego, lokalnego) do ERZ. Pomocne są interwencje działaczy związkowych i przekonywanie o potrzebie komunikacji niż eskalowanie konfliktów, zwłaszcza w obliczu trudnej sytuacji na rynku, kiedy pewnych procesów nie da się wyhamować. Przykładem jest ogólnoswiatowe spowolnienie gospodarcze wskutek pandemii COVID-19 i redukcje zatrudnienia w branżach najbardziej dotkniętych tym kryzysem. Kluczową rolę odgrywa dobra wola i świadomość po stronie pracodawców, że dialog jest elementem reakcji na współczesne zjawiska, które modyfikują świat pracy. Według respondentów ERZ coraz lepiej funkcjonują, co wymaga podkreślenia, gdyż proces ich doskonalenia jest długotrwały. Jednak nadal sporym wyzwaniem jest nieefektywność funkcjonowania niektórych rad i ich uczestnictwo w pozorowanym (symbolicznym) dialogu społecznym, kiedy przekazywane informacje są niepełne i spóźnione, obarczone nie zawsze uzasadnioną klauzulą poufności, nie ma merytorycznych i odpowiedzialnie prowadzonych rozmów, a wnoszone tematy są już przesądzone, po oficjalnym ogłoszeniu decyzji. Kierownictwo przedsiębiorstwa unika konfrontacji z problemami i udziela niedokładnych (wymijających) odpowiedzi. W niektórych przypadkach zachodzi nierówne traktowanie członków ERZ czy wymuszanie koncyliacyjnych postaw. Rady nie dysponują też wystarczającymi środkami prawnymi, żeby oddziaływać na decyzje zarządu bądź egzekwować postanowienia, co tym bardziej skłania do przekonywania pracodawców o pozytywnej roli uczestnictwa pracowniczego.

Bez wątplenia, proces konsultacji łatwiej przebiega, gdy sytuacja gospodarcza jest sprzyjająca, przedsiębiorstwo rozwija się i inwestuje. Stąd, przy niezmienności przepisów, więcej satysfakcji przynosi kompromis, który udaje się autonomicznie wypracować w obliczu poważnych problemów. Osiągnięciem jest też udoskonalane prawo i rosnąca świadomość jego przestrzegania. Traf-

nym komentarzem dotyczącym kształtowania zbiorowych stosunków pracy i konstytucyjnie umocowanego dialogu służącego ochronie praw i przywilejów pracowniczych²⁶ jest wypowiedź jednego z rozmówców: „Mamy szczęście żyć w takich czasach, w których ograniczeniem są tylko nasze chęci”.

Literatura

- Banaszak B., *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2015.
- Europejskie Rady Zakładowe. Oceny i wymagania. Sprawozdanie dla EKZZ*, Bruksela 2016.
- Idea solidaryzmu we współczesnym prawie konstytucyjnym. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, red. A. Łabno, Warszawa 2015.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. IV, red. L. Garlicki, Warszawa 2005.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Mazuryk M., *Dialog społeczny w Polsce sensu stricto i sensu largo*, „Ius Novum” 2009, nr 4.
- Rudolf S., *Europejskie Rady Zakładowe. Konsekwencje dla Unii Europejskiej i Polski*, „Studia Prawno-Europejskie” 1999, t. 4.
- Sanetra W., *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 12.
- Stadniczeńko S.L., *Konstytucjonalizacja dialogu społecznego*, „Studia Iuridica Lublinsia” 2014, nr 22.
- Stelina J., *Powolywanie Europejskiej Rady Zakładowej w świetle prawa polskiego*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, t. XXV, 2011.
- System Prawa Pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2008.
- Wratny J., *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)*, „Państwo i Prawo” 1996, nr 8–9.
- Wratny J., *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w świetle Dyrektywy 2002/14 Wspólnoty Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 8.

²⁶ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 127 i n.