

UJĘCIE SPOŁECZNE I PRAWNE EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH NA PODSTAWIE WŁASNYCH BADAŃ EMPIRYCZNYCH. II CZĘŚĆ

Grażyna Spytek-Bandurska

Uniwersytet Warszawski

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7346-0185>

e-mail: gspytek-bandurska@wp.pl

Streszczenie: Niniejszy artykuł jest kontynuacją rozważań o funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych na podstawie wyników własnych badań empirycznych, które zostały przeprowadzone w czterech krajach członkowskich Unii Europejskiej w okresie 2020-2021. Celem tej części opracowania jest przedstawienie opinii respondentów na temat słabych stron tych instytucji dialogu społecznego oraz wskazanie rekomendacji służących ich wzmocnieniu, aby mogły one lepiej realizować prawo do informacji i konsultacji.

Słowa kluczowe: Europejskie rady zakładowe (ERZ), dialog społeczny, informowanie, konsultacja, przedsiębiorstwo międzynarodowe, pracownicy, związki zawodowe

Europejskie rady zakładowe (ERZ) przyczyniają się do rozwoju ponadnarodowych stosunków pracy, gdyż służą poprawie komunikacji między pracownikami a centralnym kierownictwem w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Odgrywają one ważną rolę w pozyskiwaniu informacji o przewidywanych zmianach i zarządzaniu nimi, a następnie zapobieganiu negatywnym skutkom przeobrażeń w obszarze zatrudnienia i warunków pracy. Choć mają niewielki wpływ na proces decyzyjny, zwłaszcza w przypadku restrukturyzacji, to jednak uczestniczą w konsultacjach i stanowią o jakości dialogu społecznego (Wratny 2019). Dlatego tak ważne jest zapewnienie skuteczności, wydajności, spójności i adekwatności rozwiązań prawnych oraz praktyki funkcjonowania tych instytucji (Sprawozdanie Komisji 2018).

Z dokonywanej oceny zdolności ERZ do wzmocnienia partycypacji pracowniczey wynika zróżnicowanie sytuacji w państwach członkowskich UE. Konkluzja ta znalazła potwierdzenie w badaniach empirycznych przeprowadzonych w Hiszpanii,

Polsce, Portugalii i Słowacji w latach 2020–2021, których celem było pokazanie mocnych i słabych stron ERZ oraz określenie katalogu działań niezbędnych do wdrożenia, aby następował postęp w sile ich oddziaływania na proces informowania i konsultacji¹. Są one bowiem postrzegane jako narzędzie wspierające podnoszenie standardów socjalnych w zjednoczonej Europie i mimo przekonania o słabnącej ich pozycji, nie ulegną marginalizacji w obliczu obowiązywania wspólnotowego prawa wtórnego, w tym dyrektywy 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. oraz dokumentów strategicznych, które podkreślają potrzebę dalszego rozwoju dialogu społecznego (Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego 2021).

SŁABE STRONY ERZ

Identyfikując problemy, które utrudniają ERZ wypełnianie swoich zadań respondenci z czterech badanych krajów stwierdzali, że konieczne jest podjęcie ogólnych działań naprawczych oraz zmiana podejścia pracodawców do europeizacji dialogu. Ważne jest stworzenie gwarancji jego prowadzenia w sytuacji braku takiej tradycji (praktyki krajowej) bądź pojawienia się różnych przeszkód niwelujących bądź umniejszających potrzebę współpracy. Narzucone regulacje prawne nie zawsze są przestrzegane, chyba że przewidują dolegliwe sankcje. Stąd lepszym rozwiązaniem jest kształtowanie odpowiedniej świadomości i dobrych wzorców, aby partnerzy mieli przekonanie do słuszności swoich działań. Respondenci podnosili, że zarządy centralne przedsiębiorstw nie zawsze były otwarte na dialog, co przejawiało się delegowaniem na posiedzenia ERZ kierownictwa niższego szczebla, pozorowaniem zaangażowania, które było przydatne do kreowania jedynie określonego wizerunku. Nadal odmiennie traktowano przedstawicieli z różnych krajów. Sami członkowie postrzegali siebie w kategoriach konkurencji i zagrożenia, zwłaszcza gdy chodziło o uzyskanie lepszych świadczeń pracowniczych bądź utrzymanie miejsc pracy. ERZ nie stanowiła forum wymiany informacji i konsultacji, tylko kanał dostępu do podmiotu decyzyjnego w celu załatwienia partykularnych interesów. Niemożność osiągnięcia wspólnego stanowiska osłabiało jej pozycję i utrudniało konsultacje, tym bardziej że opierały się one na niedoskonałych procedurach (nieterminowość i przewlekłość postępowania, niepełność i zawilość informacji, ograniczanie swobody przekazu). W przypadku dużej liczby delegatów posiedzenia stawały się nieefektywne, brakowało rzeczowej dyskusji i zrozumienia wskutek barier językowych. W przypadku trudnych tematów członkowie ERZ byli odsyłani do kierownictwa krajowego, które nie posiadało stosownych kompetencji do zajmowania stanowiska. Problemem była

¹ Szerzej na temat badań zrealizowanych w ramach projektu pt. „Start and Go! Partnerzy społeczni w kierunku skutecznych procesów tworzenia i zarządzania Europejskimi Radami Zakładowymi” (VS/2020/0108) w okresie 2020-2021, którego grantodawcą była Komisja Europejska, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion w numerze

niewystarczająca liczba spotkań (raz w roku) i brak dostępu do bieżących informacji. Korespondencja online nie ułatwiała rozstrzygnięcia spraw, co wydatnie potwierdzała obecna rzeczywistość i narzucone ograniczenia w przemieszczaniu się oraz prowadzeniu bezpośrednich spotkań wynikające z pandemii COVID-19. W celu zapewnienia konstruktywnego dialogu niezbędne są rozmowy w formule tradycyjnej, bo tylko one zapewniają właściwą dynamikę obrad. Kolejne zastrzeżenie dotyczyło nieposiadania własnego budżetu. Swoboda dysponowania środkami pieniężnymi mogłaby w większym stopniu przyczynić się do podnoszenia kompetencji ERZ i gwarantować jej niezależność. Część respondentów twierdziła, że nie są przeprowadzane demokratyczne wybory do zespołu negocyjnego będącego gremium inicjującym utworzenie ERZ bądź ustalającym sposób informowania i konsultacji spraw istotnych dla załogi. Niektórzy podawali przykłady, kiedy zarząd centralny uchylał się od zawierania porozumień i przestrzegania norm wobec niedostatecznych narzędzi egzekwowania prawa.

Zdaniem badanych niejednorodność praktyk i rozbieżne regulacje krajowe budzą wątpliwości i komplikują osiąganie konsensusu przez ERZ. Dochodzi do instrumentalizacji jej statusu oraz marginalizacji, głównie wobec planowanej restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Nie jest ona traktowana jako równorzędny partner w negocjacjach. Członkowie mają poczucie, że ich wpływ na rozstrzygnięcie problemów zgłaszanych przez załogę jest niewystarczający. Nie są przekonani o budowaniu trwałego ładu wspólnotowego. Praktyka pokazuje, że pracodawcy preferują hierarchizację i stereotypowy model zarządzania zamiast budowania autentycznego zaangażowania załogi, do czego skłania prawodawstwo unijne, w tym dyrektywa 2009/38/WE. Nadal pojawiają się nieprawidłowości w dotrzymywaniu umów i procedur. Zawodzi komunikacja pomiędzy europejskim i krajowym poziomem reprezentacji interesów pracowniczych. Wszelkie inicjatywy kierownictwa centralnego są podporządkowane głównemu celowi, jakim jest wyłącznie ochrona przedsiębiorstwa. Szczególnie widać to w okresach stagnacji gospodarczej. W przypadku przekształceń prowadzących do redukcji zatrudnienia i obniżenia kosztów pracy uwidacznia się asymetria między ustanowionym prawem do informacji i konsultacji a faktycznym wpływem ERZ na przebieg i skutki tych procesów. Dysproporcja ulega uwypukleniu, gdy dotyczy krajów o wyraźnych różnicach (podziałach) w poziomie zamożności społeczeństw czy atrakcyjności inwestowania. Względy ekonomiczne i globalne strategie korporacyjne są na tyle silne, że trudno znaleźć niezawodne, sprawdzone mechanizmy umożliwiające opracowanie rozwiązań, które będą stanowić przeciwagę i ochronią prawa pracownicze oraz zapewnią równość załogom poprzez wyrażenie ponadnarodowego stanowiska.

W celu wyjaśnienia, dlaczego niektóre ERZ nie korzystają z przywilejów nadanych dyrektywą 2009/38/WE respondenci twierdzili, że wiele zależy od podejścia do dialogu i kwestii pracowniczych, rozumienia wzajemnych potrzeb i interesów, praktyki odsuwania reprezentacji załogi od możliwości wpływania na działalność przedsiębiorstwa i zarazem jej determinacji w dochodzeniu swych praw. Trudne do przewyciężenia jest sceptyczne podejście kierownictwa z kra-

jów macierzystych do realizacji kosztownej, czasochłonnej i nieprzydatnej współpracy międzynarodowej w zakresie informacji i konsultacji. Mając przewagę negocjacyjną nie zawierają porozumień, gdyż czują się bezkarni. Pomijają dyrektywę 2009/38/WE, która nie ma mocy sprawczej, a implementowane jej wytyczne do ustawodawstw krajowych bywają różnie interpretowane. Stąd ważna jest rola nadzoru i odpowiednich sankcji jako elementu nacisku na stronę pracodawców oraz zwiększenie skłonności przedstawicielstwa pracowniczego do występowania na drogę sądową bądź zgłaszania naruszeń innym podmiotom kontrolnym. W tej materii powszechna jest wciąż bierna postawa. Zawiłości prawno-właścicielskie, zwłaszcza w sytuacji restrukturyzacji przedsiębiorstw nie ułatwiają członkom ERZ prowadzenia dialogu i występowania z określonymi roszczeniami.

Jednocześnie następuje umniejszanie roli i stanowisk wyrażanych przez ERZ ze względu na nieznaczającą jej pozycję, nieodpowiednią reprezentację (brak profesjonalistów, zaplecza technicznego, wsparcia załogi) i ograniczoną sprawczość wynikającą ze zbyt słabej kooperacji między członkami. Zdaniem respondentów widoczna jest czasem ochrona interesu narodowego dominującej grupy w ramach ERZ, a nie dążenie do wyrównywania standardów. Istotnym aspektem jest niedostateczna znajomość przepisów wewnętrznych i praktyki opartej na dyrektywie 2009/38/WE. Dlatego zasadny jest postulat posiadania doświadczonego koordynatora z kompetencjami do konsultacji. Problemem jest również słabość struktur związkowych, presja kierownictwa krajowego i oddziaływanie na wybór członków ERZ, którzy nie są zmotywowani do angażowania się przy niepełnej wiedzy i świadomości oraz braku wiary popartej zbyt małą skalą inicjatyw oddolnych. Niektórzy nie są zainteresowani wdrażaniem ulepszeń. Nie znają też nowych rozwiązań, gdyż nie zagłębiali się w funkcjonowanie ERZ, których ustanowienie jest efektem przyjęcia prawa wspólnotowego do przepisów wewnętrznych budzących wątpliwości interpretacyjne. Wobec silnej pozycji przedsiębiorstwa i często skomplikowanej jego struktury organizacyjnej wyrażają obawy przed podejmowaniem jakichkolwiek rozmów i wprowadzaniem zmian, które mogą pogorszyć procedury informacji i konsultacji. W nieznacznym zakresie respondenci podnosili, że posiadają korzystniejsze porozumienia oraz lepsze standardy współpracy niż przewidują regulacje wspólnotowe i dlatego nie odnoszą się do dyrektywy 2009/38/WE. Jednak te głosy były odosobnione. Zdecydowana większość badanych nie potrafiła ocenić i wyjaśnić wpływu tego aktu prawnego na kondycję i efektywność ERZ. Podobnie nie była w stanie określić, czy nastąpiła między nimi jakościowa różnica, co świadczy o słabym rozeznaniu tematu.

Analizując funkcjonowanie ERZ respondenci najlepiej odnosili się do jej organizacji i zaplecza w postaci ekspertów i tłumaczy, tworzenia komitetów oraz przebiegu dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym. Natomiast źle ocenili fachowe przygotowanie i rozwój kompetencji członków ERZ. Byli niezadowoleni z jakości dostępu do danych (opóźnienia, ogólnikowość przekazywanych treści) oraz sprawności procedur informowania i konsultacji. Średnio więcej opinii pozytywnych dotyczących różnych aspektów funkcjonowania ERZ

wyrazili słowaccy ankietowani. Ich zdaniem te instytucje dialogu mają dobrą renomę w środowisku pracowniczym. W większym zaś stopniu krytyka padała ze strony przedstawicieli Portugalii, według których ERZ cechuje zbyt dużo ułomności (rozkład odpowiedzi zawiera tabela nr 1).

Tabela nr 1. Ocena zagadnień związanych z funkcjonowaniem ERZ

Jak Pan/Pani ocenia zagadnienia związane z funkcjonowaniem ERZ, w której uczestniczy?	Hiszpania	Polska	Portugalia	Słowacja
czytelność i kompleksowość prawa krajowego dotyczącego ERZ				
szkolenia i rozwój kompetencji członków ERZ				
szybki dostęp do danych oraz sprawne procedury informacji i konsultacji				
przebieg dialogu między poziomem krajowym i ponadnarodowym				
realizacja obowiązków przez kierownictwo (zarząd centralny) przedsiębiorstwa				
organizacja i zaplecze ERZ (eksperti, tłumaczenia, wsparcie komitetów)				
częstotliwość spotkań, nadzwyczajnych posiedzeń				
współpraca międzynarodowa i wsparcie związków zawodowych				

ocena dobra ocena zła ocena wyrównana

Na pytanie o główną przyczynę nieutworzenia ERZ respondenci odpowiedzieli, że wynika to z postawy kierownictwa i jego celowych działań utrudniających realizację prawa do informacji i konsultacji. Ponadto brak podstawowej wiedzy i determinacji po stronie załóg oraz bariery organizacyjne (proceduralne), to kolejne powody zaniechań. W szczególności nieznanomość przepisów i ich złożoność oraz słaba komunikacja o korzyściach, jakie daje ERZ były wymieniane przez słowackich i hiszpańskich respondentów. Oznacza to potrzebę uświadamiania i popularyzacji problematyki dialogu społecznego, zwłaszcza że znaczny odsetek badanych w Polsce nie wypowiedział się (przeszło 28%), w Portugalii podkreślił dyletanctwo w zakresie procedur (34%), na Słowacji wymienił niedostateczne rozeznanie prawne i brak inicjatywy oraz wątpliwości z rozumieniem dyrektywy 2009/38/WE (50%).

Jeśli chodzi o czynniki bezpośrednio oddziałujące na utworzenie ERZ, to przesądzającym jest status przedsiębiorstwa o zasięgu globalnym prowadzącego międzynarodową działalność i posiadającego doświadczenie, potencjał ekonomiczny i twórczy, którego celem jest zacieśnienie współpracy i budowanie jedności załogi. Na taką siłę oddziaływania wskazywało 53% ankietowanych z Polski. Kolejnym bodźcem, podnoszonym głównie przez portugalskich respondentów (40%), jest chęć bliższego poznania realiów rynkowych i kondycji przedsiębiorstw, prowadzonej polityki zatrudnienia oraz standardów postępowania

nia wobec pracowników. Na aspekt związany z poprawą dialogu i negocjacji ze stroną społeczną zwrócili uwagę słowaccy badani. Jeśli załoga jest zadowolona z relacji, jakie posiada z pracodawcą, to nie ma potrzeby poszukiwania dodatkowych form współpracy. Ich zdaniem ERZ są zbędne, gdy pracownicy mają reprezentantów związkowych i istnieje otwarta komunikacja. Hiszpańscy respondenci odnieśli się do wymogów formalnych dotyczących rozmiarów przedsiębiorstwa i jego charakteru transnarodowego jako zasadniczych warunków powstania ERZ. W szczególności, gdy następuje restrukturyzacja i zmniejsza się stan zatrudnienia, a wewnętrzne przepisy ustanowione na mocy dotychczasowych porozumień nie przystają do nowej rzeczywistości, to brakuje motywacji załogi do wszczynania negocjacji. Wówczas wszystkim zależy na stabilizacji i wyhamowaniu bezrobocia. Respondenci z wszystkich krajów potwierdzili, że okres pandemii COVID-19 uwydatnił słabość negocjacyjną w obliczu decyzji strategicznych, jakie kierownictwo centralne podejmowało w sprawach dotyczących działalności przedsiębiorstw i utrzymania ich pozycji konkurencyjnej na rynku europejskim.

Należy podkreślić, że katalog przyczyn nietworzenia ERZ jest dość zróżnicowany, co pokazuje rozkład i skala odpowiedzi udzielonych przez uczestników badań. Najwięcej uwag kierowano do niechętniej postawy kierownictwa centralnego – prawie 72%, 66% i ponad 27% wskazań osób odpowiednio z Polski, Portugalii i Hiszpanii. Przeszło połowa słowackich respondentów wymieniała kolejno: niedostateczną wiedzę partnerów społecznych, słabą (niewystarczającą) rolę związków zawodowych, wątpliwości dotyczące rozumienia dyrektywy 2009/38/WE. Dwie ostatnie przyczyny dominowały też wśród hiszpańskich przedstawicieli z notą 50% i blisko 23%. Opór kierownictwa lokalnego był podnoszony zarówno przez portugalskich, jak i polskich respondentów – odpowiednio 54% i 52%. Zważywszy na pojawiające się wciąż komentarze dotyczące stanu wiedzy o przepisach oczywisty wydaje się postulat *de lege ferenda* zaznajamiania pracowników z ustawodawstwem krajowym i europejskim. Natomiast warto zauważyć, że marginalizowany był kontekst różnicowania zamożności społeczeństw, standardów pracy, sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw – około 1/3 wskazań badanych z Polski i poniżej 1/10 ogółem z pozostałych krajów.

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE POPRAWY FUNKCJONOWANIA I TWORZENIA ERZ

W celu zwiększenia aktywności ERZ i wzmocnienia ich oddziaływania na zarząd centralny przedsiębiorstwa, konieczna jest poprawa lub modyfikacja pewnych rozwiązań. Inaczej te instytucje zostaną zmarginalizowane, a proces informacyjno-konsultacyjny stanie się iluzoryczny. W obliczu tych obaw respondenci przesądzi, że muszą nastąpić dalsze usprawnienia. Wśród wyszczególnionych zagadnień kluczową rolę przypisali komunikacji z krajowymi związkami zawodowymi oraz zwiększeniu udziału europejskich (sektorowych) organizacji zwią-

kowych poprzez platformy współpracy. Na ten aspekt uwagę zwrócili respondenci głównie ze Słowacji – 78%. Bardzo ważny jest dostęp do ekspertów i tłumaczy, co podkreślili w 75% polscy i 52% hiszpańscy badani. Nie mniej istotne okazało się wprowadzenie przepisów wykonawczych w zakresie procedur dotyczących realizacji obowiązków. Przyznanie ERZ uprawnienia do lustracji przedsiębiorstw było zasadne dla 75% grupy portugalskiej, zaś 63% spośród niej akcentowało szkolenia i podnoszenie kwalifikacji. Wyjątkowo spory odsetek w Hiszpanii liczący 58% badanych wskazał na konieczność wzmocnienia komitetu o zmniejszonym składzie. Zdaniem 66% przedstawicieli z Polski pomocne w optymalizacji działań ERZ wydaje się dopuszczenie jej członków do udziału w posiedzeniach kierownictwa poświęconych sprawom pracowniczym. Dość znaczącym usprawnieniem powinno być zaostrenie (wprowadzenie) sankcji za nieprzestrzeganie przepisów – tak uznało prawie 62% respondentów polskich, 54% portugalskich i 46% hiszpańskich. Rozbudowany katalog rekomendacji świadczy o potrzebie udoskonalania ERZ, które skądinąd cieszą się sporym zainteresowaniem swoich członków zorientowanych w rzeczywistych warunkach ich funkcjonowania (tabela nr 2).

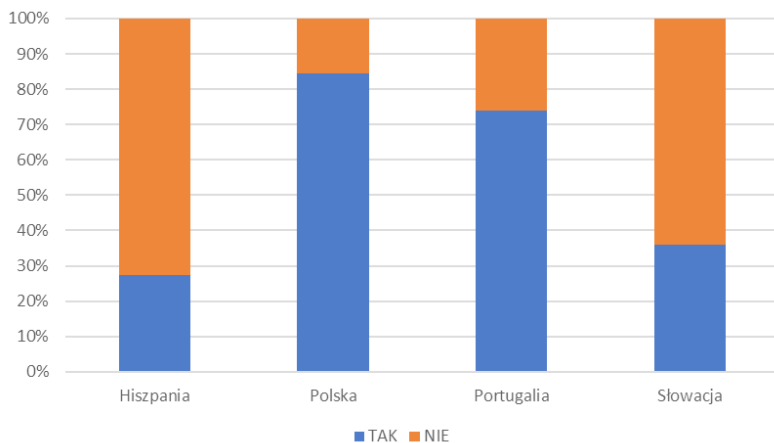
Tabela nr 2. Niezbędne usprawnienia ERZ.

Jakie usprawnienia są Pana/Pani zdaniem niezbędne w celu poprawy ERZ i większego oddziaływania na centralne kierownictwo?	Hiszpania	Polska	Portugalia	Słowacja
ulepszenie komunikacji z krajowymi związkami zawodowymi	X	X	X	X
zwiększenie zaangażowania europejskich (sektorowych) związków zawodowych (stworzenie platformy współpracy)	X	X	X	X
nawiązanie bliższych relacji z krajowymi i europejskimi organizacjami pracodawców		X		X
wprowadzenie przepisów wykonawczych w zakresie procedur, terminów na realizację obowiązków	X	X	X	X
zaostrenie (wprowadzenie) sankcji za nieprzestrzeganie przepisów	X	X	X	
zapewnienie (nakaz) szkoleń i podnoszenie kwalifikacji	X	X	X	X
nadanie uprawnienia ERZ do wizytacji lokalnych przedsiębiorstw	X	X	X	
wzmocnienie ERZ na poziomie zarządu przedsiębiorstwa, udział w posiedzeniach dotyczących spraw pracowniczych		X	X	
dostęp do ekspertów, tłumaczy	X	X	X	
większa częstotliwość spotkań, posiedzeń	X	X	X	X
ustalenie oddzielnego budżetu ERZ		X		
wzmocnienie komitetu o zmniejszonym składzie	X			

X – odsetek najwyższej ocenionych usprawnień w czterostopniowej skali:

1 – bardzo ważne, 2 – ważne, 3 – przydatne, 4 – zbędne.

Wśród negatywnych stwierdzeń respondentów dominowały głosy sceptyczne wobec nieprzewidywalnej reakcji kierownictwa przedsiębiorstwa, które wszelkimi metodami może utrudniać proces powoływania ERZ uznając, że są to pozorne i nieprzydatne organy przedstawicielskie załogi. Mimo upływu czasu od przyjęcia przekształconych zapisów dyrektywy 2009/38/WE nadal nie sprawdzają się mechanizmy ułatwiające tworzenie i funkcjonowanie ERZ. Narastają problemy ekonomiczne, rośnie konkurencja, przedsiębiorstwa prowadzą politykę ograniczonego zaufania wynikającą z niestabilnego otoczenia zewnętrznego i nie chcą prowadzić rozmów z reprezentantami pracowników. Aktualnym problemem, jaki pojawił się wskutek pandemii COVID-19 jest recesja gospodarcza i koncentracja sił na problemach związanych z utrzymaniem zatrudnienia, zapewnieniem warunków bezpieczeństwa pracy i wreszcie zachowaniem pokoju społecznego w imię dobra wspólnego. Nie ma odpowiednich zasobów pracy w szeregach zarówno związków zawodowych, jak i całej załogi, które wszczęłyby rzeczywiste działania na rzecz powołania i prowadzenia ERZ. Stąd należy zająć się kompetencjami przedstawicieli pracowników. Według respondentów najbardziej przydatna powinna być wiedza fachowa. Tak uznały osoby z Portugalii, Polski i Słowacji stanowiąc 70% – 72%, a tylko 29% z Hiszpanii. Na drugiej pozycji uplasowały się umiejętności negocjacyjne z odsetkiem 52% w Portugalii, 50% na Słowacji i przeszło 33% w Hiszpanii. Ważne są również: bogate doświadczenie, komunikatywność, osiągnięcia pozyskane w związkach zawodowych. Jednak skala tych wskazań była zdecydowanie mniejsza.



Wykres 1. Realność utworzenia ERZ w obliczu obecnych problemów i niedoskonałości.

Na pytanie o rodzaj zmian, jakie mogą najszybciej doprowadzić do powstania ERZ respondenci różnie odpowiadali. Najczęściej wymieniali potrzebę zaostreżenia sankcji za nieprzestrzeganie przepisów (Polska – 67%, Portugalia – 64%, Hiszpania – 32% głosy). Potem dostrzegali konieczność doprecyzowania lub

zmiany prawodawstwa (Słowacja – 39%, Portugalia – 46%, Polska – 38%). Spore znaczenie przypisywali też wdrożeniu systemu zachęt dla kierownictwa przedsiębiorstwa (głównie słowaccy badani – 55%). Respondenci byli zgodni, że efekty ERZ zależą od dobrych praktyk, które pozytywnie oddziałują na świadomość partnerów społecznych. Budowanie dialogu nie może opierać się na przymusie, tylko autonomii woli zainteresowanych stron.

Podsumowując należy podkreślić, że przyjęty w prawie unijnym tryb informowania i konsultacji stanowi poważne osiągnięcie w zbiorowych stosunkach pracy. Wobec asymetrii gospodarczej i sytuacji społecznej w poszczególnych państwach członkowskich UE, zapewnienie jednakowego (zbieżnego) poziomu funkcjonowania ERZ jest bardzo trudne. Regulacje wspólnotowe i odpowiadające im przepisy krajowe mogą przesądzać o pewnych kwestiach, ale czynnikiem decydującym jest kondycja partnerów i związana z nią optymalizacja działań. To oznacza, że potrzebne są nadal przedsięwzięcia na rzecz systematycznej profesjonalizacji ERZ i ugruntowania ich pozycji w szerszym kontekście partycypacji pracowniczej.

Title: Social and Legal Approach of European Works Councils Based on Own Empirical Research. II Part

Abstract: This article is a continuation of the considerations on the functioning of European Works Councils based on the results of own empirical research that was carried out in four European Union Member States in the period 2020-2021. The aim of this part of the study is to present the respondents' opinions on the weaknesses of these institutions of social dialogue and to indicate recommendations aimed at strengthening them, so that they can better implement the right to information and consultation.

Keywords: European works councils (EWCs), social dialogue, informing, consultation, multinational company, employees, trade unions

BIBLIOGRAFIA

1. 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 (Dz.U. L 122/28 z 16.5.2009).
2. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Dialog społeczny jako istotny filar stabilności gospodarczej oraz odporności gospodarek, z uwzględnieniem wpływu ożywionej debaty publicznej w państwach członkowskich” (2021/C 10/03), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52020AE1913>.
3. 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>.
4. WRATNY Jerzy (2019), *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*, C.H. Beck, Warszawa.