

WZMOCNIENIE REPREZENTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW EUROPY ŚRODKOWEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH MIĘDZYNARODOWYCH

www.cozz.eu
www.uniglobalunion.org



UNI
europa
global
union



C.O.Z.Z
CENTRAL EUROPEAN ORGANISING CENTRE

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	6
Nasza sprawa, nasze prawa – dlaczego powinniśmy prowadzić negocjacje zbiorowo?	9
Jak możemy egzekwować nasze prawa do informacji i konsultacji? Czego nauczyliśmy się dzięki lokalnym i Europejskim Radom Zakładowym?	15
Dlaczego organizowanie się w miejscu pracy jest ważne?	20
Rola UNI Europa w zakresie wspierania przedstawicieli pracowników z krajów Europy Środkowej	24
Przydatne linki – gdzie można znaleźć więcej informacji	27
Partnerzy projektu	27

Wydawca: Centrum Organizowania Związków Zawodowych (COZZ),
ul. Szpitalna 5/5, 00-031 Warszawa, Polska.

Redakcja: Małgorzata Maciejewska.

Broszura powstała w ramach wspólnego projektu UNI Europa i COZZ:
„Wzmocnienie reprezentacji pracownic i pracowników Europy Środkowej
w przedsiębiorstwach międzynarodowych” finansowanego
z grantu Komisji Europejskiej (numer referencyjny: VS/2017/0420).



Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert
This project is being promoted by the EC Commission
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



PRZYDATNE DEFINICJE

- **Związek zawodowy** – związek zawodowy to organizacja pracowników, którzy organizują się, aby wzmocnić swoją pozycję i wykorzystać ją do poprawy warunków pracy i podniesienia standardu życia. Związek zawodowy ma prawo do reprezentowania pracowników w negocjacjach z kierownictwem w kwestii poprawy warunków pracy i wynagrodzeń w miejscu pracy i w branży.
- **Federacja związków zawodowych** – jest organizacją zrzeszającą związki zawodowe (zazwyczaj z jednej branży), przede wszystkim w celu budowania ich siły oraz prowadzenia negocjacji z rządem lub organizacją pracodawców na poziomie branżowym (np. UNI Europa jest taką federacją związkową dla związków zawodowych w prywatnym sektorze usług).
- **Konfederacja związków zawodowych** – to organizacja zrzeszająca związki zawodowe z różnych branż, która może działać albo na poziomie krajowym, albo międzynarodowym (globalnym).
- **Porozumienie (Sojusz) Związków Zawodowych (ang. Trade Union Alliance – TUA)** – Porozumienie Związków Zawodowych to sieć związków zawodowych istniejących w ramach tej samej korporacji międzynarodowej w różnych krajach. Porozumienia takie są zwykle inicjowane, koordynowane i wspierane przez Europejskie Federacje Związkowe, takie jak UNI Europa. Zasadą leżącą u podstaw porozumienia związków zawodowych jest wypracowanie aktywnej i prozwiązkowej postawy w ramach konkretnej korporacji międzynarodowej oraz budowanie solidarności między pracownikami w tej korporacji. Porozumienie związkowe może zostać zawiązane na szczeblu globalnym lub na szczeblu europejskim. Jego główną funkcją jest solidarne działanie w celu wyrównania warunków płacy i pracy w danym przedsiębiorstwie międzynarodowym oraz wspieranie związków zawodowych w sytuacjach konfliktowych.

- **Rada Pracowników** – jest to organ reprezentujący pracowników na szczeblu przedsiębiorstwa, który stanowi uzupełnienie związków zawodowych, ale jest od nich niezależny (przynajmniej w niektórych krajach). Główną funkcją Rady Pracowników jest otrzymywanie informacji oraz konsultowanie z zarządem zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, a tym samym warunków pracy, oraz przekazywanie tych informacji pracownikom.
- **Europejska Rada Zakładowa (ERZ)** – to organ informacyjno-konsultacyjny, reprezentujący pracowników w europejskich korporacjach międzynarodowych. ERZ są formalnie regulowane przez dwie dyrektywy europejskie zwiększające prawa pracowników do informacji i konsultacji. Mogą one być zakładane w korporacjach międzynarodowych działających w więcej niż dwóch krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, jeżeli przekroczą określony próg liczby pracowników. Innymi słowy, ERZ to forum, poprzez które wasza firma:
 - informuje was o planach i decyzjach w tym samym czasie, co pracowników w innych krajach – to właśnie rozumiemy jako prawo do informacji;
 - wymienia z wami poglądy w taki sam sposób, jak z pracownikami w innych krajach – tak rozumiemy prawo do konsultacji.

ERZ informuje i prowadzi konsultacje jedynie w sprawach, które dotyczą więcej niż jednego kraju, w którym działa dana firma (korporacja międzynarodowa). ERZ nie ma prawa do rokowań (prawa do negocjacji) – te mogą być realizowane jedynie za pośrednictwem związków zawodowych (szczebel krajowy) i Federacji lub Konfederacji Związków Zawodowych (szczebel europejski).

Kto może wnioskować o utworzenie Europejskiej Rady Zakładowej?

Możecie poprosić lokalny związek zawodowy o kontakt z innymi związkami zawodowymi w waszym przedsiębiorstwie (poprzez UNI Europa), aby zwróciły się do pracodawcy z prośbą o utworzenie ERZ, jeżeli firma zatrudnia:

- przynajmniej 1 000 pracowników w Europejskim Obszarze Gospodarczym,
- 150 pracowników w każdym z przynajmniej 2 krajów EOG.



- **UNI Europa**, europejska federacja związków zawodowych pracowników i pracowników sektora usług. Jako organizacja zrzeszająca 7 milionów pracowników branży usługowej, UNI Europa wypowiada się w imieniu sektorów, które stanowią podstawę życia gospodarczego i społecznego w Europie. UNI Europa, z siedzibą w samym sercu Brukseli, reprezentuje 272 krajowe związki zawodowe z 50 państw, obejmujące takie branże jak handel, ubezpieczenia bankowe i banki centralne, gry, poligrafia i opakowania, fryzjerstwo i kosmetyka, usługi z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych, media, rozrywka i sztuka, usługi pocztowe i logistyka, opieka prywatna i ubezpieczenia społeczne, sprzętanie obiektów przemysłowych i ochrona osobista, sport zawodowy i rekreacyjny, specjaliści/menedżerowie i pracownicy tymczasowi. UNI Europa reprezentuje największy region w związku UNI Global.

Co jest naszym celem?

Z przyjemnością oddajemy w wasze ręce niniejszą broszurę – rezultat dwuletniego projektu, który wystartował w 2018 r. i polegał na współpracy pomiędzy związkami zawodowymi z Polski, Czech, Węgier i Słowacji.

Ogólnym celem projektu było zwiększenie zaangażowania pracowników w ich miejscach pracy, czyli w korporacjach międzynarodowych prowadzących działalność w czterech wyżej wymienionych krajach w sektorach handlu, finansów oraz w branży graficznej i opakowaniowej. Cel ten składał się z dwóch przecinających się osi. Pierwszą z nich było zwiększenie zaangażowania pracowników i pracowników w proces podejmowania decyzji na szczeblu krajowym (lokalnym) w danej firmie. Druga oś dotyczyła uzyskania większego dostępu do informacji i bycia konsultowanym na temat tego, w jaki sposób firmy te działają i zmieniają się na poziomie europejskim. Aby osiągnąć ten cel, konieczne było stworzenie skutecznej sieci współpracy pomiędzy związkami zawodowymi w Polsce, w Czechach, na Słowacji i na Węgrzech. Sieć ta czerpała z wiedzy i doświadczeń związkowców z Europy Zachodniej, głównie z Włoch i Wielkiej Brytanii.



Oprócz stworzenia trwałej sieci współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, projekt miał również na celu sformułowanie zaleceń (rekomendacji), w jaki sposób krajowe, branżowe i zakładowe organy przedstawicielskie pracowników (związki zawodowe zarówno na poziomie branżowym, jak i zakładowym, rady pracowników, Europejskie Rady Zakładowe) w Europie Środkowej mogą korzystać ze swoich praw wynikających z dyrektyw UE i dotyczących zaangażowania pracowników, a konkretnie procesu informowania i konsultacji w przedsiębiorstwie.

W szczególności projekt ten miał na celu:

- wzmocnienie pełnej i skutecznej partycypacji przedstawicieli pracowników z czterech wymienionych krajów Europy Środkowo-Wschodniej w ERZ oraz budowaniu ich potencjału, tak aby mogli lepiej odgrywać swoją rolę w ERZ;
- wzmocnienie systemu komunikacji między istniejącymi radami pracowników (i innymi organami przedstawicielskimi pracowników) na poziomie krajowym, na poziomie przedsiębiorstw (z czterech wymienionych krajów Europy Środkowo-Wschodniej) i ich odpowiednich ERZ oraz poprawa sposobu formułowania spraw pracowniczych w korporacjach międzynarodowych;
- zwiększenie świadomości pracowników (z czterech wymienionych krajów Europy Środkowo-Wschodniej) na temat możliwości korzystania z przynależących im praw w ramach procesu informowania i konsultacji w korporacjach międzynarodowych;
- przygotowanie do utworzenia Europejskich Rad Zakładowych, zakładowych organizacji związkowych czy rad pracowników w korporacjach międzynarodowych prowadzących działalność w Polsce, Czechach na Węgrzech i na Słowacji, gdzie takie rady jak dotąd nie istnieją;
- podnoszenie świadomości szerszego grona przedstawicieli pracowników w Europie Środkowo-Wschodniej na temat istniejącej wiedzy i wypracowanych w trakcie trwania projektu najlepszych praktyk angażowania pracownic i pracowników w korporacjach międzynarodowych.

Co osiągnęliśmy? ...w liczbach

W trakcie dwóch lat trwania niniejszego projektu udało nam się zorganizować:

- **11** spotkań na poziomie branżowym w Polsce, Czechach i na Węgrzech. Projektem było objętych w sumie **163** przedstawicieli pracowników, działaczy i działaczek związkowych oraz członkiń i członków ERZ z 7 krajów (w tym z czterech wymienionych państw Europy Środkowo-Wschodniej oraz z Wielkiej Brytanii, Włoch, Szwecji, Belgii i Niemiec) oraz z trzech różnych sektorów – handlu, finansów oraz z branży graficzno-opakowaniowej.
- **21** warsztatów na szczeblu zakładowym w Polsce, w Czechach i na Węgrzech oraz **4** krajowe (wielozakładowe i wielobranżowe) spotkania – projekt objął w sumie **462** przedstawicielek/przedstawicieli pracowników, działaczek/działaczy związkowych i członkiń/członków Europejskich Rad Zakładowych z ponad 20 korporacji, działających w 3 wyżej wymienionych branżach.
- końcową Konferencję Europejską projektu z udziałem **120** przedstawicielek/przedstawicieli pracowników oraz przedstawicielek/ przedstawicieli pracodawców; większość z nich pochodziła z państw Europy Środkowo-Wschodniej.



NASZA SPRAWA, NASZE PRAWA

– dlaczego powinniśmy prowadzić negocjacje zbiorowo?

Prawa pracownicze. Z jakimi problemami mamy do czynienia?

W trakcie trwania projektu – podczas spotkań z przedstawicielkami/przedstawicielami związków na szczeblu zakładowym i branżowym – dowiedzieliśmy się, że pracownice/pracownicy borykają się z podobnymi problemami we wszystkich korporacjach międzynarodowych i we wszystkich sektorach. Co więcej, problemy w pracy nie są indywidualne, ale zbiorowe. To nie przypadek, ale wynik sposobu, w jaki międzynarodowe firmy osiągają zyski, a jednocześnie tego, jak dużą siłę mają związki zawodowe w miejscach pracy. Stąd też nie ma znaczenia, czy pracujecie w supermarkecie czy w banku, w magazynie czy w fabryce. Dzień w dzień walczyście o to, żeby być w stanie utrzymać się z pensji, staracie się zachować bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy albo utrzymać równowagę pomiędzy pracą a czasem spędzonym z rodziną i przyjaciółmi, dbaniem o swoje dzieci lub po prostu robieniem czegokolwiek innego, co sprawia wam radość. W zasadzie to, czego wszyscy pragniemy, a czasami żądamy, to godność w miejscu pracy. Żądanie to jest więcej niż uzasadnione, ponieważ spędzamy w pracy ponad 1/3 naszego życia. Jest to jednak często przeciwstawne temu, czego wymagają od nas firmy, w których pracujemy. Poniżej znajduje się kilka punktów omawiających codzienne problemy pracownic/pracowników w sektorze handlu, finansów oraz w sektorze graficznym i opakowań w Polsce, Czechach, na Węgrzech i na Słowacji.



Z jakimi problemami spotykają się pracownicy w korporacjach międzynarodowych?

- stres związany z obciążeniem pracą (zbyt wiele zadań, a za mało czasu na ich wykonanie) lub poddanie presji związanej z wymogiem powiększania zysków firmy;
- niewystarczająca równowaga między życiem zawodowym i prywatnym – za mało czasu i energii, aby wykonać zadania poza miejscem pracy (w najgorszej sytuacji są matki małych dzieci);
zagrożenia związane ze zdrowiem psychicznym i wypaleniem zawodowym (z powodu wyżej wymienionych stresu i presji) oraz ze zdrowiem fizycznym (ból pleców, ból głowy, powikłania w wyniku pracy w trakcie choroby);
- niedobory kadrowe – brak wystarczającej liczby pracowników do wykonywania obowiązków, co powoduje duże obciążenie pracą, ale także sporo nadgodzin, nieregularne i źle zaplanowane harmonogramy pracy i niemożność wykorzystania należnych urlopów;
- pracodawcy niedoceniający wartości doświadczonych pracowników, posiadających wiedzę i kompetencje – nowi pracownicy często zarabiają tyle samo lub więcej, co pracownicy o długim stażu pracy;
- niskie wynagrodzenia, nieproporcjonalne w stosunku do oczekiwań pracodawców (np. w zakresie elastyczności i „wielozadaniowości”), a także ogromne i powiększające się rozbieżności pomiędzy średnią pensją pracowników a średnią pensją kierownictwa; bardzo nierówne płace (w ramach jednej korporacji międzynarodowej) pomiędzy pracownikami w Europie Zachodniej i Wschodniej;
- brak jasnych zasad dotyczących wynagradzania, premii i dostępu do ścieżek rozwoju (w tym szkoleń lub zdobywania nowych umiejętności) oraz brak realnych możliwości rozwoju w przedsiębiorstwie;

- ogromna rotacja personelu (do 40% rocznie), masowe zwolnienia pracowników w związku z ciągłą restrukturyzacją firm, spowodowaną niekiedy (jak np. w placówkach bankowych) cyfryzacją lub, jak w innych sektorach, automatyzacją, ale także z powodu preferowania „ciągłego rekrutowania” nad kadrową politykę lojalnościową;
- słabo rozwinięte umiejętności komunikacyjne i zarządcze (zwłaszcza kierownictwa średniego szczebla), co skutkuje nieprzyjaznym środowiskiem pracy, mobbingiem i wykluczeniem głosu pracowników w sprawie ich warunków pracy;
- nieopłacane przez pracodawcę, ale obowiązkowe stroje pracowników lub złej jakości odzież pracownicza i brak zwrotu kosztów za jej czyszczenie.



Prawa związkowe i negocjacje zbiorowe. Jakie są trudności, a co udało się wygrać?

W całej Europie i we wszystkich branżach pracownice/pracownicy mają prawo do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji na rzecz poprawy swoich warunków pracy. Choć może się to wydawać proste, niniejszy projekt nauczył nas, że w praktyce związki zawodowe muszą długo walczyć o uznanie, dostęp do informacji (i możliwość informowania,

pracowników) negocjacje i w końcu o realną zmianę warunków pracy – jaką niesie np. podpisanie układu zbiorowego pracy. Oczywiście związki zawodowe muszą mieć swój udział w tym procesie, a mianowicie starać się organizować i mobilizować pracownice/pracowników. Niemniej, korporacje międzynarodowe również powinny uznać swoją odpowiedzialność, aby umożliwić ten demokratyczny i uzasadniony proces. Jednakże, dysponując zbyt dużą władzą, firmy międzynarodowe często nie są skłonne angażować się w prawdziwy dialog społeczny lub – co gorsza – aktywnie blokują związki zawodowe w zakresie egzekwowania przysługujących im praw. Poniżej przedstawiamy przeszkody, z jakimi borykają się związki zawodowe, kiedy występują w obronie swoich praw.

Przeszkody dla negocjacji zbiorowych:

- firmy nie chcą wypuszczać przedstawicieli/przedstawicielek związkowych na szkolenia i zebrania;
- eskalacja konfliktów podczas negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi (dłuższe negocjacje i więcej rund negocjacyjnych);
- cyniczne podejście firm do dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, np. ignorowanie ekspertów z ramienia związków związkowych lub ich materiału dowodowego, przewlekanie procesu negocjacji (czasem do 2 lat), przedstawianie pozornych rozwiązań problemów pracowniczych podczas trwania procesu negocjacji, z pominięciem głosu organizacji związkowych;
- negocjowanie porozumień, które nie są prawnie wiążące dla pracodawcy;
- pracodawcy prowadzą działania antyzwiązkowe, takie jak:
 - rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji (anty-związkowych) wśród pracowników (na ogół przedstawiających związki jako skorumpowane lub nieprzydatne); zastraszanie członkiń/członków związku;
 - podważanie uznania związku lub członkostwa;

- łamanie praw związkowych w zakresie dostępu do informowania załogi (odmowa prawa do tablicy związkowej, przeznaczenia miejsca do zebrań związkowych, zakaz dystrybuowania ulotek);
- łamanie lub wycofywanie się z wcześniejszych porozumień w chwili, gdy związki stają się bardziej aktywne i wysuwają żądania (np. przedstawicielki związkowe w Czechach na wiele dni pozbawiono pensji, gdy wykonywały pracę na rzecz związku zawodowego);
- liderzy/liderki związkowi zwalniani dyscyplinarnie (przypadki w polskim i węgierskim sektorze handlu i finansów);
- skłócanie ze sobą związków zawodowych działających w jednej firmie albo zakładanie tzw. „żółtych związków” (związki organizowane przez zarząd firmy) – przypadki w polskiej branży handlu i w czeskim sektorze finansów;
- dialog społeczny istnieje prawie wyłącznie na szczeblu zakładowym, a nie branżowym, na ogół ze względu na brak sektorowych organizacji pracodawców.





Mimo powyższych przeszkód związkom udało się odnieść sukcesy:

- W 2018 r. w wyniku długotrwałej kampanii związkowej w Polsce (prowadzonej przez Sekcję Krajową Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność”) pracownicy w sektorze handlu uzyskali prawo do wolnych niedziel.
- Po zorganizowaniu większościowego związku zawodowego w spółce Amcor (producent opakowań w Polsce) i rozpoczęciu negocjacji z firmą, pracownicy wywalczyli około 100 euro podwyżki płac (średnio; do 200 euro dla pracowników o najniższych zarobkach) oraz nowy system premiowania (8-10% wynagrodzenia miesięcznie), firma usprawniła również harmonogramy pracy.
- W 2018 r. sektorowy Związek Zawodowy Pracowników Bankowości i Ubezpieczeń w Republice Czeskiej podpisał branżowy układ zbiorowy pracy po prawie dwuletnich negocjacjach. Układ ustanawia ogólne standardy wdrażania i konsultowania większych zmian organizacyjnych, kładzie nacisk na zapobieganie mobbingowi oraz zagrożeniom dla zdrowia, przewiduje wyższe minimalne wynagrodzenie w sektorze finansowym (580 euro), ustanawia bardziej sprawiedliwe warunki powrotu z urlopu macierzyńskiego, elastyczniejsze systemy

pracy dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem, wyraźnie precyzuje i poszerza prawa związkowe.

- W sieci detalicznej Metro na Węgrzech związek zorganizował czterogodzinny ogólnonarodowy strajk, w którym uczestniczyło 60% pracowników i pracowników. Związek żądał podwyżek wynagrodzeń dla pracowników z długim stażem i najniższymi płacami. Chociaż nie spełniono postulatów płacowych, firma wprowadziła premię za pracę przy obsłudze wózków widłowych (30 euro miesięcznie) oraz system podwyżek płac oparty na wynikach pracowników.
- Dzięki negocjacjom związkowym prowadzonym przez Związek Zawodowy Pracowników Handlu, Logistyki i Usług w czeskiej firmie Ahold pracownicy uzyskali podwyżkę płac w wysokości 28% w ciągu dwóch lat. Natomiast dla najniżej opłacanych pracowników podwyżka wynosi ok. 140 euro (z 490 euro do 627 euro).

JAK MOŻEMY EGZEKWOWAĆ NASZE PRAWA DO INFORMACJI I KONSULTACJI? CZEGO NAUCZYLIŚMY SIĘ DZIĘKI LOKALNYM I EUROPEJSKIM RADOM ZAKŁADOWYM?

Rady Pracownicze oraz Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) są ciałami reprezentującymi pracownice/pracowników danej firmy na szczeblu zakładowym lub europejskim. Są to platformy, za pośrednictwem których przedstawicielki/przedstawiciele pracowników są informowani i konsultowani przez kierownictwo firmy w zakresie działalności biznesowej i wszelkich istotnych decyzji do podjęcia na szczeblu lokalnym lub europejskim, które mogłyby mieć wpływ na zatrudnienie lub warunki pracy. Z wniosków z naszych spotkań branżowych i zakładowych, które przeprowadziliśmy w ramach niniejszego projektu, wynika, że model ten ma w praktyce wiele niedoskonałości, zwłaszcza dla przedstawicielek/przedstawicieli pracowników z krajów Europy Środkowo-

Wschodniej, takich jak Czechy, Węgry, Polska i Słowacja. Zebraliśmy główne argumenty, które przedstawiciele pracowników postrzegają jako przeszkody w skutecznym informowaniu i prowadzeniu konsultacji z pracownikami zarówno na szczeblu lokalnym (zakładowym), jak i europejskim w ramach korporacji międzynarodowych, mających siedzibę w wyżej wymienionych krajach.



Dlaczego proces informacji i konsultacji w korporacjach międzynarodowych nie działa poprawnie? Wnioski ogólne oraz opinie uczestniczek i uczestników projektu:

- pracownicy nie posiadają żadnej wiedzy na temat przysługujących im praw do konsultacji i informacji ze strony zarządu korporacji lub posiadają bardzo podstawową wiedzę na ten temat;
- przedstawiciele pracowników nie mają dostępu do szkoleń, które mogłyby zapewnić im wiedzę i umiejętności niezbędne do pełnego uczestnictwa w procesie informowania i konsultowania w korporacji lub mają do nich bardzo ograniczony dostęp;
- w związku z tym przedstawiciele pracowników mają bardzo ograniczone możliwości uczestnictwa w posiedzeniach ERZ;

- lokalny poziom procesów informowania i konsultowania często nie istnieje ze względu na brak lokalnych rad pracowników lub działanie rad wbrew prawom pracowników;
- związki zawodowe zaangażowane w ERZ mają niewielkie możliwości w zakresie spotkań i wymiany doświadczeń czy najlepszych praktyk, a co z tego wynika – lepszego przygotowania się do posiedzeń ERZ;
- przedstawiciele pracowników uważają, że istnieje „luka w wiedzy i umiejętnościach” między przedstawicielami pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej w porównaniu z ich koleżankami i kolegami z Europy Zachodniej;
- przedstawiciele pracowników doświadczyli takich zachowań lokalnego zarządu korporacji (w czterech wymienionych krajach), które sugerowałyby, że zarząd nie docenia, nie rozumie i nie akceptuje procesu informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami czy dialogu społecznego.



Zalecenia uczestniczek i uczestników projektu w zakresie usprawnienia procesu informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami w korporacjach międzynarodowych:

- Istnieje duża zależność pomiędzy działaniami związków zawodowych a poziomem skuteczności rad pracowniczych i Europejskich Rad Zakładowych w ramach tego samego przedsiębiorstwa; w związku z tym brak silnych związków zawodowych (lub niski poziom ich aktywności) osłabia możliwości informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami oraz ma niekorzystny wpływ na prawa pracownicze.
- Istniejąca sieć solidarnościowa wśród związków zawodowych w jednej korporacji, taka jak np. Porozumienie (Sojusz) Związków Zawodowych, wzmacnia proces informowania i prowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników przez przedsiębiorstwa.
- Europejska Rada Zakładowa mogłaby być wykorzystywana jako arena do nagłaśniania lokalnych problemów (takich jak masowe zwolnienia, słaba jakość dialogu społecznego, przedłużanie negocjacji w sprawie układów zbiorowych pracy, różnice w wynagrodzeniach i warunkach pracy w różnych lokalizacjach jednej korporacji). Jest coraz więcej przykładów na to, że niektóre złe praktyki zarządzania w jednym kraju są rozszerzane na inne kraje lub kopiowane do innych krajów, w których działa dana korporacja. Kraje Europy Środkowej są często wykorzystywane jako „poligon doświadczalny” dla praktyk zarządzania, które są niekorzystne dla pracowników. Dlatego podczas posiedzeń ERZ głos przedstawicieli pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej powinien zostać wzmocniony poprzez wsparcie i zrozumienie ze strony ich koleżanek i kolegów z Europy Zachodniej, aby uniknąć rozpowszechniania negatywnych praktyk zarządczych w całej korporacji.

Wyżej wymienione wsparcie mogłoby zostać wzmocnione poprzez:

- uznanie ogromnych dysproporcji w poziomie płac i jakości warunków pracy pomiędzy lokalizacjami niektórych korporacji w Europie Środkowej (Wschodniej) a Zachodniej ze strony przedstawicieli pracowników z Europy Zachodniej;
- zwiększenie zaangażowania przedstawicieli pracowników w Europie Środkowo-Wschodniej poprzez organizowanie się w ramach związków zawodowych, które również powinny być bardziej aktywne na szczeblu zakładowym;
- udzielanie większego wsparcia międzynarodowym federacjom związkowym poprzez przyjęcie aktywnej roli w tworzeniu możliwości kształcenia (szkolenia) w zakresie rad pracowników i ERZ oraz umożliwienie wymiany informacji pomiędzy przedstawicielami pracowników z różnych części Europy.

Co możesz zrobić? Zdobądź informacje i zobacz co możesz zrobić z poniższej listy!

- Sprawdź, czy w twojej firmie istnieje związek zawodowy i do niego wstąp!
- Sprawdź, czy w twoim miejscu pracy istnieje lokalna Rada Pracowników i zaangażuj się w jej działania.
- Sprawdź, czy w korporacji, gdzie pracujesz, istnieje Europejska Rada Zakładowa albo Europejskie Porozumienie (Sojusz) Związków Zawodowych oraz kto i w jaki konkretnie sposób reprezentuje cię w tych organach.
- Sprawdź, czy firma, w której pracujesz, posiada jakiegokolwiek porozumienia w rodzaju Układu Zbiorowego Pracy, Globalnego Porozumienia Ramowego, Oświadczeń firmy w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu lub ochrony praw pracowników do organizowania się i informacji.

**To pracownicy i pracownicy – zwłaszcza zorganizowani w związek zawodowy – mogą przygotować i zorganizować wybory do Rad Pracowników i Europejskich Rad Zakładowych.
ZAANGAŻUJ SIĘ!**



DLACZEGO ORGANIZOWANIE SIĘ W MIEJSCU PRACY JEST WAŻNE?

Jednym z celów niniejszego projektu było zebranie doświadczeń sukcesów w zakresie korzystania z oraz poprawy praw pracowniczych. Najlepsze praktyki (zebrane w tym projekcie) pokazały, jak można zmienić i poprawić uczestnictwo pracowników i pracowniczek w procesach podejmowania decyzji w ich miejscu pracy. Pracownicy mają wiele możliwości egzekwowania swoich praw: prawa do informacji i konsultacji, prawa do negocjacji zbiorowych oraz do poprawy warunków pracy i płacy, a także prawa do zrzeszania się. Jednak nawet najlepsze narzędzia

prawne i instytucjonalne nie spełnią swojej roli, jeśli pracownicy w danym kraju lub firmie są niezorganizowani. Co dokładnie oznacza bycie zorganizowanym? Z opowieści i doświadczeń zebranych w ramach niniejszego projektu (a szerzej – z historii ruchów pracowniczych i związkowych) wiemy, że siła z jaką możemy korzystać z naszych praw wynika z siły naszego organizowania się – zaangażowania pracowników we wspólne działania na rzecz poprawy warunków pracy. Definicję organizowania się można ująć w jedno stwierdzenie: to budowanie zbiorowej świadomości pracowników, by działali one/oni razem. Odpowiedź jest prosta w teorii, ale skomplikowana w praktyce. Łatwo jest stwierdzić, że pracownicy w danym miejscu pracy powinni organizować się w związek zawodowy, aby móc walczyć o swoje wspólne sprawy, ale co jest potrzebne do osiągnięcia tego celu? Na to pytanie chcemy odpowiedzieć, analizując kilka przykładów narzędzi do organizowania się, zaczerpniętych z niniejszego projektu.

Najlepsze praktyki w zakresie organizowania się na rzecz poprawy warunków pracy:

• Ankiety



Jednym z narzędzi budowania zbiorowej świadomości pracowników jest przeprowadzenie ankiety na temat problemów w pracy. W firmie Smurfit Kappa (producent opakowań) w Polsce, po założeniu związku zawodowego członkowie przeprowadzili ankietę wśród pracowników celem zebrania ich opinii na temat poziomu płac i premii. Wywołało to dyskusję wśród pracowników na temat zróżnicowania ich pensji (w zależności od stanowiska pracy) oraz na temat tego, jak spowodować, aby system wynagrodzeń i premii mógł być bardziej sprawiedliwy dla pracowników. Uczestnicząc w ankietach, pracownicy przekazali związkowi jasny mandat do zażądania zmian od kierownictwa. Pracownicy mieli też tym samym okazję przedstawić swoje pomysły i argumenty, które przedstawiciele związku przedłożyli

zarządowi. Wysoki poziom uczestnictwa w ankiecie stanowił też jasny sygnał dla pracodawcy, że nie można ignorować głosu pracowników. Dzięki temu procesowi związkowi udało się w demokratyczny sposób uzyskać jasne argumenty do negocjacji poprawy warunków pracy. Dzięki tak zbudowanej zbiorowej świadomości załogi, podczas czterech rund negocjacji w ciągu czterech lat, związek wywalczył cztery podwyżki płac i świadczeń, które wyniosły do 25-30% wzrostu wynagrodzeń; największe podwyżki zostały przyznane najslabiej zarabiającym pracownikom.

• Petycje



Kiedy żądania są jasne i wyrażone przez większość pracowników (np. w ankiecie), ale firma nadal nie chce słuchać przedstawicieli pracowników, jednym ze sposobów, w jaki związek zawodowy może to zmienić, jest przeprowadzenie petycji w miejscu pracy. W Eurobanku (polskiej spółce-córce Société Générale do roku 2019), po wielu miesiącach wysiłków na rzecz osiągnięcia konkretnych rezultatów w negocjacjach zbiorowych, związek zawodowy odkrył, że niektórzy z pracowników nie otrzymywali pełnego wynagrodzenia za urlopy chorobowe, macierzyńskie lub wypoczynkowe. Wynikało to z faktu, że bank nie miał jasnych zasad systemu premiowania i pracownicy podczas urlopów nie dostawali premii (która często stanowiła nawet połowę podstawy ich wynagrodzenia). Związek zawodowy zorganizował petycję w banku, z żądaniem wypłaty zaległych wynagrodzeń. W ciągu tygodnia petycję podpisało 700 pracowników (spośród wszystkich 3000 zatrudnionych). W wyniku tak silnego poparcia dla akcji związkowej, firma zaczęła wypłacać zaległe pensje. Ten sukces związkowy nie tylko spowodował, że pracownicy zaczęli otrzymywać swoje pieniądze, ale przede wszystkim przyczynił się do wzrostu świadomości zbiorowej na temat nadużyć ze strony firmy i do zwiększenia liczby członków związku zawodowego (ze 160 do 450 członków).

• Pogotowie strajkowe



Tam, gdzie istnieje branżowa federacja związków zawodowych, jak to ma miejsce w sektorze finansowym w Czechach, pogotowie strajkowe jest bardzo użytecznym narzędziem upublicznienia warunków pracy w sektorze. Gdy federacja znalazła się w ślepych zaułku podczas negocjacji ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (z uwagi na podejście pracodawców, którzy nie chcieli wprowadzić podwyżki bardzo niskich płac w sektorze), poprosiła o poparcie ze strony swoich członków. Związek Zawodowy Pracowników Bankowości i Ubezpieczeń zorganizował pogotowie strajkowe, po pierwsze, aby zwiększyć świadomość tego, jak źle wynagradzani są pracownicy banków, a po drugie, aby wyrzucić presję na przedstawicieli pracodawców w sektorze, by kontynuowali negocjacje. Pracownicy sektora bankowego zrzeszeni w związkach zawodowych pozytywnie zareagowali na apel związku o powołanie pogotowia strajkowego. Dzięki temu wywarło wystarczającą presję do wznowienia negocjacji i wywalczenia układu zbiorowego (o którym pisaliśmy w rozdziale „Nasza Sprawa – Nasze Prawa”).

• Strajk



To najpotężniejsze narzędzie związkowe do poprawy warunków pracy. Nie mielibyśmy ośmiogodzinnego dnia pracy lub płatnego urlopu chorobowego i wypoczynkowego (i wielu innych praw pracowniczych) bez strajków, które miały miejsce w XIX i XX wieku. W trakcie trwania naszego projektu jeden z naszych związkowych partnerów był na tyle zdeterminowany, by ogłosić strajk i zaważać o podwyżki bardzo niskich płac swoich członków, gdyż wielomiesięczne negocjacje z firmą nie przyniosły zmian. Strajk został zorganizowany w sieciach handlowych Metro Group na Węgrzech przez federację związkową KASZ (Związek Zawodowy Pracowników Handlu). Główny postulat dotyczył docenienia przez firmę najbardziej lojalnych i doświadczonych pracowników za pomocą odpowiednich podwyżek

plac po wielu latach stagnacji w wynagrodzeniach. Liderzy związkowi, którzy uczestniczyli w organizacji strajku powiedzieli: „Najpierw zorganizowaliśmy dwugodzinny strajk w jednym ze sklepów, gdzie 60% pracowników przyłączyło się do strajku. Tydzień później zorganizowaliśmy czterogodzinny strajk w całych Węgrzech, i tu również 60% pracowników włączyło się do strajku”. W wyniku strajku pracodawca spełnił niektóre, ale nie wszystkie postulaty pracowników, a walka w spółce Metro oraz w innych sieciach handlowych na Węgrzech trwa nadal. Wizja solidarności i siły związków zawodowych na szczeblu branżowym jest bardziej przejrzysta, ponieważ problemy i postulaty są bardzo podobne w przypadku większości pracowników w tej branży.



ROLA UNI EUROPA W ZAKRESIE WSPIERANIA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW Z KRAJÓW EUROPY ŚRODKOWEJ

Skuteczne wdrażanie dyrektyw europejskich dotyczących informowania i prowadzenia konsultacji z pracownikami stanowi poważne wyzwanie na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

Ostatnio UNI Europa i inne europejskie federacje związków zawodowych jasno wyraziły swoje poglądy na temat potrzeby wzmocnienia obecnych przepisów europejskich w celu zapewnienia pełnego poszanowania podstawowych praw pracowników w zakresie informacji i konsultacji. Chociaż aktualne dyrektywy nie zostały jeszcze zweryfikowane przez władze europejskie, wykazano, że organizacje związkowe odgrywają zasadniczą rolę we wdrażaniu tego rodzaju praw pracowniczych. Dlatego też dla UNI Europa ważna była mobilizacja i koordynacja krajowych związków zawodowych w celu lepszej kontroli procesów informacji i konsultacji z pracownikami.

W przeciwieństwie do krajów zachodnioeuropejskich, kraje Europy Środkowej mają stosunkowo niski poziom uzwiązkowienia i niewielkie doświadczenie z mechanizmami informowania i konsultowania pracowników. Dlatego też kluczowe znaczenie dla UNI Europa ma wspieranie środkowoeuropejskich związków zawodowych, aby mogły one odgrywać swoją rolę w ramach takich struktur jak Rady Pracowników i Europejskie Rady Zakładowe.

W ramach niniejszego projektu UNI Europa i COZZ dążyły do utworzenia sieci związków zawodowych w wybranych korporacjach międzynarodowych oraz w trzech sektorach, których dotyczy ten projekt, a mianowicie w branży graficznej i opakowaniowej, handlu oraz finansów. Celem tych sieci jest nie tylko zorganizowanie wymiany informacji i dobrych praktyk, ale także i przede wszystkim zapewnienie, że przedstawiciele pracowników będą zjednoczeni w duchu wzajemnego zaufania i solidarności. To zaufanie i solidarność są niezbędne, w szczególności podczas spotkań z zarządem firmy, i mają na celu umożliwienie przedstawicielom pracowników mówienia jednym głosem, a także zapewnienie, że prawa pracowników w zakresie informacji i konsultacji są przestrzegane w ten sam sposób, niezależnie od kraju, w którym znajduje się przedsiębiorstwo.

Prace rozpoczęte przez COZZ i UNI Europa przyniosły już efekty, ponieważ obecnie przedstawiciele pracowników z krajów Europy Środkowej zaczynają zajmować przyznane im miejsca w Europejskich Radach Zakładowych i odgrywają aktywną rolę w procesie informacji i konsultacji. Oczywiście prace te powinny być kontynuowane w przyszłości w innych przedsiębiorstwach, jak również w innych sektorach.

Prace przeprowadzone w ramach niniejszego projektu miały również istotny wpływ na promowanie dialogu społecznego na szczeblu lokalnym w krajach Europy Środkowej, a w wielu przedsiębiorstwach, będących przedmiotem zainteresowania projektu, wynegocjowano nowe układy zbiorowe.

W perspektywie długoterminowej celem będzie również wsparcie dla krajowych sieci związków zawodowych w krajach Europy Środkowej w dążeniu do osiągnięcia lub poszerzenia sektorowego dialogu społecznego. Wsparcie to następnie można przełożyć na organy reprezentujące pracowników na szczeblu europejskim.



PRZYDATNE LINKI – gdzie można znaleźć więcej informacji

Informacje na temat partycypacji pracowniczej, Europejskich Rad Zakładowych, praw pracowników do informacji i konsultacji są dostępne na poniższych stronach:

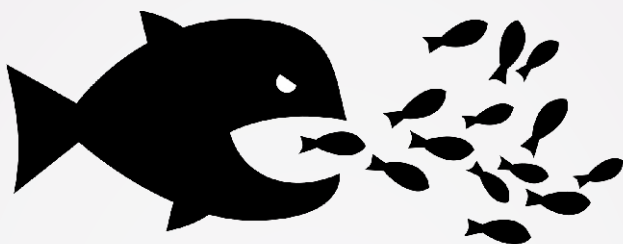
- <http://www.worker-participation.eu/>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

Informacje na temat UNI Global Union i UNI Europa:

- <https://www.uniglobalunion.org/>
- <http://www.uni-europa.org/>

PARTNERZY PROJEKTU

- SHBiU NSZZ Solidarność – Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń, NSZZ „Solidarność” (Polska); www.solidarnosc.org.pl/sbhiu/
- ZZZP – Związek Zawodowy Poligrafów, OPZZ (Polska); www.krzzp.pl
- UZO – Związek Zawodowy Pracowników Handlu, Logistyki i Usług, CMKOS (Czechy); uzo.cz
- OS PPP – Związek Zawodowy Pracowników Bankowości i Ubezpieczeń, CMKOS (Czechy); www.osppp.cz
- KASZ – Związek Zawodowy Pracowników Handlu, MSZSZ (Węgry); www.kasz.hu
- FABI – Autonomiczna Federacja Pracowników Włoskich Banków (Włochy); www.fabi.it
- Związek UNITE – (Wielka Brytania); unitetheunion.org



ORGANIZE!

