

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym”

COM(2008) 419 wersja ostateczna — 2008/0141 (COD)

(2009/C 175/21)

Dnia 22 lipca 2008 r. Rada, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym

COM(2008) 419 wersja ostateczna — 2008/0141 (COD).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 4 listopada 2008 r. Sprawozdawcą był Wolfgang GREIF.

Na 449. sesji plenarnej w dniach 3-4 grudnia 2008 r. (posiedzenie z 4 grudnia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 108 do 31–7 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Wnioski — w kierunku zwiększenia liczby europejskich rad zakładowych i polepszenia ponadnarodowego dialogu społecznego

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny jednoznacznie z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja UE podjęła kroki legislacyjne, po tym jak europejscy partnerzy nie wznowili negocjacji w ramach art. 138, ust. 4 Traktatu. Przedłożony wniosek Komisji ma dostosować uprawnienia europejskich rad zakładowych (ERZ) do warunków europejskiego jednolitego rynku. EKES dostrzega w nim kilka istotnych udoskonalień, które prowadzą do dostosowania wspólnotowych podstaw prawnych ERZ do rzeczywistych warunków w Europie, a tym samym do zwiększenia pewności prawnej i spójności prawodawstwa wspólnotowego w zakresie informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

1.2 Komitet oczekuje, że zaproponowane wyjaśnienia oraz zmiany treści i definicji dyrektywy przyczynią się do skuteczniejszej pracy europejskich rad zakładowych oraz do większej pewności prawnej i lepszego stosowania dyrektywy, a co się z tym wiąże — do utworzenia większej liczby ERZ. EKES podkreśla ponadto znaczenie pragmatycznych rozwiązań zwiększających efektywność i sprawność funkcjonowania ERZ, które nie przyczyniałyby się do zwiększenia obciążeń przedsiębiorstw, a raczej do poprawy ich konkurencyjności. W tym kontekście można wymienić zwłaszcza następujące kwestie:

- Zarządy przedsiębiorstw są obecnie zobowiązane udostępnić wszystkie informacje wymagane do utworzenia europejskiej rady zakładowej.
- Europejscy partnerzy społeczni są bezpośrednio włączeni w proces tworzenia europejskich rad zakładowych poprzez obowiązek poinformowania ich o rozpoczęciu negocjacji.
- Codzienną pracę europejskich rad zakładowych można usprawnić poprzez utworzenie komitetu o zmniejszonym składzie, poprzez rozszerzenie kompetencji w oparciu o nabyte kwalifikacje, których uzyskanie powinno przysługiwać członkom ERZ bez utraty wynagrodzenia, jak również poprzez uznanie ERZ za kolektywne gremium, którego celem jest reprezentowanie interesów pracowniczych.

— Istniejąca rada może teraz lepiej przystosować się do nowych warunków, ponieważ może domagać się ponownego negocjowania porozumień w sprawie ERZ, szczególnie w wypadku istotnych zmian strukturalnych, które nie gwarantują uzgodnionego wcześniej standardu rzeczywistego informowania wszystkich pracowników danej grupy przedsiębiorstw i konsultowania się z nimi.

1.3 Komitet wyraża jednak niezadowolony z faktu, że w proponowanym przekształceniu dyrektywy nie realizuje się z dostateczną konsekwencją własnych celów, określonych w uzasadnieniu i motywach i że pozostają niejasności. Dotyczy to zwłaszcza następujących zagadnień:

- Chociaż propozycja partnerów społecznych stawia sobie za cel doprecyzowanie zasad informowania i konsultowania, we wniosku Komisji uregulowania dotyczące rozsądnego i wykończonego uzgodnienia reprezentacji na szczeblu krajowym i europejskim pozostają niejasne.
- Uprawnienia ERZ zostaną ograniczone, a nie, jak zamierzano, doprecyzowane poprzez zdefiniowanie ich ponadnarodowego zakresu kompetencji. Pojęcie „ponadnarodowy” powinno obejmować również decyzje, które dotyczą tylko jednego przedsiębiorstwa w jednym państwie członkowskim, lecz nie są podejmowane w tym państwie.
- Utrzymane zostają lub nawet wprowadzone na nowo pewne ograniczenia stosowania i zakresu obowiązywania dyrektywy.

1.4 Priorytetem Komitetu jest poprawa dyrektywy w sprawie ERZ, tak aby jej wdrażanie przynosiło więcej korzyści i aby zwiększyć liczbę ERZ. Jednocześnie Komitet uważa, iż ze względu na skuteczność negocjacje powinny pozostać podstawą umów o ERZ. Umożliwia to wprowadzenie elastycznych rozwiązań dostosowanych do warunków konkretnego przedsiębiorstwa, kształtując dialog społeczny zgodnie z konkretnymi wymaganiami.

1.5 Aby zagwarantować, że nowe przepisy w praktyce ulepszą istotę prac ERZ i podniosą ich skuteczność, Komitet proponuje usunięcie niejasności i niespójności na dalszych etapach procesu legislacyjnego, w szczególności w następujących punktach:

- Przewidywane ograniczenie ponadnarodowych kompetencji może zmniejszyć uprawnienia i potencjalną skuteczność ERZ. Z tego względu należy przemyśleć to zagadnienie. Żaden organ reprezentujący pracowników nie może zostać odcięty od przepływu informacji z ponadnarodowej siedziby głównej przez zbyt restrykcyjne przepisy.
- Okres negocjacji należy ograniczyć do 18 miesięcy, gdyż krótszy okres na stworzenie ERZ odpowiada doświadczeniu praktycznemu, a przeznaczenie na ten cel większej ilości czasu nie wydaje się konieczne. Jednocześnie należy opracować skuteczne środki, aby zapobiec sytuacji, w której jeden z partnerów negocjacyjnych zrzuci z siebie odpowiedzialność w przypadku tworzenia europejskiego ciała przedstawicielskiego.
- Doprecyzowanie pojęć „informowanie” i „konsultowanie” również zwiększy skuteczność i uznawanie ERZ, jeśli zostanie jasno stwierdzone, że ERZ będą proszone o opinię na etapie proponowania działań, a nie dopiero w chwili ich wprowadzania ich w życie.
- Należy jasno określić zobowiązanie zarządu przedsiębiorstwa do odpowiedniego informowania przedstawicieli pracowników, zarówno na poziomie ponadnarodowym, jak i krajowym. Zamiar zwiększenia spójności prawnej między różnymi szczeblami nie powinien prowadzić do pojawienia się nowych niejasności lub ograniczeń w odniesieniu do tego zobowiązania.
- Utrzymanie lub ponowne wprowadzenie pułapów dla ERZ klóci się z europejskim prawem podstawowym każdego pracownika do informowania go i konsultowania się z nim w odpowiednim czasie.
- Koniecznie trzeba wyraźnie stwierdzić, że nowe umowy w sprawie ERZ, zawarte w okresie transpozycji do prawa krajowego, muszą odpowiadać co najmniej standardom obecnie obowiązującej dyrektywy o ERZ (art. 6 dyrektywy 94/45/WE oraz art. 3, ust. 1 dyrektywy 97/74/WE). Wynika to z potrzeby zapewnienia pewności prawnej dla wszystkich zainteresowanych stron.
- Aby zwiększyć skuteczność prac ERZ i poprawić ich funkcjonowanie w przedsiębiorstwie, przekształcona dyrektywa w sprawie ERZ powinna przynajmniej sprzyjać zwiększeniu liczby posiedzeń; ogólnie mówiąc, powinna ona stwierdzać jednoznacznie, że przepisy należy traktować jako minimalne normy prawne, a zatem państwa członkowskie mogą je pod każdym względem ulepszyć w czasie transpozycji dyrektywy.

1.6 Komitet jest przekonany, że takie usprawnienie prawa wspólnotowego w dziedzinie uczestnictwa pracowników będzie nie tylko stanowić istotny wkład w zapewnienie dobrego, a tym samym społecznie odpowiedzialnego zarządzania w Europie, lecz ponadto zwiększy przewagę konkurencyjną gospodarki europejskiej i będzie integralnym elementem europejskiego modelu społecznego.

2. Wprowadzenie: kryteria oceny wniosku Komisji w sprawie przekształcenia dyrektywy w sprawie ERZ

2.1 Komisja Europejska przedstawiła 2 lipca 2008 r. wniosek w sprawie przekształcenia dyrektywy w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej ⁽¹⁾.

Europejski Komitet Społeczno-Ekonomiczny z wielkim zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja UE podjęła kroki legislacyjne w celu dostosowania uprawnień europejskich rad zakładowych do warunków europejskiego rynku wewnętrznego. W niniejszej opinii Komitet ustosunkowuje się do wniosku Komisji przede wszystkim pod względem możliwości zrealizowania celów, które Komisja sama w nim wytycza. W tym zakresie pozwala sobie zaproponować uzupełnienia lub modyfikacje.

2.2 Komitet opiera swoje propozycje na własnych pracach z zakresu uczestnictwa pracowników, a w szczególności z zakresu europejskich rad zakładowych ⁽²⁾. Ponadto Komitet ponownie podkreśla pozytywne znaczenie krajowego i ponadnarodowego uczestnictwa pracowników dla dalszej integracji społecznej i gospodarczej oraz ekologicznej Europy (cele lizbońskie) oraz szczególną rolę ERZ.

Przedsiębiorstwa ponadnarodowe mają wielkie znaczenie dla sukcesu Europy. Europa będzie mogła przetrwać w konkurencji światowej jedynie dzięki strategii jakości, która uwzględnia nie tylko koszty gospodarcze, ale również społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw oraz zaangażowanie pracowników w działalność tych przedsiębiorstw. Dlatego Komitet uważa ERZ za ważny instrument polityki europejskiej, którego zadaniem jest poszerzenie podstaw do współpracy między głównymi grupami interesu gospodarczego w myśl europejskiej strategii zrównoważonego rozwoju. W ten sposób przedsiębiorstwa mogą wnieść swój wkład w rozwój społeczeństwa europejskiego. Ponieważ dla europejskiej strategii jakości w międzynarodowej konkurencji liczy się zaangażowanie i umiejętności pracowników, ich efektywne uczestnictwo jest decydującym elementem powodzenia w prowadzeniu przedsiębiorstwa.

2.3 W przedłożonym przez Komisję wniosku dotyczącym dyrektywy EKES widzi logiczny efekt trwającej już od dawna politycznej dyskusji. W swej opinii powołuje się on na rezolucje

⁽¹⁾ COM(2008)419 wersja ostateczna

⁽²⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie konkretnego zastosowania dyrektywy 94/45/WE o europejskich radach zakładowych oraz ewentualnych aspektów wymagających zbadania, sprawozdawca: Josly PIETTE (Dz.U. C 10 z 14.1.2004); opinia w sprawie: „Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników kluczem do antycypowania i kontrolowania przemian w przemyśle”, sprawozdawca: Gustav ZÖHRER (Dz.U. C 24 z 31.1.2006); opinia w sprawie: „Nowa rola europejskich rad zakładowych w promowaniu integracji europejskiej”, sprawozdawca: Edgardo Maria IOZIA (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

Parlamentu Europejskiego z lat 2001 ⁽³⁾, 2006 i 2007 ⁽⁴⁾ oraz na wspólną deklarację partnerów społecznych z 2005 ⁽⁵⁾ r.

W dokumentach tych skoncentrowano się na postulatach, które przewijają się także w przedłożonym porozumieniu europejskich partnerów społecznych na rzecz poprawy wniosku przedłożonego przez Komisję, czyli na lepszym zdefiniowaniu prawa do informacji i konsultacji w celu umożliwienia pracownikom wywierania realnego wpływu na decyzje przedsiębiorstwa, na rozszerzeniu prawa związków zawodowych do współudziału oraz na usprawnieniu prac ERZ, na przykład za pomocą zapewnienia i finansowania możliwości szkoleń. Jako kolejny powód przekształcenia dyrektywy podano konieczność utworzenia spójnych i skutecznych ram prawnych oraz usunięcia niedociągnięć przy transponowaniu dyrektywy o ERZ do prawa krajowego.

2.4 Komitet z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w tym kontekście europejscy partnerzy społeczni akceptują obecny wniosek Komisji jako podstawę do przekształcenia dyrektywy i dostrzegają osiągnięcie wspólnego stanowiska w wielu istotnych kwestiach, co należy uwzględnić w procesie przekształcania. EKES zdecydowanie popiera tę deklarację i uwzględnia jej treść we własnych propozycjach, ponieważ dzięki temu lepiej będzie można osiągnąć cele wyrażone we wniosku dotyczącym tej dyrektywy.

2.5 Komitet popiera cele przekształcenia dyrektywy w sprawie ERZ, które zostały już wcześniej podkreślone przez Komisję jako decydujące we wniosku z 2 lipca 2008 r. ⁽⁶⁾:

- *rozszerzenie pewności prawnej* dla wszystkich zainteresowanych stron, tj. pracodawców i pracowników;
- *zagwarantowanie realnej skuteczności praw pracowników* do ich ponadnarodowego informowania i konsultowania się z nimi na terytorium UE/EWG i tym samym usprawnienie funkcjonowania ERZ;
- *poprawienie stosowania dyrektywy o ERZ* i tym samym zwiększenie liczby tworzonych ERZ;
- *osiągnięcie większej spójności europejskich dyrektyw* dotyczących informowania i zasięgania opinii pracowników.

3. Poprawa pewności prawnej — zagwarantowanie spójności prawodawstwa UE dotyczącego informowania i zasięgania opinii pracowników

3.1 Przekształcenie dyrektywy 94/45/WE ma na celu dostosowanie definicji informowania i zasięgania opinii pracowników do innych wspólnotowych instrumentów prawnych i tym samym uproszczenie ram prawnych.

⁽³⁾ Zob. sprawozdanie Parlamentu Europejskiego z 16 lipca 2001 r., sprawozdawca: Winfried MENRAD (A5-0282/2001 — wersja ostateczna).

⁽⁴⁾ P6-TA (2007)0185

⁽⁵⁾ Wspólny program prac europejskich partnerów społecznych na lata 2003–2005. Zob. również wspólna deklaracja z 7 kwietnia 2005 r.: „Lessons learned on European Works Councils”. Europejscy partnerzy społeczni przedstawili w niej zasługi ERZ dla korzystnego rozwoju dialogu społecznego w oparciu o własne obszernie analizy na temat funkcjonowania europejskich rad zakładowych, w których podkreśla się m.in. także znaczenie dialogu społecznego w przedsiębiorstwach.

⁽⁶⁾ Zob. dokument Komisji w sprawie konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, C/2008/660 z dnia 20 lutego 2008 r.

Komitet wyraża swoje pełne poparcie dla tego celu, wielokrotnie wymienionego we wniosku, lecz po głębszej analizie stwierdza, że w przedłożonym tekście cel ten jest realizowany jedynie w niepełnym zakresie.

3.2 Przykładem może być przekształcona wersja ograniczenia zakresu kompetencji ERZ do spraw ponadnarodowych:

3.2.1 Wskutek zmiany zasad dotyczących ponadnarodowych decyzji przedsiębiorstw z obowiązujących wymagań dodatkowych dyrektywy na art. 1 ust. 4 wniosku Komisji, europejskie rady zakładowe będą mogły zajmować się daną sprawą jedynie wówczas, gdy decyzja przedsiębiorstwa będzie odnosić się do danego przedsiębiorstwa jako całości lub przynajmniej do dwóch przedsiębiorstw mających swą siedzibę w dwóch różnych państwach członkowskich.

3.2.2 Wprowadzenie takiego nowego ograniczenia ponadnarodowego zakresu kompetencji jest niezrozumiałe, a z punktu widzenia Komitetu również nieracjonalne. Mogłoby to na przykład doprowadzić do sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w jednym z państw członkowskich będą wykluczeni z możliwości wpływania na decyzje podejmowane na najwyższym szczeblu w przedsiębiorstwie wielonarodowym z główną siedzibą w innym państwie członkowskim, które to decyzje będą się wiązały z istotnymi zmianami ich warunków zatrudnienia. W takim wypadku zgodnie z nową definicją przedsiębiorstwo nie byłoby zobowiązane do informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

3.2.3 Zdaniem Komitetu należy zagwarantować europejskiej radzie zakładowej możliwość zaangażowania się również wtedy, gdy na pierwszy rzut oka wydaje się, iż dana decyzja przedsiębiorstwa dotyczy jedynie jednego państwa członkowskiego, lecz jest elementem decyzji istotnej również na poziomie ponadnarodowym. EKES opowiada się zatem za odpowiednią zmianą w art. 1 ust. 4, która zapewniłaby realizację celu „właściwego informowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym i konsultowania się z nimi, w przypadku, gdy decyzje ich dotyczące są podejmowane w innym państwie członkowskim niż to, w którym są zatrudnieni”, właściwie ujętego w motywie 12 dla przekształcenia dyrektywy. W każdym razie przekształcenie dyrektywy nie może ograniczać zakresu działalności ERZ.

3.3 Można uznać, że przekształcone definicje informowania i konsultowania, zawarte w art. 2, są zasadniczo prawidłowe, lecz nie spełniają wymienionego we wniosku celu dostosowania wspólnotowego prawodawstwa w tym zakresie.

3.3.1 Wprawdzie w wymaganiach dodatkowych dołączonych na mocy prawa do dyrektywy w sprawie ERZ wyjaśnia się, że konsultowanie odbywa się w taki sposób, aby umożliwić przedstawicielom pracowników spotkania z centralnym kierownictwem i uzyskanie odpowiedzi wraz z uzasadnieniem na każdą przedstawioną przez nich opinię jeszcze przed podjęciem decyzji, jednak przepisy te nie oznaczają, że taka procedura jest standardem we wszystkich ERZ.

3.3.2 Jasność i pewność prawną w tej dziedzinie może zagwarantować jedynie działanie zgodne ze wspólnym wnioskiem europejskich partnerów społecznych, którzy proponują włączenie do art. 2 następujących precyzyjnych sformułowań:

- Forma i treść przekazywanych informacji musi umożliwiać przedstawicielom pracowników szczególne rozważenie wszelkich możliwych skutków podejmowanych decyzji w celu przygotowania się do konsultacji z kompetentnymi przedstawicielami zarządu oraz
- Konsultowanie oznacza procedurę, która umożliwia ERZ złożenie w określonym czasie własnych propozycji, które mogą być uwzględnione jeszcze przed zakończeniem procesu podejmowania decyzji.

3.3.3 W tym kontekście Komitet chciałby również zwrócić uwagę na niespójność tekstu w punkcie 3 wymagań dodatkowych (załącznik I), w którym prawa przedstawicieli pracowników są utrzymywane w mocy w okolicznościach nadzwyczajnych.

W nowym wniosku Komisji stwierdza się, że prawa te mają zastosowanie również wówczas, gdy „podejmowane są decyzje” mające istotny wpływ na interesy pracowników. Zdaniem Komitetu należy tutaj mówić raczej o „planowanych działaniach”. W innym wypadku tekst ten pozostawałby w sprzeczności z podkreślaną w pozostałych częściach wniosku Komisji intencją, aby informowanie i konsultowanie miało miejsce w odpowiednim czasie. Komitet wzywa do wyjaśnienia w tym zakresie tekstu wniosku.

3.4 Komitet z zadowoleniem przyjmuje zamiar Komisji, by w art. 12 lepiej uzgodnić i oddzielić od siebie kompetencje i obszary działania organu ponadnarodowego i krajowego szczebla reprezentowania interesów. Wyraża jednak wątpliwość co do tego, czy cel ten został w dostatecznym stopniu osiągnięty.

W interesie wszystkich zainteresowanych stron leży, aby przedstawiciele pracowników na różnych szczeblach nie otrzymywali w różnych momentach czasu różnych informacji dotyczących jednej i tej samej sprawy. Dlatego dyrektywa powinna gwarantować, że zarówno ERZ, jak i organizacje reprezentujące pracowników na szczeblu krajowym będą informowane o planowanych decyzjach, prowadzących do zasadniczych zmian w warunkach pracy i zatrudnienia. Zagadnienie to podkreślili także europejscy partnerzy społeczni w swym porozumieniu.

3.5 Komitet z zadowoleniem przyjmuje fakt, że zgodnie z art. 12 ust. 5 wniosku Komisji nie można, na drodze harmonizacji prawa krajowego i europejskiego, użyć podwyższonych standardów w przekształconej dyrektywie w sprawie ERZ do ograniczenia osiągniętych już wyższych standardów w prawie krajowym.

Zdaniem Komitetu użyte przez Komisję we wniosku niejasne sformułowanie: „nie stanowi wystarczającej przesłanki dla usprawiedliwienia wprowadzenia przepisów mniej korzystnych” nie gwarantuje osiągnięcia zamierzonego efektu. Komitet chętnie widziałby doprecyzowanie w tekście dyrektywy, że chodzi tu o klauzulę „o niezmnieszeniu ogólnego poziomu ochrony pracowników” na szczeblu krajowym, tak jak to uczyniono w punkcie 36 uzasadnienia wniosku Komisji.

3.6 Komitet z zadowoleniem przyjmuje zaproponowane zmiany przepisu, zgodnie z którym można renegotjować umowę o ERZ w sytuacji, gdy ze względu na istotne zmiany strukturalne przedsiębiorstwa nie jest możliwe dalsze informowanie pracowników i konsultowanie się z nimi zgodnie z uzgodnionymi standardami (art. 6 ust. 2 lit. g), art. 13 ust. 2 i art. 13 ust. 3).

- W szczególności istotne są wyjaśnienia zawarte w art. 13 ust. 3, zgodnie z którymi w trakcie nowych negocjacji nadal obowiązują istniejące porozumienia.
- Jednak Komitet opowiada się za tym, aby w wypadku niepowodzenia negocjacji istniał obowiązek zastosowania wymagań dodatkowych, tak jak ma to miejsce zgodnie z art. 7 w wypadku niemożności dojścia do porozumienia. Uregulowania prawne muszą dawać pewność, że przy nowych negocjacjach nie powstanie luka w reprezentowaniu interesów na szczeblu ponadnarodowym.

3.7 Komitet przyjmuje wreszcie z zadowoleniem fakt, że Komisja w swoim wniosku podejmuje próbę ustanowienia zbiorowego upoważnienia ERZ do reprezentowania interesów pracowników. Ten punkt spotkał się także z widocznym uznaniem europejskich partnerów społecznych, którzy w swej deklaracji podkreślili, że ERZ musi mieć do dyspozycji środki niezbędne do pełnienia funkcji wynikających z przepisów dyrektywy.

4. Zagwarantowanie skuteczności europejskiej rady zakładowej — zwiększenie wydajności codziennej pracy przedsiębiorstw

4.1 Komitet podkreślał już przy innej okazji szczególną rolę europejskiej rady zakładowej, a jej członków określił jako „podmioty bezpośrednio i aktywnie zaangażowane w budowanie nowego społeczeństwa (europejskiego)” (7).

Prawodawstwo europejskie musi zatem zapewnić europejskiej radzie zakładowej takie środki, aby mogła ona skutecznie wypełniać swoją rolę demokratyczną i gospodarczą. W szczególności należy stworzyć warunki, aby ERZ miała do swojej dyspozycji niezbędne instrumenty oraz możliwości komunikacji i kwalifikacji. Postulaty te zaakcentowali także europejscy partnerzy społeczni.

4.2 Wniosek Komisji wychodzi naprzeciw tym wymogom, po raz pierwszy wyraźnie zapewniając członkom ERZ ze wszystkich państw członkowskich **prawo do podnoszenia kwalifikacji** bez zmniejszania płacy, w oparciu bezpośrednio o mandat ERZ.

Ta możliwość poszerzania kompetencji niewątpliwie przyczyni się do poprawy skuteczności i wydajności. Konsekwentniej byłoby jednak zaznaczyć, że koszty takich szkoleń, zgodnie z przyjętym zwyczajem, powinny ponosić przedsiębiorstwa.

(7) Opinia EKES-u „Nowa rola europejskich rad zakładowych w promowaniu integracji europejskiej”, sprawozdawca: Edgardo Maria IOZIA (Dz.U. C 318 z 23.12.2006)

4.3 Intensywność i częstotliwość kontaktów pomiędzy członkami ERZ to kolejne czynniki, które wpływają na wydajność tego organu. Komitet przyjmuje więc z zadowoleniem fakt, że wniosek Komisji i w tym zakresie wnosi kilka ulepszeń:

- Dla usprawnienia zarządzania i koordynacji ERZ może obecnie umieścić w swej umowie przepis o „komitecie w zmniejszonym składzie” (art. 6 ust. 2 e)), który nawiązując do nowego punktu 1 d) w wymaganiach dodatkowych z załącznika do dyrektywy może liczyć do pięciu członków i odbywać regularne posiedzenia.
- Dzięki temu pracownicy i zarząd przedsiębiorstwa uzyskują wiarygodny i stały punkt kontaktowy na szczeblu ponadnarodowym, szczególnie w wyjątkowych okolicznościach.

4.4 Jednak Komitet uważa, że ten cel usprawnienia praktycznej pracy ERZ jest wyrażany nie dość konsekwentnie:

- Na podstawie praktycznych doświadczeń można wysnuć wniosek, że ERZ działa skutecznie tam, gdzie przedsiębiorstwo zapewnia wystarczające możliwości komunikowania się. Komitet stwierdza, że sytuacja taka ma miejsce zwłaszcza w przedsiębiorstwach, w których z reguły rocznie odbywa się więcej niż jedno posiedzenie, któremu w niewielkim odstępie czasu towarzyszą jedno posiedzenie przygotowujące i jedno podsumowujące — bez udziału zarządu — jak często ustala się na zasadzie dobrowolności i wykraczając poza wymogi prawa. EKES jest więc zdania, że nowa dyrektywa w sprawie ERZ powinna przynajmniej sprzyjać zwiększeniu liczby posiedzeń, jednoznacznie uznając standardy zawarte w przepisach za minimalne.

4.5 W tym miejscu Komitet chciałby przypomnieć, że państwa członkowskie, transponując nową dyrektywę w sprawie ERZ do prawa krajowego, mogą przekroczyć wymagania minimalne dyrektywy co do wysokości środków na pracę ERZ:

- Dotyczy to na przykład nowego art. 10 ust. 2, który w pożądanym sposób zobowiązuje członków ERZ — do informowania przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach, a pod ich nieobecność wszystkich pracowników, o treści i wyniku procedury informowania i konsultowania w ERZ.
- EKES uważa, iż państwa członkowskie transponując dyrektywę do prawa krajowego są zobowiązane do zapewnienia takich środków, które zagwarantują efektywny przepływ informacji pomiędzy europejskim, krajowym i lokalnym szczeblem reprezentowania interesów. W tym kontekście rozsądne byłyby np. uregulowania umożliwiające bezpośredni dostęp do przedsiębiorstw, przynajmniej dla przedstawicieli krajowych i dla członków zarządu ERZ. Ponadto powinna istnieć możliwość zorganizowania spotkania przedstawicieli pracowników na szczeblu krajowym w celu przekazania informacji, jeśli w danym państwie członkowskim istnieje więcej przedsiębiorstw niż przedstawicieli w ERZ i nie ma organów reprezentujących interesy pracowników wszystkich przedsiębiorstw.

4.6 Z praktycznych doświadczeń ERZ wynika, że nie powinno się ograniczać tematyki konsultacji do listy zawartej w wymaganiach dodatkowych (art. 1 a), załącznik). Praktyka pokazuje, że ERZ zajmuje się większą liczbą zagadnień niż tylko zmianami strukturalnymi.

Dialog z wieloma zarządami przedsiębiorstw sugeruje znacznie szersze spektrum problemów, obejmujące np. doszkalanie, zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochronę danych. Komitet spodziewał się, że zostanie to uwzględnione przy rewizji podstawy prawnej ERZ oraz że udzieli im się także prawa do proponowania tematyki.

4.7 EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji, by wspierać udział wszystkich kategorii pracowników w europejskich radach zakładowych. W związku z tym przypomina propozycję przedstawioną już w poprzednich opiniach, by uwzględnić również kadrę wykwalifikowaną i kierowniczą.

5. Lepsze stosowanie dyrektywy i zwiększenie liczby europejskich rad zakładowych

5.1 Demokratyczną infrastrukturę Europy ożywia dziś ponad 12 tys. członków europejskich rad zakładowych w ponad 850 przedsiębiorstwach działających na szczeblu ponadnarodowym. Istnieje zgodność co do tego, że poprawiają one dialog społeczny w tych przedsiębiorstwach i przyczyniają się do ulepszenia podejmowania decyzji i ich wdrażania. W dobrze pojętym interesie Komisji Europejskiej leży zwiększenie liczby europejskich rad zakładowych objętych obszarem zastosowania dyrektywy. Komitet również podziela to przekonanie.

Zdaniem Komitetu, aby zwiększyć potencjał mających powstać ERZ, nowa dyrektywa w art. 11 ust. 2 oprócz przepisów powinna zawierać skuteczne środki, które z jednej strony uatrakcyjniłyby stosowanie tych przepisów, a z drugiej utrudniałyby ich omijanie i bezprawne ignorowanie. Zamiar taki wyrażono już zresztą w dokumencie Komisji przedłożonym do konsultacji z partnerami społecznymi⁽⁸⁾.

5.2 Omawiany wniosek w sprawie przekształcenia dyrektywy pokazuje, że Komisja przypisuje europejskim partnerom społecznym bardzo ważną i odpowiedzialną rolę przy praktycznym wdrażaniu i stosowaniu dyrektywy w sprawie ERZ.

- Tak więc art. 5 ust. 2 c) wprowadza nowe zobowiązanie do informowania partnerów społecznych na szczeblu europejskim o rozpoczęciu negocjacji i o składzie obowiązkowego specjalnego zespołu negocjacyjnego.
- Wyraźnie uznano także korzystny dotychczasowy wkład (europejskich) związków zawodowych i organizacji pracodawców, które wspierają negocjowanie i renegotjowanie umów w sprawie ERZ (art. 5 ust. 4 oraz punkt 39 uzasadnienia).

⁽⁸⁾ W tym dokumencie, poprzez nową dyrektywę, Komisja zamierzała wezwać państwa członkowskie, by ustanowiły „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje”, zob.: C/2008/660, s. 7.

5.3 W tym kontekście Komitet przyjmuje z zadowoleniem fakt, że wniosek Komisji zdecydowanie poprawia sytuację na etapie tworzenia europejskiej rady zakładowej.

- Zgodnie z wnioskiem (art. 4. ust. 4) zarządy przedsiębiorstw muszą przekazać wszystkim zainteresowanym stronom informacje dotyczące struktury firmy i liczby pracowników, konieczne do rozpoczęcia negocjacji.
- To uściślenie powinno pomóc w uniknięciu przyszłych sporów w tym zakresie. W przeszłości wielokrotnie problemy takie rozwiązywano przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości⁽⁹⁾.

5.4 Komitet uważa ponadto, że proces tworzenia europejskich rad zakładowych przebiegałby sprawniej, gdyby wyraźnie skrócić przewidziany prawem termin ukończenia negocjacji i podpisania porozumienia.

- Doświadczenie pokazało, że obecnie obowiązujący termin trzech lat jest zbyt długi i przez to niepraktyczny. Większość prowadzonych przez ERZ negocjacji dobiega końca w znacznie krótszym czasie.
- W wypadkach szczególnego znaczenia długi termin prowadzi do przerywania negocjacji i opóźnień w ich przebiegu. Dlatego też w wielu przypadkach nie dochodziło do osiągnięcia porozumień odpowiadających standardom wymienionym w art. 6 dyrektywy o ERZ.

Z tego powodu EKES opowiada się za skróceniem w nowej dyrektywie o ERZ maksymalnego terminu ukończenia negocjacji, na przykład do 18 miesięcy, co proponował już Parlament Europejski w 2001 r.

Bruksela, 4 grudnia 2008 r.

Przewodniczący Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Mario SEPI

5.5 Komitet wyraża ponadto nadzieję, że również w trakcie transponowania przekształconej dyrektywy do prawa krajowego będą tworzone nowe ERZ. EKES zakłada, że porozumienia powstałych w tym okresie gremiów będą w pełni odpowiadały standardom wymienionym w art. 6 obowiązującej dyrektywy 94/45/WE lub jej transpozycji do prawa krajowego oraz że porozumienia te zachowają ważność prawną także po wejściu w życie nowej dyrektywy.

5.6 Obowiązujące progi i ograniczenia: Komitet stwierdza, że także w przedłożonym wniosku Komisji dotyczącym przekształcenia dyrektywy w sprawie ERZ utrzymano progi określające minimalną liczbę pracowników w przedsiębiorstwie konieczną do ustanowienia ERZ, wykluczenie grup pracowników określonych branż (młynarstwa handlowego) oraz ograniczenia prawa do informowania i konsultowania w sprawach gospodarczych (*Tendenzschutz*, ochrona z przyczyn ideologicznych). Wprowadzono nawet nową wartość progową (co najmniej 50 pracowników na państwo członkowskie) dla reprezentowania interesów pracowników na szczeblu ponadnarodowym. Nie wzięto jednak pod uwagę, iż w różnych państwach członkowskich także poniżej tego progu można zakładać organizacje reprezentujące pracowników. Dlatego art. 5 ust. 2 lit. b) (skład specjalnego zespołu negocjacyjnego) oraz ust. 1 lit. c) Załącznika I — wymagania dodatkowe (skład ERZ) wniosku Komisji należy tak sformułować, by uwzględniała one istnienie krajowej organizacji reprezentującej interesy pracowników.

Komitet widzi w tym istotną sprzeczność z przysługującym każdemu pracownikowi europejskim prawem podstawowym do informowania pracownika i konsultowania się z nim w odpowiednim czasie w sprawie decyzji, która tego pracownika dotyczy. EKES oczekiwał, że także ten problem zostanie podjęty w nowej dyrektywie.

Sekretarz Generalny Europejskiego Komitetu
Ekonomiczno-Społecznego
Martin WESTLAKE

⁽⁹⁾ Zob. orzeczenia ETS w sprawie Bofrost (C-62/99), Kühne & Nagel (C-440/00) i ADS Anker GmBH (C-349/01)

ZAŁĄCZNIK

do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty:

Punkt 1.5

Zmienić czwarte tiret:

„— Należy jasno określić zobowiązanie zarządu przedsiębiorstwa do odpowiedniego informowania przedstawicieli pracowników, zarówno na poziomie transgranicznym, jak i krajowym. Próba wprowadzenia spójności prawnej między różnymi szczeblami nie powinna prowadzić do pojawienia się nowych niejasności lub ograniczeń w odniesieniu do tego zobowiązania, ani też do spowolnienia procesu decyzyjnego.”

Wynik głosowania	Za: 43	Przeciw: 91	Wstrzymało się: 5
-------------------------	--------	-------------	-------------------

Punkty 3.2 do 3.2.3 włącznie

Skreślić.

Wynik głosowania	Za: 35	Przeciw: 100	Wstrzymało się: 5
-------------------------	--------	--------------	-------------------

Punkt 3.3.2

Zmienić pierwsze tiret:

„— Forma i treść przekazywanych informacji musi umożliwiać przedstawicielom pracowników szczególne rozważenie wszelkich możliwych skutków podejmowanych decyzji w celu przygotowania się do konsultacji z kompetentnymi przedstawicielami zarządu, tak aby zarazem nie doszło do spowolnienia procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwach.”

Wynik głosowania	Za: 43	Przeciw: 91	Wstrzymało się: 5
-------------------------	--------	-------------	-------------------

Punkt 4.2

Zmienić drugi akapit

„— Ta możliwość poszerzania kompetencji niewątpliwie przyczyni się do poprawy skuteczności i wydajności. Konsekwentniej byłoby jednak zaznaczyć, że koszty takich szkoleń, zgodnie z przyjętym zwyczajem, powinny ponosić przedsiębiorstwa.”

Wynik głosowania	Za: 37	Przeciw: 98	Wstrzymało się: 9
-------------------------	--------	-------------	-------------------