



KOMISJA EUROPEJSKA DG
ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych
i Włączenia Społecznego

Projekt VS/2010/0437
„Wzmocnienie i rozwój struktur informowania
i konsultacji z pracownikami firm
ponadnarodowych z sektora stalowego
jako sposób na zwiększenie adaptacyjności
firm i ograniczenie negatywnych skutków
kryzysu ekonomicznego”

SEKRETARIAT METALOWCÓW
NSZZ

SOLIDARNOŚĆ

Skuteczność mechanizmów informowania i konsultacji z pracownikami w okresie kryzysu 2008-2010

Raport porównawczy na temat sytuacji przedsiębiorstw hutnictwa stali w Polsce, Niemczech i Chorwacji

Sławomir Adamczyk
Barbara Surdykowska

Skuteczność mechanizmów informowania i konsultacji z pracownikami w okresie kryzysu 2008-2010

Raport porównawczy na temat sytuacji przedsiębiorstw hutnictwa stali
w Polsce, Niemczech i Chorwacji

Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej i Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” w ramach Projektu nr VS/2010/0437 „Wzmocnienie i rozwój struktur informowania i konsultacji z pracownikami firm ponadnarodowych z sektora stalowego jako sposób na zwiększenie adaptacyjności firm i ograniczanie negatywnych skutków kryzysu ekonomicznego”

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowiska autorów wystąpień i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Wydawca: Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”
40-286 Katowice, ul. Floriana 7/127

Redakcja: Grzegorz Kulczykowski
Projekt graficzny i DTP: Marcin Ekert (1.2.1 STUDIO REKLAMOWE)

Wydanie I

ISBN 978-83-924779-3-8

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Przemysł hutnictwa stali w Unii Europejskiej w kontekście wyzwań globalnych	9
2. Europejska Federacja Metalowców – jej cele i zadania w ramach europejskiego dialogu społecznego oraz koordynacji działań związków zawodowych.....	16
3. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali w Polsce	23
3.1 Polski sektor hutnictwa stali – struktura, trendy, wyzwania	23
3.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Polsce.....	28
3.3 Informacja i konsultacja w polskich przedsiębiorstwach stalowych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet.....	38
4. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali w Niemczech	43
4.1 Niemiecki przemysł stalowy – struktura, trendy, producenci	43
4.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Niemczech	46
4.3 Informacja i konsultacja w niemieckich przedsiębiorstwach stalowych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet.....	50
5. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali i odlewnictwa w Chorwacji	55
5.1 Hutnictwo stali i przetwórstwo żelaza w Chorwacji.....	55
5.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Chorwacji.....	56

5.3 Informacja i konsultacja w chorwackich przedsiębiorstwach stalowych i odlewniczych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet	60
6. Model ponadgranicznej współpracy związków zawodowych w wymianie informacji	64
6.1 Koordynacja rokowań zbiorowych	64
6.2 Opis modelu współpracy	67
Podsumowanie	73

Wprowadzenie

Europejski przemysł hutnictwa stali napotykał po II wojnie światowej na różne wyzwania. Na początku był traktowany jako sektor strategiczny i ważny politycznie. Dlatego wokół niego zainicjowany został proces integracji europejskiej. Później hutnictwo przez wiele lat było przemysłem „wrażliwym”, potrzebującym restrukturyzacji. Redukcje zatrudnienia, modernizacja technologiczna, prywatyzacja, fuzje i przejęcia, pojawienie się korporacji spoza Unii Europejskiej – to procesy, które zmieniły diametralnie obraz tej branży. Europejskie hutnictwo stało się przemysłem nowoczesnym i konkurencyjnym. Nie uchroniło się jednak przed negatywnymi skutkami kryzysu gospodarczego lat 2008-2009, kiedy doszło do znaczącego zachwiania wielkości produkcji. Związki zawodowe starały się ograniczyć negatywne skutki kryzysu dla pracowników. Nie zawsze jednak były w tym skuteczne.

Sektor hutniczy od lat cechuje się względnie wysokim poziomem uzwiązkowienia. Przewodzony jest dialog na poziomie przedsiębiorstw, istnieją europejskie rady zakładowe. Podejmowane są próby koordynowania negocjacji zbiorowych poprzez Europejską Federację Metalowców. Przed przedstawicielstwem pracowników pojawiają się jednak nowe wyzwania wynikające z potrzeby skutecznej reakcji na społeczne skutki zjawisk ekonomicznych o wymiarze ponadgranicznym, takich jak ostatni kryzys. Wiąże się to niewątpliwie z koniecznością szukania dodatkowych instrumentów rozwoju ponadnarodowej współpracy związków zawodowych. Dlatego potrzebne są wspólne inicjatywy w tym obszarze.

Projekt „Wzmacnianie i rozwój struktur informowania i konsultacji z pracownikami firm ponadnarodowych z sektora stalowego jako sposób na zwiększenie adaptacyjności firm i ograniczenie negatywnych skutków kryzysu ekonomicznego” został zainicjowany przez Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność” z Polski przy współpracy z IG Metall - Niemcy oraz związkiem SMH-IS z Chorwacji. Projekt składał się z dwóch komponentów. W części szkoleniowej związkowcy mieli sposobność pozyskania wiedzy na temat ram prawnych oraz praktyki dialogu społecznego w tych trzech państwach a także wymienić się doświadczeniami związanymi z procedurami informacji i konsultacji.

Oddzielną część projektu stanowiła praca nad raportem mającym ocenić efektywność procedur dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa w okresie kryzysu. Autorzy starali się przedstawić obecną sytuację sektora stalowego w wymiarze globalnym, europejskim oraz krajowym. Omówione zostały także krajowe ramy prawne procedur informacji i konsultacji oraz inicjatywy podejmowane przez Europejską Federację Metalowców. Stanowiło to punkt wyjścia do analizy rezultatów badań ankietowych

przeprowadzonych wśród liderów związkowych w przedsiębiorstwach polskich, niemieckich i chorwackich. Chodziło o ocenę realnego działania mechanizmów informacji i konsultacji oraz ich powiązania z adaptacyjnością firm i ograniczeniem negatywnych skutków kryzysu gospodarczego.

W oparciu o wnioski z badań ankietowych oraz dyskusje prowadzone w gronie ekspertów sformułowana została propozycja modelu współpracy w wymianie informacji pomiędzy organizacjami związkowymi w wymiarze ponadgranicznym. Została ona zaprezentowana w końcowej części raportu.

Autorzy pragną podziękować Adamowi Ditmerowi z Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”, Peterowi Welzelowi z IG Metall oraz Vedranowi Dragiceviciowi z SMH-IS za wkład merytoryczny w przygotowanie raportu oraz jego wnikliwą analizę i recenzję.

*Sławomir Adamczyk
Barbara Surdykowska*

1. Przemysł hutnictwa stali w Unii Europejskiej w kontekście wyzwań globalnych

Charakterystyka trendów światowych

Rozwój gospodarki przemysłowej i generowany przez nią popyt na materiały konstrukcyjne stał się bodźcem do rozwoju na ogromną skalę przemysłu hutnictwa stali. Od zaledwie 28 mln t na początku XX w. produkcja stali osiągnęła w przeciągu 100 lat poziom prawie 1 bln t. U zarania rozwoju tego przemysłu wiodącym producentem stali były USA, które na początku XX w. dostarczały ponad 37% światowej produkcji. W miarę czasu centra produkcyjne zaczęły przesuwać się na inne kontynenty. Początkowo do Europy, później – do Azji. Jest to zgodne z ogólnymi tendencjami polegającymi na tym, że w krajach wysoko rozwiniętych przemysł ten ma charakter wygasający, choć przy utrzymaniu produkcji o wysokim stopniu skomplikowania, podczas gdy w krajach nowo uprzemysławiających się staje się jednym z głównych motorów rozwoju gospodarczego.

Sytuacja zmienia się bardzo dynamicznie. O ile jeszcze na przełomie XX i XXI w. Ameryka Północna oraz Europa (wraz z krajami byłego ZSSR) dostarczały ponad połowę światowej produkcji stali, to obecnie palmę pierwszeństwa przejął kontynent azjatycki. W 2007 r. pochodziło z niego 56% światowej produkcji stali, głównie za przyczyną skokowego rozwoju hutnictwa chińskiego (prawie 16% wzrost produkcji w porównaniu z 2006 r.)¹. Kraje Unii Europejskiej ze swym rocznym wzrostem produkcji 1,6% w 2007 r. dostarczyły ok. 16% światowej produkcji stali. Geograficzne przekształcenia struktury produkcji uległy jeszcze przyspieszeniu w następstwie światowego kryzysu ekonomicznego lat 2007-2009, który odbił się negatywnie na kondycji światowego hutnictwa, ale dotknął szczególnie krajów rozwiniętych. O ile w skali globalnej produkcja stali surowej spadła o 9,3% w latach 2007-2009, to krajami Europy i Ameryki Płn. wstrząsnęły spadki produkcji rzędu 35-40%². Także Japonia zanotowała ok. 27% spadek produkcji. Kontynent azjatycki jako całość zwiększył produkcję o ok. 2% i jak zwykle było to głównie zasługą Chin, które osiągnęły w tym okresie 15% wzrostu produkcji.

¹ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

² <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2010.pdf>.

Światowy przemysł stalowy od połowy lat 70-tych przeżywa poważne zmiany. Mimo wzrostu produkcji, lawinowo spada zatrudnienie, co jest związane z wdrażaniem nowych technologii i automatyzacji procesów produkcyjnych. Nie jest to już sektor o wysokiej pracochłonności, tak jak było to niegdyś. Ocenia się, że wciąż ostatnich 25 lat XX w. redukcja zatrudnienia wyniosła w skali globalnej ok 1,5 mln miejsc pracy³. W sposób szczególny dotknęło to kraje wysoko rozwinięte. USA i Niemcy zlikwidowały w tym okresie ok. 70% miejsc pracy, podczas gdy Wlk Brytania aż 85%. W sumie w krajach Unii Europejskiej⁴ w okresie 1974 -2000 zniknęło w sektorze hutniczym prawie 720 tysięcy miejsc pracy⁵. W gospodarkach wschodzących (Chiny, Korea Płd.) początkowo do lat 90-tych notowany był lekki wzrost zatrudnienia. Później globalny trend dotknął także te kraje, choć w mniejszym stopniu. Wydaje się, że proces redukcji zatrudnienia w tym sektorze wymuszony zmianami technologicznymi jest nieodwracalny niezależnie od poziomu rozwoju gospodarki danego kraju.

Kolejnym zauważalnym trendem jest włączenie przemysłu stalowego w procesy globalizacyjne, czego przejawem jest postępująca konsolidacja sektora, dokonywana przez koncerny ponadnarodowe operujące w skali globalnej. W 2007 r. 10 wiodących korporacji dostarczało ponad 27% światowej produkcji stali⁶. Największe z przedsiębiorstw - ArcelorMittal miało wyraźną przewagę nad konkurentami z produkcją ok. 116 mln t. W czołówce znalazły się jeszcze 2 japońskie korporacje – Nippon Steel i JFE, koreańska Posco oraz 4 chińskie koncerny (Shanghai Baosteel Group, Liaoning An-Ben Iron and Steel Group, Shagang Group, HeBei Tangshan Iron & Steel Group), przedzielone przez indyjski konglomerat Tata. Listę tę zamykała jedyna firma nie mająca azjatyckich korzeni – amerykański US Steel. Została ona jednak zepchnięta w 2009 r. w tym rankingu w dół przez rosyjskie konglomeraty Severstal i Evraz. ArcelorMittal, mimo znaczącego spadku produkcji na skutek kryzysu ekonomicznego, w swych europejskich lokalizacjach utrzymał pozycję wiodącą. W wyniku postępującej koncentracji w 2009 r. 49 największych przedsiębiorstw stalowych dostarczało ponad 48% światowej produkcji stali⁷. Ponad połowa tych przedsiębiorstw pochodziła z Azji lub miała azjatyckie korzenie.

Sytuacja hutnictwa europejskiego

Europejski przemysł hutnictwa stali jest sektorem o dużych zasługach w powojennej historii kontynentu. To od niego rozpoczął się proces rozwoju integracji gospodarki europejskiej. W rezultacie powołania w 1952 r. Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali ustanowiony został wspólny kontynentalny rynek na te produkty, co w krótkim czasie doprowadziło do ujednoczenia zasad handlu nimi w wymiarze ponadgranicznym. Był to zarazem wstęp do procesu, który ostatecznie doprowadził do utworzenia Unii

³ <http://www.scribd.com/doc/28410345/Steel-industry>.

⁴ Pod uwagę wzięto państwa członkowskie UE wg stanu na rok 2000.

⁵ za International Iron and Steel Institute, 2001

⁶ <http://en.academic.ru/dic.nsf/enwiki/323162>.

⁷ <http://www.worldsteel.org/?action=stats&type=steel&period=latest&month=13&year=2009>.

Europejskiej. Nie wpłynęło to jednak zasadniczo na dalsze losy tego sektora. Jako przemysł o charakterze strategicznym pozostawał on bardzo długo pod bezpośrednią kontrolą państwa w większości krajów Europy Zachodniej, a jego historia stanowiła pasmo naprzemiennych prób prywatyzacji i renacjonalizacji w sytuacji, gdy kondycja branży się pogarszała. Przykładem mogą być losy takich narodowych koncernów stalowych, jak francuski Usinor czy brytyjski British Steel. Niemiecki koncern Salzgitter uważany był w latach 60-tych XX wieku za największą firmę państwową na świecie. Żywiłowy rozwój zachodnioeuropejskiego przemysłu stalowego związany z boomem inwestycyjnym okresu powojennego został przystopowany w wyniku kryzysu ekonomicznego w połowie lat 70-tych, który ujawnił drastycznie nadwyżki mocy produkcyjnych oraz siły roboczej. Przemysł ten stał się na trwałe sektorem „wrażliwym” w krajach Wspólnoty Europejskiej ze wszystkimi tego konsekwencjami. Stosowane coraz bardziej restryktywnie reguły wspólnotowej polityki konkurencji, obejmujące m.in. ograniczanie pomocy publicznej jedynie do kontrolowanego „wygaszania” produkcji, zmusiły rządy państw europejskich do prowadzenia gruntownych działań restrukturyzacyjnych, których skutki w obszarze zatrudnienia wymieniono już wcześniej. Także państwa Europy Środkowo-Wschodniej, które przystąpiły do Unii Europejskiej w latach 2005-07, aby uzyskać akceptację dla swego członkostwa musiały przygotować programy działań redukcji mocy produkcyjnych oraz zatrudnienia. Działaniom restrukturyzacyjnym towarzyszyło też wycofywanie się państwa z bezpośredniego nadzoru właścicielskiego nad krajowym hutnictwem. Odbywało się to w sposób stopniowy, ale konsekwentny w większości krajów Wspólnoty. W 1988 r. został ponownie sprywatyzowany British Steel, w 1995 r. – Usinor-Sacilor, a w 1997 r. hiszpańska Aceralia. Otworzyło to drogę do rozpoczęcia intensywnych procesów konsolidacyjnych o charakterze ponadgranicznym. W wyniku tych przekształceń w krótkim czasie europejski rynek stalowy został zdominowany przez ponadnarodowe koncerny działające w skali globalnej. W 1999 r. w wyniku fuzji British Steel oraz holenderskiego koncernu Hoogovens powstała grupa Corus. W 2001 r. Usinor, Aceralia oraz luksemburski Arbed połączyły się tworząc największą w owym czasie europejską grupę stalową Arcelor. Zmiany na niemieckim rynku hutniczym miały przede wszystkim charakter wewnętrzny, ale za to bardzo burzliwy. Koncern Krupp po dokonaniu wrogiego przejęcia w 1991 r. swego rywala Hoesch AG, podjął w 1997 r. podobną próbę wobec znacznie większego konglomeratu Thyssen. Mimo że zakończyła się ona fiaskiem, ostatecznie doszło w 2000 r. do równoprawnej fuzji obu przedsiębiorstw i utworzenia ThyssenKrupp AG. W podobny sposób, głównie poprzez wewnętrzne przejęcia, rozwijał się kolejny ważny gracz na europejskim rynku stali – włoski koncern Riva.

Jak już wcześniej wspomniano, światowe centra produkcji stali stopniowo przesuwały się do krajów rozwijających się. Było zatem tylko kwestią czasu, kiedy poważni inwestorzy spoza Unii Europejskiej podejmą próby aktywnej obecności w szybko modernizującym się i dominującym technologicznie nad resztą świata (poza Japonią) europejskim hutnictwie. Pierwszym przejawem tego zainteresowania były przejęcia dokonywane od końca lat 90-tych XX w. przez wywodząca się z Brazylii firmę Dufenco, specjalizująca się dotąd głównie w globalnym handlu metalami. Przejęła ona szereg zakładów metalurgicznych we Włoszech, Belgii i Francji a także owianą historyczną tradycją duńską

hutę Kontivaerket⁸. Globalny koncern stalowy o korzeniach indyjskich Mittal Steel (początkowo znany pod nazwami Ispat oraz LNM) swoją obecność w Europie zainicjował od przejścia kontroli nad hutami w państwach kandydujących do Unii Europejskiej, kupując kombinat hutniczo-stalowy w Galati (Rumunia) oraz największe zakłady w Polsce (Polskie Huty Stali) oraz Czechach (Nova Hut). Było to tylko wstępem do zasadniczej rozgrywki, której celem było przejście kontroli nad największą europejską grupą hutnictwa stali, wspomnianym już wcześniej Arcelorem. Ostatecznie zakończyła się ona sukcesem, aczkolwiek utworzenie w 2006 r. nowego przedsiębiorstwa ArcelorMittal dyplomatycznie określone zostało mianem fuzji. Kolejny z wiodących europejskich koncernów stalowych Corus stał się obiektem zainteresowania zarówno ze strony rosyjskiego Severstalu, jak też indyjskiego konglomeratu Tata Steel oraz brazylijskiego CSN. W wyniku zażartej rywalizacji, zwycięzcą okazał się w 2007 r. Tata Steel, który po tym przejściu awansował do czołowej piątki światowych producentów stali. Wzrosła także aktywność koncernów z obszaru postsowieckiego. Ukraiński Związek przemysłowy Donbasu (ISD) budowę silnej grupy europejskiej rozpoczął od zakupu największej zintegrowanej huty na Węgrzech – Dunafer, a następnie w 2005 r. Huty Częstochowa w Polsce. Rosyjski koncern konglomerat górniczo-stalowy Severstal najpierw próbował bezskutecznie ubiec Mittal Steel w planowanej fuzji z grupą Arcelor, a w 2006 r. przejął kontrolę nad będącym w finansowych tarapatkach włoskim koncernem Lucchini. Grupa Evraz zbudowana w oparciu o główne syberyjskie kombinaty metalurgiczne zakupiła w 2005 r. zakłady Palonnie e Bertoli we Włoszech oraz Vitkowice w Czechach. Inną ścieżkę aktywności w Europie Zachodniej wybrał koncern Novolipetsk, przystępując w 2006 r. do spółki joint venture ze wspomnianym już wcześniej Duferco. Dochodziło także do szeregu przejęć i fuzji mniejszego kalibru. Stosunkowo niewielką aktywnością wykazały się amerykańskie koncerny stalowe. W 2000 r. US Steel zakupił Východoslovenské železiarne w słowackich Koszycach, natomiast koncern CMC stał się w 2003 r. właścicielem polskiej Huty Zawiercie oraz w 2007 r. chorwackiej huty Sisak.

W następstwie tych działań w przeciągu zaledwie kilku lat ukształtował się nowy podział rynku produkcji stali w Unii Europejskiej. Głównymi graczami stały się globalne korporacje kontrolowane przez kapitał pochodzenia azjatyckiego ArcelorMittal oraz Tata Steel. Silną pozycję zachowały włoska Gruppe Riva, niemieckie ThyssenKrupp i Salzgitter, austriacka grupa VoestAlpine, szwedzki SSAB oraz hiszpańska Celsa. Obecne są także koncerny amerykańskie i rosyjskie, choć tym ostatnim nie udało się dotąd uzyskać pozycji odpowiadającej ich aspiracjom inwestycyjnym, porównywalnej z wysokimi notowaniami w rankingu światowych producentów stali.

Ogółem w 2007 r. poziom produkcji stali surowej w Unii Europejskiej wynosił 218 mln t⁹. Prawie ¼ produkcji pochodziła z hut niemieckich. Włochy dostarczały 15% unijnej produkcji a na trzecim miejscu była Francja (9%). Polska z produkcją 10,6 mln t była szóstym producentem wśród państw Wspólnoty. Według europejskiej organizacji

⁸ <http://www.duferco.com/en/01-Group/outlines.aspx>.

⁹ <http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/SSY2008.pdf>.

pracodawców Eurofer w przemyśle hutnictwa stali państw UE zatrudnionych jest ok 420 tys. osób w ponad 500 lokalizacjach¹⁰.

Główni światowi producenci stali surowej w 2009 r. o poziomie produkcji przekraczającym 3 mln t

dane: *World Steel Association*¹¹

(wytłuszczono nazwy korporacji z obszaru Unii Europejskiej bądź obecnych tam w sposób znaczący)

Pozycja	Przedsiębiorstwo	Kraj pochodzenia	Produkcja (w mln t)
1	ArcelorMittal	Międzynarodowy	77,5
2	Baosteel	Chiny	31,3
3	POSCO	Korea Płd	31,1
4	Nippon Steel	Japonia	26,5
5	JFE	Japonia	25,8
6	Jiangsu Shagang	Chiny	20,5
7	Tata Steel	Międzynarodowy (India)	20,5
8	Ansteel	Chiny	20,1
9	Severstal	Rosja	16,7
10	Evraz	Rosja	15,3
11	U.S. Steel	USA	15,2
12	Shougang	Chiny	15,1
13	Gerdau	Brazylia	14,2
14	Nucor	USA	14,0
15	Wuhan	Chiny	13,7
16	SAIL	India	13,5
17	Handan	Chiny	12,0
18	Riva	Włochy	11,3
19	Sumitomo	Japonia	11,0
20	ThyssenKrupp	Niemcy	11,0
21	Novolipetsk	Rosja	10,9

¹⁰ <http://www.eurofer.org/>.

¹¹ <http://www.worldsteel.org/?action=programs&id=53>.

Pozycja	Przedsiębiorstwo	Kraj pochodzenia	Produkcja (w mln t)
22	IMIDRO	Iran	10,6
23	Magnitogorsk	Rosja	9,6
24	China Steel	Chiny	8,9
25	Laiwu	Chiny	8,9
26	Hyundai	Korea Płd	8,4
27	CELSA	Hiszpania	7,8
28	Metinvest	Rosja	7,4
29	Techint	Włochy/Argentyna	6,9
30	Erdemir	Turcja	6,5
31	Metalloinvest	Rosja	6,5
32	Kobe	Japonia	5,9
33	Usiminas	Brazylia	5,6
34	JSW	India	5,5
35	Essar	India	5,5
36	Voestalpine	Austria	5,5
37	Salzgitter	Niemcy	4,9
38	Hadeed	Arabia Saudyjska	4,8
39	BlueScope	Australia	4,6
40	CSN	Brazylia	4,4
41	Ezz	Egipt	3,9
42	SSAB	Szwecja	3,6
43	Sidor	Wenezuela	3,1
44	Duferco	Brazylia	3,1
45	Nisshin	Japonia	3,1
46	Vizag	India	3,0
47	CMC	USA	3,0
48	AHMSA	Meksyk	3,0
49	Dongkuk	Korea Płd	3,0

Mimo przeprowadzenia w minionych latach daleko idącej restrukturyzacji i modernizacji sektora oraz obecności na europejskim rynku stali wiodących koncernów

realizujących strategię o wymiarze globalnym, nie można uznać sytuacji tego przemysłu za bezpieczną.

Wyzwania przyszłości

Wyzwania stojące przed sektorem są dwójakiego rodzaju. Pierwsze z nich wiąże się z wzrostem presji konkurencyjnej ze strony środowiska zewnętrznego. Ekspansja hutnictwa stali w krajach BRIC (Brazylia, Rosja, Indie, Chiny), powodować będzie coraz większy nacisk dostawców zewnętrznych na obszar UE. Obecnie nie są oni w stanie konkurować w segmencie wyrobów wysoko przetworzonych, a głównym kierunkiem ich produkcji są rynki wewnętrzne. Sytuacja ta jednak będzie się zmieniać. Systematyczna rozbudowa potencjału produkcyjnego w krajach BRIC (do 2015 zwiększenie o 273 mln t, podczas gdy w UE tylko o 32 mln t)¹² spowoduje przekształcanie ich w znaczących eksporterów netto, konkurujących tanią siłą roboczą oraz obniżonymi standardami socjalnymi. Tym samym europejskie hutnictwo stali podjąć musi działania w kierunku rozwoju nowych innowacyjnych technologii. Odbywa się to poprzez stworzenie Europejskiej Technologicznej Platformy Hutniczej (ESTEP) i jej włączenie do VII Europejskiego Programu Ramowego. Inicjatywa ta ma umożliwić rozwinięcie technologii zrównoważonej produkcji stali i wyrobów stalowych.

Wyzwaniem o charakterze wewnętrznym jest postępujący proces starzenia się europejskiej siły roboczej i jej przepływ do sektorów usługowych. Dotyczy to w sposób szczególny sektora stalowego, gdzie do 2027 r. odejścia pracowników (w tym zwłaszcza emerytalne) objąć mogą prawie 50% obecnej siły roboczej¹³. W związku z tym, kluczowym zagadnieniem staje się stworzenie mechanizmów przyciągających młodych pracowników i zapewniających rozwój ich kwalifikacji w ramach sektorowo ukierunkowanych struktur szkolenia zawodowego i edukacji.

¹² <http://www.idec.gr/edlesi/pages/documents/results/polish/EDLESI%20Briefing%20paper%20%20Polish.pdf>.

¹³ Ibidem.

2. Europejska Federacja Metalowców – jej cele i zadania w ramach europejskiego dialogu społecznego oraz koordynacji działań związków zawodowych

Europejska Federacja Metalowców (EMF) powstała w 1971 r. Obecnie zrzesza 75 federacji z 34 państw europejskich (Unia Europejska, Norwegia, Szwajcaria oraz kraje kandydujące do UE). Poprzez swoje organizacje członkowskie reprezentuje interesy ponad 5,5 mln pracowników różnych sektorów przemysłu przetwórstwa metali.

Jednym z głównych celów EMF jest pogłębienie wymiaru społecznego w procesie integracji europejskiej przez reprezentowanie interesów pracowników w branży metalowej na poziomie europejskim. Do podstawowych zadań EMF należą: obrona związkowych, socjalnych i politycznych interesów zrzeszonych organizacji wobec europejskich organizacji pracodawców, koordynacja i wdrażanie wspólnych inicjatyw krajowych związków krajowych na poziomie europejskim, reprezentowanie interesów europejskich pracowników branży metalowej na poziomie międzynarodowym. Realizacja tych zadań odbywa się poprzez 4 zorganizowane obszary działań: polityki rokowań zbiorowych, polityki przemysłowej, polityki w odniesieniu do przedsiębiorstw oraz sektorewego dialogu społecznego.

Polityka rokowań zbiorowych obejmuje koordynację polityki żądań płacowych zrzeszonych związków, harmonizację stanowisk odnoszących się do czasu pracy oraz wspólne podejście do ujmowania tematyki szkoleń pracowników w układach zbiorowych. EMF odgrywa także aktywną rolę w negocjacjach międzysektorowych na poziomie europejskim.

Polityka przemysłowa ma na celu dążenie do utrzymania i rozwoju silnej bazy produkcyjnej w Europie i stworzenie perspektyw zatrudnienia pracowników w europejskim przemyśle metalowym. EMF stara się wpływać na kierunek zmian strukturalnych w przemyśle metalowym spowodowanym skutkami globalizacji i dąży do zachowania równowagi między interesami pracowników i potrzebą konkurencyjności firm europejskich.

Polityka odnosząca się do przedsiębiorstw koncentruje się na wszystkich elementach mających wpływ na sytuację pracowników w firmach ponadnarodowych - począwszy od rozwoju gospodarczego przedsiębiorstwa, poprzez restrukturyzację aż do

reorganizacji i warunków pracy. W szczególności zajmuje się wspieraniem uprawnień pracowników do informowania i konsultowania na poziomie europejskim (ERZ) oraz prawa do partycypacji (Spółki Europejskie). Jednocześnie EMF wspiera rozwój roli negocjacji w firmach ponadnarodowych.

Dialog społeczny koncentruje się na budowaniu trwałych struktur dialogu na szczeblu europejskim z branżowymi organizacjami pracodawców w sektorze metalowym. Obok poziomu podstawowego, na którym prowadzony jest dialog z Radą Europejskich Pracodawców Przemysłów Metalowych, Inżynieryjnych i Bazujących na Technologii (CE-EMET), rozwijane są także subsektorowe platformy dialogu (przemysł stoczniowy, hutnictwo). W ten sposób EMF stara się wypracowywać wspólne rozwiązania w odniesieniu do wyzwań globalizacyjnych oraz zmian przemysłu europejskiego w branży metalowej.

Koordinacja rokowań zbiorowych

Aby poprawić warunki i pracy pracowników przemysłu metalowego w Europie EMF prowadzi działania w kierunku stworzenia skoordynowanej polityki rokowań zbiorowych. Opierają się one o 3 filary. Pierwszym z nich jest koordynacja rokowań krajowych poprzez wprowadzanie wspólnych żądań oraz uzgadnianie minimalnych standardów negocjacyjnych (np. rezolucja z 2004 ws. czasu pracy oraz cięcia kosztów pracy, zasada koordynacji płac z 1998 r.). Drugi filar stanowi rozwój międzyregionalnych sieci współpracy związków zawodowych.

Narzędziem służącym wzmocnieniu koordynacji rokowań jest System Wymiany Informacji EUCOB@N, oparty o sieć krajowych korespondentów związkowych. Elementami tego systemu są:

- bieżąca wymiana informacji (sieć korespondentów);
- archiwum informacji dostępne online przez Internet;
- coroczny raport EUCOB@N;
- okresowe badania dotyczące specyficznych zagadnień;
- platforma wsparcia w przypadkach akcji protestacyjnych;
- integrowanie wsparcia dla akcji solidarnościowych.

Dodatkowo EUCOB@N działa we współpracy z innymi europejskimi federacjami branżowymi, takimi jak ETUF-TCL (przemysł lekki) oraz EMCEF (chemia, energetyka i górnictwo).

Wspólne wezwania EMF

Na swoim kongresie w 2005 r. w Rzymie organizacja sformułowała tzw. pierwsze wspólne żądanie w odniesieniu do rokowań zbiorowych¹⁴. Zgodnie z decyzją kongresu ogni-

¹⁴ A common demand for common future, The individual right to training guaranteed by collective agreements.

skowało się ono wokół zagadnień kształcenia ustawicznego, indywidualnego prawa do szkoleń i planów szkoleniowych. EMF już wcześniej aktywnie angażował się w tę tematykę i wraz z organizacją pracodawców CEEMET opracował przewodnik dobrych praktyk w zakresie szkoleń. Pierwsze wspólne żądanie składa się z następujących elementów:

- indywidualne prawo do szkolenia i kształcenia ustawicznego;
- 5 dni szkoleń dla wszystkich pracowników;
- roczny plan szkoleniowy;
- szkolenie przygotowawcze bezpłatne dla pracowników;
- potwierdzanie szkoleń certyfikatami;
- szkolenie jako uprawnienie w razie restrukturyzacji lub zwolnień grupowych;
- szkolenia jako prawo dla bezrobotnych;
- zaangażowanie związków zawodowych na wszelkich poziomach.

Towarzyszyło temu zarysowanie procesu wdrożenia składającego się z trzech kroków: przyjęcie wspólnego żądania, stworzenie przez organizacje członkowskie planów (roadmap) jego osiągnięcia poprzez rokowania zbiorowe i inne działania oraz wskazanie czasu (plany miały być przesłane do EMF do stycznia 2006 r.), krok trzeci polegał na ewaluacji i rozpowszechnianiu zebranych dobrych praktyk.

W 2009 r. zostało sformułowane przez EMF drugie wspólne żądanie dotyczące rokowań zbiorowych. Ma ono na celu zagwarantowanie bezpiecznego zatrudnienia¹⁵ i jest powiązane z deklaracją EMF dotyczącą godnego zatrudnienia i kampanią w tym zakresie¹⁶. EMF wskazuje, że od pracowników oczekuje się coraz większej elastyczności, dłuższych godzin pracy, akceptowania częstych zmian w organizacji pracy, akceptowania umów terminowych. EMF wskazuje, że uznaje pracę za prekaryjną (nie spełniającą standardów), gdy wykazuje ona następujące cechy:

- charakteryzuje się ona żadnym lub niewielkim poziomem bezpieczeństwa socjalnego;
- z niskim lub niepewnym wynagrodzeniem;
- jest bez adekwatnego powiązania z systemem ubezpieczeń społecznych (emerytury, ubezpieczenie zdrowotne, świadczenia dla bezrobotnych);
- gdy pracownik nie ma żadnego wpływu poprzez swoich przedstawicieli na warunki i organizację pracy (w tym ilość czy nasilenie pracy) oraz wynagrodzenie;
- bez żadnego zabezpieczenia przed zwolnieniem;
- bez dostępu do szkoleń zawodowych;
- bez możliwości rozwoju zawodowego;
- bez zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- bez prawnych gwarancji wyżej wskazanych warunków;
- bez reprezentacji związkowej.

¹⁵ Second EMF Common Demand for collective bargaining for more secure employment, against precarious work .

¹⁶ EMF Resolutions of Precarious Employment „The promotion of Decent Work” , listopad 2005 oraz IMF/EMF kampania przeciwko prekaryjnemu zatrudnieniu rozpoczęta w 2008.

Następnie w dokumencie tym wskazane są najważniejsze zagrożenia. Zagrożenia te związane są z nadużywaniem z korzystania usług agencji pracy tymczasowych, nadużywania wykorzystywania umów o charakterze terminowym, problematyka fałszywego samozatrudnienia, wypożyczania pracowników, outsourcingu.

Strategia EMF wobec społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji przedsiębiorstw

W 2005 r. Europejska Federacja Metalowców przygotowała wytyczne mające służyć pomocą organizacjom członkowskim w planowaniu strategii wczesnego reagowania na plany restrukturyzacji na poziomie europejskim, tak aby możliwe było ograniczenie negatywnego wpływu na zatrudnienie. Tzw. 10 zasad dotyczących ponadnarodowej restrukturyzacji obejmuje następujące punkty:

- opracowanie systemu wczesnego ostrzegania;
- zapewnienie pełnej zgodności z prawem do informacji i konsultacji na poziomie europejskim i krajowym;
- utworzenie europejskiej związkowej grupy koordynacyjnej złożonej ze związków działających w przedsiębiorstwie, ERZ oraz koordynatora EMF;
- pełna przejrzystość informacji;
- opracowanie wspólnej platformy;
- rozważenie wynegocjowanych rozwiązań akceptowalnych dla wszystkich stron;
- opracowanie strategii komunikacji;
- rozważenie działań ponadgranicznych;
- zbadanie wszystkich prawnych możliwości dla upewnienia się, że głos pracowników jest słyszalny;
- zapewnienie, że wszystkie uzgodnione strategie i podjęte decyzje są wiążące.

Przy pomocy tych zasad EMF chce wzmocnić zdolność związków zawodowych do współpracy w sytuacjach kryzysowych oraz doprowadzić do wyeliminowania sytuacji, w których pracownicy i ich przedstawicielstwa mogą być rozgrywani wzajemnie przeciwko sobie.

Europejskie rady zakładowe i koordynacja ich działań

W sektorze metalowym skupionych jest najwięcej z ponad 900 europejskich rad zakładowych (ERZ) utworzonych do tej pory. EMF koordynuje negocjacje dotyczące ich tworzenia poprzez wiążące wytyczne, których trzymać powinny się krajowe organizacje członkowskie. W praktycznym wymiarze każda z tworzonych i istniejących rad posiada własnego koordynatora, który posiadając tzw. mandat europejski reprezentuje generalne interesy wszystkich europejskich pracowników danego przedsiębiorstwa ponadnarodowego.

Do kompetencji ERZ należy wymiana informacji i konsultacje na poziomie ponadnarodowym koordynowane przez EMF. W sytuacji, gdy podejmowane są negocjacje porozumień, uprawnienia te przejmują związki zawodowe we współpracy z ERZ. Zgodnie z wprowadzoną w 2007 r. wewnętrzną procedurą dotyczącą negocjacji ponadnarodowych, decyzja o rozpoczęciu takich negocjacji musi być podjęta jednogłośnie przez zaangażowane związki zawodowe. Co do zasady stroną uprawnioną do podpisywania takich porozumień jest EMF. Odpowiedzialność za implementację porozumienia spoczywa natomiast na związkach krajowych wspieranych przez ERZ. Ilość porozumień zakładowych ponadnarodowych sukcesywnie rośnie. Rozbudowana jest praktyka ich zawierania w koncernie ArcelorMittal (wcześniej Arcelor), gdzie EMF podpisał w ostatnich latach porozumienia ws. komitetów ds. bhp (2008 r.) oraz zarządzania zmianami w sytuacji kryzysu gospodarczego (2009 r.). Porozumienia dotyczące rozmaitych kwestii zawarte zostały także w takich koncernach stalowych, jak ThyssenKrupp czy Vallourec-Mannesmann.

Dialog społeczny w sektorze metalowym na poziomie europejskim

Priorytetem dla EMF w obszarze europejskiego dialogu społecznego jest budowanie trwałych struktur współpracy z europejskimi organizacjami i stowarzyszeniami pracodawców. W ten sposób EMF dąży do poprawienia sytuacji socjalnej pracowników poprzez godzenie ich uzasadnionych interesów z potrzebą konkurencyjności przemysłu.

Po stronie pracowników jedyną uznawaną przez Komisję Europejską za reprezentatywną dla prowadzenia dialogu na poziomie wspólnotowym jest Europejska Federacja Metalowców. Natomiast po stronie pracodawców występuje większa dywersyfikacja, gdyż poszczególne subsektory mają także swoją reprezentację. Do najbardziej liczących się organizacji należą CEEMET i EUROFER.

- **CEEMET** (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries), zrzesza organizacje pracodawców z 22 państw, ich członkami jest około 200 tys. przedsiębiorstw zatrudniających około 12,7 milionów pracowników;
- **EUROFER** (European Confederation of Iron and Steel Industry) – organizacja zrzeszająca producentów stali. Zrzesza wszystkich producentów z UE, natomiast przedsiębiorstwa ze Szwajcarii i Turcji są członkami obserwatorami.

Wyżej wymienione organizacje biorą udział także w dialogu instytucjonalnym za pośrednictwem sektorowych komitetów dialogu społecznego.

Komitet dialogu społecznego sektora metalowego

Początkowo w styczniu 2006 r. udało się utworzyć strukturę dialogu społecznego reprezentującą EMF i CEEMET. Miała ona służyć pogłębieniu wzajemnego zrozumienia i wymianie dobrych praktyk. Zostały powołane dwa zespoły: dotyczący konkurencyjności

i zatrudnienia oraz edukacji i szkoleń. Grupa zajmująca się edukacjami i szkoleniami przygotowała w 2007 r. wspólny raport zawierający także dobre praktyki z wybranych państw¹⁷. Strony wskazują w nim, że pomimo relatywnie wysokiego poziomu bezrobocia przedsiębiorstwa napotyka na powszechne problemy z rekrutacją pracowników o określonych kwalifikacjach. Brakuje osób o wykształceniu technicznym. Problemy te są szczególnie dostrzegalne w branży samochodowej, lotniczej, telekomunikacyjnej czy elektronicznej. Niedopasowanie kwalifikacji siły roboczej przekłada się na słabszy wzrost gospodarczy. Partnerzy społeczni wskazują na konieczność podjęcia zdecydowanych kroków w takich obszarach jak:

- zwiększenie współpracy przedsiębiorców ze szkołami i uczelniami wyższymi, a także zwiększenie współpracy przedsiębiorstw z samymi nauczycielami;
- zwiększenie zainteresowania kobiet sektorem technicznym;
- motywowanie do podjęcia kształcenia ustawicznego, które jest zadaniem zarówno pracodawców, jak i związków zawodowych;
- przewidywanie potrzeb kwalifikacyjnych, które jest wspólnym wyzwaniem dla partnerów społecznych;
- większa transparentności i przejrzystości certyfikatów potwierdzających kwalifikacje, która sprzyja zwiększeniu mobilności pracowników.

To pewne uporządkowanie wspólnych, nieformalnych działań doprowadziło 14 stycznia 2010 r. do powołania formalnego (pod auspicjami Komisji Europejskiej) sektorowego komitetu dialogu społecznego. Komitet przyjął dwuletni program działań wskazując na następujące obszary wspólnego zainteresowania:

- konkurencyjność przemysłu w wymiarze międzynarodowym,
- przewidywanie potrzeb w zakresie kwalifikacji,
- zarządzanie starzejącą się siłą roboczą,
- mobilność pracowników,
- badania i rozwój naukowy.

Komitet dialogu społecznego sektora stalowego

Komitet został ustanowiony 21 czerwca 2006 r. i składa się z przedstawicieli EMF i Eurofer. Powołano 4 grupy robocze: pierwszą – zajmującą się bhp oraz poprawą warunków pracy, drugą – zajmującą się kształceniem zawodowym i kształceniem ustawicznym, trzecią – analizującą strukturalne zmiany w przemyśle stalowym oraz czwartą – opracowującą wspólne polityczne deklaracje.

¹⁷ Joint conclusions of the CEEMET – EMF ad hoc group on “education and training”.

Solidarność w rokowaniach zbiorowych odpowiedzią na kryzys gospodarczy

W podsumowaniu¹⁸ rokowań zbiorowych w 2009 r. EMF wskazuje, że solidarność w rokowaniach zbiorowych jest właściwym instrumentem obrony praw pracowników w okresie kryzysu gospodarczego. Musi ona uwzględniać następujące proponowane przez EMF elementy:

- Silny wzrost wynagrodzeń jest konieczny nie tylko ze względów społecznych, ale ekonomicznych. Tylko w sytuacji bezpieczeństwa dochodowego uda się wytworzyć wystarczający popyt wewnętrzny, który będzie stanowił zabezpieczenie przed ryzykiem deflacji w UE.
- Celem związków musi być ochrona miejsc pracy i przeciwdziałanie zamykaniu przedsiębiorstw. W tym celu mogą być wykorzystywane mechanizmy z zakresu elastycznego czasu pracy, jak np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze a także bezrobocie techniczne lub szkolenia oraz redukcja czasu pracy uzgodniona poprzez układy zbiorowe.
- Należy wzmocnić europejską koordynację rokowań zbiorowych, tak aby przeciwdziałać narastaniu działań protekcyjnych oraz za wszelką cenę powstrzymać redukcję wynagrodzeń.
- Należy wzmocnić europejską współpracę poszczególnych zakładów w ramach korporacji transnarodowych.
- Najniższe wynagrodzenia powinny być ustabilizowane na akceptowalnym poziomie także poprzez wprowadzenie płac minimalnych tam, gdzie jest to właściwe.
- Trzeba zwiększać ilość pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi.

¹⁸ Collective Bargaining in the European Metal Industry, EUCOB@N Report 2009, Ralf Gotz.

3. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali w Polsce

3.1 Polski sektor hutnictwa stali – struktura, trendy, wyzwania

Polski przemysł stalowy od 1992 r. poddany został procesowi intensywnej restrukturyzacji zatrudnienia, po którym doszło do zasadniczych zmian własnościowych. Towarzystwo temu wdrażanie zmian technologicznych mających na celu poprawę zdolności konkurencyjnych polskich hut. Spadek zatrudnienia był bardzo gwałtowny. Szacuje się, że na początku lat 90-tych zatrudnienie w sektorze wynosiło 153 tys. osób¹⁹. W wyniku działań podjętych przez zarządy poszczególnych hut, wspieranych przez rząd oraz monitorowanych przez związki zawodowe, zatrudnienie w polskim hutnictwie stali zmalało do 81 tysięcy w 1998 r. Proces ten przyspieszony został dzięki uruchomieniu w 1999 r. tzw. Hutniczego Pakietu Socjalnego, zapewniającego wsparcie ze środków budżetu państwa oraz środków pomocowych, a następnie w latach 2004-2006 – Hutniczego Pakietu Aktywizującego. W 2009 r. średni poziom zatrudnienia wyniósł ok. 26 tysięcy pracowników. Produkcja stali surowej wynosiła w 1993 r. 9,3 mln t natomiast w 2009 - 7,1 mln t, a warto zauważyć, że ze względu na kryzys światowy poziom produkcji był niższy o ok. 26% w porównaniu z rokiem poprzednim.

Porównanie danych dotyczących wielkości zatrudnienia i produkcji w przekroju czasowym wskazuje wyraźnie na radykalne zmiany w poziomie produktywności sektora stalowego w Polsce. W wyniku tak głębokiej restrukturyzacji możliwe stało się dokonanie kompleksowej prywatyzacji większości przedsiębiorstw tego przemysłu. Doszło do tego w latach 2003-2005²⁰, kiedy to w rękach zagranicznych inwestorów znalazło

¹⁹ J. Paduch, M. Kardas, I. Kłos, M. Sankowska Sliwa, Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim przemyśle stalowym w latach 1999-2006, Hutnik – Wiadomości hutnicze 11/2007 str. 571.

²⁰ Pierwszą polską hutą poddaną procesowi prywatyzacji już w 1992 r. była Huta Warszawa jako wynik utworzenia joint venture z włoską grupą Lucchini. Obecnie jest ona częścią ArcelorMittal.

się 95% mocy produkcyjnych polskiego hutnictwa²¹. W następstwie tych przekształceń stworzone zostały warunki do zasadniczej modernizacji bazy produkcyjnej dokonywanej przez nowych właścicieli. Inwestycje prowadzone są w sposób ciągły nawet w sytuacji obecnego kryzysu (np. ArcelorMittal w okresie 2005-09 zainwestował 3,8 mld PLN²²).

Struktura własnościowa

W 2009 r. struktura własnościowa w polskim hutnictwie przedstawiała się w sposób następujący według maksymalnych mocy produkcyjnych stali surowej:

- ArcelorMittal Poland – 67%,
- CMC Zawiercie – 13%,
- Celsa Huta Ostrowiec – 8%,
- ISD Huta Częstochowa – 7%,
- Żłomrex – 4%,
- pozostałe – 1% (Huta Bankowa, Huta Buczek, Severstal Silesia, Huta Łabędy, Huta Łaziska, Ferrostal Łabędy, Zakład Walcowniczy Profil, BGH Polska, Huta Pokój, Huta Batory).

Produkcja – wielkość struktura i dynamika

Rok 2009 był rokiem specyficznym ze względu na odczuwalne przez cały przemysł stalowy Unii Europejskiej skutki kryzysu ekonomicznego. Dlatego większość wskaźników była wyraźnie niższa niż w roku poprzednim. W 2009 r. wyprodukowano w Polsce 7,1 mln t stali surowej (o 26,7% mniej niż w 2008 r.). Udział stali wytopionej w procesie konwektorowym stanowił 45,4% (3,2 mln t), a stali wytopionej w procesie elektrycznym 54,6% (3,9 mln stali).

W ogólnej ilości wytopionej stali surowej, stale niestopowe stanowiły 96,2%, stale stopowe 3,8%, a stale odporne na korozję 0,02% (i jest to struktura nie odbiegająca od lat wcześniejszych).

W strukturze produkcji wyrobów walcowanych na gorąco:

- wyroby płaskie stanowiły 34,2% (2,13 mln t);
- wyroby długie 65,8% (4,19 mln t).

Generalnie w 2009 r. odnotowano spadek produkcji we wszystkich grupach asortymentowych. W grupie wyrobów długich walcowanych na gorąco produkcja prętów wyniosła 1,8 mln t i była niższa o 4,1% niż w 2008 r. W grupie wyrobów zimnego przetwórstwa w 2009 r. w stosunku do 2008 r. odnotowano spadek produkcji blach i taśm walcowanych na zimno o 19,1%, blach i taśm ocynkowanych spadek o 9,5% , blach i taśm z powłokami organicznymi – spadek o 9,3%. Produkcja rur stalowych ogółem w 2009 r. wyniosła 347 tys. t (spadek o 15,2%). Zanotowano natomiast wzrost produkcji kształtowników zimnogiętych zamkniętych – o 5,3% (430 tys. t).

²¹ Są to koncerny ArcelorMittal, CMC, Celsa, ISD.

²² http://www.pb.pl/a/2009/11/30/Ruszyla_zimna_walcownia_Mittala_w_Krakowie.

Zużycie jawne stali

Zużycie jawne (liczone jako *produkcja + import – eksport*) wyrobów stalowych gotowych w Polsce w 2009 r. wyniosło 8,0 mln t i było niższe o 30% w stosunku do roku 2008²³. Dominowało zapotrzebowanie na wyroby płaskie (53%), następnie na wyroby długie (34%) oraz rury i kształtowniki zimno gięte (11%). Warto zauważyć że zużycie w tej ostatniej kategorii obniżyło się tylko o 18%. W połączeniu z danymi odnoszącymi się do struktury produkcji może to wskazywać na pewną tendencję zmian jakościowych na polskim rynku stali.

Wymiana handlowa z zagranicą

W 2009 r. import do Polski wyrobów hutniczych ogółem wyniósł 5,2 mln t i był niższy o 36% w stosunku do odnotowanego w 2008 r. Polski eksport wyrobów hutniczych w 2009 r. wyniósł 4,0 mln t i był niższy o 26% w stosunku do odnotowanego w 2008 r.

Bilans wymiany handlowej był niekorzystny zarówno w ujęciu ilościowym, jak i wartościowym. W 2009 r. według ilości wyniósł on -1,3 mln t, natomiast według wartości -1,6 mld euro.

Ujemne saldo ilościowe i wartościowe w wymianie handlowej z zagranicą utrzymuje się od 2005 r. Wcześniej ilościowo polskie hutnictwo więcej eksportowało (półwyroby, wyroby długie, rury) niż sprowadzano. Przedmiotem importu były głównie wyroby bardziej przetworzone o wyższych cenach jednostkowych oraz wyroby stanowiące wsad do dalszego przetwórstwa importowane głównie z uwagi na konkurencyjną cenę. Ten wysoki ponad 50% udział importu w krajowym zużyciu stali, według oceny Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej, ma swoje przyczyny w przeszłości. Pełne otwarcie polskiego rynku miało miejsce zanim sektor uzyskał zdolność skutecznego konkurowania z dostawcami z Europy Zachodniej. Powstały wówczas trwałe związki krajowych odbiorców z dostawcami stali, które dalej się utrzymują. W miarę przenoszenia do Polski nowych stalochłonnych gałęzi przemysłu dodatkowo „podążyły” za nimi dostawy stali od ich dotychczasowych partnerów. Zmiana tego stanu jest trudna i wymaga działań długotrwałych²⁴. Należy także zwrócić uwagę na niedostosowanie struktury produkcji polskiego hutnictwa (przewaga wyrobów długich) do struktury zużycia (przewaga wyrobów płaskich).

Zatrudnienie

Zatrudnienie ogółem w sektorze stalowym na koniec 2009 r. wyniosło 26 293 osoby i było mniejsze o 3 150 osób w stosunku do zarejestrowanego na koniec roku poprzedniego (spadek o 10,7%).

²³ Zużycie jawne w 2005 r. wynosiło 8,1 mln ton, w 2006 r. 10,5 mln ton, w 2007 r. 12 mln ton, w 2008 r. 11,3 mln ton.

²⁴ R. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

Branża hutnicza wobec kryzysu

Kryzys wymusił na części przedsiębiorstw branży działania reorganizacyjne. Przykładem może być ArcelorMittal. Przedsiębiorstwo dokonało weryfikacji założeń strategicznych – przyjęto nowe założenia programu TOP (Teraz o Przyszłości) – transformacji przedsiębiorstwa do nowych uwarunkowań. Podstawą reorganizacji była nowa strategia organizacyjna przedsiębiorstwa wprowadzona 5 marca 2009 r. Wprowadzono podział komórek według realizowanych funkcji i zadań. Zrezygnowano z podziału działalności produkcyjnej opartej na kryterium geograficznym. W nowej strukturze pojawiły się nowe biura, np. Biuro Zarządzania Zamówieniami, Biuro Odpowiedzialności Biznesu i Komunikacji czy Biuro Alokacji Pracowników. Nowością są także Biura Wsparcia zajmujące się usprawnianiem procesów produkcyjnych, optymalizacją kosztów, planowaniem i śledzeniem budżetu i kwestiami służb utrzymania ruchu²⁵.

Mimo trudności z uzyskaniem kredytu, w roku 2009 były kontynuowane inwestycje w nowe technologie i procesy przetwarzania wyrobów. Uruchomiono dwie nowe walcownie gorące wyrobów długich (w Ostrowcu Świętokrzyskim i Zawierciu), zmodernizowana została walcownia zimna blach cienkich (w Krakowie) oraz sfinalizowano inwestycje zwiększające zdolność produkcji kształtowników zimnogiętych zamkniętych (w Stalprodukcje, Hucie Pokój i Severstallat Silesia), a także – w prefabrykacji wyrobów gotowych (w ISD Huta Częstochowa, Hucie Pokój i ArcelorMittal Poland). Przedsięwzięcia te doprowadziły do znaczącego wzmocnienia ofert rynkowej hut oraz lepszego dostosowania do potrzeb klientów.

Perspektywy sektora produkcji stali w Polsce

Mimo skokowego spadku produkcji w okresie lat 2008-2009 na skutek impulsów kryzysowych, szacuje się, że od 2010 r. będzie ona powracała na 10-15% ścieżkę wzrostu²⁶. Sprzyja temu rosnąca konsekwentnie stalochłonność polskiej gospodarki (trzykrotny wzrost w okresie 1992-2007²⁷). Wiąże się ona z poważnymi inwestycjami infrastrukturalnymi, ale także z rozwojem sektora dóbr konsumpcyjnych bazujących na stali (przemysł samochodowy, AGD). Właśnie wymogi jakościowe związane z tym segmentem sprzyjają inwestycjom w kierunku wytwarzania produktów wysoko przetworzonych (walcownie gorąca i zimna w ArcelorMittal, wyroby o podwyższonej wytrzymałości – Celsa, ISD, CMC), mających stworzyć kompleksową ofertę dla odbiorców. W ostatnich 15 latach znacząco poprawiła się konkurencyjność polskiego przemysłu stalowego. Zlikwidowano przestarzałe i nieefektywne instalacje, poniesiono wielomiliardowe nakłady inwestycyjne w procesy wytapiania stali oraz jej pozapiecowej obróbki. Produktywność w polskim hutnictwie jest bliska notowanej w hutnictwie zachodnioeuropejskim.

²⁵ B. Gajdzik, Transformacja i reorganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo- finansowego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁶ http://www.money.pl/archiwum/wiadomosci_agencyjne/pap/artukul/hiph;produkcja;stali;w-ciaz;bez;trwalego;wzrostu,238,0,541422.html

²⁷ http://euroregiony.enginepro.pl/index.php?lang=1&menu=1&menu_select=240

Urządzenia i technologie hutnicze spełniają standardy BAT (Best Availables Techniques) Cena przemian w sektorze była wysoka, zwłaszcza w sferze socjalnej²⁸.

Kwestią zasadniczą jest poziom innowacyjności polskiego hutnictwa. Działania innowacyjne mogą występować w takich płaszczyznach jak: logistyka transportu i produkcji, koszty produkcji, projektowanie i wprowadzanie na rynek wyrobów o nowych właściwościach użytkowych oraz ochrona środowiska i zagospodarowanie odpadów²⁹. Wśród czynników obniżających poziom innowacyjności w polskim hutnictwie wskazuje się między innymi na postępujący deficyt inżynierów i techników zainteresowanych pracą w hutnictwie³⁰. Zmiany technologiczne w polskim hutnictwie (w tym automatyzacja i komputeryzacja linii produkcyjnych) wymuszają wzrost zapotrzebowania na kadrę o coraz wyższych kwalifikacjach zawodowych. Co prawda w latach 1994-2006 rósł w sektorze odsetek pracowników z wykształceniem wyższym (z 6,6% do 12,2%) oraz średnim (z 27,3 do 35,8%), ale odbywało się to kosztem powiększania luki pokoleniowej (wzrost odsetka pracowników w wieku 50+ oraz lawinowy spadek udziału młodych pracowników)³¹. Problemem jest także to, że pracownicy odchodzący zastępowani są przez stosunkowo mało wykwalifikowaną siłę roboczą wymagającą dopiero nabycia umiejętności praktycznych. Odbywa się to obecnie w ramach doraźnych programów realizowanych przez poszczególne firmy (np. ZainSTALUJ się w ArcelorMittal), ale trwałe sprostanie wyzwaniu transformacji pokoleniowej wymagać będzie zintegrowanego podejścia zapewniającego przyciągnięcie do sektora odpowiedniego profilu pracowników oraz rozwój ścieżek ich kwalifikacji zawodowych.

Do zagrożeń dla kondycji polskiego hutnictwa stali zaliczyć można także:

- niskie wykorzystanie mocy produkcyjnych przy relatywnie wysokim (na tle innych państw UE 27) wzroście gospodarczym,
- ujemne saldo ilościowe i wartościowe w wymianie z zagranicą utrzymujące się od 2005 r.,
- mały udział stali stopowych (3,8% w 2010r) i stali odpornych na korozję (0,02% w 2010r.),
- małe możliwości walcowania na zimno (na potrzeby np. przemysłu samochodowego),
- rosnące ceny energii, które w przypadku produkcji żelazostopów osiągają nawet 40% ceny produktu końcowego,
- koszty ochrony środowiska, a w szczególności nakłady związane z ograniczaniem emisji CO₂³²

²⁸ R. Talarek, Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego, Hutnik- wiadomości hutnicze 2009/12.

²⁹ W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, Innowacyjność w przemyśle stalowym, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11

³⁰ W. Sabela, P. Brzeziński, Pozytywy i negatywy innowacyjności w polskim przemyśle, Hutnik-wiadomości hutnicze 2006/10

³¹ <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,4295472.html>

³² Wskazuje się na możliwość relokacji hutnictwa poza Unię ze względu na ograniczenia emisji dwutlenku węgla np. R. Duda, Limity zdecydują o przyszłości hutnictwa, www. wnp.pl.

Wykorzystano następującą literaturę:

Polski Przemysł Stalowy 2010, Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa.

Wojciech Szulc, Marcin Kardaś, *Restrukturyzacja sektora stalowego w Europie Środkowo-Wschodniej*, Hutnik - Wiadomości Hutnicze 2009/2.

Bożena Gajdzik, *Strategie konsolidacji i aktywizacji rynkowej w przemyśle hutniczym*, Hutnik - Wiadomości hutnicze 2007/10.

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, *Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2005 r.*, Hutnik - Wiadomości hutnicze 2006/8-9.

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, *Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2006 r.*, Hutnik - Wiadomości hutnicze 2007/3.

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, *Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2007 r.*, Hutnik - Wiadomości hutnicze 2008/3.

Janusz Kliś, Romuald Talarek, Kazimierz Kowalski, Adam Szewczyk, *Sytuacja produkcyjna i handlowa w polskim hutnictwie żelaza i stali w 2008 r.*, Hutnik - Wiadomości hutnicze 2009/3.

Romuald Talarek, *Nowoczesne hutnictwo stalowe w Polsce wobec globalnego kryzysu ekonomicznego*, Hutnik - wiadomości hutnicze 2009/12.

B. Gajdzik, *Transformacja i reorganizacja przedsiębiorstw hutniczych w warunkach światowego kryzysu gospodarczo-finansowego*, Hutnik - wiadomości hutnicze 2009/12.

W. Sabela, K. Szczepańska, B. Garbarz, *Innowacyjność w przemyśle stalowym*, Hutnik – wiadomości hutnicze 2004/11.

W. Sabela, P. Brzeziński, *Pozytywy i negatywy innowacyjności w polskim przemyśle*, Hutnik - wiadomości hutnicze 2006/10.

3.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Polsce

Polska liczy ok. 38 mln mieszkańców. Ocenia się, że na ok. 10 mln pracowników, do związków zawodowych należy 15%. Największymi organizacjami związkowymi na poziomie krajowym są NSZZ „Solidarność” (ok. 600 tys. członków), OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych. Największymi krajowymi organizacjami pracodawców są: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polski, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan oraz Związek Rzemiosła Polskiego.

Pojęcie przedstawicieli pracowników

W literaturze prezentowany jest pogląd, iż poprzez przedstawicielstwo pracowników należy rozumieć każdą formę reprezentacji pracowników, która posiada uprawnienia w zakresie konsultacji, informowania, kontroli, współdecydowania lub współzarządzania w sprawach, które wprost lub pośrednio mogą wpływać na sytuację prawną, ekonomiczną lub socjalną pracowników jako zbiorowości lub co najmniej części tej zbiorowości³³.

³³ A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, str. 208.

Dla porządku należy w tym miejscu przywołać skrótowo Konwencję MOP nr 135 dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznanych im uprawnień. Można zaakcentować zawarte w niej postulaty ochrony przedstawicieli przed szykanami ze strony pracodawcy, wprowadzania ułatwień umożliwiających szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji przy uwzględnianiu rodzaju systemu stosunków zawodowych w kraju oraz potrzeb, rozmiaru i możliwości zainteresowanego przedsiębiorstwa i w sposób nieutrudniający skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa. Należy zwrócić uwagę na art. 5 konwencji, zgodnie z którym w przypadku istnienia przedstawicieli niezwiązkowych i związku zawodowego należy podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji zainteresowanych związków zawodowych oraz dla zachęcenia do współpracy pomiędzy przedstawicielami wybranymi a zainteresowanymi związkami zawodowymi i ich przedstawicielami we wszystkich należących do nich sprawach.

Reprezentacja pozazwiązkowa może występować:

- równoległe z reprezentacją związkową,
- samodzielnie z powodów zwyczajowych – pomimo funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych,
- samodzielnie z powodów prawnych – pomimo funkcjonowania w zakładzie związków zawodowych,
- może być wyłaniana przez związki zawodowe.³⁴

Klasycznym przykładem funkcjonowania pozazwiązkowej reprezentacji pracowników przy równoczesnym funkcjonowaniu związków zawodowych są obecnie w polskim prawie rady pracowników (powołane na podstawie ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji) oraz rady pracownicze (funkcjonujące w oparciu o ustawę z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego). Pozazwiązkowa równoległa reprezentacja pracowników występuje także w organach spółek kapitałowych na podstawie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz w formie rady pracowniczych funkcjonujących wyłącznie w przedsiębiorstwach państwowych. Te typy przedstawicielstwa nie będą jednakże przedmiotem dalszych rozważań.

Prawo związków zawodowych do informacji

Na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych pracodawca ma obowiązek udzielania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacje dotyczące warunków pracy i zasad wynagradzania. O ile prawny lub faktyczny obowiązek dostarczenia informacji w konkretnych sprawach indywidualnych lub zbiorowych ciąży na pracodawcy, o tyle informacja ogólna jest udzielana z inicjatywy związku zawodowego. Zdaniem przedstawicieli doktryny prawo związku zawodowego do takiej informacji jest niedostatecznie określone w przepisach. Ludwik

³⁴ A. Sobczyk, Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników- stan obecny i kierunki zmian, (w) Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku (pod red.) A. Wypych i – Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina), Gdańsk 2010, str. 210.

Florek wskazuje, że to niedookreślenie dotyczy w szczególności zakresu informacji, zachowania w tajemnicy informacji poufnej czy umieszczania informacji uzyskanej od pracodawcy na stronach internetowych związku³⁵.

Prawo związku zawodowego do informacji uzyskiwanej od pracodawcy jest oparte na zróżnicowanych podstawach prawnych. Przepisy przewidują prawo do informacji w sprawach indywidualnych (głównie dotyczących rozwiązania lub zmiany stosunku pracy) i zbiorowych (na przykład negocjacje układowe, zwolnienia grupowe czy przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę)³⁶.

Należy podkreślić, że związek zawodowy powinien uzyskiwać informacje od pracodawcy także wówczas, gdy przepisy prawa nie przewidują tego bezpośrednio. Następuje to w związku z konsultowaniem czy negocjowaniem spraw, które zgodnie z prawem podlegają takiej procedurze. Można tu przykładowo wskazać uzgadnianie ze związkiem zawodowym aktów wewnątrzzakładowych. Proces uzgadniania regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania winien łączyć się z podaniem przez pracodawcę informacji uzasadniających zaproponowane przez niego rozwiązania. Art. 241(4) kodeksu pracy przewiduje w § 1, że pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzących rokowania nad układem zbiorowym pracy informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. W odniesieniu do procesu uzgadniania aktów wewnątrzzakładowych to przekazywanie przez pracodawcę informacji wynika z samej logiki tego procesu. Podobnie można wskazać na normę wynikającą z art. 9(1) k.p. przewidującą możliwość zawarcia porozumienia dotyczącego czasowego zawieszenia stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy³⁷. W sytuacji gdy pracodawca wystąpi z inicjatywą zawarcia takiego

³⁵ L. Florek, Prawo związku zawodowego do informacji, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 5/2010, str. 2 i kolejne.

³⁶ E. Maniewska, Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji (w) Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, red. L. Florek, Zakamycze 2007, str. 203 i następne.

³⁷ Zgodnie z art. 9(1) k.p. zawarcie porozumienia zawieszającego jest uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Jest to porozumienie o zwieszeniu w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Tak więc w praktyce najczęściej dochodzi to zawieszenia norm wynikających z regulaminu pracy, regulaminu wynagradzaniu lub porozumienia zawartego w trakcie trwania sporu zbiorowego.

Zgodnie z § 2 art. 9 (1) k.p. porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Zgodnie z § 3 i 4 art. 9(1) k.p. zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż 3 lata a pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

porozumienia, winien przedstawić informacje dotyczące swojej sytuacji ekonomicznej, tak aby uzasadnić konieczność jego zawierania.

Z art. 28 ustawy o związkach zawodowych wynika prawo do informacji „niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”. Wskazuje się, że w praktyce najpoważniejszy problem powstaje w związku z ochroną tajemnicy handlowej. Pytanie, które powstaje, dotyczy zagadnienia, czy związki zawodowe na podstawie art. 28 ustawy o z.z. są uprawnione do żądania informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych przedsiębiorstwa albo innych informacji posiadających wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich w poufności (art. 11 ust. 4 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). Według niektórych autorów takie prawo związki mają i obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, ale tylko tych niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Nie sposób jednak jednoznacznie sprecyzować, jakie to mają być informacje³⁸. Prezentowane jest także inne podejście, według którego właściwe jest ograniczenie prawa do informacji związku zawodowego w sprawach gospodarczych (biznesowych), handlowych czy finansowych pracodawcy. M.in. argumentuje się, że działalność związku zawodowego nie może zastępować organów danego pracodawcy poprzez żądanie dostępu do takiej samej informacji. Wskazuje się także, że prawo do informacji o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach jest przewidziane w art. 13 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – dla rady pracowników. Nie ma więc powodu, aby dublować kompetencje różnych przedstawicielstw pracowniczych w zakresie prawa do informacji i ochrony interesów pracowników.

Jak widać z powyższych rozważań, dla analizy art. 28 ustawy o z.z. i wynikającego z niego uprawnienia do otrzymania stosownej informacji istotne jest pojęcie „przedmiotu działalności związkowej”. W pierwszej kolejności można przyjrzeć się zakresowi tego pojęcia wprost wynikającemu z obowiązującej ustawy o związkach zawodowych.

Przedmiot działalności związków zawodowych został określony w ustawie poprzez określenie zadań związków zawodowych. Art. 1 ustawy wskazuje, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Według art. 4 ustawy związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Zgodnie z art. 6 związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Zgodnie z art. 8 na zasadach przewidzianych w ustawie o z.z. oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin. Na podstawie art. 23 ust. 1 związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą na zasadach

³⁸ K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007, str. 252.

określonych odrębnymi przepisami w nadzorowaniu nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wydaje się, że tak widziana rola związków zawodowych nie w pełni odzwierciedla ich potencjalną rolę we współczesnej gospodarce. W coraz większym stopniu rolą związków zawodowych staje się współtowarzyszenie pracownikowi w procesie nieustającej zmiany. W dużej mierze wynika z nowego modelu pracy, który kształtuje się obecnie pod wpływem zmian technologicznych, a także procesów globalizacyjnych.

W obecnym stanie prawnym przepisy nie określają żadnego trybu, w którym odmowa udzielania informacji przez pracodawcę, których związek domaga się w oparciu o art. 28, byłaby sankcjonowana. Wydaje się, że brak takiej normy, pozwalającej związkom zawodowym na skuteczniejszą walkę o udzielenie informacji, stanowi poważny mankament obecnie obowiązującej ustawy o z.z. W piśmiennictwie wskazuje się powszechnie, że odmowa udzielania informacji może zostać zakwalifikowana jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych³⁹). Jednakże przy świadomości, że prawo określa obowiązek informacyjny pracodawcy w sposób bardzo ogólny, a poglądy doktryny są podzielone, to sankcja karna za odmowę udzielenia informacji będzie w praktyce dotyczyła sytuacji bardzo rzadkich i jest mało przydatna w efektywnej działalności związkowej.

Realizowanie prawa do informacji i konsultacji poprzez instytucję rad pracowników

Polska bardzo długo zwlekała z przystąpieniem do implementacji unijnej dyrektywy 2002/14/WE ustanawiającej ramowe warunki informowania i konsultowania z pracownikami. Spowodowało to reakcję Komisji Europejskiej, która w dniu 31 marca 2005 r. wszczęła przeciwko Polsce postępowanie zarzucające naruszenie zobowiązań traktatowych.

Wydaje się, że dla związków zawodowych sprawą priorytetową było utrzymanie monopolu na wykonywanie uprawnień w zakresie informacji i konsultacji u tych pracodawców, u których funkcjonowały struktury związkowe. Polskie związki zawodowe opowiadały się za modelem czeskim, a więc za powoływaniem rad wyłącznie w zakładach niezwiązkowionych i za przypisywaniem im uprawnień ściśle wynikających z implementacji dyrektywy. Z kolei pracodawcy, niechętni z definicji informacji i konsultacji,

³⁹ Art. 35 ustawy o związkach zawodowych przewiduje, że kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,
- 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiającego poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 261, 331 i 341 - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

obawiali się tworzenia nowych przedstawicielstw pracowniczych (tworzenie nawet minimalnego zaplecza organizacyjnego dla rad pracowników, zwolnienia od pracy jej członków i ochrona stosunku pracy członków rady). Wreszcie pod groźbą zastosowania sankcji przez Unię Europejską doszło do porozumienia wszystkich (za wyjątkiem jednej organizacji) partnerów społecznych. Uzgodniony został tekst stosownej ustawy. Przewidywał on, że reprezentatywne związki zawodowe samodzielnie obsadzały miejsca w radzie. W sytuacji, gdy u pracodawcy działała jedna reprezentatywna organizacja związkowa, to jej przysługiwało wyłączne prawo wyznaczania członków rady. Gdy było ich więcej, to wspólnie wskazywały przedstawicieli na podstawie zawartego między nimi porozumienia. W przypadku braku porozumienia pracownicy wybierali członków rady zgłoszonych przez reprezentatywne związki. Natomiast załoga wybierała członków rady w niezwiązkiwionych zakładach pracy lub u pracodawców, u których działały związki niereprezentatywne. Ustawa w jej ówczesnym kształcie została zaskarżona do Trybunału Konstytucyjnego przez Konfederację Pracodawców Polskich, która wskazała na niekonstytucyjny charakter monopolu związkowego w zakresie wskazywania członków rady pracowników. Argumenty skargi konstytucyjnej przekonały TK, który w wyroku z 1 lipca 2008 r. (K 23/07) stwierdził, że przepisy zakwestionowanej ustawy stawiają pracowników nienależących do reprezentatywnej organizacji związkowej w gorszej sytuacji niż członków takiej organizacji, co niewątpliwie narusza wolność związkową w jej negatywnym aspekcie. Dodatkowo Trybunał podniósł niekonstytucyjność zapisów ustawy z zakazem dyskryminacji wynikającym z art. 32 Konstytucji. Na marginesie można zauważyć, że także Sąd Konstytucyjny Republiki Czeskiej w orzeczeniu z 14 marca 2008 r. (PIUS 83/06), zakwestionował zapis czeskiej ustawy, który uniemożliwiał pracownikom wybór członków rady w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działał związek zawodowy.

Zgodnie z art. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustawa określa warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasady wyboru rady pracowników. W chwili obecnej przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Do 23 marca 2008 r. przepisy ustawy miały zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) na koniec marca 2010 r. rady powołano w 2981 zakładach pracy. Stanowi to niecałe 9% pracodawców, u których rady mogłyby potencjalnie działać. Należy wskazać, że w obecnym stanie prawnym istnieje wymóg pisemnego przedstawienia przez grupę co najmniej 10% pracowników wniosku o zorganizowanie wyborów (art. 8 ust. 1 ustawy). Zdaniem J. Wratnego stanowi to barierę psychologiczną trudną do przewyciężenia i wypacza intencje ustawodawcy europejskiego, który stawiał sobie cel powszechnego prawa pracowników do informacji i konsultacji⁴⁰.

⁴⁰ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 str. 28.

Z analizy danych MPiPS wynika także, że rady pracowników tworzone są niemal wyłącznie w zakładach pracy, w których działają zakładowe reprezentatywne organizacje związkowe. Według danych na 1 marca 2007 r., na około 11 tysięcy niezwiązkowionych zakładów pracy spełniających przewidziane ówczesną ustawą kryteria, rady pracowników powstały tylko w 3,3% wśród nich, a więc zaledwie w 354 przypadkach.

Należy zwrócić uwagę na dwa charakterystyczne elementy wdrażanego systemu. Po pierwsze, ustawa w art. 24 wskazuje, że przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie. Z danych Ministerstwa Pracy wynika, że porozumień takich zawarto 4040. Ich lawinowe narastanie w ostatnich dniach przed wejściem w życie ustawy budzi określone podejrzenia, iż działania te w jakimś zakresie miały na celu obejście ustawy. W tym miejscu można tylko podkreślić, że w całym sektorze hutniczym w Polsce prawo do informacji i konsultacji opiera się na porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi przed wejściem w życie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Po drugie, zwrócić należy uwagę na ograniczone możliwości korzystania z ekspertyzy zewnętrznej. Zgodnie z art. 5 ustawy rada pracowników ustala z pracodawcą:

- zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji,
- tryb rozstrzygania kwestii spornych,
- zasady ponoszonych kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz. Zgodnie z ust. 4 art. 5 w przypadku niedokonania ustaleń stosuje się przepisy ustawy.

Ponieważ mamy do czynienia z dramatycznie niską ilością porozumień zawieranych w oparciu o art. 5 ustawy, a równocześnie postanowienia jej są bardzo ogólne powoduje to, że teoretyczne uprawnienia rady jak np. prawo do ekspertyzy stają się iluzoryczne. Tym samym trudno mówić o rzeczywistych zdolnościach rad do wypowiedania się na temat przebiegu i zakresu podejmowanych przez pracodawcę działań restrukturyzacyjnych.

Rady pracowników – prawo do informacji

Definicja informowania znajduje się w art. 2 ustawy o o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji i wskazuje, że informowanie to przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiające zapoznanie się ze sprawą. Należy zauważyć, że wśród uprawnień partycypacyjnych pracowników dostęp do informacji jest jednocześnie najsłabszym przejawem współdziałania, choć stanowiącym jednocześnie podstawowy warunek efektywnej partycypacji. Pracodawca przekazując określone informacje pracownikom, poddaje się kontroli społecznej. Sytuacja pracowników tych zakładów pracy, w których pracodawca nie jest zobowiązany do przekazywania załodze jakichkolwiek informacji, jest zasadniczo

odmienna od tych zatrudnionych, którzy mają prawo do uzyskania informacji⁴¹. Wskazuje się, że nawet formalnie bierna rola pracowników nie wyklucza nieformalnych reakcji, które mogą wpływać korygująco na bieg spraw⁴².

Zgodnie z art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Oceniając efektywne prawo do informacji wynikające z omawianej ustawy i jej wpływ na stosunki przemysłowe w Polsce, trzeba podkreślić małą liczbę funkcjonujących rad pracowników i znikomą liczbę porozumień precyzujących zasady przekazywania informacji (np. określających precyzyjny katalog dokumentów, które przekazuje pracodawca). Tak więc rady pracowników są w większym stopniu przedmiotem debat przedstawicieli doktryny prawa pracy niż instrumentem efektywnego oddziaływania na sytuację polskich pracowników.

Rady pracowników – prawo do konsultacji

Pojęcie konsultacji zdefiniowane jest w art. 2 ustawy: przeprowadzenie konsultacji oznacza wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników.

Zgodnie z art. 13 konsultacje dotyczą:

- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Zgodnie z art. 14 ust. 2 konsultacje powinny być prowadzone:

- 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,
- 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierownictwa;
- 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników;

⁴¹ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, str. 54.

⁴² J. Wrątny (w) J. Wrątny, M. Bednarski, Wpływ partycypacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno – ekonomiczne, Warszawa 2005, str. 47.

- 4) w odpowiedzi na sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jego opinii;
- 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.

W art. 14 ust. 2 pkt 5 użyto sformułowania „w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia”. Sformułowanie to wydaje się mniej stanowcze niż przypadku konsultacji prowadzonych z organizacją związkową w razie transferu przedsiębiorstwa (art. 26(1) ustawy o z.z.) lub w razie zwolnień grupowych. Jednakże w literaturze prawniczej bardzo szybko pojawiły się poglądy, że rada może zawierać z pracodawcą porozumienia, a gdy dotyczą one obowiązków stron stosunku pracy, stają się źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Autorzy, którzy prezentowali takie stanowisko, dostrzegali oczywiście, że w związku z tym może pojawić się problem konkurencyjności porozumień zbiorowych⁴³.

Wnioski

Z przedstawionych powyżej rozważań wynika, że uprawnienia do pozyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji przez przedstawicielstwa pracownicze, mimo istnienia formalnych regulacji prawnych, nie są jednoznacznie zdefiniowane, zarówno w odniesieniu do procedur, jak też i zakresu przedmiotowego. Specyfika polskich stosunków przemysłowych, opierających się przede wszystkim na modelu zakładowych związków zawodowych, stwarza zarazem niebezpieczeństwo dublowania się obszarów kompetencji dwóch form przedstawicielstwa pracowniczego. Stosowane w sposób anachroniczny pojęcie przedmiotu działalności związkowej powoduje, że uprawnienia do uzyskiwania informacji od pracodawcy pojmowane są bardzo wąsko, co uniemożliwia włączenie związków zawodowych w procesy restrukturyzacji przedsiębiorstw. Z drugiej zaś strony, wprowadzona pod naciskiem Unii Europejskiej instytucja rad pracowników nie jest przez pracodawców traktowana jako istotny instrument współpracy w działaniach antycypacyjnych, a przez związki zawodowe jest uważana za instrument słaby, nie pozwalający na właściwe wykorzystanie pozyskiwanych informacji oraz przeprowadzania na ich podstawie rzeczywistych konsultacji dotyczących perspektyw funkcjonowania przedsiębiorstwa. Warto tu przytoczyć opinię, że obecnie obowiązująca ustawa jest wynikiem wypełnienia zobowiązań wobec Unii Europejskiej, a nie wynikiem powszechnie podzielanych oczekiwań czy wartości i widoczne jest mechaniczne podejście do obowiązku spełniania postanowień dyrektywy europejskiej przy zatraceniu sensu, który ona w sobie zawiera⁴⁴. Wprowadzenie instytucji rad pracowników nie zapełniło luki w zakresie reprezentacji interesów pracowniczych w zakładach niezwiązkowionych, gdyż ze względu na uprawnienia dotyczące przede wszystkim decyzji podejmowanych przez pracodawcę w dalszym horyzoncie czasowym, rady nie

⁴³ M. Gładoch, Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz, Toruń 2007, str. 101.

⁴⁴ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 str. 28.

stanowią pod żadnym względem substytutu związków zawodowych⁴⁵. Zwrócić należy także uwagę, że w większości polskich przedsiębiorstw – tych zatrudniających poniżej 50 pracowników – w dalszym ciągu takie uprawnienia do informacji i konsultacji nie są prawnie zagwarantowane.

Oceniając z tej perspektywy istniejące w Polsce ramy do przeprowadzania społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji przedsiębiorstw można stwierdzić, że są one dalece niewystarczające. Związki zawodowe mają ograniczony dostęp do permanentnej informacji na temat rozwoju macierzystego przedsiębiorstwa, natomiast rady pracowników – o ile istnieją – na skutek zbyt ogólności procedur zawartych w dotyczącej ich ustawie, nie są w stanie wyegzekwować od pracodawcy prowadzenia perspektywicznego dialogu na rzecz zmian ekonomicznych.

Tymczasem warto zwrócić uwagę na szerszy kontekst omawianej tematyki. Zdaniem Komisji Europejskiej restrukturyzacja są procesem niezbędnym dla przetrwania i rozwoju przedsiębiorstw. Należy jednak podejmować działania, dzięki którym wpływ restrukturyzacji na zatrudnienie i warunki pracy będzie tak krótkotrwały i ograniczony, jak to tylko możliwe⁴⁶. Stosowne zalecenia dotyczące zarządzania społecznymi skutkami zmian przy wykorzystaniu procedur informowania i konsultowania z pracownikami zostały sformułowane przez europejskich partnerów społecznych⁴⁷.

Badania wskazują, że w ostatnich latach także polscy partnerzy społeczni zmienili swoje podejście do rozumienia procesów restrukturyzacji i zmiany ekonomicznej. Jak wskazuje A. Kwiatkiewicz, jeszcze w 2005 r. postrzegali je jako jednorazowe wydarzenie, zwykle powiązane z procesem prywatyzacji. Jednakże od połowy 2009 r. można zaobserwować, że zaczęli uznawać, iż gospodarka stała się areną permanentnej zmiany ekonomicznej⁴⁸. Skoro tak, to w ślad za tym należałoby oczekiwać zmiany podejścia do realizacji prawa do informowania i konsultowania – rozumianego przede wszystkim jako element dialogu na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa.

⁴⁵ J. Wratny, Partycypacyjne rachuby. Rady pracowników po kilku latach działania, Dialog, Pismo dialogu społecznego 3/2010 str. 29.

⁴⁶ Orientations for reference on managing change and its social consequences", 2003, http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue.

⁴⁷ Komunikat Komisji - Restrukturyzacja i zatrudnienie Antycypacja i towarzyszenie restrukturyzacji na rzecz poprawy zatrudnienia: rola Unii Europejskiej /COM/2005/0120 końcowy/.

⁴⁸ A. Kwiatkiewicz, Restrukturyzacja i zmiana ekonomiczna- role partnerów społecznych, Dialog, Pismo dialogu społecznego 1/2010 str. 12 i następne.

3.3 Informacja i konsultacja w polskich przedsiębiorstwach stalowych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet

Otrzymano 12 ankiet z przedsiębiorstw sektora stalowego. Należy podkreślić, że w wielu wypadkach ankiety wypełnione były w sposób niepełny.

Opis respondentów

Ankiety pochodzą z przedsiębiorstw międzynarodowych grup ArcelorMittal, ISD, CMC, Severstallat i BGH, reprezentujących łącznie ponad 80% mocy produkcyjnych krajowego przemysłu stalowego oraz hut będących własnością polskiego kapitału prywatnego (Batory, Łaziska) i państwowego (Kościszko, Łabędy). Huta Pokój jest przykładem firmy kontrolowanej wspólnie przez zagraniczne osoby prawne i Skarb Państwa.

Poniżej przedstawiono poziom zatrudnienia oraz uzwiązkowienie w ankietowanych przedsiębiorstwach.

L.p.	Nazwa	Liczba zatrudnionych	Liczba członków związku	Uzwiązkowienie w %
1	ArcelorMittal Poland	10250	6000	58,5
2	ArcelorMital Poland Świętochłowice	350	280	80
3	ArcelorMittal o/Warszawa	570	350	61,4
4	ISD Huta Częstochowa	4051	2050	50,6
5	CMC Zawiercie	1800	900	50
6	Huta Pokój SA	1200	400	30
7	Huta Batory	670	-	-
8	Huta Łabędy	475	-	-
9	Severstallat Silesia	220	100	45,5
10	Huta Kościszko	130	110	84,6
11	BGH Polska	120	60	50
12	Huta Łaziska SA	66		-

Liczba związków zawodowych działających na poziomie przedsiębiorstwa jest zróżnicowana. W jednym zakładzie działa 1 związek zawodowy (BGH Polska), w 5 zakładach 2 związki zawodowe (Pokój S.A., CMC Zawiercie S.A., ArcelorMittal Warszawa, Severstallat Silesia, Huta Kościszko S.A.), w 2 zakładach 3 związki zawodowe (ArcelorMittal Poland S.A. w Świętochłowicach, Łaziska S.A.), w 2 zakładach 4 działają 4 organizacje związkowe (Huta Batory, Łabędy S.A.). W ISD Huta Częstochowa działa 6 organizacji. Natomiast w całej grupie ArcelorMital Poland S.A. działa 28 organizacji związkowych.

Przedsiębiorstwa wobec kryzysu – ocena związków zawodowych

Większość respondentów wskazuje, że ich przedsiębiorstwa w 2010 r. nadal odczuwały skutki kryzysu gospodarczego. Wyjątkiem są Łabędy S.A., Severstallat Silesia i Łaziska S.A. Wynika to zapewne z wąskiej specjalizacji tych 3 zakładów. Huta Łabędy produkuje przede wszystkim wyroby dla górnictwa oraz budownictwa, a więc sektorów, które w Polsce nie odczuły kryzysu w znacznym wymiarze. Severstallat specjalizuje się w produkcji rur i profili zamkniętych, natomiast Huta Łaziska jest jedynym w kraju producentem żelazostopów. Pozostałe przedsiębiorstwa hutnictwa stali, ze względu na wciąż niewystarczającą podaż na ich produkty na rynku, musiały podejmować środki zapobiegawcze. Przejawy sytuacji kryzysowej uwidaczniały się m.in. poprzez:

- niepełne wykorzystanie mocy produkcyjnych hut;
- kontynuowanie redukcji zatrudnienia;
- brak satysfakcjonujących negocjacji płacowych;
- brak funduszy na inwestycje i remonty;
- pogorszenie warunków pracy i bhp (ArcelorMittal Warszawa);
- korzystanie przez pracodawcę z umów cywilnoprawnych w odniesieniu do nowo zatrudnianej siły roboczej (ArcelorMittal Poland S.A.).

Przedsiębiorstwa będące zintegrowanymi filiami globalnych koncernów stalowych dokonywały redukcji zatrudnienia, wynikających – jak można podejrzewać, z realizowania systemowych strategii dostosowawczych o wymiarze ponadgranicznym.

Skala zwolnień grupowych była następująca:

- CMC Zawiercie około – 300,
- ArcelorMittal Poland S.A. – 4000,
- ArcelorMittal Poland S.A. oddział w Świętosławicach – około ¼ siły roboczej,
- ISD Huta Częstochowa – 300 pracowników.

W żadnym w tych przypadków respondenci nie zauważają podejmowania działań typu „outplacement” (np. programy szkolenia i przekwalifikowania dla zwalnianych pracowników, pomoc w pośrednictwie pracy) uzgodnionych ze związkami zawodowymi.

Natomiast w hutach: BGH Polska, ArcelorMittal Warszawa (mimo iż jest częścią koncernu światowego, filia ta wydaje się mieć w polskiej skali pewien poziom samodzielności), Huta Kościuszko S.A., Huta Batory, Severstallat Silesia, Huta Łabędy S.A., Łaziska S.A., Huta Pokój S.A. nie doszło do zwolnień grupowych po 2008 r.

Wszyscy respondenci wskazują, że działania antykryzysowe podejmowane były na poziomie pracodawcy. Nie zauważono żadnych tego typu działań na poziomie branży lub centralnym (wyjątek stanowi odpowiedź z Huty Kościuszko, należy jednak zauważyć, że to będące własnością Skarbu Państwa przedsiębiorstwo zajmuje się obecnie przede wszystkim prowadzeniem działalności usługowej polegającej na dostarczaniu mediów użytkowych innym producentom). 8 respondentów wskazuje, że działania wynikające z kryzysu były wynikiem negocjacji pracodawcy ze związkami zawodowymi, natomiast 3 respondentów wskazuje, że do takich negocjacji nie dochodziło.

Generalnie łagodzenie skutków kryzysu odbywało się poprzez zmiany w strukturze transferów finansowych na rzecz pracowników dostosowujące je do możliwości przedsiębiorstwa. Wymienia się tutaj takie działania jak:

- wynegocjowanie wyższego wynagrodzenia przestojobowego w wysokości 88% wynagrodzenia bazowego (przykład z ISD Huta Częstochowa);
- uzgodnienie obniżenia norm czasu pracy dla 10% załogi i obniżenia wynagrodzenia o 5% dla wszystkich członków załogi (przykład z CMC Zawiercie);
- wprowadzenie 80% wynagrodzenie za przestój (ArcelorMittal Poland S.A.);

5 spośród respondentów ocenia negocjacje w sprawie działań antykryzysowych jako satysfakcjonujące. Odmiennego zdania jest 3 z nich.

Rola procedur informacji i konsultacji w przeciwdziałaniu negatywnym zjawiskom ekonomicznym

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami we wszystkich przypadkach odbywa się za pośrednictwem związków zawodowych, gdyż to one, w wyniku zawartych wcześniej porozumień, wypełniają funkcje ustawowo przynależne radom pracowników.

Na pytanie, czy informacje o sytuacji ekonomicznej pracodawcy można ocenić jako precyzyjne i wyczerpujące 5 respondentów udziela odpowiedzi pozytywnej, natomiast 4 odpowiedzi są negatywne.

Na pytanie, czy konsultowanie przedstawicieli pracowników odbyło się z odpowiednim wyprzedzeniem 7 respondentów udziela odpowiedzi, że tak, natomiast 3 jest przeciwnego zdania.

Niemalże wszyscy respondenci wskazują, że kryzys pokazał słabe strony systemu negocjacji zbiorowych oraz prawa do informacji i konsultacji. Odmiennie oceniono sytuację jedynie w ankiecie BGH.

Wśród przeszkód wskazuje się na:

- problem z uzyskaniem informacji odpowiednio wcześniej,
- brak wyczerpującej informacji,
- brak efektywnego prawa do ekspertyzy i pomocy osób posiadających fachową wiedzę.

Ocena jakości dialogu społecznego w przedsiębiorstwie

Dialog społeczny prowadzony na poziomie przedsiębiorstwa generalnie oceniany jest jako czynnik pozytywnie wpływający na relacje w stosunkach pracy. Różne są natomiast opinie nt. jego praktycznej przydatności w sytuacji konkretnych przedsiębiorstw. Odnotowano następujące oceny:

- 1) Dialog w zakładzie pracy istnieje, ale pomimo to pracodawca i tak robi to, co uważa za stosowne – 5 respondentów.
- 2) Dialog kończy się przyjęciem przez pracodawcę nowych zobowiązań – 2 respondentów.

- 3) Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu – 4 respondentów.
- 4) Warto prowadzić dialog niezależnie od wyników, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy – 7 respondentów.
- 5) Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów – 9 respondentów.
- 6) Dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony – 8 respondentów.

Należy zwrócić uwagę, że tylko 2 respondentów widzi zależność pomiędzy poprawą sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a prowadzonym w tej kwestii dialogiem społecznym. Wynika z tego, że dialog na poziomie przedsiębiorstwa wyraźnie kojarzy się bardziej z reagowaniem na zaistniałe problemy i konflikty, a mniej z działaniem antycypacyjnym.

Rola dialogu społecznego na poziomie krajowym

Wśród wniosków na przyszłość dotyczących ogólnokrajowego dialogu społecznego po doświadczeniach związanych z kryzysem, respondenci oceniają, że działania administracji publicznej wdrażające postulaty partnerów społecznych (tzw. ustawa antykryzysowa) były spóźnione. Wskazuje się na potrzebę większej elastyczności strony rządowej w stosunku do propozycji przedstawianych przez stronę społeczną. Zdaniem jednego z respondentów kryzys pokazał, że dialog społeczny jest w Polsce całkowicie nieskuteczny a jego efekty lekceważone przez rząd RP.

Wnioski

Z otrzymanych odpowiedzi wyłania się obraz sektora, w którym toczy się dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa oraz podejmowane są działania mające na celu poprawę sytuacji ekonomicznej hut w okresie kryzysu. Dotyczy to głównie zarządzania czasem pracy oraz kontrolowanego obniżania wynagrodzeń. Zauważalna jest jednak pewna sprzeczność. Dialog społeczny ma charakter głównie werbalny i sformalizowany, a rola związków zawodowych w działaniach antykryzysowych nie odpowiada ich potencjalnym możliwościom. Wynika to z sygnalizowanych barier. Związki zawodowe mają częściowy dostęp do informacji ekonomicznej, ale nie jest ona na tyle precyzyjna i całościowa, aby móc ją wykorzystywać do aktywnego uczestniczenia w wypracowywaniu rozwiązań antycypacyjnych, przewidujących potencjalne wyzwania dla przedsiębiorstw. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na pojawiający się wyraźnie wątek utajniania informacji (np. ze względu na fakt notowania spółki na giełdzie nowojorskiej).

Z ankiet wynika powszechne niezadowolenie w odniesieniu do jakości przekazywanych informacji. Niedostatek wiedzy na temat bieżącej kondycji przedsiębiorstwa wydaje się być jedną z głównych przyczyn nie uczestniczenia związków zawodowych w dyskusji nad wypracowywaniem rozwiązań mogących chronić siłę roboczą w sytuacji kryzysu ekonomicznego.

Ponieważ istniejące regulacje prawne zapewniają przedstawicielom pracowników możliwość dostępu do szerokiego spektrum informacji na temat firmy, należałoby ustalić, dlaczego możliwości te nie są wykorzystywane. Wydaje się, że celowe jest

przygotowanie na poziomie branżowej struktury związków zawodowych zestawienia dokumentów oraz informacji, które powinny być przekazywane przez pracodawcę związkom zawodowym na poziomie przedsiębiorstwa. Potrzebne jest także opracowanie wzorcowych procedur dotyczących uzyskiwania dostępu do informacji na temat kondycji firmy. W szczególności należy wypracować ramy korzystania przez przedstawicielstwa pracownicze (rady pracowników, organizacje zakładowe związków zawodowych) z ekspertyzy ekonomicznej dostarczanej przez specjalistów zewnętrznych. Pożądane jest wykorzystanie przez branżowe struktury związków zawodowych istniejących kanałów komunikacji z sektorowymi organizacjami pracodawców w celu zachęcenia pracodawców lokalnych do poprawy jakości dialogu z przedstawicielami pracowników na poziomie firmy.

4. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali w Niemczech

4.1 Niemiecki przemysł stalowy – struktura, trendy, producenci

Niemcy są największym producentem stali surowej w Unii Europejskiej, wytwarzając blisko 25% całości produkcji unijnej. W wymiarze globalnym zajmują 7 pozycję (po Chinach, Japonii, Indii, Rosji oraz USA oraz Korei Południowej). Kraj ten zajmuje także 7 miejsce wśród producentów produktów walcowanych na gorąco. Około 100 hut żelaza i zakładów okołohutniczych w Niemczech zatrudnia 90 tys. pracowników i generuje obrót rzędu 51,5 mld EUR (2008 r.). Sektor wykazuje się wysokim stopniem koncentracji terytorialnej – ponad 50% stali surowej produkowane jest w Nadrenii-Westfalii oraz w Kraju Saary. Wysoki jest także poziom koncentracji właścicielskiej – prawie 65% stali produkowane jest przez 3 wiodące koncerny.

W ciągu ostatnich 40 lat doszło do zasadniczych zmian technologicznych. O ile w latach 70-tych XX w. w procesie produkcyjnym wykorzystywano jeszcze technologię Siemens-Martin (piece martenowskie) to obecnie produkcja stali surowej odbywa się wyłącznie w oparciu o proces konwertorowo-tlenowy oraz metodę elektrycznego pieca łukowego (zakłady hutnicze wschodnich landów metodę martenowską wykorzystywały jeszcze do 1994 r.) Produkcja stali odbywa się obecnie (2009 r.) w 97% w oparciu o linię ciągłego odlewania. Struktura produkcji odpowiada występującej w innych krajach uprzemysłowionych: 60% stanowią wyroby płaskie, podczas gdy 40% są to wyroby długie.

Produkcja stali surowej wyniosła w Niemczech 45,8 mln t w 2008 r. Z tego 32% wyprodukowano w technologii łuku elektrycznego. W 2009 r. na skutek globalnego kryzysu produkcja spadła do 32,6 mln t, ale już w 2010 r. po 10 miesiącach osiągnęła poziom 36,9 mln t. W wyniku działań restrukturyzacyjnych produkcja stali surowej w latach 1970-2008 zmniejszyła się o 27%, natomiast poziom zatrudnienia spadł o 75% (1970 – 374 tys.). Produktywność sektora wzrosła o 195%. Aby zapewnić sobie wysoką

konkurencyjność zewnętrzną przemysł koncentruje się w znacznej mierze na produkcji stali wysokogatunkowych.

W ślad za działaniami restrukturyzacyjnymi następowała także poprawa w oddziaływaniu niemieckiego przemysłu hutniczego na otoczenie zewnętrzne. W latach 1960-2006 emisja pyłów spadła o 95%, natomiast CO₂ o 40%. Wprowadzenie nowych technologii skutkowało spadkiem zużycia energii elektrycznej o ponad 40%. Zużycie świeżej wody zostało w latach 1985-2006 ograniczone o 70% na skutek wprowadzenia systemów recyklingu i obiegu zamkniętego. Prawie 100% złomu stalowego jest wykorzystywane do powtórnej przeróbki.

Niemiecki przemysł hutniczy bazuje na wtórnym wykorzystaniu złomu stalowego (w 2009 r. 15,2 mln t) oraz na surowcach pochodzących z importu. Jeszcze w 1970 r. dostawy rudy żelaza były dość zdwersyfikowane: 24,2% pochodziło ze Szwecji, 17,1% z Liberii, 13,3% z Brazylii, a 10,3% z Francji. Obecnie (2008 r. – 41.9 mln t) ponad 53% dostaw pochodzi z Brazylii, a 17% z Kanady. Głównymi dostawcami węgla koksującego są Australia (36,1%) oraz USA (25,2%), natomiast Polska wraz z Francją (Carling – przedsiębiorstwo kontrolowane przez kapitał niemiecki) dostarczają ponad 56% niemieckiego importu koksu.

Największym niemieckim producentem stali jest zdecydowanie ThyssenKrupp (14,2 mln t w 2008 r., w 2009 r. spadek do 11 mln t), następnie Salzgitter, ArcelorMittal oraz HKM (Hüttenwerke Krupp Mannesmann) - firma będąca pod wspólną kontrolą ThyssenKrupp i Salzgitter. Na dalszych miejscach są Dillinger oraz Saarstahl. Wszystkie te firmy wykorzystują do produkcji stali przede wszystkim proces konwertorowo –tlenowy. Mniejsze przedsiębiorstwa o potencjale produkcyjnym 2-1 mln t: Badische Stahlwerke, RIVA, Georgsmarienhütte, Lech Stahlwerke, Stahlwerk Thuringen, FERALPI, Deutsche Edelstahlwerke – bazują na metodzie łuku elektrycznego. BGH Edelstahl z produkcją rzędu 0,3 mln t zajmuje się wyspecjalizowaną produkcją stali stopowych.

Charakterystyka głównych producentów

ThyssenKrupp

Globalnie zintegrowana grupa technologiczna prowadząca działalność produkcyjno –usługową w szeroko pojętym przemyśle metalowym powstała w 1999 r. w wyniku połączenia firm Thyssen oraz Krupp. Część zajmująca się produkcją stali koncentruje się głównie na stali węglowej oraz stali nierdzewnej.

ThyssenKrupp Steel Europe jest trzecim co do wielkości produkcji producentem wyrobów płaskich w Europie. Firma jest także światowym liderem w produkcji wyrobów stalowych w technologii *tailored blank* oraz blach ocynkowanych.

*Produkcja stali surowej 2007/2008: ok. 14.2 mln t
Zatrudnienie: ok. 36 000*

ArcelorMittal

Drugi pod względem wielkości producent stali w Niemczech. Filie w Bremie oraz Eisenhüttenstadt produkują wyroby płaskie, natomiast zakłady w Duisburgu i Hamburgu specjalizują się w wyrobach długich. Dodatkowo grupa posiada własną sieć sprzedaży i dystrybucji. Głównym odbiorcą jest rynek niemiecki. Eisenhüttenstadt ze względu na swoje dogodne położenie przy granicy z Polską dostarcza więcej niż połowę swoich produktów do Europy Środkowo-Wschodniej. Największym odbiorcą produktów grupy jest przemysł samochodowy.

Produkcja stali surowej 2007/2008: ok. 8,2 mln t
Zatrudnienie: ok. 7 800

HKM

Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM) ma swoją siedzibę w Duisburgu. Historia huty sięga 1909 r. Od 2005 udziałowcami spółki HKM są ThyssenKrupp Steel Europe AG (50%), Salzgitter Mannesmann GmbH (30%) oraz Vallourec & Mannesmann Tubes S.A. (20%). HKM produkuje ok. 1000 różnych rodzajów produktów stalowych, włączając zwłaszcza płyty i pręty okrągłe. Produkty są dostarczane wyłącznie dla udziałowców spółki celem dalszej obróbki.

Produkcja stali surowej (2008): 5,2 mln t
Zatrudnienie (2008): ok 3 000

Salzgitter AG

Spółka akcyjna Salzgitter z siedzibą w Salzgitter jest grupą składającą się z ponad 100 osobnych przedsiębiorstw, głównie branży stalowej. Firma specjalizuje się w produkcji rur stalowych oraz wyrobów płaskich. Jest także wiodącym światowym producentem opakowań dla przemysłu spożywczego. Po przejściu w 1998 r. przedsiębiorstwa przez rząd Dolnej Saksonii większość akcji została skierowana na giełdę, stąd też akcjonariat spółki jest rozdrobniony.

Produkcja stali surowej (2008): 7 mln t
Zatrudnienie: 24 000

Dillinger Hütte Group

Huta Dillinger została założona w 1685 roku i stała pierwszą niemiecką spółką akcyjną (1809). Huta posiada aktualnie największą na świecie walcownię i jest wiodącym producentem jakościowych wyrobów płaskich. Struktura własnościowa jest dość skomplikowana. Holding DHS posiadający 95,28% udziałów huty jest kontrolowany przez Saarstahl AG (33,75%) oraz ArcelorMittal (30,08%), ale znaczącym akcjonariuszem jest fundacja powiązana z przemysłowcami kraju Saary.

Produkcja stali surowej (2008): 2,6 mln t
Zatrudnienie: ok. 8 000

Badische Stahlwerke GmbH

Spółka z siedzibą w Kehl (Baden-Württemberg) produkująca głównie stal zbrojeniową ze złomu dla budownictwa. Przedsiębiorstwo powstało w 1955 roku. Produkcja roczna to ok. 2 mln t stali, co odpowiada ok. 5% produkcji Niemiec. Firma zatrudnia ok. 800 pracowników, co oznacza, że huta charakteryzuje się jedną z największych produktywności na świecie w stosunku do ilości zatrudnionych.

BGH Edelstahl

Grupa BGH specjalizuje się w produkcji stali szlachetnej oraz stopów specjalnych. Historia firmy sięga XV w., kiedy to w Siegen zaczęto wykorzystywać złoża syderytu w produkcji hutniczej. Obecnie Grupa BGH posiada 8 lokalizacji na terenie Niemiec oraz 1 filię w Polsce.

Produkcja stali surowej (2008): 0,3 mln t

Zatrudnienie: 1 900

Hutnictwo niemieckie wobec kryzysu

Światowy kryzys gospodarczy w pierwszych miesiącach roku 2009 bardzo drastycznie wpłynął na spadek produkcji w niemieckim przemyśle stalowym. W pierwszym kwartale odnotowano spadek zamówień o 59% w stosunku do pierwszego kwartału 2008. Produkcja stali surowej między styczniem a majem 2009 spadła o 44% w stosunku do roku minionego. Możliwości produkcyjne były wykorzystywane w ok. 55%, 6 z 15 pieców w Duisburgu były zatrzymane. Blisko połowie zatrudnionych skrócono etaty lub wysłano na urlop. Znacznie spadł zarówno eksport jak i import stali. W 2010 r. nastąpiło jednak odwrócenie tego procesu. Produkcja stali surowej osiągnęła poziom 43,8 mln t. Wyzwaniem, któremu będzie musiał sprostać w najbliższych latach osłabiony kryzysem niemiecki przemysł stalowy jest zmiana zasad przydziału uprawnień do emisji dwutlenku węgla. Jak się ocenia, od 2013 r. koszty związane z nabywaniem tych uprawnień mogą kosztować branżę nawet 1 mld euro rocznie.

4.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Niemczech

Niemcy liczą ok. 82 mln mieszkańców. W 2007 r. na ok. 35 mln pracowników do związków zawodowych należało ok. 20%. Największą organizacją związkową jest konfederacja Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) zrzeszająca poprzez branżowe związki zawodowe ok. 6,3 mln członków. Największymi ze związków branżowych należących do DGB są IG Metall (2,3 mln członków) i Ver.di – związek pracowników służb publicznych (2,1 mln członków). Największą organizacją pracodawców jest Konfederacja Niemieckich Pracodawców (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA), przy której afiliowane jest 64 branżowych oraz międzybranżowych organizacji. Ocenia się, że BDA reprezentuje ok. 80% prywatnych przedsiębiorców w Niemczech. Nie należy do niej jednak Zrzeszenie Pracodawców Stali Arbeitgeberverband Stahl e.V., ze względu na specyfikę systemu współdecydowania w tej branży.

Charakter stosunków przemysłowych

Na wstępie należy podkreślić, że relacje przemysłowe w Niemczech ze względu na historycznych opierają się o 2 filary: system autonomicznych rokowań zbiorowych na poziomie branży oraz zasadę współdecydowania (Mitbestimmung) wewnątrz przedsiębiorstwa. Dialog ma charakter dwustronny, a jego rezultaty (włącznie z postanowieniami układów taryfowych) dotyczą tylko członków zaangażowanych organizacji. Podejmowane próby wypracowania porozumień trójstronnych (charakterystycznych np. dla Irlandii) kończyły się fiaskiem. W 1996 r. nieudaną próbę podjął rząd Helmuta Kohla, a w latach 1998-2003 rząd Gerharda Schrodera. Koalicja socjaldemokratów i zielonych (w latach 2003-2005) samodzielnie wprowadzała program Agenda 2010, gdyż nie zyskał on akceptacji związków zawodowych.

Nic nie jest jednak niezmiennie. Zdaniem niektórych badaczy współczesność dialogu w Niemczech kształtują teraz w znacznym stopniu konsekwencje wynikające z poszerzenia Unii Europejskiej o kraje, w których siła robocza jest tańsza i gdzie obowiązują znacznie niższe standardy ochrony pracowniczej i socjalnej, a związki zawodowe i mechanizmy dialogu społecznego są słabe⁴⁹.

Następuje wyraźne osłabianie znaczenia rokowań branżowych poprzez liczne przypadki tzw. koncesjonowanych negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa. Także rząd zaczyna coraz powszechniej wkraczać w autonomię partnerów społecznych poprzez generalizację układów zbiorowych pracy. Przykładowo, w 2007 r. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych zdecydowało, że układ zbiorowy w zakresie płacy minimalnej ustanowiony dla sektorów związanych z elektrykami (pracującymi poza siedzibą firmy głównie na budowach) zostanie rozciągnięty na 6 branż powiązanych z budownictwem⁵⁰.

Dialog na poziomie przedsiębiorstwa

Niewątpliwie „Mitbestimmung”, czyli współdecydowanie, uosabia niemiecką koncepcję dialogu społecznego. Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu uznaje się za społeczno – ekonomiczny fundament państwa i charakteryzującą go społeczną gospodarkę rynkową⁵¹. M. Gładoch wskazuje, że koncepcji „Mitbestimmung” przyświecają następujące cele: zrównoważenie wpływu kapitału i pracy, osiągnięcie demokracji w gospodarce, postęp społeczny oraz kontrola władztwa gospodarczego. „Mitbestimmung” postrzega się jako najważniejszy sposób osiągania stabilizacji, pomiędzy z jednej strony porządkiem gospodarczym, a z drugiej społecznym⁵². Niemiecki Trybunał

⁴⁹ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog 3/2010, Str. 15.

⁵⁰ Germany, Industrial relations development in Europe 2007 str. 3.

⁵¹ J. Wratny, Instytucja porozumienia zakładowego w prawie niemieckim, Polityka społeczna, 1999/ 5,6, str. 23

⁵² M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Grudzień 2006, str. 26.

Konstytucyjny wskazał w 1979 r., że współdecydowanie daje społeczną legitymację dla kierownictwa przedsiębiorstwa.

Na szczeblu zakładowym system opiera się na ustawie o ustroju zakładu z 1972 r. (regulacje te w dużej mierze opierają się na rozwiązaniach wcześniejszych). Ustawa dotyczy pracodawców, którzy z reguły zatrudniają powyżej 5 pracowników. Pracownicy wybierają radę zakładową na czteroletnią kadencję. To co najistotniejsze to fakt, że rada staje się partnerem dla pracodawcy, który w wielu kwestiach musi zasięgnąć jej opinii, a niekiedy uzyskać zgodę. Obie strony powinny współpracować w duch pełnego zaufania, co zakłada postawę konstruktywną, a nie konfliktową.

Rada posiada uprawnienia do współdziałania lub współdecydowania w sprawach socjalnych, personalnych i gospodarczych. W tych kwestiach, w których wymagana jest zgoda rady, a konsensus nie byłby osiągnięty, porozumienie między stronami zostaje osiągnięte poprzez decyzję komisji rozjemczej (*Einigungsstelle*).

W odniesieniu do spraw socjalnych rada posiada prawo do współdecydowania wobec takich kwestii jak: organizacja i porządek pracy, ustalanie rozkładów czasu pracy, zarządzanie pracą w godzinach nadliczbowych, sprawy dotyczące bhp, funkcjonowanie działań socjalnych (np. stołówki). Bardzo ważny obszar uprawnień rad dotyczy spraw osobowych. Rady współdecydują o ogólnej polityce kadrowej. Zadaniem rad jest ustalanie tzw. Sozialplan na okoliczność restrukturyzacji lub transferu przedsiębiorstwa. Należy także zauważyć, że rady w zasadniczy sposób wpływają na politykę szkoleń, zakres szkoleń czy sposób doboru pracowników do szkoleń. Należy także podkreślić, że pracodawca ma obowiązek podjęcia konsultacji z radą w kwestii rozwiązania umowy o pracę czy wypowiedzenia warunków pracy lub wynagradzania⁵³.

Istotną kwestią jest współdziałanie rady z pracodawcą w sprawach gospodarczych. W odniesieniu do tych kwestii rada posiada głównie kompetencje opiniotwórczo – doradcze. Rada zajmuje stanowisko w razie restrukturyzacji, zmian technologicznych, transferu przedsiębiorstwa lub jego części, a także decyzji o charakterze ekonomicznym, które oddziałują na poziom zatrudnienia.

Interesującym rozwiązaniem jest komisja gospodarcza (*Wirtschaftsausschus*) – do jej zadań należy omawianie spraw gospodarczych z zarządem, a następnie przekazywanie radzie wyników tych rozmów. Komisja jest powoływana przez radę i w każdej chwili może być przez radę odwołana. Komisja gospodarcza występuje w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 100 pracowników.

Kolejną płaszczyzną współdziałania rady z pracodawcą dotyczy zawierania porozumień zakładowych (*Betriebsvereinbarung*), które nie mogą jednak regulować kwestii

⁵³ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (*Mitbestimmung*), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Grudzień 2006.

uregulowanych w układzie zbiorowym, takich jak np. wynagrodzenie za pracę. Inaczej kwestia przedstawia się, gdy w układzie zbiorowym jest tzw. klauzula otwarcia⁵⁴.

Pozycja związków zawodowych

Dla niemieckich relacji przemysłowych charakterystyczne jest usytuowanie związków zawodowych. Rozwijają one swą główną działalność na poziomie branżowym. Natomiast do poszczególnych zakładów delegowani są przedstawiciele zajmujący się między innymi agitacją na rzecz danego związku. Związki zawodowe mają monopol na zawieranie układów zbiorowych i na prowadzenie akcji strajkowych.

Jeżeli chodzi o relacje z radami zakładowymi, to związki udzielają im fachowego eksperckiego wsparcia, mogą wysłać swojego delegata na posiedzenie rady, mogą też w sytuacji ciężkiego naruszenia obowiązków przez członka rady żądać przed sądem pracy jego odwołania.

Oczywiście najszerzy i niejako naturalny wpływ związku zawodowego na radę ma miejsce wówczas, gdy jego przedstawiciele zostają do niej wybrani.

Prawo do współzarządzania

Związki zawodowe mają także istotny wpływ na wybór przedstawicieli pracowników do organów spółek (rady nadzorczej i zarządu). Regulacja ta zawarta jest w ustawie o współdecydowaniu pracowników w radach nadzorczych i zarządach przedsiębiorstw w górnictwie oraz przemyśle żelaza i stali z 1951 r.⁵⁵. Regulacja dotyczy pracodawców zatrudniających powyżej 1000 pracowników. Przedstawiciele załogi wybierani są przez radę zakładową, a przedstawiciele związkowi przez centralne organizacje związków zawodowych w liczbie proporcjonalnej do liczby członków.

Należy wskazać także na ustawę z 1976 r., która dotyczy współdecydowania w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 2000 osób. Przedstawiciele pracowników mają taką samą liczbę miejsc w radzie nadzorczej co przedstawiciele inwestorów. Przewodniczący rady nadzorczej dysponuje dwoma głosami. Z kolei ustawa z 2004 r. o parytecie jednej trzeciej obejmuje spółki kapitałowe zatrudniające powyżej 500 pracowników.

Przedstawiciele pracowników wybierają także członka zarządu – dyrektora do spraw pracowniczych, który ma wszelkie uprawnienia, takie jak pozostali członkowie władzy wykonawczej w przedsiębiorstwie.

⁵⁴ M. Gładoch, Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników (Mitbestimmung), Dialog. Pismo dialogu społecznego, Grudzień 2006.

⁵⁵ Zgodnie z tą regulacją pracownicy mają prawo do wyłaniania połowy składu rady nadzorczej – jest to model w którym załoga i udziałowcy wybierają zwykle po 5 osób. Natomiast jedno miejsce w składzie rady nadzorczej pozostawia się dla osoby zewnętrznej. Pozwala to na podejmowanie decyzji w sytuacji braku porozumienia między stronami.

Współdecydowanie w praktyce

Z niemieckiego punktu widzenia „Mitbestimmung” oraz partycypacja finansowa pracowników stanowią składowe elementy społecznej gospodarki rynkowej, do której odwołanie zawarte jest m.in. w art. 3.3. Traktatu o Unii Europejskiej (TUE)⁵⁶.

W 2008 r. około 30 przedsiębiorstw miało rady nadzorcze obsadzone zgodnie z zasadami wynikającymi z ustawy o współdecydowaniu w branży górniczej i hutniczej, a prawie 700 przedsiębiorstw zgodnie z przepisami ustawy o współdecydowaniu⁵⁷.

Interesujące jest to, że zasięg rad zakładowych nie jest aż tak rozpowszechniony, jak mogłoby się to wydawać. Funkcjonują one w około 13% firm, w praktyce głównie w dużych przedsiębiorstwach. Powołanie rady zależy od inicjatywy grupy pracowników, a to nie zawsze ma miejsce. Statystyka ta lepiej wygląda, gdy weźmie się pod uwagę liczbę pracowników ogółem. Szacuje się, że rady obejmują swoim zasięgiem około 47% pracowników w zachodnich i 38% pracowników we wschodnich landach Niemiec. Należy pamiętać o istotnym udziale członków związków zawodowych w pracach rad. Około 73% członków wszystkich rad pochodzi ze związków branżowych zrzeszonych w największej niemieckiej konfederacji związkowej DGB⁵⁸.

4.3 Informacja i konsultacja w niemieckich przedsiębiorstwach stalowych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet

W wyniku badania otrzymano 15 odpowiedzi. Należy podkreślić, że ankiety wypełnione zostały w sposób niepełny. Przykładowo respondenci zaznaczają, że dalej odczuwają kryzys, ale nie wskazują czym się on przejawia.

Opis respondentów

Ankiety pochodzą z przedsiębiorstw należących do „wielkiej trójki” niemieckiego przemysłu stalowego (ThyssenKrupp, Salzgitter, ArcelorMittal), firm o średnim potencjale produkcji (Benteler, Dillinger; Georgsmarienhütte) i mniejszych grup oraz samodzielnych przedsiębiorstw o wysokim poziomie specjalizacji (BGH, Deutsche Edelstahlwerke, Rohrwerk Maxhütte, Sona). Tym samym można uznać, że wyniki badań ankietowych mogą z dużym prawdopodobieństwem oddać obraz całej branży hutniczej w Niemczech.

⁵⁶ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog. Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010 str. 3.

⁵⁷ M. Koppernock, Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele, Dialog. Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010 str. 5

⁵⁸ T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog. Pismo dialogu społecznego 3/ 2010, Str. 15.

T. Grosse, Dialog z liberalizacją w tle rozwój partnerstwa społecznego w Niemczech, Dialog. Pismo dialogu społecznego 3/ 2010, Str. 23.

Poniżej przedstawiono poziom zatrudnienia oraz uzwiązkowienie w ankietowanych przedsiębiorstwach.

Nazwa przedsiębiorstwa/ grupy	Liczba pracowników	Liczba członków związku zawodowego	Uzwiązkowienie w %
ThyssenKrupp Steel Europe AG	12 700	9 900	77,9
ThyssenKrupp Nirosta	2 100	1 000	47,6
Rasselstein GmbH Andernach (Thyssenkrupp)	2 350	2 020	93,6
Salzgitter Flachstahl GmbH	4 800	4 400	91,6
Hoesch Spundwand & Profil GmbH (Salzgitter)	460	414	90
ArcelorMittal Hochfeld GmbH	210	209	99,5
Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen	300	160	53,3
AG der Dillinger Huttenwerke	5 700	4 700	82,4
BGH Edelstahl Freital GmbH	830	430	51,8
Schmiedewerke und Elektrostahlwerke Groditz (Georgsmarienhütte)	800	650	81,2
Deutsche Edelstahlwerke Siegen	1 100	1 000	91
Deutsche Edelstahlwerke Hagen	420	420	100
Rohrwerk Maxhütte Sulzbach	440	401	91
Kuźnia Sona BLW	590	420	71
Doncasters Precision Castings- Bochum GmbH	440	365	83

Dwóch respondentów nie wskazało swojej przynależności. 6 respondentów reprezentuje rady pracowników, pozostali związki zawodowe (7). We wszystkich przedsiębiorstwach działa jeden branżowy związek zawodowy (IG Metall).

Przedsiębiorstwa wobec kryzysu – ocena związków zawodowych

Z większości odpowiedzi wynika, że wciąż odczuwalne są skutki kryzysu. Odmienna odpowiedź pojawia się u 3 respondentów (BGH Edelstahl Freital, Deutsche Edelstahlwerke Hagen, Deutsche Edelstahlwerke Siegen). Należy zwrócić uwagę, że reprezentują oni przedsiębiorstwa produkujące przede wszystkim stal jakościową, a więc poszukiwaną na rynku niezależnie od wahanń koniunktury.

Niestabilność sytuacji przejawia się przede wszystkim w:

- niepełnym wykorzystaniu mocy produkcyjnych huty/ kuźni (7 respondentów);
- kontynuowaniu redukcji zatrudnienia (5 respondentów);
- braku satysfakcjonujących negocjacji płacowych (2 respondentów).

Największy podmiot wśród respondentów ThyssenKrupp Steel Europe AG wskazuje na kontynuację redukcji zatrudnienia.

W 3 podmiotach doszło do redukcji personelu po 2008 r. Są to:

- ThyssenKrupp Steel Europe AG – skali zwolnień nie wskazano, w celu ograniczenia ich dokuczliwości przeprowadzono transfer personelu w ramach przedsiębiorstwa, ale także dokonywano rozwiązania stosunków pracy wraz z wypłatą odpraw oraz działaniami outplacementowymi, do których wykorzystywano współpracującą z przedsiębiorstwem firmę PEAG;
- Rasselstein GmbH Andernach (filia ThyssenKrupp) – brak informacji o skali zwolnień, ale zastosowano tzw. plany socjalne w stosunku do 80 pracowników;
- Rohrwerk Sulzbach – brak informacji o skali zwolnień, wobec pracowników nie zastosowano działań outplacementowych.

Przy określaniu skuteczności podejmowanych działań antykrzysowych większość respondentów wskazywała na poziom zakładu pracy (10). W 6 przypadkach wskazano poziom krajowy, a tylko w 4 – poziom branżowy.

Na pytanie otwarte czym się objawił kryzys wskazywano na:

- zaprzestanie z korzystania usług pracowników tymczasowych;
- nieprzedłużenie umów zawartych na czas określony (np. w Benteler Steel na 300 pracowników 7 miało umowy na czas określony i umów tych nie przedłużono);
- praca w skróconym wymiarze godzin;

Rola procedur informacji i konsultacji

Informowanie i konsultowanie z pracownikami odbywa się za pośrednictwem rad zakładowych (*Betriebsrates*). Wszyscy respondenci wskazują, że byli informowani o sytuacji ekonomicznej zakładu. Zdecydowana większość jest zdania, że informacje te można ocenić jako wyczerpujące i precyzyjne. Odmiennego zdania są respondenci z 3 podmiotów (Salzgitter Flachstahl, Doncasters Precision Castings oraz Schmiedewerke und Elektrostahlwerke).

Kolejne pytanie dotyczyło kwestii, czy informacja udzielona została z należyтым wyprzedzeniem. W zdecydowanej większości pada odpowiedź pozytywna. Tylko w jednym przypadku jest ona przecząca (Schmiedewerke Und Elektrostahlwerke).

Ocena jakości dialogu społecznego

Dialog społeczny prowadzony na poziomie przedsiębiorstwa generalnie oceniany jest jako funkcjonujący i spełniający pozytywną rolę. Odnotowano następujące oceny:

- 1) Dialog w zakładzie pracy istnieje, ale pomimo to pracodawca i tak robi, co uważa za stosowne – 2 wskazania.
- 2) Dialog kończy się przyjęciem przez pracodawcę nowych zobowiązań – 7 wskazań.
- 3) Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu – 7 wskazań.
- 4) Warto prowadzić dialog niezależnie od wyników, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy – 6 wskazań.
- 5) Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów - 12 wskazań.
- 6) Dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony – 9 wskazań.

Wszyscy respondenci oceniają współpracę pomiędzy związkami zawodowymi a radą pracowników jako dobrą. Przedstawiciele związków zawodowych są zapraszani jako obserwatorzy na spotkania rady zakładowej. W niektórych przypadkach członkowie rady są równocześnie członkami branżowego związku zawodowego IG Metall. Respondenci wskazują także na gremia opiniodawczo – doradcze, które reprezentują pracowników, a ich powołanie nie wynika z obligacji prawnych ale tradycji danego zakładu. Także w tym przypadku współpraca takiego ciała z IG Metall oceniana jest pozytywnie. Respondenci wskazują na zaufanie pomiędzy radami zakładowymi a IG Metall. Rolą związku było np. koordynowanie wymiany informacji pomiędzy radami w różnych zakładach w odniesieniu do przyjętych rozwiązań związanych ze skróconym czasem pracy.

Rola europejskich rad zakładowych

Opinie na temat możliwości wykorzystania instytucji ERZ do przeciwdziałania negatywnym skutkom kryzysu różnią się diametralnie - od sformułowania „Europejska Rada Zakładowa nie odgrywa żadnej roli” (Benteler Steel/ Tube GmbH Stahlwerk Lingen) do wskazania jej roli „Musi ona nawiązywać względnie pogłębiać kontakty między poszczególnymi zakładami” (ThyssenKrupp Steel Europe AG). Zdaniem respondentów z ArcelorMittal ERZ ma tylko funkcję doradczą. Ponieważ nie może podejmować decyzji, a uregulowania prawne poszczególnych państw europejskich bardzo się różnią, sensowniejsze było przenoszenie decyzji dotyczących walki z kryzysem na poziom poszczególnych państw.

Propozycje przyszłych rozwiązań

Oceniając generalne skutki kryzysu respondenci podkreślali, że kryzys ekonomiczny rozpoczął się od kryzysu finansowego, tak więc państwo powinno mieć większe możliwości w zakresie kontroli banków. Sektor finansowy winien być bardziej transparentny.

Aby zapobiegać przyszłym kryzysom, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników powinni mieć szersze pole do współdecydowania. Powinno być to uregulowane na szczeblu unijnym. Respondenci wprost wskazują na potrzebę zwiększenia uprawnień rady zakładowej do współdecydowania w sprawach ekonomicznych. Pojawiły się głosy, że konsekwencje kryzysu powinny ponieść osoby, które go wywołały, a nie robotnicy i ich rodziny.

Pojawia się jedna ciekawa odpowiedź, iż kryzys nie pokazała słabych stron systemu dialogu społecznego, wręcz przeciwnie – działania rad zakładowych i związków zawodowych także przez sceptyków zostały określone jako „wyśmienite”.

Wnioski

Z otrzymanych odpowiedzi wyłania się obraz sektora, w którym działania mające na celu poprawę sytuacji ekonomicznej hut w okresie kryzysu podejmowane są głównie na poziomie przedsiębiorstwa. Brakuje postrzegania, jako widoczne zjawisko, branżowego wymiaru walki z kryzysem. Jest to ciekawe spostrzeżenie, jeśli weźmie się pod uwagę silnie rozwiniętą tradycję sektorowego dialogu społecznego w Niemczech, a także fakt, że w przypadku przemysłu stalowego wciąż zdecydowana większość przedsiębiorstw znajduje się w rękach rodzimego kapitału.

Podkreślić należy zadowolenie większości respondentów z praktycznego funkcjonowania mechanizmów informowania i konsultacji. Informacja ekonomiczna pozyskiwana od pracodawcy oceniana jest jako wyczerpująca i dostarczana we właściwym czasie. Rady zakładowe są postrzegane jako skuteczny instrument dialogu i rozwiązywania konfliktów wewnątrz przedsiębiorstwa.

Pojawia się pytanie, czy podejmowane są próby dzielenia się doświadczeniami z przedstawicielami pracowników innych przedsiębiorstw w branży? Do jakiego stopnia użyteczna jest koordynująca funkcja branżowego związku zawodowego przy powszechnym nacisku na rozpowszechnianie klauzul derogacyjnych (open clauses)? Niepokoić także może wynikająca z ankiet ocena europejskich rad zakładowych jako instrumentu wciąż mało skutecznego i mającego jedynie charakter pomocniczy. Wydaje się, że dynamika zmian stosunków przemysłowych przy wyraźnym widocznym niedorozwoju komunikacji wewnątrz ERZ, stwarza potrzebę wypracowania niezależnych procedur wymiany informacji między reprezentacją pracowników w przedsiębiorstwach odbywającej się przy logistycznym wsparciu branżowego związku zawodowego.

Literatura:

- M. Gładoch, *Współzarządzanie i współodpowiedzialność. Niemiecka koncepcja współdecydowania pracowników*, Dialog. Pismo dialogu społecznego, Grudzień 2006.
- M. Koppernock, *Niemiecki model partycypacji pracownicy we współzarządzaniu i jako właściciele*, Dialog. Pismo dialogu społecznego, 3/ 2010.

5. Procedury informowania i konsultowania jako instrument dialogu społecznego w przedsiębiorstwach hutnictwa stali i odlewnictwa w Chorwacji

5.1 Hutnictwo stali i przetwórstwo żelaza w Chorwacji

Potencjał hutnictwa stali Chorwacji opiera się o 2 zakłady: CMC Sisak oraz Żeljezara Split d.d (obecnie nie prowadzi produkcji). Zatrudnienie wynosi ok. 1,5 tys. Produkcja stali surowej wynosiła w 2008 r. 121,8 tys. t⁵⁹, natomiast w 2009 r. spadła o 58% do poziomu 51 tys. t. Częściowo było to efektem zapaści całej europejskiej branży stalowej w wyniku kryzysu ekonomicznego.

Do tak drastycznego spadku produkcji przyczyniła się jednak przede wszystkim sytuacja Żeljezara Split. Huta kupiona w 2007 r. przez polską korporację Żłomrex wpadła w kłopoty finansowe i w chwili obecnej jest w stanie likwidacji. W momencie zakupu (huta kosztowała Żłomrex 1,9 mln dolarów), zamierzano w nią zainwestować 200 milionów kun i przez trzy lata utrzymać poziom zatrudnienia 468 osób. Wówczas huta produkowała siatki zbrojeniowe (40 t. rocznie). Zamierzano rozwinąć produkcję o drobne kątowniki, płaskowniki, a w dalszych planach pręty kwadratowe. W 2009 r. wyprodukowano tam jedynie 1,4 tys. t stali surowej w porównaniu z 89 tys. t w 2008 r. Obecnie zakład czeka na potencjalnego nabywcę, który mógłby reaktywować produkcję.

Jedyną czynną hutą stali jest obecnie CMC Sisak powstała w 1948 r. jako Valjaonica Cijevi. W wyniku prywatyzacji, po wyodrębnieniu się Chorwacji jako samodzielnego państwa, kilkakrotnie zmieniał się właściciel. Nie udało się jednak ustabilizować produkcji i przez większość tego czasu huta wykorzystywała jedynie 20% mocy produkcyjnych. W 2007 r. hutę przejął amerykański koncern Commercial Metals Company (CMC). Huta ma potencjał produkcyjny ok. 305 tys. t i zatrudnia ok. 1100 pracowników. Huta specjalizuje się w produkcji rur bezszwowych (seamless pipes) – głównie na potrzeby

⁵⁹ <http://minerals.usgs.gov/minerals/pubs/country/2009/myb3-2009-hr.pdf>.

przemysłu petrochemicznego (ropociągi). Produkuje także na potrzeby stoczni, przemysłu mechanicznego i budowlanego.

Na przemysł odlewniczy w Chorwacji składają się ok. 40 odlewni, z czego 22 odlewnie działają w formie spółek prawa handlowego, posiadając łącznie potencjał produkcyjny ok. 65,7 tys. t.⁶⁰ Zatrudnienie w tych firmach wynosi ok. 4 100 pracowników (2008). Około 49% całej produkcji dostarczają odlewnie aluminium, 34% odlewnie żeliwa, a 5% odlewnie staliwa. Przemysł ten napotyka problemy wynikające z niskiego poziomu inwestycji, niedogodności wynikających z braku członkostwa Chorwacji w UE oraz umiejscowienie zakładów na terenach zabudowanych, co wiąże się z docelową koniecznością zmiany miejsca lokalizacji. Brak także środków na ochronę środowiska. Do ważniejszych odlewni żeliwa zaliczają się MIV Varazdin oraz Ljevaonica Bjelovar, natomiast staliwa – Felis Sisak.

5.2 Uwarunkowania prawne i praktyka procedur informowania i konsultowania w Chorwacji

Chorwacja liczy 4,4 miliony mieszkańców. Szacuje się, że na 1,42 milionów pracowników ok. 38% należy do związków zawodowych. Ok. 424 tys. pracowników jest członkami związków zawodowych należących do 5 głównych konfederacji: Unia Autonomicznych Związków Zawodowych Chorwacji (Savez samostalnih sindikata Hrvatske SSSH), Niezależne Związki Zawodowe Chorwacji (Nezavisni hrvatski sindikati – NHS), Stowarzyszenie Chorwackich Związków Zawodowych (Matica hrvatskih sindikata), Chorwackie Stowarzyszenie Związków Zawodowych (Hrvatska udruga sindikata – HUS) oraz Stowarzyszenie Pracowniczych związków Zawodowych Chorwacji (Udruga radnickih sindikata Hrvatske – URSH). Około 100 tys. pracowników jest członkami pozostałych związków zawodowych. Jedyną organizacją pracodawców to Chorwackie Stowarzyszenie Pracodawców (Hrvatska udruga poslodavaca – HUP), które zrzesza około 5 tysięcy pracodawców zatrudniających około 400 000 pracowników.

Chorwacja jest od 2004 r. krajem kandydującym do UE. Do kwietnia 2009 r. rząd Chorwacki zamknął 18 z 33 rozdziałów negocjacyjnych.

Chorwacki kodeks pracy został uchwalony w 1995 r. (wszedł w życie od 1 stycznia 1996 r.). Zawierał on normy dotyczące reprezentacji pracowniczej, zarówno rad pracowników, jak i związków zawodowych. Kodeks był kilkakrotnie nowelizowany (2001, 2003, 2004 r.), a w 2009 r. został uchwalony nowy kodeks pracy (wszedł w życie od 1 stycznia 2010 r.).

W okresie od 1991 r. do 1995 r. związki zawodowe były jedynym kanałem reprezentacji pracowników. Kodeks pracy, który wszedł w życie w styczniu 1996 r., powołał do

⁶⁰ <http://www.ljevarstvo.hr/slike/Pregled%20poslovanja%20hrvatskih%20ljevaonica%20u%202008.pdf>.

życia rady pracowników. Wprowadzony system w dużym stopniu nawiązywał do wzorów niemieckich, w których związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków a rady pracowników reprezentują wszystkich pracowników. Związki zawodowe mają wyłączne prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy (chyba, że same scedują to uprawnienie na rady pracowników) oraz mają wyłączne prawo do prowadzenia akcji zbiorowych, w tym strajków.

Wprowadzenie rad pracowników w 1995 r. spotkało się z mieszanymi uczuciami związków zawodowych, które obawiały się utraty swojej wyłącznej pozycji. Jednakże główna centrala SSSH widziała w tym demokratyzację i modernizację stosunków przemysłowych. Postulowała wprowadzenie przedstawiciela pracowników do rad nadzorczych. Zmianę dotyczącą rozszerzenia prawa do przedstawiciela pracowników w ciele nadzorczym, jakim jest rada nadzorcza, wprowadzono w 2001 r.

Nowy kodeks pracy, który zaczął obowiązywać w 2010 r., zawiera 90 artykułów dotyczących prawa pracowników do informacji i konsultacji. Oprócz problematyki rad pracowników, zgromadzenia załogi i przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej (28 artykułów) w zakresie prawa do informacji i konsultacji, znajdują się tam także regulacje dotyczące ERZ, spółki oraz spółdzielni europejskiej.

Zgodnie z postanowieniami kodeksu pracy rady pracowników winny powstać u pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników, za wyjątkiem podmiotów publicznych.

Jeżeli nie dochodzi do powołania rady pracowników, jej funkcje pełni przedstawiciel związkowy (*shopsteward*). Utworzenie rady pracowników jest prawem pracowników, a nie obowiązkiem pracodawcy. Wyłonienie rady pracowników może zainicjować związek zawodowy albo 10% pracowników. Ilość przedstawicieli w radzie pracowników jest zależna od liczby zatrudnionych i przedstawia się następująco:

- 20-75 pracowników – 1 przedstawiciel,
- 76-250 pracowników – 3 przedstawicieli,
- 251-500 pracowników – 5 przedstawicieli,
- 501-750 pracowników – 7 przedstawicieli,
- 751-1000 pracowników – 9 przedstawicieli,
- Każde kolejne 1000 pracowników dodatkowych – 2 przedstawicieli.

Skład rady powinien odzwierciedlać płciowe, wiekowe i kwalifikacyjne zróżnicowanie pracowników. W sytuacji, gdy pracodawca składa się z oddzielnych oddziałów możliwe jest powoływanie oddziałowych rad pracowników, które delegują swojego przedstawiciela do centralnej rady pracowników. Przedstawiciele wybierani są na 3 lata, tradycyjnie wybory odbywają się w marcu. Bierne i czynne prawo wyborcze posiadają wszyscy pracownicy, za wyjątkiem kadry kierowniczej, członków rady nadzorczej i członków ich rodzin.

Wybory są ważne, gdy uczestniczyło w nich co najmniej 1/3 pracowników. Koszty wyborów obciążają pracodawcę. Jeżeli liczba reprezentantów przekracza 3, do obliczania wyników używa się systemu d'Hondta.

Prawa i obowiązki rady pracowników.

Podstawowym zadaniem rad pracowników jest kontrolowanie, czy nie są łamane uprawnienia pracownicze wynikające z prawa pracy i układów zbiorowych. Rada kontroluje także prawidłowość odprowadzania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne i może w tym celu żądać niezbędnych dokumentów. Uprawnienia rady można podzielić na 3 grupy:

- 1) prawo do informacji,
- 2) prawo do konsultacji,
- 3) prawo do współdecydowania.

Ad. 1)

Pracodawca zobowiązany jest co kwartał przekazywać informacje odnośnie:

- sytuacji ekonomicznej;
- spodziewanej sytuacji ekonomicznej i jej wpływie na sytuację płacową i socjalną pracowników;
- spodziewanych zmianach w systemie płac;
- skali i przyczynach pracy w godzinach nadliczbowych;
- ilości pracowników, rodzajach umów jakimi są objęci;
- zmianach w zakresie warunków pracy i ich wpływowi na bezpieczeństwo i higienę pracy;
- innych kwestii wpływających na sytuację pracowników.

Ad. 2)

Zakres konsultacji dotyczy głównie kwestii związanych ze zwalnianiem pracowników. W razie nadzwyczajnego zwolnienia pracownika i sprzeciwu rady pracowników, pracodawca musi go zatrudniać do momentu prawomocnego orzeczenia sądowego badającego przesłanki i tryb zwolnienia. W razie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i braku akceptacji rady w odniesieniu do zwolnienia pracownika, pracodawca do czasu wyroku sądowego rozstrzygającego sprawę może nie dopuścić go do wykonywania pracy (pracownik w takiej sytuacji otrzymuje połowę wynagrodzenia).

Konsultacja dotyczy także takich kwestii jak:

- roczne plany urlopowe;
- zmiany w organizacji pracy, wprowadzanie nowych technologii;
- rozkład czasu pracy;
- wprowadzanie pracy w nocy;
- plany socjalne związane ze zwolnieniami grupowymi (plan taki musi powstać, jeżeli pracodawca zamierza zwolnić 20 pracowników w przeciągu 90 dni).

Ad. 3)

Na następujące decyzje pracodawca musi mieć zgodę rady pracowników

- zwolnienie pracownika będącego członkiem rady pracowników;
- zwolnienie pracownika będącego kandydatem na członka rady pracowników lub pracownikiem żądającym powołania rady pracowników (w ciągu 3 miesięcy od wyborów);
- zwolnienie pracownika niepełnosprawnego albo zagrożonego niepełnosprawnością;
- zwolnienie pracownika starszego niż 60 lat (pracownicy starszej niż 55 lat);
- zwolnienie pracownika będącego przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej;
- zwolnienie w ramach zwolnień grupowych pracownicy w ciąży, pracownika korzystającego z jakiegokolwiek formy urlopu powiązanego z rodzicielstwem lub korzystającego z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na niepełnosprawność dziecka;
- zewnętrzne przetwarzanie danych osobowych pracowników.

W razie braku zgody rady pracowników w powyższych przypadkach pracodawca może zwrócić się o rozstrzygnięcie do sądu, który w ciągu 30 dni zobligowany jest do wydania decyzji.

Praca rady pracowników

Każdy członek rady ma prawo do 6 godzin w tygodniu płatnego zwolnienia od pracy na działania związane z radą. Członkowie rady mogą „transferować” te godziny między sobą, co może doprowadzić w większych radach, że przewodniczący rady będzie w całości poświęcał się tej działalności. Pracodawca pokrywa koszty szkoleń i ekspertów, ale winno być to uszczegółowione w porozumieniu rady z pracodawcą (szacuje się, że porozumienie dotyczące trybu działania zawierało 50% rad).

Generalne zebranie załogi

Winno odbywać się dwa razy do roku. Zazwyczaj organizowane jest przez radę, ale jeżeli rada nie działa na pracodawcy spoczywa obowiązek, żeby je zorganizować i przekazać informacje, tak jak radzie. Pracowników można dzielić na grupy.

Przedstawiciel pracowników w radzie nadzorczej

Początkowo dotyczyło to pracodawców zatrudniających powyżej 200 pracowników lub podmiotów w co najmniej 25% należących do państwa. W obecnej regulacji (od 2001 r.) wszystkich pracodawców, których struktura prawna wymaga tworzenia rady nadzorczej. Członek będący przedstawicielem pracowników ma takie same uprawnienia jak pozostali członkowie rady nadzorczej.

Harmonizacja z prawem UE

W okresie tworzenia nowego kodeksu pracy (2009 r.) związki zawodowe obawiały się, że pod przykrywką harmonizacji z prawem UE dojdzie do obniżenia standardów w zakresie prawa do informacji, konsultacji i współdecydowania. Sprawa była na tyle gorąca, że podczas głosowania 4 grudnia 2009 r. partie opozycyjne opuściły parlament w proteście przeciwko „antypracowniczym” zmianom. Jednakże należy obiektywnie stwierdzić,

że zmiany, które weszły w życie w 2010 r., miały dość kosmetyczne znaczenie i generalnie poziom uprawnień jest wyższy niż to wynika z minimalnych standardów UE.

Rady pracowników w praktyce

SSSH oceniając cykle wyborcze (1998, 2002, 2006) ocenia, że członkowie związków zawodowych otrzymują 80% do 90% miejsc w radach i że jest silna tendencja do reelekcji⁶¹.

Autorzy opracowań chorwackich podkreślają brak statystyk i badań nad praktycznym działaniem rad. Przykładowo, z analizy kwestionariusza dystrybuowanego przez SSSH w 1997 r. wynika, że 30% rad skarżyło się na zły poziom dialogu z pracodawcą i niewypełnianie przez niego prawa do informacji i konsultacji. Największy poziom niezadowolenie dotyczył przekazywanych informacji. Jednakże w ówczesnych badaniach prawie 60% rad oceniało, że jest to dobry start nowej instytucji, a tylko 10% oceniało to jako nieprzydatne. Są to jednak badania dość nieaktualne.

Z badań INFORMIA wynika szacunek wskazujący, że około 35% pracodawców w pełni wypełnia nałożone przez ustawę zobowiązania⁶². O ile pracodawcy wypełniają zobowiązania wynikające z praw rady do współdecydowania, o tyle brak znacznego postępu jeżeli chodzi o przekazywanie informacji ekonomicznych.

5.3 Informacja i konsultacja w chorwackich przedsiębiorstwach stalowych i odlewniczych w okresie kryzysu ekonomicznego – omówienie wyników ankiet

W ramach badania otrzymano ankiety z 9 podmiotów reprezentujących huty (2) oraz firmy branży odlewniczej. Są to odlewnie aluminium, żeliwa oraz staliwa Ich zestawienie znajduje się poniżej.

Nazwa zakładu	Ilość pracowników	Liczba członków związku	Uzwiązkowienie w %
CMC (SISAK)	1 050	800	76
Zeljezara Split	420	130	31
FERRO PREIS – Cakovec	160	148	92,5
Felis produkti d.o.o. Sisak	110	60	54,6
DALTI Daruvar	62	52	83,9
Bielovar	247	138	55,9

⁶¹ Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) maj 2010, str. 9.

⁶² Information and consultation rights of workers in Croatia, Informia, National report on legal framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC) maj 2010, str. 13.

Nazwa zakładu	Ilość pracowników	Liczba członków związku	Uzwiązkowienie w %
KOVINA-Veliko Trgovisce	26	19	73
Krapina	44	37	84
MIV Varazdin	640	166	26

We wszystkich zakładach działają związki zawodowe. W zdecydowanej większości jest to 1 związek zawodowy (FERRO PREIS, Felis produkti d o.o. Sisak, DALTI Daruvar, Bielovar, KOVINA, Krapina) w dwóch podmiotach działają dwie organizacje (MIV Varazdin, CMC (SISAK)), w jednym trzy organizacje (Zeljezara Split)

Przedsiębiorstwa wobec kryzysu – ocena związków zawodowych

Wszystkie 9 ankiet pochodzi od przedstawicieli związków zawodowych. Zdecydowana większość respondentów (8) uważa, że ich przedsiębiorstwa odczuwają nadal skutki kryzysu gospodarczego. Odmienna odpowiedź pada w jednym przypadku – FERRO PREIS.

Jeżeli chodzi o przejawy kryzysu, to huta Zeljezara Split nie pracuje od 1,5 roku. W pozostałych przypadkach 5 podmiotów wskazuje na niepełne wykorzystanie mocy produkcyjnych przedsiębiorstwa, 2 podmioty sygnalizują kontynuowanie redukcji liczby zatrudnionych, 2 respondentów wskazuje na brak możliwości do zaakceptowania negocjacji płacowych.

W większości podmiotów po 2008 r. nie było zwolnień grupowych. Odmienna sytuacja dotyczy trzech podmiotów:

- Felis produkti d.o.o. – 60 osób (i trwają próby dalszych zwolnień);
- CMC (SISAK) – 400;
- DALIT Daruvar – brak informacji.

W 7 przypadkach działania antykryzysowe były przedmiotem negocjacji ze związkami zawodowymi. W 6 przypadkach polegały one na skróceniu czasu pracy i proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia. W jednym przypadku działania polegały na dialogu ze stroną rządową zmierzające do rozwiązania umowy sprzedaży ze ZŁOMREXEM (Huta Split). Z tych 7 podmiotów pięć podmiotów ocenia negocjacje jako satysfakcjonujące, a dwa podmioty (DALIT Daruvar i Split) za niesatysfakcjonujące. Brak satysfakcji ze strony DALIT wynika z faktu dojścia do zwolnień. W dwóch podmiotach (CMC oraz Felis produkti d.o.o. Sisak) nie prowadzone są rozmowy ze związkami zawodowymi.

Większość respondentów widzi działania na poziomie zakładu pracy (6 odpowiedzi), dwóch respondentów wskazuje na poziom branżowy (MIV Varazdin oraz FERRO PREIS), a Zeljezara Split widzi działania na poziomie ogólnokrajowym.

Zdecydowana większość respondentów ocenia, że kryzys pokazał słabe strony systemu negocjacji zbiorowych oraz prawa do informacji i konsultacji w Chorwacji (8 odpowiedzi). Odmiennego zdania jest przedstawiciel CMC SISAK, co jest o tyle zastanawiające,

że równocześnie wskazuje on, że nie doszło ze związkami zawodowymi do negocjacji związanych z kryzysem.

Rola procedur informacji i konsultacji

Z odpowiedzi jednego respondenta wynika, że w przedsiębiorstwie nie ma rady pracowników (CMC SISAK), pozostali respondenci współpracę pomiędzy związkami zawodowymi a radą oceniają jak dobrą (wyjątek Dalit Daruvar – gdzie ocena wskazuje, że współpraca nie jest zadowalająca, ponieważ nikt nie chce narazić się pracodawcy i aktywnie działać w organach, do których został wybrany).

Niemalże wszyscy respondenci oceniają, że rada pracowników otrzymuje regularne informacje, z tym że 7 respondentów ocenia, że informacja nie była precyzyjna i wystarczająca. Odmienne odpowiedzi: Huta Split oraz MIV Varazdin.

Ocena jakości dialogu społecznego w przedsiębiorstwie

- 1) Dialog w zakładzie pracy istnieje, ale pomimo to pracodawca i tak robi, co uważa za stosowne – 5 odpowiedzi.
- 2) Dialog kończy się przyjęciem przez pracodawcę nowych zobowiązań – 4 odpowiedzi.
- 3) Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu – 2 odpowiedzi.
- 4) Warto prowadzić dialog niezależnie od wyników, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy – 2 odpowiedzi.
- 5) Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów – 2 odpowiedzi.
- 6) Dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony – 3 odpowiedzi.
- 7) Dwóch respondentów nie identyfikuje się z żadną z powyższych wypowiedzi (Huta Split oraz Felis produkti d.o.o. Sisak).

We wnioskach dotyczących przyszłości 7 respondentów widzi potrzebę zawarcia układu zbiorowego dla branży hutniczej i odlewniczej. Respondent z Żeljezara Split wskazuje na konieczność przekazania rzetelnej informacji nt. potencjalnego nabywcy huty, o jego zamiarach, przyszłej organizacji produkcji oraz przyszłych pensjach pracowniczych.

Wnioski

Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że działania mające na celu poprawę sytuacji ekonomicznej w okresie kryzysu podejmowane są głównie na poziomie przedsiębiorstwa. Sygnalizowana jest jednak potrzeba znalezienia branżowej płaszczyzny dialogu, jaką mógłby stanowić wspólny układ zbiorowy. Zauważalne jest wśród respondentów postrzeganie rady pracowników jako ciała „oswojonego”, stanowiącego dodatkowy instrument dla związków zawodowych. Wynika to zapewne z korzystnego otoczenia prawnego, które daje radom wiele konkretnych uprawnień, a jednocześnie nie konfliktuje ich z organizacjami związków zawodowych.

Niepokojąca jest ocena, że kryzys pokazał słabe strony systemu negocjacji zbiorowych. Może to oznaczać, że mimo dość wysokiego poziomu uzwiązkowienia w badanych

zakładach związki zawodowe nie mają możliwości realnego wpływu na decyzje pracodawcy. Także negatywna ocena funkcjonowania systemu informacji i konsultacji może świadczyć, że mimo sprzyjających ram prawnych, kanały komunikacji między pracodawcami i przedstawicielami pracowników nie działają wystarczająco dobrze w praktyce. Może to być spowodowane brakiem sprawdzonych instrumentów do pozyskiwania informacji o odpowiedniej jakości, mogącej być wykorzystana przez związki zawodowe w procesie negocjacji.

Literatura:

Information and consultation rights of Workers in Croatia, Informia, National report on legal Framework and its implementation prepared by the Union of Autonomous Trade Union of Croatia (SSSH/UATUC).

6. Model ponadgranicznej współpracy związków zawodowych w wymianie informacji

W poprzednich rozdziałach przedstawione zostały opisy sytuacji sektora stalowego oraz systemów informowania i konsultowania w Polsce, Niemczech i Chorwacji. Omówiono także rezultaty badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach branży stalowej. Obecnie przedstawiona zostanie propozycja modelu ponadgranicznej współpracy związków zawodowych.

6.1 Koordynacja rokowań zbiorowych

Aby można było sformułować zalecenia dotyczące współpracy w wymianie informacji, należy nakreślić najpierw ogólny kontekst koordynowania działań związków zawodowych na poziomie europejskim. Obserwacja sytuacji gospodarczej w UE pokazuje, że związki zawodowe stoją przed wyjątkowo trudnym wyzwaniem. Coraz wyraźniej zauważa się, że zachodzące przemiany, w tym globalizacja czy zmiany technologiczne, wpływają na zmniejszanie się siły związków zawodowych jako strony rokowań płacowych. W niektórych państwach podjęto decyzje polityczne prowadzące do osłabienia negocjacyjnej siły związków zawodowych i przemodelowania modelu rokowań zbiorowych w kierunku koncentracji na negocjacjach na poziomie zakładowym. Negocjacje sektorowe postrzegane są z neoliberalnej perspektywy jako zakłócające swobodne działania rynku i zmniejszające konkurencyjność międzynarodową danej branży⁶³. Dlatego też znaczenia zaczyna nabierać ponadnarodowa koordynacja rokowań zbiorowych w odniesieniu do dwóch płaszczyzn: wynagrodzeń i warunków pracy. Kwestia wynagrodzeń wyłączona jest z kompetencji wspólnotowych, tak więc tylko działania partnerów społecznych w tym zakresie mogą doprowadzić do większej konwergencji.

Potencjalna ponadnarodowa koordynacja rokowań zbiorowych może mieć dwa wymiary. Pierwszy odnosi się do działań w ramach tych samych sektorów przemysłu lub usług w różnych państwach i polega początkowo na wymianie informacji dotyczących procesu negocjacji płacowych w poszczególnych sektorach⁶⁴. Może to potencjal-

⁶³ Krugman, P. *The conscience of a liberal*, New York, London 2007.

⁶⁴ Marginson, P., Sisson, K., *European collective bargaining: a virtual prospect?*, *Journal of Common Market Studies*, 1998/4, str. 505-528.

nie doprowadzić do koordynacji rokowań zbiorowych w danym sektorze w różnych państwach.

Drugi wymiar stanowią działania w ramach jednej korporacji ponadnarodowej, polegające na wymianie informacji i w dalszej perspektywie koordynacji rokowań płacowych przez związki zawodowe w ramach poszczególnych zakładów pracy stanowiących część korporacji. W literaturze zwraca się uwagę, że pracodawcy zainteresowani są w większym stopniu tą drugą płaszczyzną, związki zawodowe zaś koordynacją sektorową⁶⁵.

Działania związków zawodowych mające na celu budowę systemu koordynacji rokowań zbiorowych odbywają z zastosowaniem dwóch metod. Metoda horyzontalna polega na wymianie informacji pomiędzy krajowymi związkami zawodowymi tej samej branży z różnych państw. Proces wertykalny charakteryzuje przenoszenie „w dół” zasad koordynacji zbiorowych ustalonych przez europejskie federacje branżowe. Warto jednak zauważyć, że nie obserwuje się rozwiniętego procesu przepływu informacji o charakterze wertykalno-zwrotnym – od poziomu przedsiębiorstwa „w górę”.

Europejska Federacja Metalowców, jeszcze przed wprowadzeniem EMU (Unii Gospodarczo-Walutowej), przejęła podstawowe zasady dotyczące rokowań zbiorowych. W dokumencie z 1993 r. wskazuje się, że roczne podwyżki wynagrodzenia winny opierać się na wzroście cen, tak aby zagwarantować utrzymanie siły nabywczej wynagrodzeń oraz zagwarantować korzystanie przez pracowników ze wzrostu efektywności pracy⁶⁶.

W 1997 r. pojawiła się kolejna inicjatywa. Niemiecki związek IG Metall, belgijskie związki zawodowe (CCMB i CMB) oraz dwie organizacje branżowe z Holandii⁶⁷ zawiązały sieć współpracy mającej na celu wymianę informacji dotyczących rokowań zbiorowych⁶⁸. W 1998 r. EMF przyjął natomiast European Coordination Rule z ilościowymi i normatywnymi kryteriami dla rokowań zbiorowych. Po 1990 r. ilość oddolnych inicjatyw dotyczących wymiany informacji i „miękkiej” formy koordynacji rokowań zbiorowych wyraźnie się zwiększyła. Dobrym przykładem takiej inicjatywy jest działanie, które zakończyło się powstaniem tzw. Grupy Memorandum Wiedeńskiego z udziałem związków zawodowych branży metalowej z Austrii, Bawarii, Czech, Słowacji, Słowenii i Węgier – w ramach działań organizowano spotkania i konferencje, aby dyskutować nad rokowaniami zbiorowymi w świetle wytycznych EMF.

Mimo rozwoju działań koordynacyjnych można się obecnie obawiać, że obserwowany trend do transferowania rokowań zbiorowych z poziomu sektorowego na poziom

⁶⁵ Marginson, P., The transnational dimension to collective bargaining in a European context, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str. 63.

⁶⁶ Collective Bargaining Policy in Changing Europe, statement of principle on collective bargaining, przyjęte przez pierwszą konferencję EMF nt. rokowań zbiorowych, Luksemburg 1993.

⁶⁷ FNV Bondgenoten oraz CNV Bedrijvenbond.

⁶⁸ Gollbach, J., Schulten, T., Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 2000/6, str. 161-179.

poszczególnych przedsiębiorstw stanowi poważne utrudnienie dla rozwoju ponadgranicznych rokowań zbiorowych⁶⁹. Vera Glasner we wnioskach kończących opracowanie dotyczące możliwości zaistnienia ponadgranicznych rokowań sektorowych wskazuje, że ilość działań zmierzających do koordynacji sektorowych rokowań zbiorowych ze strony europejskich związków zawodowych jest stosunkowo niewielka⁷⁰. Wynika to z ograniczeń finansowych i kadrowych, ale nie widać także wyraźnej woli politycznej. Vera Glasner wskazuje, że zadanie jest niezwykle trudne – coraz większe przesuwanie się ciężaru rokowań zbiorowych z poziomu sektorowego na poziom zakładu pracy, obserwowane w UE, powoduje, że związkom trudniej wypracować politykę zmierzającą do budowy podwalin transgranicznych rokowań sektorowych. Równocześnie, zjawiska takie jak obserwowana powszechnie stagnacja w zakresie wynagrodzeń pracowników, powodują, że rokowania te są coraz bardziej potrzebne.

Ważne jest, że w branży metalowej funkcjonuje już system wymiany informacji dotyczącej efektów rokowań zbiorowych (EUCOB@N). Nie jest on jednak wciąż wdrożony wystarczająco efektywnie.

Analiza ankiet wypełnianych przez przedstawicieli związków zawodowych i rad pracowników w ramach projektu „Wzmocnienie i rozwój struktur informowania i konsultacji z pracownikami firm ponadnarodowych z sektora stalowego jako sposób na zwiększenie adaptacyjności firm i ograniczenie negatywnych skutków kryzysu ekonomicznego” pokazuje, że procedury informowania i konsultowania pracowników zastosowane w trakcie kryzysu ekonomicznego w przedsiębiorstwach sektora stalowego w Polsce, Niemczech i Chorwacji jedynie częściowo wypełniły swoją rolę w budowaniu poczucia bezpieczeństwa pracowników. Wydaje się, że jednym z powodów jest brak sprawnego systemu wymiany informacji opierającego się na połączeniu procesów: horyzontalnego i wertykalnego „*bottom-up*”.

Należy zwrócić uwagę, że istnieje ciągła potrzeba do promowania oddolnych działań mających na celu powiększenie wiedzy związków zawodowych o branży hutnictwa stali jako całości i wyzwaniach przed nią stojących. Wymiana informacji służy wielorakim celom takim jak:

- wzajemne poznanie działaczy związkowych i poznanie specyfiki innych zakładów,
- posiadanie szerszego punktu odniesienia podczas rokowań zbiorowych (u danego pracodawcy czy rokowań sektorowych w danym państwie),
- zwiększanie wiedzy o sektorze, co jest niezbędnym elementem dla podejmowania działań w kierunku tworzenia praktycznych ram dla transgranicznych rokowań sektorowych,

⁶⁹ Glasner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str. 120.

⁷⁰ Glasner, V., Two Paths towards Europeanisation: The institutional and economic determinants of the transnationalisation of collective bargaining on the European sectoral level, str. 311.

- poznawanie praktyk obowiązujących w poszczególnych korporacjach ponadnarodowych (daje to związkom zawodowym niezbędny poziom wiedzy na wypadek zmian właścicielskich).

W ramach projektu postanowiono wypracować model współpracy dotyczącej przepływu informacji o sytuacji przedsiębiorstw branży hutnictwa stali w odniesieniu szczególnie do pracowników. Aplikacja takiego modelu wpisывałaby się we wspomniane wcześniej działania „od dołu do góry” służące wypełnieniu luki istniejącej w stosowanych przeważnie przez związki zawodowe systemach wymiany informacji (metoda horyzontalna oraz wertykalna „top-down”).

6.2 Opis modelu współpracy

Współpraca polegająca na wymianie informacji pomiędzy strukturami związków zawodowych w branży hutniczej jest niezwykle cenna. Ułatwia ona prowadzenie negocjacji – negocjacji dotyczących zarówno wzrostu wynagrodzeń, jak i negocjacji zmierzających do poprawy warunków pracy. W części poprzedniej opracowania wskazane były argumenty za potrzebą rozwoju ponadgranicznej współpracy związków zawodowych mających na celu doprowadzenie do podjęcia negocjacji transgranicznych. Fazą wstępną jest pogłębienie wymiany informacji.

Efektywność procesu wymiany informacji zależy od dwóch aspektów:

- jakość informacji uzyskiwanych od pracodawcy (czy mają charakter wyczerpujący, aktualny itp.);
- wypracowanie przez związki zawodowe efektywnej platformy do wymiany wybranych i opracowanych informacji.

O ile pierwsza płaszczyzna jest kwestią zależną od poziomu dialogu społecznego w danym zakładzie pracy i w sposób oczywisty zależy także od zaangażowania pracodawcy, to drugi aspekt ma w większym stopniu charakter wewnątrzwiązkowy.

Oczywiście, pewna wymiana informacji pomiędzy związkami zawodowymi w ramach jednego koncernu zachodzi niejako przy okazji spotkań europejskich rad zakładowych. Jednakże należy zwrócić uwagę na fakt, że nie we wszystkich koncernach ERZ jest powołana, a ponadto w wypadku omawianego modelu chodzi o wymianę informacji, które pozwolą związkowcom z różnych koncernów w większym stopniu porównać ich sytuację (także w aspekcie dynamicznym w zakresie oczekiwań podczas negocjacji płacowych i innych). Wydaje się, że taka wymiana informacji wzmocni ich pozycję negocjacyjną. Wymiana informacji pozwoli także na zwiększenie poziomu wiedzy i solidarności wewnątrzbranżowej pomiędzy poszczególnymi państwami.

W dużej mierze wzmocnienie to będzie dotyczyło struktur związkowych w nowych państwach członkowskich. Daleko idące zmiany właścicielskie (prywatyzacja sektora hutniczego) i restrukturyzacyjne zbudowały zupełnie nowy obraz branży hutniczej

w państwach Europy Środkowej i Wschodniej. Zwiększający się poziom konkurencji między koncernami i wyzwania stojące przed branżą hutniczą (starzenie się siły roboczej, konkurencja ze strony państw pozaeuropejskich, wyzwania związane z ochroną środowiska i emisją dwutlenku węgla) powodują, że współpraca pomiędzy związkami zawodowymi staje się coraz ważniejsza.

W ocenie autorów wymiana informacji powinna mieć dwie formy:

- stałej wymiany informacji,
- wymiany informacji *ad hoc* związanej z procesem restrukturyzacji (np. ograniczenie produkcji, zwolnienia grupowe, zmiana profilu produkcji, zamknięcie zakładu pracy).

Tak więc model musi składać się z dwóch elementów: modułu stałej wymiany informacji i modelu wymiany informacji *ad hoc*. Zdaniem autorów realne budowanie modelu może mieć tylko postać działań etapowych polegających na organizowaniu projektów, w których stopniowo będzie brało udział coraz więcej państw. Oceniamy, że tylko takie stopniowe działania oddolne pozwolą sprawdzić w praktyce, czy model wymiany informacji jest potrzebny w bieżącej działalności związkowej.

Model stałej wymiany informacji

Aby opracować model stałej wymiany informacji, wydaje się niezbędne zbieranie informacji od związków zawodowych lub rad pracowników z poziomu zakładu pracy przy pomocy jednej ustrukturyzowanej ankiety. Wydaje się, że tego typu badanie można by przeprowadzać raz na 6 miesięcy. Dane te powinny być następnie opracowywane przez krajowy związek branżowy afiliowany w EMF (w polskim przypadku Sekretariat Metalowców NSZZ „Solidarność”). Opracowanie takie wykorzystywałoby trzy źródła informacji:

- dane powszechnie dostępne,
- dane wynikające z ankiet przesłanych przez organizacje związkowe z poszczególnych zakładów pracy,
- dane zebrane specjalnie na potrzeby opracowania (np. wynikających z zapytania skierowanego do organizacji pracodawców, instytutu badawczego czy podmiotu eksperckiego).

Opracowanie to musi być przetłumaczone na język angielski. Opracowanie to zostaje przesłane do EMF oraz współpracujących struktur branżowych i związków zawodowych z poszczególnych zakładów (ilość partnerów zależy od fazy rozwoju projektu).

Jak widać kwestią kluczową są dwa elementy: opracowanie ankiety oraz zapewnienie środków na ich profesjonalne opracowanie przez struktury o charakterze branżowym (drugi element – patrz: dalsze wnioski projektowe). Należy zauważyć, że w chwili obecnej sam proces przesyłania informacji (Internet) jest bezkosztowy. Kwestią kluczową jest istnienie aktualnej bazy danych zawierającej dane osób kontaktowych.

Model wymiany informacji *ad hoc*

W razie zaistnienia przypadku restrukturyzacji wymiana informacji powinna mieć miejsce od poziomu zakładu pracy do krajowej organizacji branżowej, która po przetłumaczeniu

informacji na język angielski przesyła ją do EMF i partnerów w projekcie. Rolą EMF byłoby ewentualne wskazanie innych potencjalnie zainteresowanych odbiorców.

Dalsze wnioski projektowe

Aby model międzynarodowej współpracy dotyczącej wymiany informacji w branży hutniczej stał się rzeczywistością, potrzebny jest projekt testujący jego efektywność. W projekcie tym będzie można wykorzystać narzędzie opracowane w ramach obecnego projektu, a więc ankietę dotyczącą najważniejszych parametrów przedsiębiorstwa odnoszących się do sytuacji jego pracowników. Uczestnikami projektu powinny być struktury branżowe związków zawodowych z branży hutniczej (ze szczególnym uwzględnieniem nowych państw członkowskich oraz kandydujących, interesującym partnerem byłaby także reprezentacja pracownicza z branży hutniczej Turcji i Ukrainy).

Pierwsza faza projektu polegałaby na zorganizowaniu wspólnego seminarium, podczas którego uczestnicy dokonują oceny i ewentualnego udoskonalenia narzędzi wypracowanych w ramach obecnego projektu.

Druga faza polegałaby na tym, że każdy z uczestników „samodzielnie” przeprowadzi proces ankietowania i opracowania wyników. Faza kolejna polegałaby na wymianie raportów oraz ocenie przydatności zabranych danych i ich potencjalnego wpływu na wyniki przyszłych negocjacji. Ocena projektu pozwoliłaby podjąć decyzję o przydatności rozwijania sieci współpracy. Należy podkreślić że proponowany do testowania model nie miałby za zadanie dublowania istniejącego systemu Eucob@n, lecz jego uzupełnienie przy zastosowaniu zunifikowanego kwestionariusza ankietowego.

Proponowana treść ankiety do stałej wymiany informacji (aktualizacja co 6 miesięcy)

A. Dane kontaktowe

Nazwa przedsiębiorstwa.

Osoba wypełniająca ankietę, dane kontaktowe, znajomość języków obcych.

B. Podstawowe informacje na temat zasobów ludzkich

- 1) Liczba zatrudnionych pracowników.
- 2) Procent pracowników zatrudnionych na stałych kontraktach (umowy na czas nieokreślony).
- 3) Wykorzystanie pracowników tymczasowych: czy ma charakter stały, na jakich stanowiskach są zatrudnieni, czy ich zatrudnienie było konsultowane ze związkami zawodowymi?
- 4) Przeciętny wiek pracowników, przeciętny wiek pracowników w produkcji.
- 5) Przeciętne wynagrodzenie pracowników w produkcji.
- 6) Czy w odniesieniu do pkt 1 i 3, 5 w ciągu ostatnich 6 miesięcy nastąpiły jakieś znaczące zmiany?

C. Przedsiębiorstwo

- 7) Wielkość produkcji.
- 8) Dominujący asortyment wyrobów.
- 9) Dominujące procesy technologiczne.
- 10) Czy w odniesieniu do 7,8,9, nastąpiły w ciągu ostatnich 6 miesięcy znaczące zmiany?
- 11) Struktura właścicielska.
- 12) Czy w odniesieniu do 11 nastąpiły w ciągu ostatnich 6 miesięcy znaczące zmiany?

D. Szkolenia

- 13) Czy są plany szkoleniowe?
- 14) Czy są uzgadniane ze związkami zawodowymi?
- 15) Opisz dobre praktyki z zakresu szkoleń?
- 16) Czy ma miejsce i na czym polega współpraca huty z systemem edukacji?
- 17) Czy uważasz, że poziom i ilość szkoleń jest wystarczająca?
- 18) Czy są specjalne projekty szkoleniowe adresowane do pracowników starszych?

E. Kariera zawodowa

- 19) Czy są jasno zdefiniowane ścieżki kariery zawodowej?
- 20) Czy w razie zwolnień grupowych stosowane były działania outplacement?
- 21) Jeśli tak, to na czym one polegały?

F. Informacja i konsultacja

- 22) Czy funkcje informacyjno - konsultacyjne pełni związek zawodowy czy inny podmiot?
- 23) Czy pracodawca przekazuje informacje dotyczące sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa?
- 24) W jakich sytuacjach dochodzi do konsultacji?
- 25) Ocena i poziom satysfakcji z mechanizmów informacji i konsultacji?

G. Dialog, negocjacje zbiorowe

- 26) Kiedy doszło do ostatnich negocjacji płacowych?
- 27) Jakie były żądania?
- 28) Jakie były efekty?

H. Warunki pracy

- 29) Zmiany wpływające na poprawę warunków pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy?
- 30) Ilość wypadków przy pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy?

I. Efektywność pracy

31) Efektywność pracy pracowników – jakie informacje przekazuje zarząd?

J. Kwestie ekologiczne

32) Jakie działania mające na celu ochronę środowiska naturalnego zostały podjęte w ciągu ostatnich 6 miesięcy?

K. Wszelkie przemyslenia, wolne wnioski

Opis procedury związanej z wypełnieniem ankiet stałych:

- 1) Za dystrybucję ankiet odpowiada koordynator krajowy. Jego zadaniem jest zadbać o maksymalną reprezentatywność ankiet. Ilość ankiet zależy oczywiście od stopnia rozbudowy przemysłu stalowego w danym państwie i możliwości uzyskania odpowiedzi od respondentów.
- 2) Następnie koordynator opracowuje raport krajowy. Raport zawiera zbiorcze omówienie wyników ankiet oraz badań własnych na temat branży stalowej w danym państwie. Raport przygotowany jest w języku danego państwa i języku angielskim.
- 3) Zadaniem koordynatora całego projektu jest krytyczna analiza raportów krajowych i opracowanie raportu całościowego.
- 4) W ramach działań projektowych dochodzi do spotkań w poszczególnych państwach, w celu przedstawiania case studies oraz praktycznego budowania sieci współpracy.

Kwestionariusz *ad hoc*

A. Dane kontaktowe

Przedsiębiorstwo.

Osoba wypełniająca ankietę, dane kontaktowe, znajomość języków obcych.

B. Przyczyny wypełnienia ankiety

Zwolnienia grupowe.

Zmiany właścicielskie.

Radykalna zmiana technologiczna.

Inne procesy restrukturyzacyjne.

C. Opisz proces

Uwagi

Wypełnienie kwestionariusza *ad hoc* związane jest z koniecznością zareagowania przez koordynatora krajowego na zachodzące procesy w konkretnym przedsiębiorstwie potencjalnie niebezpieczne dla stabilności i jakości zatrudnienia. Zadaniem koordynatora jest skierowanie ankiety do danego przedsiębiorstwa, analiza materiału, uzupełnienie jej danymi wynikającymi z badań własnych, a następnie wysłanie jej do koordynatora projektu i EMF.

Podsumowanie

Jak wskazuje Komisja Europejska w raporcie „Industrial Relations in Europe 2010”, recesja postawiła bezprecedensowe wyzwania przed podmiotami i instytucjami kształtującymi stosunki pracy we wszystkich państwach członkowskich. Obraz sytuacji w całej Unii Europejskiej nie jest jednak jednolity. Niektóre państwa członkowskie ucierpiały szczególnie mocno i doświadczyły dużego wzrostu bezrobocia, podczas gdy w innych recesja była ledwie zauważalna. Ważnym czynnikiem decydującym o możliwości osiągnięcia kompromisu i porozumienia między partnerami społecznymi były różnice w poziomie i skuteczności dialogu społecznego.

Sektor hutnictwa stali, ze swą tradycyjnie silną pozycją związków zawodowych, poddany był szczególnej presji wynikającej z negatywnych skutków kryzysu. Pojawiło się zatem pytanie, czy dostępne mechanizmy informowania i konsultowania z pracownikami odegrały pozytywną rolę w zwiększaniu społecznie akceptowalnej adaptacyjności przedsiębiorstw? Ustaleniu tych faktów służyły badania przeprowadzone dla potrzeb niniejszego raportu. Okazało się, że wiele zależy od tradycji stosunków przemysłowych oraz dostępnych instrumentów prawnych. Jak wynika z badań ankietowych, procedury informowania i konsultowania pracowników wypełniły jedynie częściowo swoją rolę podczas kryzysu ekonomicznego. Wydaje się, że dialog społeczny w Polsce i Chorwacji ma w zbyt dużym stopniu sformalizowany i nieco pozorny charakter, co nie pozwala na pełne wykorzystanie potencjału związków zawodowych. Większość przedstawicieli pracowników nie jest usatysfakcjonowana zakresem i szczegółowością informacji przekazywanych przez pracodawcę. Utrudnia to budowanie partnerskich relacji i współpracę w sytuacjach kryzysowych. Obraz sytuacji w Niemczech w tym zakresie jest bardziej optymistyczny. Wynika to z ukształtowanych w przeciągu lat procedur oraz klimatu dialogu zakładającego wzajemne działanie w dobrej wierze. Jednak także i tutaj zauważalna jest tendencja do „zamykania się” wewnątrz przedsiębiorstw, co utrudnia wypracowanie przez związki zawodowe generalnej strategii radzenia sobie ze zmianami oraz wymianę doświadczeń. A tymczasem duża dynamika zmian stosunków przemysłowych i procesy globalizacyjne wprost wymuszają potrzebę zwiększenia współpracy o charakterze ponadgranicznym pomiędzy strukturami związkowymi tak, aby większym stopniu były one w stanie wyprzedzająco reagować na zachodzące zmiany.

W toku projektu został wypracowany zarys modelu sieci wymiany informacji na temat sytuacji w branży hutniczej w poszczególnych państwach. Budowanie tego typu sieci jest potrzebne, gdyż ważne są wszelkie działania przygotowawcze pozwalające na poznanie specyfiki innych przedsiębiorstw, modeli prawnych czy modeli rokowań zbiorowych. Wymiana informacji pozwala na osiągnięcie szerszego punktu odniesienia

podczas rokowań zbiorowych, a poznanie praktyk mających miejsce w poszczególnych korporacjach ponadnarodowych daje związkom zawodowym niezbędny poziom wiedzy na wypadek zmian właścicielskich.

Warto zwrócić uwagę, że gra toczy się o znacznie wyższą stawkę. Szeroka współpraca w zakresie wymiany informacji stanowi warunek skuteczności działań w zakresie koordynacji rokowań zbiorowych. Zagadnienie to staje się zasadniczym wyzwaniem dla europejskich związków zawodowych. Jest to następstwem harmonizacji polityki monetarnej, która wiąże się ściśle z wprowadzeniem Unii Gospodarczo-Walutowej (EMU). Ograniczenia deficytu budżetowego narzucane przez UE w stosunku do państw członkowskich spowodowały, że określenie poziomu wynagrodzeń staje się najważniejszym elementem dostosowawczym poszczególnych gospodarek⁷¹. W ciągu ostatnich kilkunastu lat udział płac w PKB poszczególnych państw wysokorozwiniętych spadał⁷², co jest szczególnie widoczne ostatnio w państwach strefy euro⁷³. Biznes nie tylko lokuje przedsięwzięcia tam, gdzie jest to najbardziej korzystne. Korporacjom ponadnarodowym w dużej mierze udało się wypracować strategię polegającą na przeciwstawianiu sobie państw, rządów czy pracowników tak, aby uzyskać najbardziej korzystne warunki związane z kosztami pracy oraz zwolnieniami podatkowymi i innymi bonusami oferowanymi przez daną administrację rządową czy samorządową. Takie (naturalne zresztą) działanie za strony korporacji ponadnarodowych powoduje, że system relacji przemysłowych, płac, ubezpieczeń społecznych podawany jest ciągłej presji. Na dodatek warto zwrócić uwagę, że Europejski Bank Centralny (EBC) widzi ograniczenie wzrostu płac jako podstawowy element zapewniający stabilizację, uważając, że od 2001 r. wzrost wynagrodzeń był poniżej wzrostu produktywności. Ponieważ jednak inflacja nadal utrzymuje się powyżej oczekiwanych przez EBC wskaźników, postuluje on jeszcze dalej idące ograniczenie wzrostu wynagrodzeń. Tym samym EBC i środowisko biznesowe tworzą wspólny front wzywający do ograniczenia wzrostu wynagrodzeń i strukturalnych zmian, które zmniejszą siłę negocjacyjną pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych⁷⁴.

To podejście nie znajduje jak dotąd właściwego odporu z drugiej strony – reprezentacji pracowników. Ponadgraniczna koordynacja rokowań zbiorowych jest w chwili obecnej słabo rozwinięta i nie do końca postrzegana przez wszystkie związki zawodowe jako oczywiste zadanie⁷⁵. Marginalizowaniu tej kwestii sprzyja, umiejętnie wprowadzana

⁷¹ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str 114.

⁷² Goscina, A., Effects of globalization on labour's share in national income (w) *IMF Working Papers* 2006/294

⁷³ Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str. 132.

⁷⁴ Janssen R., Transnational employer strategies and collective bargaining. The case of Europe, *International Journal of Labour Research* 2009/1, str. 138

⁷⁵ Glassner, V., Transnational collective bargaining coordination at the European sectoral level. The outlines and limits of a European system, *International Journal of Labour Research*, 2009/1, str 121

przez korporacje ponadnarodowe, atmosfera skupiania się przede wszystkim na wzroście konkurencyjności własnej firmy. Sprawia to, że lokalne związki zawodowe mogą stać się zakładnikami ponadgranicznych strategii pracodawcy. W tej sytuacji ważne są wszelkie częściowe działania na rzecz zmiany tego stanu rzeczy i budowania ram bieżącej, stabilnej współpracy między związkami. Dlatego wypracowanie procedur regularnego dzielenia się informacjami nie jest może działaniem spektakularnym, ale na pewno niezbędnym na drodze przełamania wzajemnych uprzedzeń.

Jak informuje Komisja Europejska⁷⁶, w najbliższym czasie ocenie poddane zostaną wspólnotowe dyrektywy dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. W szczególności chodzi tu o skuteczność tych instrumentów podczas obecnego kryzysu, jeżeli chodzi o restrukturyzację przedsiębiorstw. Warto mieć jednak na względzie, że w zglobalizowanej i wystawionej na zewnętrzną konkurencję gospodarce europejskiej dla właściwego reprezentowania interesów pracowników nie wystarczy obecnie jedynie prowadzenie dialogu z bezpośrednim pracodawcą. O wiele ważniejsze staje się budowanie kanałów ponadgranicznej komunikacji między związkami zawodowymi. Tak, aby od wymiany informacji przejść do skutecznej koordynacji, a następnie szukać ścieżki dojścia do prowadzenia wspólnych rokowań zbiorowych na poziomie europejskim.

⁷⁶ Industrial Relations in Europe 2010, str. 220.



ISBN 978-83-924779-3-8