

Podstawy organizowania dla europejskich rad zakładowych

Zalecenia dla koordynatorów

i przedstawicieli pracowników w ERZ/SE

Bruksela, 2022 r.



PRZEDMOWA

Organizowanie pracowników jest kluczem do budowania siły związków zawodowych. Silniejsze związki są w stanie wynegocjować lepsze układy zbiorowe, poprawić płace i warunki pracy, zapewnić bezpieczne i zdrowe miejsca pracy oraz rozwiązywać pojawiające się problemy, budując w ten sposób solidarność między pracownikami.

Sektory industriAll Europa zdominowane są przez firmy wielonarodowe. Zachęcamy naszych afiliantów do skupienia się na członkostwie w swoich sektorach w swoich krajach, ale też do budowania partnerstw na rzecz organizowania pracowników poprzez skoordynowane działania ponadnarodowe.

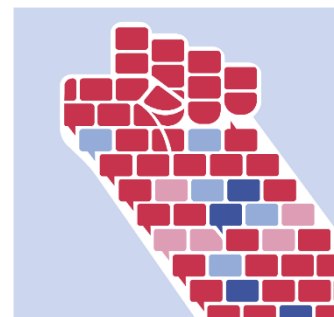
Użyteczną rolę w budowaniu tego partnerstwa mogą odegrać Europejskie Rady Zakładowe (ERZ). Choć nie zostały one pomyślane, jako organy związków zawodowych, lecz raczej jako narzędzia informacji i konsultacji w szerokim zakresie spraw ponadnarodowych, jest oczywiste, że związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w tworzeniu i funkcjonowaniu ERZ. Czyni to z nich idealne narzędzie do budowania transgranicznych sieci związków zawodowych i rozwijania strategicznej współpracy, w tym w zakresie organizowania się.

Działania dot. organizowania są prowadzone przez związki zawodowe na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Chcemy jednak zmotywować ponad 600 ERZ działających w sektorach industriAll Europa do wspierania związków zawodowych w organizowaniu zakładów niezrzeszonych w związkach zawodowych i zwiększaniu liczebności członków w zakładach słabo zrzeszonych. Silniejsza lokalna baza związkowa bez wątplenia przyczyni się do skuteczniejszego funkcjonowania ERZ i zaowocuje bardziej znaczącymi procesami informacyjnymi i konsultacyjnymi na wszystkich szczeblach grupy wielonarodowej.

Przy pomocy tych zaleceń industriAll Europa chce przedstawić pewne pomysły i pomóc ERZ w określeniu roli wspierającej w organizowaniu działań. Oczywiście, nie ma tu jednej, uniwersalnej propozycji dla wszystkich ERZ, ale jedna kwestia powinna być jasna: ERZ, a zwłaszcza członkowie związków zawodowych w ERZ, powinni zastanowić się, jak zwiększyć liczbę członków związków zawodowych w swoich przedsiębiorstwach w całej Europie.

Nie jest to odrębny dokument, należy traktować go, jako wkład w realizację Programu dot. organizowania industriAll Europa ([dostępnego w Internecie w kilku językach](#)).

Niniejsze zalecenia zostały przygotowane we współpracy z partnerami industriAll Europa, w tym z członkami Komitetu Polityki Przedsiębiorstw oraz członkami Grupy Roboczej ds. Budowania Siły Związków Zawodowych. Chcę podziękować wszystkim za ich wkład, w szczególności wszystkim kolegom związkowcom zaangażowanym w fundamentalną pracę, jaką jest budowanie siły związków zawodowych w całej Europie. Wszyscy mamy rolę do odegrania, aby to się udało i mam nadzieję, że europejskie rady zakładowe wykorzystają te zalecenia do rozpoczęcia dyskusji na temat roli, jaką mogą odegrać dla dobra pracowników w swoich firmach i łańcuchach dostaw.



Luc Triangle
Sekretarz Generalny
IndustriAll European Trade Union

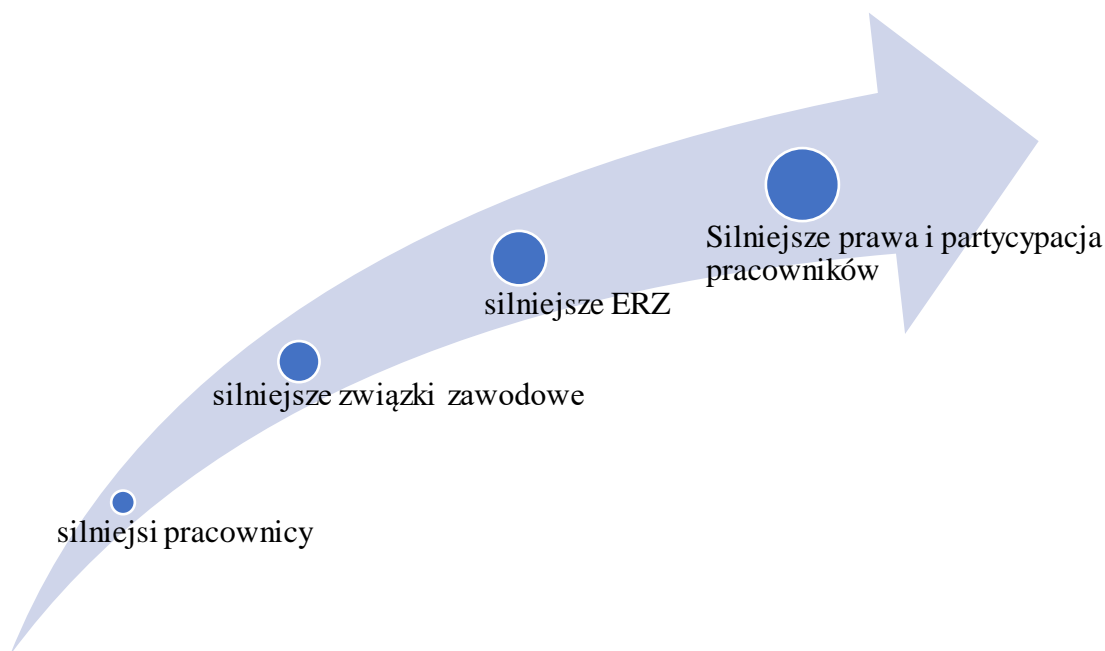
1. Jakie są korzyści z organizowania się?

Program dot. organizowania IndustriAll Europa przedstawia korzyści płynące z organizowania się na poziomie przedsiębiorstwa:

- **Organizowanie się oznacza upodmiotowienie:** Rekrutacja i utrzymanie większej liczby członków pomaga budować i mobilizować siłę pracowników. Większe zaangażowanie członków oznacza większe zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności za związek.
- **Organizowanie się oznacza lepsze umowy:** Większa liczba aktywnych członków oznacza większą siłę i prowadzi do zawierania lepszych układów zbiorowych, sprawiedliwego wynagrodzenia oraz zdrowych i bezpiecznych warunków pracy.
- **Organizowanie się oznacza większy wpływ:** Budowanie siły zbiorowej poprzez silne związki zawodowe i negocjacje jest jedyną skuteczną ochroną praw pracowniczych.
- **Organizowanie się sprawdza się wszędzie:** Organizowanie się i mobilizowanie działa bez względu na kontekst krajowy, ramy prawne, sektor czy kulturę związkową.

Podstawą siły zarówno związków zawodowych, jak i europejskich rad zakładowych są reprezentowani przez nie pracownicy. Przez pokolenia zaangażowani i zjednoczeni pracownicy wywalczyli prawa, które dziś są zapisane w międzynarodowych konwencjach MOP, dyrektywach europejskich, w tym w dyrektywie o europejskich radach zakładowych 2009/38/WE, oraz w krajowych przepisach prawa pracy.

Wysokie wskaźniki uzwiązkowienia pomagają budować silniejsze związki zawodowe, wzmacniają także ERZ w ich zadaniach informacyjnych i konsultacyjnych. Kierownictwo uważniej słucha ERZ, które mają poparcie pracowników i związków. To połączenie sił prowadzi do wzmocnienia praw pracowniczych i partycypacji.



Zawsze, gdy ERZ zdecydują się zaangażować w kampanię organizacyjną, znajdą sobie jakąś rolę do odegrania. O to właśnie chodzi w niniejszych zaleceniach.

2. Jakie jest poparcie IndustriAll Europa dla Budowania Potęgi Związków Zawodowych?

Afilianci industriAll Europa uznali organizowanie się i budowanie siły związków zawodowych za jeden ze swoich priorytetów.

IndustriAll Europa promuje organizowanie się na czterech różnych poziomach.

- Włączenie do **głównego** nurtu polityki poprzez uwzględnienie kwestii członkostwa we wszystkich obszarach polityki, sieciach sektorowych i grupach docelowych oraz oferowanie partnerom wsparcia w tworzeniu koncepcji kultury organizacyjnej.
- **Poziom sektorowy** - inicjowanie dyskusji w sieciach sektorowych dla zachęcenia afiliantów do priorytetowego traktowania sektorowych kampanii dot. negocjacji zbiorowych i ich własnych projektów pilotażowych, takich jak ten dotyczący organizowania się, negocjacji zbiorowych i płac wystarczających na utrzymanie w przemyśle odzieżowym i obuwniczym w Europie Południowo-Wschodniej.
- **Konkretne grupy docelowe** - poprzez szkolenie młodych liderów w zakresie zasad organizowania się i wspieranie Grupy Roboczej ds. Pracowników umysłowych w opracowaniu dostosowanego do potrzeb planu działania
I wreszcie, co nie mniej ważne,
- **Na poziomie przedsiębiorstwa** - poprzez zapewnienie partnerom wsparcia i szkoleń w zakresie metod organizowania i badań strategicznych; zachęcanie ich do tworzenia partnerstw na **rzecz** organizowania się w przedsiębiorstwach ponadnarodowych i **motywowanie europejskich rad zakładowych do wspierania organizowania się w zakładach niezrzeszonych oraz zwiększanie liczby członków w zakładach słabo uzwiązkowionych.**

3. Organizowanie pracowników w firmie ponadnarodowej: kto i co robi?

W organizowaniu się chodzi o coś więcej, niż tylko przekonanie pracownika do wypełnienia formularza członkowskiego. Chodzi o budowanie wspólnego głosu pracowników, zapewnienie demokracji w miejscu pracy w każdym zakładzie i zwiększenie wpływu związków zawodowych na społeczeństwo. W skuteczną kampanię zaangażowanych jest zatem wiele różnych podmiotów.

Na ogół to **związki krajowe przejmują inicjatywę**. Decydują one o niezbędnych zasobach ludzkich i finansowych, które należy przeznaczyć na działania związane z organizowaniem, co może obejmować współpracę ze związkami z kraju, w którym znajduje się centrala.

Ekspert ds. związków zawodowych kieruje kampanią dot. organizowania w imieniu krajowego związku zawodowego. Organizator jest odpowiedzialny za prowadzenie działań na wszystkich etapach kampanii, we współpracy z lokalnymi działaczami. Informuje on innych działaczy związkowych i angażuje ich w działania, gdy jest to wskazane.

Strategiczny organizator industriAll Europa powinien zostać zaangażowany na jak najwcześniejszym etapie. Pomoże to zapewnić lepszy efekt dźwigni w kampanii, jeśli chodzi o budowanie solidarności z innymi związkami zawodowymi za granicą.

Jeśli jest to pożądane i uzgodnione, można również zaangażować **koordynatora ERZ z ramienia industriAll Europa i/lub związkowych członków ERZ**. Rzeczywista rola może być bardzo zróżnicowana i musi uwzględniać szeroki wachlarz kulturowy ERZ. Jedną z możliwości jest utworzenie **zespołu wspierającego organizację ERZ, składającego się z członków ERZ będących członkami związków zawodowych**, którzy ściśle współpracują z organizatorem-ekspertem z krajowego związku zawodowego, organizatorem strategicznym z ramienia industriAll Europa i koordynatorem ERZ.

4. Jakie są poszczególne etapy kampanii organizacyjnej?

Sukces organizowania pracowników zależy od wielu czynników. Opracowanie kampanii organizatorskiej i jej wdrożenie zajmuje kilka miesięcy - to maraton, a nie sprint!

Po pierwsze, związek krajowy musi **zobowiązać się do opracowania** strategicznego planu organizacyjnego oraz do zapewnienia niezbędnego personelu i środków finansowych. Przeszkoleni eksperci-organizatorzy posiadają umiejętności niezbędne do przekonania pracowników o korzyściach płynących z połączenia ich sił w związku lokalnym.

Dobrze opracowana kampania organizacyjna składa się z **dwóch różnych faz: cichej i otwartej**.

Faza cicha - przedkampanijna obejmuje przygotowania i budowanie bazy. Na etapie poprzedzającym kampanię związek decyduje, gdzie, za pomocą jakich środków i czy w ogóle chce się organizować i prowadzić kampanię. W ramach przygotowań zbiera się wiele informacji: liczba i kategorie pracowników, lokalizacje i struktura, słabe i mocne strony firmy docelowej, ale także siła związków zawodowych w różnych zakładach i na poziomie krajowym. Na etapie budowania bazy organizatorzy nawiązują kontakty z pracownikami, a zwłaszcza z potencjalnymi przyszłymi działaczami.



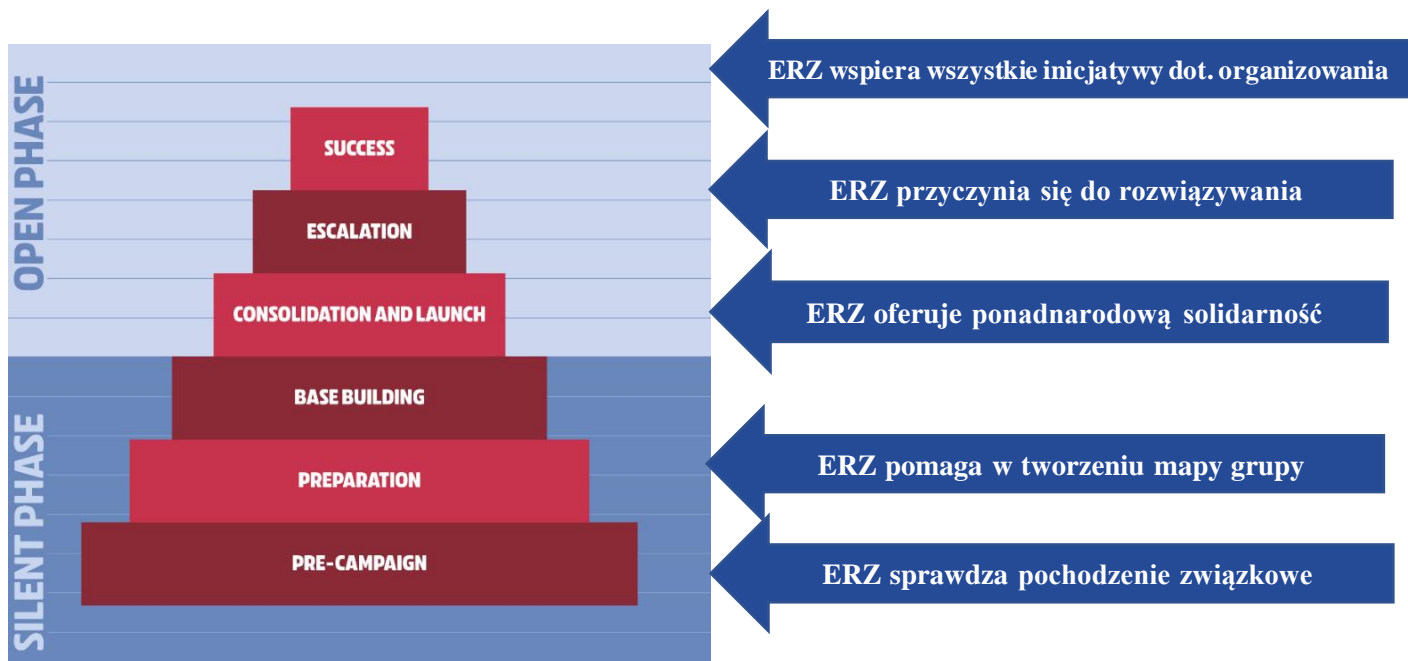
UWAGA: W fazie cichej nie należy przekazywać kierownictwu centralnemu ani lokalnemu żadnych informacji o planie dot. organizowania, chyba że na wyraźne życzenie eksperta związkowego. Jeśli ERZ jest już zaangażowana w tę pierwszą fazę kampanii, należy dopilnować, aby żaden członek ERZ nie ujawnił żadnych informacji, czy to nieumyślnie, czy celowo. Zaleca się, aby w tej fazie nie dzielić się żadnymi informacjami na temat kampanii (jeszcze) z niezrzeszonymi w związkach zawodowych członkami ERZ.

Faza otwarta polega na konsolidacji, publicznym rozpoczęciu kampanii, eskalacji w przypadkach, gdy oczekiwania nie zostaną spełnione natychmiast, oraz zapewnieniu sukcesu. Chodzi o poszerzenie bazy naszych działaczy i pokazanie ludziom, jak mogą organizować się w swoim miejscu pracy.

Skuteczna kampania zawiera strategię eskalacji, którą należy starannie zaplanować. Chodzi tu o wzmocnienie organizacji, walkę z represjami, mobilizację wsparcia zewnętrznego oraz wywieranie wpływu na partnerów biznesowych, udziałowców i klientów. Zapewnienie sukcesu oznacza pokazanie pracodawcy, że pracownicy są gotowi wspierać wybranych przez siebie przedstawicieli w negocjowaniu solidnych układów zbiorowych.

5. Jaką rolę ma pełnić ERZ?

Europejska Rada Zakładowa może odegrać pożyteczną rolę na każdym etapie działań dot. organizowania. W fazie cichej członkowie ERZ mogą pomóc w badaniach i sporządzaniu map. W fazie otwartej ERZ może zaoferować ponadnarodową solidarność i przyczynić się do rozwiązywania ewentualnych konfliktów, które często pojawiają się w trakcie działań organizatorskich.



Rola ERZ podczas "fazy ciszy"

Zasadniczo zaleca się regularne sprawdzanie poziomu uzwiązkowania wśród członków ERZ. Kto jest zrzeszony w związku zawodowym? Czy jest to organizacja członkowska industriAll Europa? Pozwoli to zidentyfikować ewentualne słabe punkty grupy i określić, gdzie w przyszłości może być przydatna kampania dot. organizowania. W ramach podstawowych informacji ERZ powinna również poprosić kierownictwo o przedstawienie wyczerpującej listy wszystkich zakładów i działalności przedsiębiorstwa w Europie, a także o jasny obraz struktury grupy.

Taka praca przygotowawcza ułatwi pomoc w mapowaniu grupy, kiedy krajowy związek będzie rozważał przeprowadzenie kampanii dot. organizowania. Pytania, które można zadać wewnętrznie w celu wsparcia takiego mapowania, to m. in:

- Jak wygląda sytuacja w zakresie zatrudnienia w każdej z lokalizacji (liczba pracowników, pracownicy tymczasowi i podwykonawcy)?
- Czy są obecne związki zawodowe? Jeśli tak, to jakie związki (federacje krajowe, niezależne związki zakładowe, organizacje, na które wpływ ma pracodawca)?
- Ilu pracowników jest zrzeszonych w związkach zawodowych?
- W jaki sposób zostali wyłonieni członkowie ERZ? Jaką rolę odgrywały związki zawodowe, jeśli w ogóle?
- Czy pracownicy w różnych zakładach są objęci układem zbiorowym pracy? Jeśli tak, to czy był on negocjowany na poziomie przedsiębiorstwa, sektora czy regionu/kraju?
- Czy istnieje jakaś forma zorganizowanej lokalnej reprezentacji pracowników (rada zakładowa, mężowie zaufania, komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy...)?
- Czy w przeszłości podejmowano próby organizowania pracowników na poziomie zakładu? Jeśli tak, jakie były rezultaty?

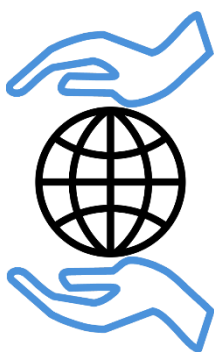
WSKAZÓWKA: Przedyskutuj "sytuację związkową" w swojej Komisji Selekcyjnej i umieść ten temat w porządku obrad wewnętrznych spotkań przygotowawczych lub podsumowujących. Wywoła to interesującą dyskusję na temat obecności związków zawodowych w przedsiębiorstwie i znaczenia związków zawodowych dla ERZ. Słabo zorganizowane miejsca pracy ułatwiają kierownictwu nastawianie pracowników przeciwko sobie. Jedność poprzez organizowanie i aktywizowanie pracowników pomaga poprawić warunki pracy we wszystkich zakładach.



Rola ERZ podczas "fazy otwartej"

W pewnym momencie projekt dot. organizowania zostanie skonsolidowany i publicznie ogłoszony. Oznacza to, że kampania weszła w "fazę otwartą". Zadaniem eksperta związkowego, który prowadzi działania, jest rozważenie, we współpracy z zespołem organizatorów przedsiębiorstwa docelowego, możliwości zaangażowania ERZ.

Początek fazy otwartej to dobry moment na budowanie międzynarodowej solidarności i zaprezentowanie kampanii. ERZ może ogłosić swoje poparcie dla działań organizatorskich, wspólnie ze związkami zawodowymi z całej Europy. W tej fazie można również podjąć decyzję o utworzeniu w ERZ **zespołu wspierającego organizowanie się**, który może podjąć bardziej aktywną rolę, w ścisłej współpracy ze związkami krajowymi. Może to obejmować akcje medialne, organizowanie spotkań w kraju docelowym lub inne wspólnie uzgodnione inicjatywy.



WSKAZÓWKA: ERZ może poprosić o omówienie polityki firmy w zakresie **społecznej odpowiedzialności biznesu**. Prawo do wstępowania do związków zawodowych lub "wolność zrzeszania się" jest częścią podstawowych praw w miejscu pracy, chronionych przez Konwencje 87 i 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Kartę Praw Podstawowych UE oraz Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw ponadnarodowych. **Twoja firma mogła nawet podpisać Globalne Porozumienie Ramowe (GFA) z IndustriALL Global Union, odnoszące się do tych Konwencji MOP.** Należy pamiętać, że GFA podpisana przez firmę międzynarodową może być wiążąca także dla dostawców i podwykonawców tej firmy. Bardzo często o wolności zrzeszania się mówi się w raportach niefinansowych i kodeksach postępowania. W takim przypadku ERZ może domagać się od kierownictwa podjęcia natychmiastowych i skutecznych działań w celu zapewnienia przestrzegania tych podstawowych praw we wszystkich krajach i oddziałach grupy.

Europejska Rada Zakładowa może być pomocnym narzędziem w rozwiązywaniu ewentualnych konfliktów. Kiedy działania związane z organizowaniem zaczynają przynosić rezultaty, a obecność związków zawodowych w kraju docelowym rośnie, lokalne kierownictwo może zareagować dość agresywnie. Jeśli tak się stanie, ERZ może skonfrontować centralne kierownictwo z jego obowiązkiem powstrzymania takich antyzwiązkowych zachowań. Centralne kierownictwo ma wpływ i władzę nad kierownictwem lokalnym. Jeśli wspierają oni dobrej jakości dialog społeczny w firmie głównej, to powinno to być powielane we wszystkich lokalizacjach i krajach. Członkowie ERZ mogą wykorzystywać zarówno swoje formalne, jak i nieformalne kontakty z kierownictwem najwyższego szczebla do podnoszenia kwestii związanych z organizowaniem. Może to obejmować nawet torowanie drogi do lokalnych negocjacji lub prośbę o bezpośrednią interwencję u lokalnego kierownictwa.

Organizowanie pracowników i Europejska Rada Zakładowa: połączenie korzystne dla obu stron

WSKAZÓWKA: Wykorzystaj swoje prawo do odwiedzania wszystkich siedzib firmy i obowiązek informowania wszystkich pracowników o działaniach ERZ oraz do zorganizowania spotkania Komitetu Specjalnego (lub nawet posiedzenia plenarnego ERZ) w kraju docelowym kampanii dot. organizowania. Pozwoli to zmanifestować solidarność z lokalnymi pracownikami i organizatorami związkowymi.



ERZ mogą wiele zyskać, wspierając kampanie dot. organizowania.

Bardzo często skuteczność ERZ jest ograniczana przez brak przedstawicieli związków zawodowych lub, co gorsza, przez obecność członków mianowanych przez lokalne kierownictwo. Bardziej zorganizowani pracownicy to wzmocnienie związków zawodowych i ERZ, co z kolei może przyczynić się do poprawy praw pracowniczych, warunków pracy oraz zwiększenia aktywności i uprawnień pracowników w całej grupie.

ERZ muszą być w stanie w pełni odgrywać swoją rolę w przewidywaniu i zarządzaniu zmianami w przedsiębiorstwie poprzez informowanie i konsultowanie się w sprawach ponadnarodowych. Ale z pewnością jest potencjał, aby zrobić więcej. Posiadanie silniejszej bazy związkowej bez wątpienia przyczyni się do posiadania bardziej aktywnych i kompetentnych członków, pozwoli na bardziej proaktywne funkcjonowanie i zmusi kierownictwo do poważniejszego traktowania ERZ.



IndustriAll Europa i organizacje stowarzyszone są tu po to, aby Was wspierać. Jesteśmy bardzo zainteresowani wysłuchaniem Waszych przeszłych i przyszłych doświadczeń oraz wniosków wyciągniętych przez ERZ, które odegrały rolę w organizowaniu działań w przedsiębiorstwie ponadnarodowym (co należy, a czego nie należy robić). Wszelkie pytania i sugestie prosimy kierować do:

Twoje krajowe organizacje związkowe

Należy skontaktować się z krajowym przedstawicielem (przedstawicielami) odpowiedzialnym za organizowanie i wspieranie członków związków zawodowych.

Specjalny zespół industriAll Europa

Ildikó Krén

Organizator strategiczny industriAll Europe

Ildiko.Kren@industriall-europe.eu

+32 475 924 893

Bruno Demaître

Polityki ERZ w industriAll Europa

bruno.demaître@industriall-europe.eu

+32 476 540 990