



WORKER PARTICIPATION IN **GIG**ECONOMY

long term scenarios for automotive sector.



PL

Raport końcowy I PLAN DZIAŁANIA



With financial support from the European Union



RAPORT KOŃCOWY

**WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY
LONG TERM SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR
PLAN DZIAŁANIA**

PL



RAPORT KOŃCOWY PROJEKTU WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY LONG TERM SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR

WSTĘP

W okresie od lutego 2019 r. do lipca 2020 r. był realizowany niniejszy Projekt finansowany przez Unię Europejską. Uczestniczyły w nim niżej wymienione organizacje, jako beneficjenci, współbeneficjenci lub partnerzy:

Projekt jest skierowany do pracodawców i pracowników reprezentujących przemysł motoryzacyjny, największy sektor przemysłu w Unii Europejskiej i obejmuje przedstawicieli pracowników i pracodawców oraz jeden uniwersytet z państw członkowskich UE: Belgii, Hiszpanii, Włoch, Grecji, Portugalii, Polski, Słowacji i kraju kandydującego, Serbii.

Beneficjent:

Federacja Związków Zawodowych METALOWCY – Polska

Współbeneficjenci:

Republiková únia zamestnávateľov – Słowacja

Samostalni sindikat metalaca Srbije – Serbia

Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – Włochy

Panepistimio Thessalias / Uniwersytet w Tesalii – Grecja

Partnerzy:

Ogólnokrajowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych Belgii – Belgia

IndustriAll Europejski Związek Zawodowy – Belgia

Serbskie stowarzyszenie pracodawców – Serbia

Asociación Industrial Técnica y de Comercio – Hiszpania

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – Portugalia

Comisiones Obreras de Industria – Hiszpania

Niezależne Chrześcijańskie Związki Zawodowe Słowacji – Słowacja

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Polska Sp. z o.o. – Polska

Pojawienie się gospodarki gig i rozwój nietypowych form zatrudnienia sprawiają, że zmienia się definicja pracownika, co z kolei powoduje, że udział decydentów politycznych i zaangażowanie społeczne stają się bardziej konieczne dla zapewnienia skutecznego zaangażowania pracowników.

Jednocześnie mamy do czynienia z problemem niewystarczającego zaangażowania zarówno pracodawców, jak i pracowników w strategicznych decyzjach podejmowanych w przedsiębiorstwach, zwłaszcza w kontekście przyszłego rozwoju a także w proponowaniu metod rozwiązywania problemów pojawiających się na rynku pracy, które wynikają z globalizacji i rozwoju gospodarki gig.

Te okoliczności określają główny cel projektu, którym jest zwiększenie wpływu pracowników na podejmowanie strategicznych decyzji w międzynarodowych koncernach motoryzacyjnych, poprzez poprawę wiedzy i zdolności do współpracy oraz opracowanie planu działania.

Ponadto w projekcie określono kolejny szereg szczegółowych celów, które również zostały uwzględnione przy podejmowaniu różnych działań prowadzonych w trakcie jego realizacji:

- ✓ wzmocnienie zaangażowania pracowników w decyzjach podejmowanych w przedsiębiorstwach motoryzacyjnych przed zakończeniem projektu, opracowanie planu działania w zakresie tego zaangażowania na poziomie ponadnarodowym;
- ✓ podniesienie poziomu wiedzy wszystkich uczestniczących organizacji, aby poprzez udział w seminariach wpłynąć na dostosowanie polityki firmy do wyzwań współczesnego rynku pracy;
- ✓ poprawa międzynarodowej współpracy między pracownikami i pracodawcami w przemyśle motoryzacyjnym uczestniczących partnerów;
- ✓ poprawa zdolności i świadomości przedstawicieli pracowników w zakresie podejmowania bieżących wyzwań na rynku pracy poprzez opracowanie i rozpowszechnianie planu działania na rzecz wspierania zdolności adaptacyjnych przedstawicieli pracowników do czasu zakończenia działania;
- ✓ podnoszenie świadomości wśród pracodawców i pracowników na temat skutecznych sposobów korzystania z praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa oraz metod angażowania pracowników w procesy zarządzania poprzez zalecenia, filmy wideo i plan działania dla UE i krajów kandydujących.

DZIAŁANIA PODJĘTE W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU I WNIOSKI

Aby osiągnąć te cele, przeprowadzono następujące działania:

- ✓ Komitet Sterujący, Polska, luty 2019 r.
- ✓ Warsztaty I, Belgrad (Serbia), 10 i 11 września 2019 r.

Przedstawiono europejskie regulacje dotyczące zaangażowania pracowników w proces decyzyjny oraz omówiono stosowne przepisy obowiązujące w różnych ustawodawstwach krajowych a także sytuację dialogu społecznego w każdym z krajów uczestniczących w projekcie.

Ponadto pojawiła się możliwość omówienia kluczowych kwestii do promowania i zachęcania pracowników do uczestnictwa w procesie decyzyjnym w przedsiębiorstwach, z perspektywy pracodawców i związków zawodowych.

Kolejnego dnia przedstawiono dwie konferencje dotyczące koncepcji gospodarki gig, a także gospodarki platformowej, niestandardowych form zatrudnienia i nowego podziału pracy według Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurofound. Omówiono także dialog społeczny w świecie cyfrowym.

Ostateczny wniosek uczestników był taki, że konieczne jest utrzymanie dialogu społecznego w czasach obecnego kryzysu, uznając za użyteczne dostrzeganie interesów pracowników w procesach decyzyjnych, ponieważ przyczyniają się one do większej liczby zrównoważonych i lepszych rozwiązań w przedsiębiorstwie; jednocześnie zwiększając jego wydajność i konkurencyjność oraz modernizując je na rynku pracy, podkreślając potrzebę promowania dobrej polityki w zakresie udziału pracowników w procesie decyzyjnym, a także zapewnienia profesjonalnego wsparcia w celu stworzenia odpowiednich warunków dla ustanowienia mechanizmów, które pomogą wdrożyć i zapewnić prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa na szczeblu UE.

- ✓ Warsztaty II, Toledo (Hiszpania). 29 i 30 października 2019 r.

Pierwsza część warsztatów została wykorzystana do przedstawienia wstępnego raportu z realizacji Projektu, opartego na raportach przygotowanych przez ekspertów z każdego z krajów uczestniczących w projekcie oraz na ankietach przeprowadzonych on-line w każdym z tych krajów, a których wyniki były przedmiotem raportu porównawczego, z którego wnioski zostały zawarte w tym samym dokumencie.

Po tej prezentacji odbyły się wystąpienia i dyskusje uczestników na temat przeprowadzonej analizy.

Ekspert kontynuował prezentację „Organizacja i komunikacja wewnętrzna między przedstawicielami pracowników na poziomie przedsiębiorstwa w różnych krajach”, w której, po krótkim przeglądzie przepisów europejskich dotyczących prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa oraz sposobu podejścia dialogu społecznego, prelegent nawiązał do pewnych konkretnych problemów, które mogą pojawić się w rozwijającej się gospodarce gig.

Przeanalizowano więc aspekty związane z zatrudnieniem i bezrobociem, kwalifikacjami zawodowymi i szkoleniami oraz bezpieczeństwem i higieną pracy, a także konsekwencjami, jakie mogą one mieć dla tego nowego systemu stosunków pracy, a tym samym dla zatrudnienia. Wreszcie, poczyniono pewne refleksje na temat potrzeby udziału związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w zajmowaniu się tymi kwestiami, a w szczególności udziału w podejmowaniu strategicznych decyzji w przedsiębiorstwie, aby przewidzieć wdrożenie tego systemu pracy i w ten sposób złagodzić niektóre z jego negatywnych skutków.

Po tym wystąpieniu rozpoczęto rundę dyskusji i wystąpień, które koncentrowały się na rozpoznawaniu problemów, jakie istniały w każdym kraju w zakresie prowadzenia dialogu społecznego, skuteczności porozumień i/lub konsultacji prowadzonych przez przedsiębiorstwa oraz na tym, w jaki sposób negocjacje prowadzone przez związek zawodowy wpływały na wszystkich pracowników, a nie tylko ich członków, przez co pracownicy mogą nie odczuwać potrzeby zrzeszania się.

Drugiego dnia odbyła się konferencja zatytułowana „Przepływ informacji jako kluczowa rola w funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych”, podczas której dokonano przeglądu obowiązujących przepisów europejskich o charakterze ponadnarodowym dotyczących informowania i konsultowania, zatrzymano i szczegółowo przeanalizowano elementy, które składają się na dyrektywę 2009/38; jako punkt kulminacyjny wskazano szereg krytycznych ocen zawartych w dyrektywie, przypominając obecnym, że dyrektywa ta może zostać zmieniona w nadchodzących miesiącach, ponieważ Komisja wyraźnie upoważniła ich do tego celu.

Po zakończeniu wystąpienia eksperta odbyła się interesująca debata na poruszone tematy i uzgodniono, że należy opracować dokument dla Komisji Europejskiej, w którym partnerzy Projektu wyrażą potrzebę wprowadzenia zmian do Dyrektywy 2009/38, w celu skorygowania niektórych zaobserwowanych braków i włączenia aspektów związanych z pracownikami niezależnymi do systemu gospodarki gig.

✓ Warsztaty III, Rzym (Włochy), 3 marca 2020 r.

Ostatni dzień pracy miał na celu przedstawienie Raportu Końcowego Projektu, wraz ze sprawozdaniem z przeprowadzonych działań, ostateczne przedstawienie wniosków wyciągniętych z analizy badań oraz przedstawienie i zatwierdzenie Planu Działań: Przyszłość zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej, a także propozycji udoskonalenia dyrektywy 2009/38, składająca się z podpisanego przez wszystkich partnerów pisma skierowanego do Komisji Europejskiej wnioskującego zmiany wyżej wymienionej dyrektywy w sprawie europejskich rad zakładowych.

Ponadto, partnerzy podpisali porozumienie w sprawie kontynuacji projektu.

EUROPEJSKIE PRAWODAWSTWO W SPRAWIE PRAWA PRACOWNIKÓW DO INFORMACJI, KONSULTACJI I ZAANGAŻOWANIA JAKO INSTRUMENT PROCESU DECYZYJNEGO

Projekt Worker participation in GIG Economy ma na celu zwiększenie wpływu pracowników na strategiczne decyzje podejmowane w międzynarodowych koncernach motoryzacyjnych, poprzez zaangażowanie pracowników w ich przedsiębiorstwach, wzmocnienie dialogu społecznego i promowanie wymiany dobrych praktyk skoncentrowanych na tworzeniu korzystnych warunków dla przekazywania informacji, przeprowadzaniu konsultacji i ponadnarodowego zaangażowania wynikającego ze stosowania prawodawstwa UE dotyczącego uczestnictwa pracowników.

Prawo do informacji, uczestnictwa i konsultacji w prawodawstwie europejskim

Unia Europejska wspiera i uzupełnia działanie państw członkowskich w dziedzinie uczestnictwa pracowników, mając na celu przyczynienie się do osiągnięcia podstawowych celów europejskiej polityki społecznej określonych w art. 151-156 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), które obejmują takie aspekty, jak: poprawa warunków życia i pracy, odpowiednia ochrona socjalna, wysoki i zrównoważony poziom zatrudnienia oraz zwalczanie wykluczenia społecznego, a wszystko to poprzez informowanie pracowników i przeprowadzanie konsultacji.

Prawo pracowników do informacji, konsultacji i zaangażowania znajduje się w centrum debaty europejskiej od czasu przyjęcia przez Radę w 1974 r. pierwszego programu działania społecznego. Dlatego też Karta podstawowych praw socjalnych pracowników z 1989 r. (tzw. Karta Socjalna Wspólnoty Europejskiej) podkreśla celowość wspierania zaangażowania pracowników.

Podobnie Karta praw podstawowych Unii Europejskiej uznaje w sposób wiążący zbiorowe prawa socjalne w kilku artykułach: wolność zgromadzeń i zrzeszania się, zwłaszcza w sprawach politycznych i związkowych (art. 12); prawo do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach (art. 27); oraz prawo do rokowań i działań zbiorowych na odpowiednich szczeblach, w tym prawo do strajku (art. 28).

Jednak te „rekomenacje” nie stało się rzeczywistością aż do wejścia w życie Traktatu z Amsterdamu, który włączył porozumienie w sprawie polityki społecznej do tekstu traktatu ustanawiając odpowiednią podstawę prawną dla prawodawstwa wspólnotowego w zakresie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

W związku z tym Parlament zatwierdził kilka dyrektyw i rezolucji, w których zwraca się o zagwarantowanie pracownikom ich prawa do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach, które zostaną opisane poniżej z podziałem trzy bloki zgodnie z ich specyfiką.

Pierwszy blok dotyczy prawa pracowników do informacji i konsultacji na szczeblu krajowym w zakresie szeregu kwestii związanych z wynikami gospodarczymi i przyszłymi planami rozwoju przedsiębiorstw, które mogą mieć wpływ na zatrudnienie:

- ✓ dyrektywa Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zwolnień grupowych, zmieniona dyrektywami Rady 92/56/EWG i 98/59/WE, zgodnie z którą w przypadku masowych zwolnień pracodawca musi rozpocząć negocjacje z pracownikami w celu ustalenia, w jaki sposób można ich uniknąć lub zmniejszyć liczbę pracowników dotkniętych zwolnieniami;
- ✓ dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie obowiązku informowania pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw i ochrony praw pracowniczych w takich przypadkach;
- ✓ Oraz dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, która ustanawia minimalne standardy proceduralne dla ochrony praw pracowników do informacji i konsultacji w zakresie sytuacji gospodarczej i zatrudnienia dotyczącej ich miejsca pracy.

W lipcu 2013 r. Komisja przeprowadziła ocenę tych trzech dyrektyw, tzw. Fitness Check (SWD (2013)0293), po której stwierdziła, że ogólnie rzecz biorąc, trzy dyrektywy są „odpowiednie, skuteczne, spójne i wzajemnie się wzmacniające”; chociaż ujawnia także szereg słabych punktów, zarówno w ich zakresie, jak i w ich wdrażaniu, związanych z wykluczeniem małych przedsiębiorstw, administracji publicznej i załóg statków morskich; oraz z ich słabszym zastosowaniem w krajach o mniej rozwiniętych tradycjach w zakresie informowania i konsultacji z partnerami społecznymi.

Drugi blok dyrektyw ustanawia prawa pracowników do informacji i konsultacji w sytuacjach, które mają charakter ponadnarodowy:

- ✓ dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r., zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych oraz ustanowienia ogólnych zasad w celu zapewnienia informowania pracowników i konsultowania się z nimi w sprawach takich jak wyniki, perspektywy lub praktyka pracy przedsiębiorstwa lub jego restrukturyzacji i polityki w zakresie zasobów ludzkich oraz środowiska pracy;

- ✓ dyrektywa 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejścia w przedsiębiorstwach oraz ustanawiająca ogólne zasady informowania i konsultacji w zakresie ofert zatrudnienia;
- ✓ Oraz dyrektywa 2011/35/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 kwietnia 2011 r. dotycząca łączenia się spółek akcyjnych.

Wreszcie, trzeci blok dyrektyw ustanawia przepisy, które przyznają częściowe prawo do udziału w podejmowaniu decyzji, mające zastosowanie do sytuacji, w których występuje komponent transnarodowy:

dyrektywa Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników, nie tylko poprzez informowanie i konsultacje, ale również poprzez zapewnienie uczestnictwa pracowników w zarządach;

Dyrektywa Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników;

oraz dyrektywa 2005/56/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2005 r. w sprawie transgranicznego łączenia się spółek kapitałowych oraz ustanawiająca zasady uczestnictwa pracowników w takich połączeniach.

Należy również pamiętać, że obok tych trzech bloków dyrektyw istnieją również porozumienia międzysektorowe pomiędzy partnerami społecznymi (por. dyrektywa 97/81/WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, dyrektywa 1999/70/WE w sprawie pracy na czas określony, dyrektywa 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej) z domyślnymi przepisami dotyczącymi informowania i konsultacji, takimi jak np. obowiązek pracodawcy dotyczący informowania pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych stanowiskach pracy na czas nieokreślony.

Wreszcie, na zakończenie przeglądu prawodawstwa dotyczącego prawa do informacji i konsultacji w ramach regulacyjnych Unii Europejskiej należy wspomnieć, w jaki sposób zasada 8 Europejskiego filaru praw socjalnych ustanawia prawo wszystkich pracowników w każdym sektorze do informacji lub konsultacji w sprawach, które ich dotyczą, w szczególności w zakresie przenoszenia, restrukturyzacji i łączenia przedsiębiorstw oraz w kwestii zwolnień grupowych, mające na celu poprawę ochrony pracowników w takich sytuacjach.

Znaczenie dyrektywy 2002/14/WE w sprawie informacji i konsultacji

Dyrektywa 2002/14/WE, która weszła w życie 23 marca 2002 r. i która musiała zostać przetransponowana do ustawodawstwa krajowego przed 23 marca 2005 r., jest odniesieniem, które musimy wykorzystać przy wdrażaniu prawa do uczestnictwa, informacji i konsultacji.

Jak już zaznaczyliśmy, uczestnictwo, poprzez prawa pracowników do informacji i konsultacji, jest ważnym prawem społecznym, które pomaga łagodzić konflikty, tworzyć klimat większej współpracy w miejscu pracy i promować konkurencyjność. Zarówno prawo do informacji, jak i prawo do konsultacji są realizowane za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, rad zakładowych lub bezpośrednio przez same związki zawodowe, za pośrednictwem których realizowany jest dialog między pracownikami a ich pracodawcami.

Ta dyrektywa ustanawia, że informacje polegają na przekazywaniu przez pracodawcę danych przedstawicielom pracowników, tak aby mogli oni zapoznać się z tematem i zbadać go, podczas gdy przeprowadzanie konsultacji jest zdefiniowana jako wymiana opinii i rozpoczęcie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą, i jest konsekwencją wcześniejszego przekazania informacji przez pracodawcę w sprawach związanych z organizacją pracy i działalnością zawodowej pracowników.

Jako podsumowanie dyrektyw, które ustanawiają w odniesieniu do ogólnych zasad dotyczących minimalnych praw do informacji i konsultacji dla pracowników w przedsiębiorstwach z siedzibą w Unii Europejskiej, możemy podkreślić następujące aspekty:

- ✓ informacje i konsultacje są prowadzone w takich kwestiach jak: sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, struktura i prawdopodobny rozwój zatrudnienia oraz decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach pracy, przy jednoczesnym poszanowaniu przepisów krajowych, zgodnie z art. 9 ust. 3 dyrektywy 2002/14: „Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa przewidzianych na mocy prawa krajowego”.
- ✓ czas informowania i przeprowadzania konsultacji powinien być odpowiedni, aby umożliwić przeprowadzenie debaty na dany temat;
- ✓ informacje przekazywane przez pracodawcę muszą umożliwiać przedstawicielom pracowników zapoznanie się z sytuacją i przygotowanie odpowiedzi (etap konsultacji) na poruszoną kwestię;
- ✓ celem konsultacji jest osiągnięcie porozumienia w sprawie decyzji, które mogłyby doprowadzić do istotnych zmian w sposobie organizacji pracy lub w stosunkach pracy;

- ✓ ustanawia się obowiązek zachowania tajemnicy i informacji poufnych: przedstawiciele pracowników i ich doradcy nie mogą podawać do publicznej wiadomości żadnych informacji, które otrzymali w sposób poufny od przedsiębiorstwa. Ponadto pracodawcy nie muszą informować ani konsultować się z przedstawicielami, jeżeli mogłoby to poważnie zaszkodzić funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Dialog społeczny i/lub negocjacje zbiorowe

Innym podstawowym elementem uczestnictwa pracowników w procesach decyzyjnych w przedsiębiorstwie jest dialog społeczny (lub negocjacje zbiorowe).

Negocjacje zbiorowe, wraz z wolnością zrzeszania się, są podstawowym postulatem MOP i są zdefiniowane w art. 2 Konwencji 154 jako:

„określenie „rokowania zbiorowe” dotyczy wszystkich negocjacji, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu:

- a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub
- b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub
- c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.”

W prawodawstwie wspólnotowym możemy zaobserwować jak prawo rokowań zbiorowych zostało uznane w art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, stanowiącym, że jeżeli prawo Unii tak stanowi, odpowiednim poziomem do przeprowadzania negocjacji jest poziom wspólnotowy.

Ponadto Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej reguluje procedury rokowań zbiorowych w art. 152-155, tworząc krótkie ramy prawne, które są uważane za wystarczające dla obecnej praktyki partnerów społecznych, którzy są uważani za uprawnionych do regulowania stosunków pracy, w których uczestniczymy, czyniąc tym samym rokowania zbiorowe alternatywnym sposobem tworzenia norm prawnych i rezygnując z ich pierwotnej roli jedynie jako sposobu uzupełniającego w tej dziedzinie.

Informacje i konsultacje w ramach europejskich rad zakładowych: znaczenie dyrektywy 2009/38/WE

Jeśli skoncentrujemy się na obszarze działań ponadnarodowych, prawa pracowników do informacji i konsultacji są zorganizowane poprzez europejskie rady zakładowe (ERZ), regulowane przez dyrektywę 2009/38/WE, która zmieniła i uchyliła dyrektywę 94/45/WE.

Wspomniana dyrektywa weszła w życie w dniu 5 czerwca 2009 r. i powinna zostać transponowana przez państwa członkowskie do dnia 5 czerwca 2011 r. Jej celem jest zagwarantowanie prawa do informacji i konsultacji w sprawach ponadnarodowych pracownikom przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 1 000 pracowników na skalę europejską. W tym celu ustanawia się europejskie rady zakładowe lub „inny odpowiedni tryb postępowania”.

Dyrektywa włącza do przepisów europejskich szereg kluczowych terminów, które definiują podmioty zaangażowane w proces uczestnictwa, a także pojęcie przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym, przedstawiciela pracowników, komitetu negocyjacyjnego lub odniesienie do tego, co rozumie się przez informowanie i konsultacje w tych ramach działania.

Ponadto uwzględniono procedurę dotyczącą sposobu informowania pracowników i konsultowania się z nimi, ustalając, że powinny one być zdefiniowane i wdrożone w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność i umożliwić efektywne podejmowanie decyzji przez przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw.

Jej niektóre postanowienia to:

- ✓ dyrekcja centralna jest odpowiedzialna za:
 - ✓ dostarczanie informacji umożliwiających rozpoczęcie negocjacji w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub w sprawie trybu informowania i konsultowania pracowników. Odpowiednie umowy zawierane są między dyrekcją centralną a przedstawicielami pracowników w ramach specjalnego zespołu negocyjacyjnego, oraz
 - ✓ ustalenie warunków i środków niezbędnych do jej ustanowienia, z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicieli, należących do co najmniej dwóch zakładów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw znajdujących się w różnych państwach członkowskich;

- ✓ określenie sposobu wyboru lub mianowania należy do państw członkowskich na ich terytorium, zapewniając, aby w każdym państwie zostanie powołany jeden członek na każdą grupę pracowników reprezentującą 10% liczny pracowników zatrudnionych we państwach członkowskich oraz przewidując, że pracownicy w przedsiębiorstwach, w których nie ma przedstawicieli pracowników z przyczyn niezależnych od nich, mają prawo do wyboru lub mianowania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego;
- ✓ zespół negocjacyjny i dyrekcja centralna określają, w drodze pisemnej umowy, zakres, skład, uprawnienia i czas trwania mandatu ERZ, w której posiedzeniach negocjacyjnych mogą uczestniczyć eksperci charakterze doradców;
- ✓ negocjacje prowadzone są w duchu współpracy w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie sposobu informowania i konsultacji, określając warunki spotkań i informacje, które mają być przekazywane;
- ✓ członkowie zespołu negocjacyjnego, europejskiej rady zakładowej i wspomagający ich eksperci nie są upoważnieni do ujawniania osobom trzecim informacji, które zostały przekazane jako poufne;
- ✓ członkowie zespołu negocjacyjnego lub ERZ dysponują środkami niezbędnymi do wykonywania swoich reprezentatywnych zadań oraz korzystają z ochrony i gwarancji podobnych do tych, które są przewidziane dla takich przedstawicieli na mocy ustawodawstwa krajowego, w tym w szczególności: odpowiedniego szkolenia w celu wykonywania swoich obowiązków bez utraty wynagrodzenia oraz przejęcia kosztów negocjacji przez dyrekcję centralną.

Na zakończenie tego krótkiego podsumowania dyrektywy 2009/38 należy zauważyć, że w dniu 14 maja 2018 r. Komisja opublikowała ocenę dyrektywy i stwierdziła, że poprawiła ona jakość i zakres informacji przekazywanych pracownikom, ale nie zwiększyła tempa tworzenia europejskich rad zakładowych. Komisja zaproponowała opracowanie praktycznego podręcznika dla uczestników rad oraz zapewnienie partnerom społecznym środków finansowych w celu wsparcia wdrażania i skuteczności tych rad.

WNIOSKI Z BADANIA PRZEPROWADZONEGO W RAMACH PROJEKTU „GOSPODARKA GIG: WPŁYW NA ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW”

Metodologia i oczekiwane rezultaty przeprowadzenia badania

Badanie przeprowadzone w trakcie realizacji Projektu miało na celu prześledzenie i analizę obecnych tendencji związanych z wpływem rozwoju gospodarki gig na zaangażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji przez ich firmy.

W tym celu opracowano Ankietę Badawczą, zawierającą pytania wielokrotnego wyboru, na które udzielono odpowiedzi za pośrednictwem specjalnej platformy internetowej w każdym z uczestniczących krajów (Polska; Słowacja; Serbia; Włochy; Grecja; Belgia; Portugalia i Hiszpania), podzielonej na trzy niezależne sekcje, zbieżne z grupami uczestniczącymi w badaniu: samozatrudnieni, pracownicy zatrudnieni na stałe (zatrudnieni przez przedsiębiorstwo) i pracodawcy.

W ankiecie oceniono różne kwestie:

- ✓ Optymizm i pesymizm pracowników i pracodawców sektora motoryzacyjnego w zakresie warunków zatrudnienia, w takich aspektach jak:
 - ✓ powody wyboru danego stosunku pracy i jego wpływ na życie osobiste, działalność zawodową i sytuację ekonomiczną;
 - ✓ sposoby wykonywania pracy i aktywności zawodowej: godziny poświęcane pracy, autonomia, umiejętności, możliwości nauki, itp.;
 - ✓ stopień zadowolenia z różnych aspektów związanych z ich życiem zawodowym, rozwojem zawodowym i dochodami, oraz
 - ✓ stosunki z pracodawcą i stałymi pracownikami;
- ✓ przyszłość gospodarki gig „pracownikom niezależnym” (samozatrudnionym lub freelancerom) i znaczenie jakie taki typ pracy może mieć zarówno dla samych pracowników jak i dla przedsiębiorstw, oraz
- ✓ potrzeby i wkład samozatrudnienia w sektorze motoryzacyjnym:
 - ✓ potrzeba regulacji prawnej i włączenia pracowników samozatrudnionych do ruchu związkowego;
 - ✓ jak samozatrudnienie wpływa lub będzie wpływało w przyszłości na pracowników zatrudnionych na stałe;
 - ✓ o czy samozatrudnienie może wiązać się z nieuczciwą konkurencją w zakresie stałej pracy i czy jest to możliwość wejścia na rynek pracy dla nowych absolwentów, która zapewni im odpowiednie dochody.

Dane dotyczące personelu objętego badaniem

Na największą liczbę ankiet, 48%, odpowiedzieli pracodawcy, przy czym podobną liczbę ankiet uzyskano od osób samozatrudnionych (29%) i pracowników stałych (23%).

Jednak tylko Polska, Słowacja, Serbia i Grecja przekazały odpowiedzi od wszystkich trzech grup, co skompilowało jeszcze bardziej i tak niełatwą analizę porównawczą.

Wnioski wyciągnięte z analizy Ankiet Badawczych

Poniżej, jako wnioski z Raportu porównawczego z przeprowadzonych badań wskażemy najistotniejsze dane, które można dostrzec na podstawie analizy ankiety badawczej zrealizowanej w ramach projektu.

- ✓ Poziom wykształcenia badanych niewiele różni się w odniesieniu do trzech badanych grup biorących udział w badaniu, przy czym 90% pracowników samozatrudnionych i stałych posiada wykształcenie wyższe lub średnie, z niewielkimi różnicami między nimi; poziom wykształcenia odpowiadający pracodawcom jest nieco niższy, między dwa (84%) o sześć punktów niższy niż w przypadku pracowników.
- ✓ Co zaskakujące, następuje większa rotacja pracowników (liczba firm w których pracował dany pracownik), która sięgająca 44% dla ponad 4 pracodawców (w porównaniu z 23%, którzy pracowali dla 4 pracodawców i 33%, którzy zawsze pracowaliby dla tego samego pracodawcy), niż w przypadku osób samozatrudnionych, gdzie 61% pracowało dla maksymalnie 4 pracodawców.
- ✓ Jeśli chodzi o charakterystykę samozatrudnienia, najbardziej cenioną cechą była autonomia w wykonywaniu pracy (38% badanych), następnie płatność za wykonane zlecenie, 35%, a związanie umową krótsze niż dwanaście miesięcy, 27%.
- ✓ Większość osób samozatrudnionych uważa, że powodem, dla którego wybierają ten rodzaj pracy jest konieczność (55%), podczas gdy 45% twierdzi, że jest to ich wybór osobisty. Z drugiej strony, pracodawcy (którzy nie mają zdania w 34% przypadków) uważają, że osobisty wybór jest częstszy niż konieczność (46% w porównaniu z 20%).
- ✓ Warunki zatrudnienia pracowników samozatrudnionych prowadzą do kilku wniosków:
 - ✓ dla 75% ten rodzaj pracy stanowi ich podstawowy dochód, co pozytywnie wpływa na 80% badanych;
 - ✓ na poziomie osobistym ten rodzaj pracy jest korzystny lub akceptowalny dla 72% ankietowanych samozatrudnionych; oraz
 - ✓ zawodowo, pozytywnie wpływa na 73% ankietowanych.

- ✓ Porównanie pracy stałej i samozatrudnienia wypada na korzyść tej pierwszej: ponad 50% pracowników stałych nie chciałoby być samozatrudnionymi; 46% obawia się zmiany swojego stosunku pracy, a 53%, zarówno pracowników samozatrudnionych jak i stałych, uważa, że prawdopodobieństwo wzrostu samozatrudnienia jest wysokie lub bardzo wysokie. 45% pracodawców twierdzi, że wierzy w to samo prawdopodobieństwo wzrostu samozatrudnienia.
- ✓ Jeśli chodzi o stopień zadowolenia obserwujemy, że osoby samozatrudnione odczuwają większy stopień satysfakcji, zarówno z działalności zawodowej, jak i z warunków pracy, niż osoby pracujące na stałe. Dzieje się tak zasadniczo w takich aspektach, jak: liczba przepracowanych godzin i możliwość wyboru godzin pracy (z różnicami sięgającymi 30 punktów); niezależność w życiu zawodowym (z różnicami sięgającymi 10 punktów w odniesieniu do osób pracujących na stałe); otrzymywane świadczenia (różnica 20 punktów) oraz dochody i ich bezpieczeństwo (z różnicami sięgającymi od 30 do 40 punktów procentowych w odniesieniu do osób pracujących na stałe).

Pracownicy zatrudnieni na stałe wykazują wyższy stopień zadowolenia jedynie w odniesieniu do ich ogólnego życia zawodowego, wykonywanych zadań, możliwości nauki i bezpieczeństwa dochodów; ale są to wartości pomiędzy 35% a 40% w porównaniu z innymi opcjami.

Pogląd, jaki pracodawcy mają w odniesieniu do zadowolenia swoich stałych pracowników w ogóle nie zgadza się z tym, co wyrazili sami pracownicy (z wynikami ocen od 55 do 60% w przeciwieństwie do już wyrażonych 35/40% ocen pracowników).

- ✓ Na postawione pytanie o to, co może przynieść samozatrudnienie (niskie koszty, lepsza jakość produktu, zyski przedsiębiorstw, zwiększenie siły roboczej lub stworzenie nieuczciwej konkurencji), najwyższe miejsca w każdej z kwestii zaproponowanych w badaniu zajmują pracodawcy, a w podobnej sytuacji – osoby samozatrudnione.

Rozbieżności między pracodawcami a osobami samozatrudnionymi pojawiają się w kwestiach dotyczących zwiększenia siły roboczej (48% w przypadku osób samozatrudnionych i 30% w przypadku pracodawców); oraz o niepokój o pracowników i warunki zatrudnienia (45% w przypadku osób samozatrudnionych i 35% w przypadku pracodawców).

Z drugiej strony, opinie pracowników zatrudnionych na stałe mają akceptowalny udział procentowy, od 30 do 35% we wszystkich proponowanych pozycjach (z wyjątkiem opinii o generowaniu niższych kosztów dla konsumentów oraz o korzyściach dla przedsiębiorstw wynikających z możliwości adaptacji).

- ✓ Jeśli chodzi o potrzebę regulacji gospodarki gig, 75% osób samozatrudnionych jest za, w porównaniu z 55% pracodawców i pracowników zależnych.

Z drugiej strony, tendencja ta ulega odwróceniu podczas analizy odpowiedzi na pytanie, czy pracownicy samozatrudnieni powinni uczestniczyć w działalności związków zawodowych: podczas gdy 79% pracowników stałych uważa, że powinni; odsetek ten spada do 55% w odpowiedziach udzielonych przez pracodawców i pracowników samozatrudnionych (tych, których dotyczy pytanie).

- ✓ Ostatnie pytanie przedstawione w ankiecie badawczej dotyczyło tego, co gospodarka gig oznacza dla nowych absolwentów. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że dla 23% stałych pracowników, 27% samozatrudnionych i 33% pracodawców ten system pracy jest uważany za ważny dla zapewnienia doświadczenia zawodowego.

Natomiast dla 60% osób samozatrudnionych jest to system uzyskiwania odpowiednich dochodów po ukończeniu studiów (liczba ta spada do 40% z punktu widzenia pracowników stałych i do 35% z punktu widzenia pracodawców). Dla 56% tych samych samozatrudnionych pracowników, gospodarka gig jest dobrym systemem dostępu do rynku pracy (w porównaniu do 25% pracodawców i pracowników zależnych).

PLAN DZIAŁANIA: PRZYSZŁOŚĆ ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W PROCES PODEJMOWANIA DECYZJI W PRZEDSIĘBIORSTWACH BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

Jak już wskazano, pojawienie się gospodarki gig i rozwój nietypowych form zatrudnienia zmieniają obowiązującą koncepcję pracownika; dlatego też udział przywódców politycznych i zaangażowanie związków zawodowych jest konieczne, aby zagwarantować skuteczne uczestnictwo pracowników w nowych formach zatrudnienia.

Koncepcja gospodarki gig, która odnosi się do sytuacji pracowników sporadycznych, ma na celu wprowadzenie modelu pracy, który można by porównać do pracy samodzielnej lub autonomicznej (lub "fałszywie autonomicznej") z krótkoterminowymi umowami na wykonanie określonych zadań w ramach projektu.

Dlatego też w ramach projektu Worker Participation in GIG Economy opracowaliśmy PLAN DZIAŁANIA, który ma na celu wzmocnienie zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji wpływających na zdolność adaptacji do wyzwań globalnego rynku pracy oraz poprawę wiedzy, zdolności do współpracy i wspólnego działania w obliczu rozwoju gospodarki gig.

Proponowany plan działania opiera się na dwóch założeniach: większym zaangażowaniu pracowników i związków zawodowych w proces decyzyjny oraz zmianie dyrektywy 2009/38/WE.

Większe zaangażowanie pracowników i związków zawodowych w proces podejmowania decyzji

Pracownicy samozatrudnieni w gospodarce gig boryka się z szeregiem konkretnych problemów, w których rozwiązaniu powinni uczestniczyć ich przedstawiciele a także związki zawodowe. Zagwarantowanie działań tak podstawowych, jak wysokiej jakości zatrudnienie, walka z niestabilnością pracy, odpowiednie przeszkolenie pracowników, ochrona socjalna czy traktowanie aspektów związanych ze zdrowiem w pracy (zapobieganie delokalizacji i braku socjalizacji), to elementy, które musimy uwzględnić broniąc takie osoby pracujące dla przemysłu motoryzacyjnego.

Sektory takie jak przemysł motoryzacyjny mogą odczuwać bardziej negatywne skutki nowego systemu stosunków pracy, dlatego konieczne jest przewidywanie tych tendencji i ich wpływu na warunki zatrudnienia pracowników poprzez podjęcie działań w zakresie:

- ✓ przemodelowania rynku pracy,
- ✓ powstawanie nowych rodzajów ryzyka zawodowego oraz przenoszenie i brak socjalizacji pracowników;
- ✓ powstawanie nowych możliwości zatrudnienia dla pracowników, które powodują konieczność poszukiwania nowych kwalifikacji, kompetencji i umiejętności; inaczej mówiąc: szkolenia;
- ✓ niszczenie miejsc pracy poprzez zastępowanie niektórych istniejących zawodów nowymi.

Konieczne zatem jest, aby udział pracowników w gospodarce gig odbywał się za pośrednictwem ich przedstawicieli (i związków zawodowych).

Proces europeizacji stosunków przemysłowych na poziomie sektorowym jest procesem powolnym i trudnym, a jego rozwój jest nadal dość niski. Powoduje to, że zaangażowanie związków zawodowych z rządami, instytucjami publicznymi lub przedsiębiorstwami wielonarodowymi nie jest nadmierny, a gdy dochodzi do niego, wraz ze sprawozdaniem do konsultacji z przedsiębiorstwem, jego wyniki nie są akceptowane przez to przedsiębiorstwo, w ogromnej większości przypadków, mające ponadto odmienne traktowanie w różnych państwach członkowskich lub w różnych krajach kandydujących do Unii.

Skuteczność każdej organizacji zależy w dużej mierze od jej zdolności do skutecznego prowadzenia procesów generowania i przekazywania informacji, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, co czyni ją czynnikiem strategicznym.

W oparciu o tę przesłankę, dążenie do partycypacji pracowników jest ważne, ponieważ bardzo rzadko zdarza się, aby organizacja podejmowała decyzje, które w taki czy inny sposób nie wpływają na codzienną dynamikę pracy. Absolutnie wszystkie decyzje mają wpływ na przyszłość organizacji i jej członków, więc zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny pomaga w osiągnięciu sukcesu organizacji i zwiększa motywację i zaangażowanie pracowników w działalność firmy.

Aby osiągnąć to zaangażowanie, konieczne jest rozwinięcie dobrej komunikacji między wszystkimi partnerami, której towarzyszyć będą takie elementy, jak współzarządzanie lub współdecydowanie i konsultacje, które mają na celu zbliżenie stron w celu zebrania i wymiany opinii. Narzędzia takie jak informacje, konsultacje i zaangażowanie, które powinny być wdrażane zarówno na szczeblu krajowym, jak i ponadnarodowym.

W związku z tą sytuacją oczywiste jest, że margines poprawy, jaki mamy jako związki zawodowe i przedstawiciele pracowników, w odniesieniu do naszego udziału w podejmowaniu decyzji przez przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym, jest szeroki i rozciąga się na kilka konkretnych obszarów działania, takich jak:

- ✓ zatrudnienie, jego niszczenie i pojawianie się nowych dziedzin lub form zatrudnienia;
- ✓ zdrowie zawodowe w zakresie stosowania nowych technologii i nowych kwalifikacji zawodowych lub braku socjalizacji „nowych pracowników” lub wszystkiego, co wiąże się ze
- ✓ szkoleniami pracowników z punktu widzenia ich przekwalifikowania zawodowego w celu dostosowania się do nowych systemów stosunków pracy.

W tym sensie, mając na uwadze cele polegające na poprawie ponadnarodowej współpracy między pracownikami i pracodawcami w przemyśle motoryzacyjnym; oraz poprawie umiejętności przedstawicieli pracowników w zakresie podejmowania nowych wyzwań, uważamy za bardzo pozytywne wdrożenie następujących działań, których ostatecznym celem jest ustanowienie serii dobrych praktyk w zakresie komunikacji z pracownikami i pracodawcami:

- ✓ ustanowienie gospodarki gig jako priorytetu polityki związkowej, opracowanie strategicznej wizji odgrywania tej roli, głównie w sektorze przemysłu motoryzacyjnego;
- ✓ szkolenia i informowanie liderów, delegatów, członków i ogółu pracowników o tym, czym jest gospodarka gig i inne nietypowe formy zatrudnienia oraz ich konsekwencje dla obecnego i przyszłego zatrudnienia oraz nowego systemu stosunków przemysłowych;
- ✓ zaangażowanie całego związku poprzez debaty, narzędzia i propozycje, aby zapewnić, że postępująca transformacja będzie miała jasne i związane propozycje angażujące pracodawców i pracowników w celu uniknięcia utraty pracy;
- ✓ obrona jakości zatrudnienia, promowanie szkoleń jako instrumentu kształcenia zawodowego w obliczu wdrażania nowych technologii i nowych form zatrudnienia;
- ✓ analiza warunków bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników samozatrudnionych, ustanowienie mechanizmów pozwalających na postęp w obronie nowych sytuacji ryzyka, jakie może spowodować gospodarka gig i ich stosunki pracy;
- ✓ promowanie istnienia rad zakładowych we wszystkich zakładach pracy i przedsiębiorstwach krajowych. Nie wszystkie kraje mają te organy reprezentacji pracowników, co utrudnia nawiązywanie relacji z pracownikami oraz między pracownikami a związkami zawodowymi w ich sektorach lub regionach;

- ✓ zachęcanie do tworzenia związków zawodowych w miejscach pracy poprzez członkostwo, rozważenie trudności w zbliżeniu pracowników i związków zawodowych z powodu przenoszenia tego rodzaju pracy oraz ocena wyzwań stojących przed związkami zawodowymi w celu poprawy ich zakładania w przedsiębiorstwach sektora motoryzacyjnego;
- ✓ wprowadzić zmiany w ponadnarodowej organizacji gospodarki i przedsiębiorstw. Globalizacja wpływa na działalność związków zawodowych, ponieważ suwerenność przekazywana przez państwa Unii Europejskiej nie jest dzielona w ten sam sposób przez związki zawodowe w tym europejskim punkcie odniesienia;
- ✓ uznanie związków zawodowych i przedstawicieli pracowników za prawowitych partnerów pracowników. W niektórych obszarach przedstawiciele ci są zdepersonalizowani i zredukowani do elementu, który jest umieszczony w procesie decyzyjnym kierowanym i napędzonym przez pracodawcę, co ostatecznie czyni go elementem podrzędnym w procesach gospodarczych i społecznych.

Przegląd dyrektywy 2009/38/WE

Po omówieniu zaangażowania pracowników, w szczególności z sektora motoryzacyjnego, w proces podejmowania decyzji oraz stanu transpozycji dyrektyw UE dotyczących informacji i konsultacji w tej samej dziedzinie oraz po zwróceniu szczególnej uwagi na dyrektywę 2009/38 w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych oraz ich rzeczywistego i skutecznego stosowania, przedstawiciele organizacji partnerskich w projekcie Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, podzielamy pogląd, że konieczne są dalsze prace nad poprawą standardów europejskich i krajowych w tej dziedzinie. Należy podjąć te działania w celu wprowadzenia ich zasad w życie i zapewnienia, że warunki pracy i zatrudnienia pracowników w sektorze motoryzacyjnym będą lepiej chronione przed pojawieniem się gospodarki gig i rozwojem nietypowych form zatrudnienia, które zmieniają pojęcie „pracownika”.

Na podstawie analizy różnych dyrektyw związanych z uczestnictwem pracowników stwierdzono pewne braki w ich treści, które przeszkadzają w nawiązywaniu stosunków pracy przez pracowników sektora motoryzacyjnego w państwach Unii Europejskiej i krajach kandydujących, którzy uważają, że ich miejsca pracy są zagrożone nowymi nietypowymi formami zatrudnienia i którzy nie dysponują najbardziej odpowiednimi instrumentami uczestnictwa w procesie podejmowania podejmowaniu decyzji.

W szczególności uważamy, że dyrektywa 2009/38/WE nie spełniła pokładanych w niej wysokich oczekiwań, oceniając następujące negatywne aspekty, które należy poddać analizie:

- ✓ chociaż czyni postępy w zakresie prawa do informacji i konsultacji, nie stanowi żadnego postępu w zakresie prawa do uczestnictwa;
- ✓ chociaż czyni postępy w zakresie roli, jaką mają do odegrania związki zawodowe, nie ustanawia praw, wystarczających do pełnego wypełnienia tej roli;
- ✓ mimo że ustanawia możliwość tworzenia specjalnych komitetów i komitetów monitorujących posiadających mandat do reprezentacji zbiorowej, stanowi także postęp w zakresie prawa do szkolenia członków europejskich rad zakładowych, czyni to poprzez ostateczne podporządkowanie go wytycznym krajowym;
- ✓ nie idzie wystarczająco daleko w rozwiązywaniu trudności związanych z pracą członków ERZ, którzy powinni być odpowiednio przeszkoleni, aby ich zaangażowanie było bardziej skuteczne, a w szczególności większą wiedzę na temat różnych krajowych systemów pracy, zarówno europejskich, jak i międzynarodowych;
- ✓ swoboda i nadmierna elastyczność regulacyjna poprzez brak jasnego określenia organizacji wewnętrznej i ważnych kwestii dotyczących funkcjonowania i zadań ERZ, co prowadzi do dużej różnorodności tych ciał;
- ✓ utrzymuje model współobecności pracowników i kadry kierowniczej w ERZ, bez jasnych przepisów i bez obowiązku osiągnięcia porozumień w sprawie systemów konsultacji.

Po dokonaniu tej oceny, uważamy, że konieczne jest przeformułowanie i pogłębienie formalnych i normatywnych aspektów dyrektywy i jej systemów negocjacyjnych, opowiadając się za bardziej wiążącymi przepisami z silnymi umowami merytorycznymi.

Dla związków zawodowych prawo do wolności zrzeszania się oraz prawo do dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, ustanowione w różnych konwencjach MOP oraz w niektórych artykułach TFUE, stanowią kluczowe narzędzie skutecznego reprezentowania interesów pracowników. Z tego powodu uważamy, że konieczne jest wzmocnienie tych gwarancji oraz korzyści, jakie przynoszą one w stosunkach pracy.

Z tych powodów, partnerzy Projektu Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector dla sektora motoryzacyjnego, uważamy, że Komisja Europejska stoi przed wyzwaniem wykazania, że prawa podstawowe są rzeczywiście w centrum projektu europejskiego. Obowiązkiem Unii jest wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich, również w dziedzinie informacji, konsultacji i zaangażowania pracowników; w szczególności współzarządzania i w ramach działań europejskich rad zakładowych.

WNIOSEK DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ

W efekcie poczynionych ustaleń przedstawiciele i partnerzy projektu Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector dla sektora motoryzacyjnego, zwracamy się do Komisji Europejskiej o przeanalizowanie, aspektów, które nie funkcjonują odpowiednio w zakresie prawa do informacji, konsultacji i uczestnictwa pracowników; oraz o dokonanie oceny stosowania i skuteczności dyrektywy 2009/38 w sprawie europejskich rad zakładowych i przepływu informacji w nich wygenerowanych, biorąc pod uwagę, że dyrektywa ta nie odpowiada na powstałe oczekiwania wśród różnych podmiotów ponadnarodowych, jak wskazaliśmy w ocenie zawartej w tym projekcie.

Dlatego zwracamy się, aby Komisja Europejska podjęła działania:

- ✓ propagowanie prawdziwej kultury informowania i konsultacji między partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami i instytucjami, promowanie porozumień w zakresie informowania i konsultacji, rozpowszechnianie dobrych praktyk, podnoszenie świadomości wśród różnych zaangażowanych podmiotów oraz zagwarantowanie wdrożenia istniejących dyrektyw;
- ✓ wzmocnienie procedur dotyczących zaangażowanie przedstawicieli pracowników w europejskich radach zakładowych poprzez ustanowienie wystarczających praw, aby mogło to mieć miejsce;
- ✓ ustanowienie silniejszego prawa do uczestnictwa dla przedstawicieli pracowników, ułatwiającego im lepsze szkolenie w celu większego zaangażowania i osiągnięcia znaczącego dialogu społecznego przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji przez pracodawców;
- ✓ wzmocnienie wewnętrznej organizacji europejskich rad zakładowych oraz wzmocnienie obecnej elastyczności regulacyjnej europejskich rad zakładowych, aby umożliwić im lepsze funkcjonowanie;
- ✓ promowanie zastąpienia obecnego modelu „miękkich regulacji”, który ułatwia współobecność pracowników i kadry kierowniczej w europejskich radach zakładowych, ustanawiając jasne regulacje i zobowiązując do osiągnięcia porozumienia w sprawie systemów konsultacji;
- ✓ ustanowienie systemów mediacji i/lub arbitrażu umożliwiających skuteczny dialog między pracodawcami i związkami zawodowymi w ramach europejskich rad zakładowych, biorąc pod uwagę, że wyniki konsultacji, o ile takie istnieją, nie zawsze są respektowane przez pracodawców.

W tej sytuacji również związki zawodowe muszą być samokrytyczne i udoskonalic nasze narzędzia informowania pracowników, aby sprostać wymaganiom pracowników w tym zakresie, co również mieliśmy okazję podkreślić w naszym planie działania.

Krótko mówiąc, my jako partnerzy projektu Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector jesteśmy przekonani, że uczestnictwo przedstawicieli pracowników w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwach sektora motoryzacyjnego oraz w zakresie europejskich rad zakładowych ma fundamentalne znaczenie dla postępu w obronie praw pracowników oraz we wspólnym zarządzaniu nowymi formami zatrudnienia promowanymi przez system gospodarki gig.

Z tych wszystkich powodów ponawiamy nasz apel do Parlamentu Europejskiego o wzmocnienie procedur informowania, konsultacji i dialogu społecznego poprzez skuteczne i rzeczywiste uznanie w dziedzinie europejskich rad zakładowych, dla których konieczna jest zmiana dyrektywy 2009/38. Jednocześnie okazujemy nasze poparcie dla Komisji Europejskiej w tej kwestii oraz naszą dyspozycyjność i wolę współpracy z Komisją i Parlamentem, a także z innymi instytucjami europejskimi w celu wdrożenia wymaganych zasad.



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free

978-83-63873-93-6



With financial support from the European Union