

Przewodnik dla ERZ na temat podwykonawstwa

W jaki sposób poprawić proces
INFORMOWANIA i KONSULTOWANIA
w Europejskich Radach Zakładowych
należących do branży budowlanej,
materiałów budowlanych, cementu
i obróbki drewna.



European Federation
of Building
and Woodworkers



Bruksela, styczeń 2021 r.

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruksela
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Stowarzyszenie na rzecz Analiz Międzynarodowych i Porównawczych
w zakresie Prawa Pracy i Stosunków Pracy)

WYDAWCA

Thilo Janssen, EFBWW

OPRACOWANIE GRAFICZNE

beryljanssen.com

ILUSTRACJE

iStock.com/Rafael_Wiedenmeier (okładka / str. 5), imago images/ Winfried Rothermel (str. 9), Tyler Olson – stock.adobe.com (str. 11)



Projekt realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Bez zgody wydawcy, żadna część niniejszej publikacji nie może być powielana, przechowywana w systemie wyszukiwania danych ani przekazywana w żadnej formie i w żaden sposób, elektroniczny, mechaniczny, poprzez fotokopię, rejestrację lub inną metodą. Chociaż informacje zawarte w niniejszej publikacji uznawane są za rzetelne, to jednak ani wydawca, ani autorzy nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty, szkody lub inne zobowiązania użytkowników lub innych osób wynikające z treści niniejszej publikacji.

Przewodnik dla ERZ na temat podwykonawstwa

Poznaj zagadnienia

STRONA 4

► Stosuj ukierunkowane praktyki

Informacje
i konsultacje
dotyczące pod-
wykonawstwa
w umowach
o ERZ

STRONA 6

Jak przygotować
się do posiedzeń
ERZ i sprawić,
by konsultacje
dotyczące pod-
wykonawstwa
były skuteczne?

STRONA 7

Działania
wyrzedzające
praktyki podwy-
konawstwa po-
przez właściwe
interpretowanie
sygnałów od
kierownictwa

STRONA 8

Jak ocenić za-
miar kierownic-
twa wydzielania
pewnych działań

STRONA 10

Ponadnarodowe
umowy o podwy-
konawstwo

STRONA 12



EUROPEJSKA
RADA
ZAKŁADOWA

Nawiąż kontakt z istotnymi podmiotami

koordynator ERZ i EFBWW,
centralne kierownictwo,
lokalne związki zawodowe i dyrekcja zakładu,
członkowie rad zakładowych
i przedstawiciele związków
w przedsiębiorstwach podwykonawczych ...

STRONA 14

Poznaj zasady gry

STRONA 17



STANOWISKA I SPRAWOZDANIA
PARTNERÓW SPOŁECZNYCH NA SZCZEBLU UE
DYREKTYWY I ROZPORZĄDZENIA UE

Poznaj zagadnienia

W sektorze budowlanym podwykonawstwo rozwija się szybko. Outsourcing – przekazywanie działalności własnej dostawcom zewnętrznym – wynika z kilku motywów, począwszy od większej specjalizacji i poprawy jakości po oszczędności kosztów operacyjnych¹.

Outsourcing często skutkuje złożoną i rozdrobnioną organizacją pracy, przy zaangażowaniu wielu podmiotów. Może to prowadzić do presji ze strony klienta na oszczędność kosztów, oszustw w zakresie płac i składek na ubezpieczenie społeczne, form pozornego samozatrudnienia, obchodzenia przepisów dotyczących odpowiedzialności oraz wykorzystywania wątpliwych struktur organizacyjno-prawnych przedsiębiorstwa. Jest to prawdziwe zagrożenie dla pracowników².

Podwykonawstwo jest czynnikiem sprzyjającym nieuczciwym praktykom. Wielopoziomowe systemy kontraktacji sprzyjają ograniczaniu mechanizmów kontrolnych. Małe firmy i podwykonawcy znajdujący się pod presją redukcji kosztów ze strony dużych wykonawców mogą unikać spełniania norm³. Koordynacja bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy może być zagrożona przez mnogość zaangażowanych firm i napięte terminy⁴. Istnieją dowody dotyczące negatywnych skutków podwykonawstwa dla zdrowia i bezpieczeństwa⁵. Podwykonawstwo jest jeszcze trudniejsze do monitorowania, gdy przyjmuje postać procesu transgranicznego, angażującego zagraniczne firmy lub pracowników delegowanych.

1 J. Drahokoupil (red.) [2015], *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* (Wyzwanie związane z outsourcingiem: Organizowanie pracowników w ramach rozdrobnionych sieci produkcyjnych), ETUI.

2 European Parliament (2017), *Liability in subcontracting chains: National rules and the need for a European framework* (Odpowiedzialność w łańcuchach podwykonawców: Przepisy krajowe i konieczność stworzenia ram europejskich).

3 Eurofound (2017), *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector* (Fałszywe umowy o pracę: Sektor budowlany).

4 European Institute for Construction Labour Research (2019), *Mental health in the construction industry* (Zdrowie psychiczne w przemyśle budowlanym).

5 European Agency for Safety and Health at Work (2012), *Promoting occupational safety and health through the supply chain* (Promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach łańcucha dostaw).



Stosuj ukierunkowane praktyki

Europejskie rady zakładowe (ERZ) mają zasadnicze znaczenie dla transgranicznej komunikacji między przedstawicielami pracowników oraz dla konsultacji z przedsiębiorstwami wielonarodowymi w zakresie praktyk podwykonawczych⁶. Podwykonawstwo często jest zamieszczane w porządku obrad posiedzeń ERZ jako temat informacyjny w zakresie sytuacji i perspektyw zatrudnienia. Centralne kierownictwo powinno dostarczać danych i informacji na temat wykorzystywania pracowników podwykonawców i ich warunków socjalnych⁷. Podwykonawstwo jest powszechną praktyką, zwłaszcza w budownictwie. Na każdym placu budowy może istnieć wiele poziomów podwykonawstwa. Podwykonawstwo może być również włączone do szerokiego tematu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)⁸.

Dla europejskich rad zakładowych, które chcą nawiązać dialog z kierownictwem, warto:

- **uczynić outsourcing i podwykonawstwo tematem informacji i konsultacji, a także, w razie potrzeby, powodem zwoływania nadzwyczajnych posiedzeń.**

► Informacje i konsultacje dotyczące podwykonawstwa w umowach o ERZ

PROCESY OUTSOURCINGU I PODWYKONAWSTWA POWINNY BYĆ OMÓWIONE PRZED ICH WDROŻENIEM.

Według badania przeprowadzonego w 2018 r. przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI) z udziałem ponad 1600 przedstawicieli pracowników ERZ we wszystkich sektorach, 63% członków ERZ stwierdziło, że tematy związane z outsourcingiem i podwykonawstwem były poruszane na posiedzeniach plenarnych w ciągu ostatnich trzech lat⁹.

Podwykonawstwo może być rozpatrywane w kontekście sytuacji i trendów w zatrudnieniu danego przedsiębiorstwa. Temat ten jest zawarty w ponad 60% umów o funkcjonowaniu ERZ¹⁰.

Członkowie ERZ mogą zwrócić się z prośbą o informacje na temat korzystania z usług podwykonawców i pracowników delegowanych oraz ich warunków pracy¹¹. Powinni zainteresować się, dlaczego dane działania są zlecane podwykonawcom a nie mogą być wykonywane we własnym zakresie.

Podwykonawstwo może być także tematem dyskusji na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Wiele umów o ERZ przewiduje bezpośrednią społeczną odpowiedzialność biznesu w zakresie podstawowych warunków pracy w całym łańcuchu dostaw i podwykonawstwa¹².

6 J. Drahokoupil (red.) [2015], *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks* (Wyzwanie związane z outsourcingiem: Organizowanie pracowników w ramach rozdrobnionych sieci produkcyjnych), ETUI.

7 European Federation of Building and Woodworkers [2016], *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* (Praktyczny przewodnik dla ERZ w zakresie informacji i konsultacji).

8 European Trade Union Institute [2015 r.], *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*. (Europejskie rady zakładowe i rady zakładowe SE w 2015 r.)

9 S. De Spiegelaere, R. Jagodziński [2020], *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute (Czy ktoś nas słyszy? Przegląd badania przeprowadzonego w 2018 r. wśród przedstawicieli ERZ i SEWC, Europejski Instytut Związków Zawodowych).

10 European Trade Union Institute [2015 r.], *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*. (Europejskie rady zakładowe i rady zakładowe SE w 2015 r.)

11 European Federation of Building and Woodworkers [2016], *Practical Guide for EWCs on Information and Consultation* (Praktyczny przewodnik dla ERZ w zakresie informacji i konsultacji).

12 Patrz baza danych Komisji Europejskiej dotycząca ponadnarodowych umów w sprawie przedsiębiorstw, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=pl>

WYJĄTKOWA SKALA OUTSOURCINGU I PODWYKONAWSTWA STANOWI POWÓD DO ZWOŁNIANIA POSIEDZEŃ NADZWYCZAJNYCH.

Zgodnie z załącznikiem I do dyrektywy 2009/38/WE należy konsultować się z Europejskimi Radami Zakładowymi lub Prezydium za każdym razem, gdy wystąpią wyjątkowe okoliczności lub decyzje wpływające na interesy pracowników w przypadku relokacji, zamknięcia zakładów lub przedsiębiorstw lub zwolnień grupowych.

Porozumienie w sprawie ERZ w Kinnarps z 2014 r. wprowadza nadzwyczajną procedurę informowania i konsultacji w przypadku szczególnych okoliczności o charakterze ponadnarodowym, takich jak zmiany organizacyjne, relokacje, zamknięcie zakładów lub przedsiębiorstw, a także zwolnienia grupowe.

► **wyprzedzanie praktyk w zakresie podwykonawstwa poprzez skuteczniejsze informowanie i konsultacje na ten temat oraz właściwą interpretację sygnałów ostrzegawczych.**

DO DZIAŁAŃ WYPRZEDZAJĄCYCH PRAKTYKI PODWYKONAWCZE MOŻE POSŁUŻYĆ PONIŻSZA LISTA KONTROLNA¹³:

- Przed posiedzeniem plenarnym Prezydium powinno porozumieć się z członkami ERZ w celu zebrania, na poziomie krajowym, wszystkich kwestii, które powinny zostać poruszone. W tym zadaniu może pomóc koordynator ERZ.
- Powołanie grup roboczych stanowiących fora dyskusyjne o procesach outsourcingu i podwykonawstwa oraz odbywanie okresowych spotkań w celu określenia kwestii, które mogą być poruszane i włączane do porządku dziennego posiedzeń plenarnych.
- Podczas posiedzeń plenarnych informacje powinny być podawane w sposób wystarczająco szczegółowy i uwzględniać:
 - o łączną liczbę pracowników zatrudnionych przez podwykonawców i delegowanych w podziale na zakłady, produkty itp. w celu lepszego zrozumienia rozwoju sytuacji w przedsiębiorstwie i w zakładach lokalnych;
 - o dane z lat ubiegłych, aby członkowie ERZ mogli dokonywać porównań i zauważać trendy;
 - o informacje ogólne dotyczące rozwoju oraz wgląd w przyszłe plany i zamierzenia;
 - o informacje na temat zamiarów ewentualnego dalszego zawierania umów;

- o powody stojące za tymi zamiarami i odnośnymi działaniami, kryteria stosowane przy wyborze podwykonawców oraz treść zamówień publicznych.
- Informacje powinny być przekazane przed spotkaniem z odpowiednim wyprzedzeniem, aby umożliwić zapoznanie się z materiałem oraz przygotowanie pytań i uwag.
- o ocena, czy kryteria stosowane przez kierownictwo przy wyborze podwykonawców dotyczą wyłącznie niższych kosztów czy również aspektów jakościowych (np. przestrzegania norm środowiskowych, społecznych i pracowniczych, zaangażowania w innowacje, zaangażowania w zrównoważony rozwój i różnorodność oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu itp.);
- o ocena, czy umowy w ramach zamówień publicznych zawierają konkretne klauzule dotyczące np. obowiązku zapewnienia przez podwykonawców pracownikom szkoleń, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie ewentualnym naruszeniom praw człowieka, okresowego powiadamiania przedsiębiorstwa zlecającego o emitowanych przez niego zanieczyszczeniach itp.;
- o sprawdzenie, czy przewidziano procedury monitorowania warunków zakupu usług;

► **Jak przygotować się do posiedzeń ERZ i sprawić, by konsultacje dotyczące podwykonawstwa były skuteczne?**

¹³ GPA-djp (red.) [2017], *EWG: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*. [ERZ: Zdolni do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji].

o ocena przestrzegania przez dyrekcję przepisów unijnych i krajowych (np. w zakresie odpowiedzialności solidarnej, jeśli to właściwe, ewentualnych ograniczeń liczby podwykonawców w łańcuchu itp.)

- Informacje nie uzyskane od kierownictwa mogą być zbierane za pomocą kanałów alternatywnych:

o np. sprawozdania roczne, komunikaty prasowe, wywiady z kadrą kierowniczą, ujawnianie informacji na podstawie wymogów prawnych, dialogi z europejskimi lub krajowymi/lokalnymi organizacjami związkowymi, wizyty w zakładach itp.;

o warto korzystać z alternatywnych źródeł, aby weryfikować informacje przekazywane na posiedzeniach ERZ;

o np. zgodnie z porozumieniem w sprawie ERZ w Gestamp (sektor metalurgiczny) „przedstawiciele ERZ dysponują niezbędnymi środkami, aby odwiedzać miejsca pracy w kraju i

spotykać się z przedstawicielami pracowników w celu omówienia kwestii o charakterze ponadnarodowym, wykraczających poza zakres kompetencji przedstawicieli krajowych. Dyrekcja ułatwi przejazd i wejście na teren obiektów”.

- Członkowie ERZ powinni uzgodnić swoje cele oraz podział pracy i ról:

o zaangażowanie lokalnych przedstawicieli pracowników mających do czynienia z podwykonawstwem, w celu zbadania oczekiwanych wyników, celów i procesów pracy (zob. porozumienie ERZ w LafargeHolcim z 2017 r.);

o wybór i zaproszenie ekspertów wewnętrznych i zewnętrznych, w tym doradców związkowych na poziomie krajowym i europejskim (zob. w sektorze żywności – porozumienie ERZ w grupie Ardo z 2019 r.);

o zorganizowanie specjalnych szkoleń dotyczących strategii korporacji międzynarodowych.

► **Działania wyprzedzające praktyki podwykonawstwa poprzez właściwe interpretowanie sygnałów od kierownictwa**

CZŁONKOWIE ERZ MOGĄ MONITOROWAĆ SYTUACJĘ W FIRMIE:

- *Czy firma wcześniej wydzielala na zewnątrz procesy lub funkcje?*

Jeśli tak, to jest bardzo prawdopodobne, że firma będzie nadal wydzielać kolejne procesy.

- *Czy istnieją w firmie procesy, które nie funkcjonują w sposób zadowalający lub wykazują rosnące koszty, ale w odniesieniu do których nie podjęto żadnych działań naprawczych?*

Może to być znak, że dyrekcja chce rozwiązać problem poprzez outsourcing tychże procesów.

- *W które obszary biznesowe kadra zarządzająca inwestuje, a w które nie inwestuje ani nie koncentruje się na doskonaleniu umiejętności?*

JEŚLI DYREKCJA NIE INWESTUJE W DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI, może to zapowiadać, że procesy te zostaną zlecone na zewnątrz.

- *Czy w firmie występuje działalność cechująca się pracochłonnością?*

KOSZTY związane z pracochłonnymi działaniami mogą zostać obniżone poprzez podwyko-

nawstwo, ponieważ pozwala ono, zwłaszcza w przypadku braku odpowiedzialności cywilnej w łańcuchach podwykonawstwa, na zrzucenie na zewnątrz ryzyka i odpowiedzialności.

SKUTECZNY SYSTEM OSTRZEGANIA OPIERA SIĘ NA RELACJACH MIĘDZY CZŁONKAMI ERZ A PRZEDSTAWICIELAMI ORGANÓW KRAJOWYCH I LOKALNYCH:

Przewyciężenie „izolowanego” charakteru ERZ (tj. braku komunikacji, wymiany i koordynacji z lokalnymi i krajowymi organami reprezentującymi interesy pracowników i brak ich udziału)¹⁴. Każdy poziom przedstawicielstwa pracowników może tylko zyskać na połączeniu wysiłków w dostępie do informacji i wspólnych narad na temat skutków środków restrukturyzacyjnych.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że posiedzenia europejskich, centralnych i lokalnych rad zakładowych muszą odbywać się w taki sposób, aby każdy szczebel dysponował jak największą ilością informacji, które są mu niezbędne do wypełniania jego roli¹⁵.

¹⁴ European Trade Union Confederation (2016), *European Works Councils assessment and requirements* [Ocena europejskich rad zakładowych i wymogów].

¹⁵ GPA-djp (red.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*. (ERZ: Zdolni do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji).



Dyrekcja często ucieka się do outsourcingu bez uzasadnionej przyczyny. Europejskie rady zakładowe mogą wspólnie z lokalnymi związkami zawodowymi przeprowadzać własne analizy w celu zwalczania złych decyzji.

Dla Europejskich Rad Zakładowych, które chcą przenieść dialog z kierownictwem na wyższy poziom:

- ▶ **warto oceniać politykę w zakresie podwykonawstwa i jej skutki oraz przyczyniać się do rozwoju konkretnych strategii i projektów.**

▶ Jak ocenić zamiar kierownictwa wydzielenia pewnych działań

CZŁONKOWIE ERZ MOGĄ BRAĆ CZYNNY UDZIAŁ W PROCESACH ORGANIZACYJNYCH

(w tym w outsourcingu i podwykonawstwie), oceniając intencje firmy, a następnie starając się wnieść wkład w konkretne strategie i projekty poprzez:

domaganie się od centralnego kierownictwa szczegółowego wyjaśnienia przyczyn i celów inicjatywy podwykonawczej oraz jej uzasadnienia.

W wielu przypadkach outsourcing lub podwykonawstwo są realizowane bez wyznaczenia precyzyjnych i wymiernych celów i to pomimo istnienia wartościowych alternatyw. Co więcej, mogą istnieć ukryte lub nieujawnione motywacje pracodawcy.

ERZ może postugiwać się odpowiedziami udzielonymi przez dyrekcję, własną analizą sytuacji oraz wymianą informacji i poglądów z lokalnymi delegatami ERZ, związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników w radzie nadzorczej¹⁶.

Członkowie ERZ mogą odwiedzać dane zakłady, zgodnie z umową ERZ z 2016 w Eiffage: „Za zgodą członków Prezydium i Prezesa Grupy Eiffage, przedstawiciel wyznaczony przez Prezydium może odwiedzać zakłady w celu uzyskania informacji na temat danej działalności”¹⁷.

PYTANIA W CELU OCENY PODWYKONAWSTWA I WYNIKAJĄCEGO ZEŃ POTENCJALNEGO RYZYKA¹⁸:

- Czy dyrekcja udzieliła przekonującej odpowiedzi na temat strategicznego znaczenia praktyki angażowania firm zewnętrznych? Czy firma mogłaby zastosować alternatywne rozwiązania we własnym zakresie? Na przykład, czy ceną alternatywę mogłaby stanowić umowa sieciowa?

- Czy po bliższej analizie zamierzone rozwiązanie organizacyjne wydaje się mieć sens ekonomiczny?
- Czy cele i zadania określone przez pracodawcę wydają się realistyczne?
- Jaki jest możliwy wpływ operacji na zatrudnienie i warunki pracy w całym łańcuchu dostaw?
- Jaki będzie wpływ na konkurencyjność firmy?
- Jakiego ryzyka wskazała dyrekcja w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju firmy? Ryzyko może obejmować ewentualne oszukańcze praktyki stosowane przez wykonawców i podwykonawców na koszt pracowników oraz wynikające z nich problemy sądowe.
- Jakiego środka ograniczającego ryzyko podejmuje firma? Przykład: Kontrole zapobiegawcze u podwykonawców, odpowiedzialność solidarna za wypłatę wynagrodzeń i składek w całym łańcuchu podwykonawców, okresowe oceny warunków pracy oraz wdrażanie środków bezpieczeństwa i higieny pracy, również poprzez zaangażowanie związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w lokalnych zakładach, w których działa wielu wykonawców.
- ERZ może wezwać centralne kierownictwo do zapewnienia każdemu pracownikowi wykonującemu prace na placu budowy przepustki na wejście na plac budowy po sprawdzeniu warunków umownych odnoszących się do jego stosunku pracy oraz po sprawdzeniu, czy odbył już niezbędne szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zgodnie z normami krajowymi). Weryfikacji tych warunków mogą dokonać dwustronne fundusze zabezpieczenia społecznego działające w sektorze budownictwa, jak w przypadku „Casse Edili” we Włoszech¹⁹.

¹⁶ GPA-djp (red.) [2017], *ERC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes.* (ERZ: Zdolni do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji).

¹⁷ European Federation of Building and Woodworkers (2016), *Practical Guide for ERCs on Information and Consultation* (Praktyczny przewodnik dla ERZ w zakresie informacji i konsultacji).

¹⁸ GPA-djp (red.) [2017], *ERC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes.* (ERZ: Zdolni do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji).

¹⁹ FILCA-CISL (2018), *Il cantiere D.O.C.: Un nuovo strumento per la regolarità e la tracciabilità del lavoro edile.*



*Jak firma ogranicza ryzyko?
Kluczową rolę pełnią prewencyjne kontrole podwykonawców,
odpowiedzialność solidarna za wypłatę wynagrodzeń
oraz zaangażowanie związków zawodowych.*

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE MOGĄ KORZYSTAĆ Z ZEWNĘTRZNYCH EKSPERTÓW I BADAŃ W CELU OCENY PRAKTYK PODWYKONAWCZYCH FIRMY:

- Porozumienie w sprawie ERZ w Tenaris w 2013 r. (sektor metalowy) pozwala członkom ERZ na przeprowadzenie badania na określony temat. W tym celu mogą oni korzystać z usług ekspertów zewnętrznych, a koszty muszą być ponoszone przez firmę.
- Badania mogą odwzorować wcześniejsze doświadczenia, wskazując na możliwe luki i możliwości poprawy przyszłych praktyk podwykonawczych.

KOMPETENCJE NEGOCJACYJNE ERZ W ZAKRESIE PRAKTYK ORGANIZACYJNYCH:

Być może członkowie ERZ będą mogli dojść do porozumienia w sprawie praktyk organizacyjnych mających wpływ na europejskich pracowników.

Jednak tylko nieliczne porozumienia w sprawie ERZ przyznają ERZ kompetencje negocjacyjne²⁰.

Przed wszelkimi negocjacjami wszystkie krajowe i lokalne związki powinny udzielić wsparcia inicjatywie negocjacyjnej ERZ²¹.

Porozumienie w sprawie ERZ z 2012 w Veolia (sektor usług) przewiduje wspólne deklaracje metod, karty zobowiązań, opinie i protokoły ustaleń między centralnym kierownictwem a ERZ.

Porozumienie w Gestamp z 2015 (sektor metalurgiczny) w sprawie ERZ pozwala na ponadnarodowe negocjacje w wielu kwestiach, w tym: struktury grupy przedsiębiorstw; sytuacji gospodarczej, finansowej i społecznej; rozwoju działalności produkcyjnej, innowacyjnej, handlowej i inwestycyjnej; istotnych zmian w organizacji; wprowadzenia nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych; ruchów produkcyjnych i delokalizacji; fuzji, przejęć i zbyć w skali międzynarodowej lub które znacząco zmieniają zakres działalności grupy.

► negocjowanie ogólnych wytycznych dotyczących outsourcingu i podwykonawstwa.

► Ponadnarodowe umowy o podwykonawstwie

UMOWY PODPISYWANE PRZEZ ERZ MOGĄ ZOBOWIĄZYWAĆ CENTRALNE KIEROWNICTWO DO DIALOGU Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI, w tym dostawcami i podwykonawcami, tak aby były one zgodne z zasadami społecznymi i etycznymi przedsiębiorstwa wielonarodowego.

WAŻNE UMOWY MOGĄ BYĆ RÓWNIEŻ PODPISYWANE NA SZCZEBŁU GLOBALNYM KONCERNU.

Karta Solvay z 2008 r. dotycząca zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu podkreśla zaangażowanie dyrekcji w przestrzeganie społecznych, etycznych i środowiskowych wytycznych wśród zainteresowanych stron i stron trzecich.

Międzynarodowa umowa ramowa w MAN z 2012 stanowi, że prawa zapisane w międzynarodowych konwencjach dotyczących pracy (tj. prawa

człowieka, praca dzieci, równe szanse, wolność zrzeszania się, zaangażowanie pracowników, ochrona zdrowia, wynagrodzenie i czas pracy, rozwój umiejętności) mają zastosowanie również do wszystkich dostawców zewnętrznych.

Globalna umowa ramowa w Enel z 2013 r. ma zastosowanie do całego łańcucha dostaw, w tym do podwykonawców.

Wspólne zobowiązanie w Unilever-IUF-Industrial Global Union z 2019 r. dotyczące zrównoważonego zatrudnienia określa zasady i procedury dotyczące stosowania umów o pracę na czas nieokreślony przewiduje, że:

- pracownicy tymczasowi będą zatrudniani tylko w przypadku krótkotrwałej potrzeby wsparcia działań wykraczających poza normalne potrzeby biznesowe i bez zamiaru korzystania z umów czasowych w celu uniknięcia stałego zatrudnienia;

²⁰ European Trade Union Institute (2015 r.), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*. (Europejskie rady zakładowe i rady zakładowe SE w 2015 r.).

²¹ GPA-djp (red.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*. (ERZ: Zdolni do zmian. Podręcznik dotyczący ponadnarodowych procesów restrukturyzacji).

- pracownicy czasowi będą mieli pierwszeństwo przy obsadzaniu stanowisk stałych;
- zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości i niedyskryminacji w odniesieniu do warunków pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników, zarówno zatrudnionych bezpośrednio przez Unilever, jak i za pośrednictwem podmiotów zewnętrznych;
- wszystkim pracownikom, niezależnie od rodzaju umowy, gwarantuje się bezpieczne środowisko pracy i odpowiednie szkolenia;
- pracownicy czasowi muszą mieć prawo do swobodnego tworzenia lub przystępowania do wybranego przez siebie związku zawodowego, bez obawy przed zastraszeniem lub prześladowaniem;
- pracownicy czasowi nie będą zatrudniani w żaden sposób, który powodowałby ograniczenie ich wynikającego z przepisów dostępu do zabezpieczenia społecznego lub innych form ochrony socjalnej;
- informacje o poziomach i konkretnym rozmieszczeniu pracowników tymczasowych muszą być dostępne dla związków zawodowych reprezentujących pracowników Unilever.

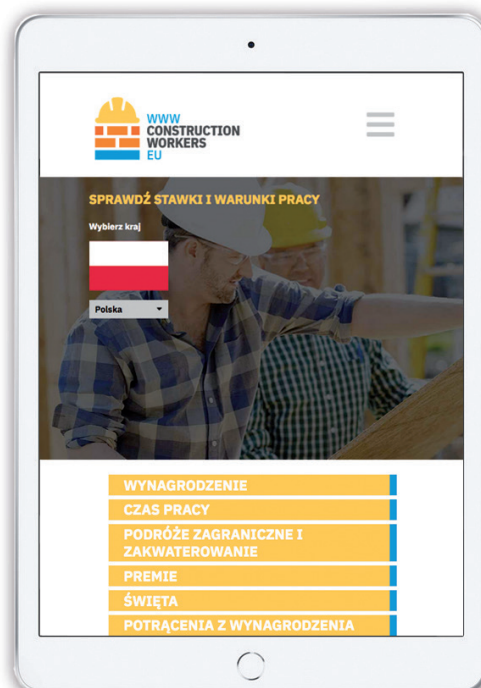
Globalna umowa ramowa w Enel z 2013 r. kładzie nacisk na stosowanie standardów ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w odniesieniu do swoich spółek zależnych, wykonawców i dostawców, z procedurą weryfikacji, czy oferenci przestrzegają standardów bezpieczeństwa.

SZCZEGÓLNEJ UWAGI WYMAGAJĄ PRACOWNICY-MIGRANCY I PRACOWNICY DELEGOWANI, PONIEWAŻ SĄ ONI CZĘSTO ZATRUDNIANI W ŁAŃCUCHACH PODWYKONAWCÓW:

Środki wspierające tę grupę obejmują rozpowszechnianie broszur informacyjnych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w ich językach narodowych, jak również organizację szkoleń *ad hoc*.

EFBWW dostarcza podstawowych informacji na temat warunków pracy i płac w 40 krajach europejskich i w 30 językach

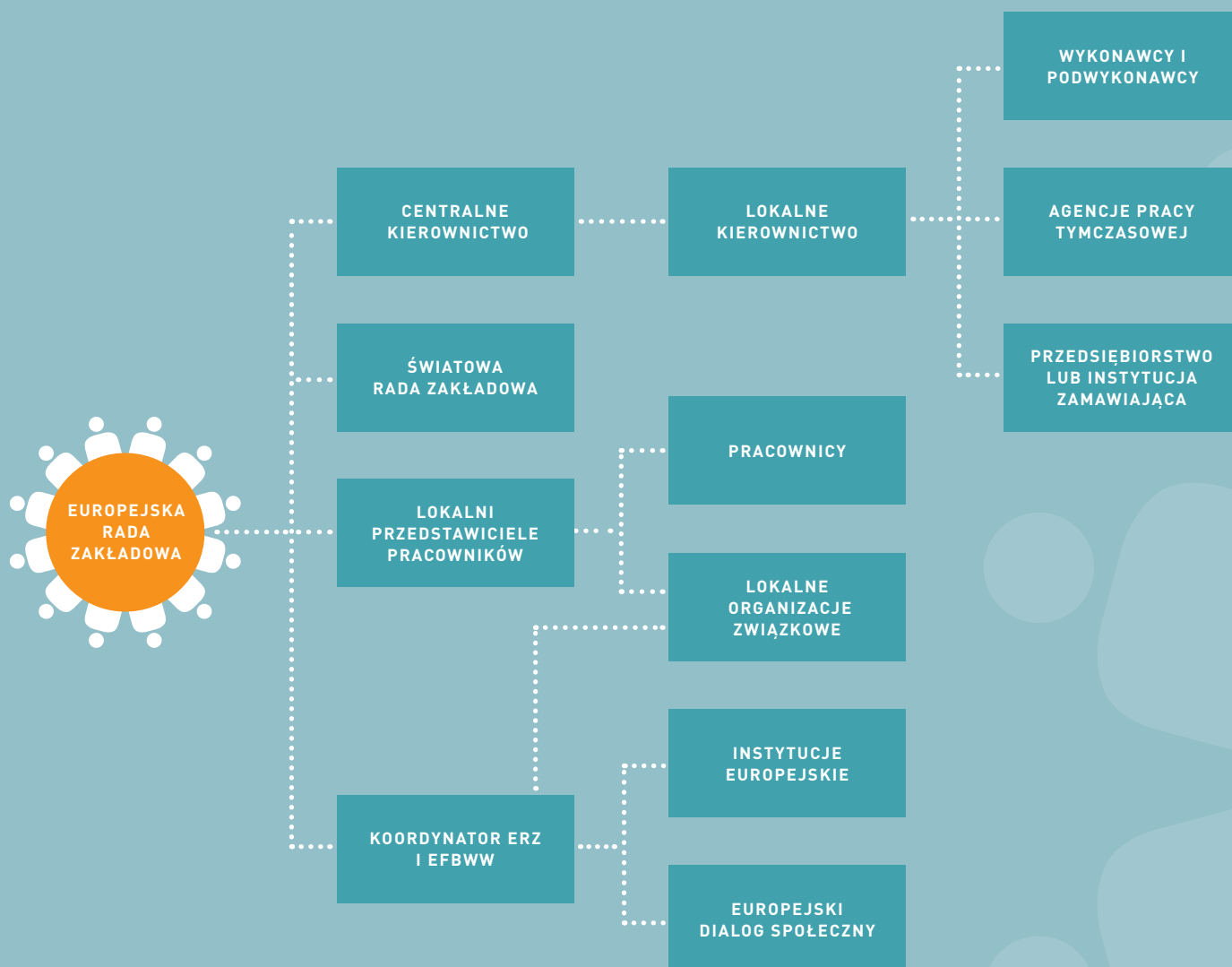
www.constructionworkers.eu/pl



EFBWW dostarcza podstawowych informacji na temat warunków pracy i płac w 40 krajach europejskich i w 30 językach

www.constructionworkers.eu/pl

Uczestnicy



EUROPEJSKA RADA ZAKŁADOWA (ERZ)

jest organem zrzeszającym przedstawicieli pracowników z różnych krajów europejskich, w których działa przedsiębiorstwo ponadnarodowe lub grupa przedsiębiorstw. Jej celem jest zapewnienie pracownikom informacji i konsultacji na temat rozwoju działalności biznesowej oraz wszelkich istotnych decyzji na poziomie europejskim, które mogłyby mieć wpływ na poziom zatrudnienia lub warunki pracy. Prawo do ustanowienia europejskiej rady zakładowej ma zastosowanie do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 1000 pracowników

w UE i w innych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Norwegia, Islandia i Liechtenstein), a jednocześnie zatrudniających co najmniej 150 pracowników w każdym z co najmniej dwóch państw członkowskich. Wniosek złożony przez 100 pracowników z dwóch państw lub inicjatywa pracodawcy uruchamia proces tworzenia nowej ERZ, której skład i funkcjonowanie są dostosowane do specyficznej sytuacji przedsiębiorstwa poprzez porozumienie podpisane przez kierownictwo i przedstawicieli pracowników z różnych zaangażowanych państw.

W ramach ERZ ważną rolę przypisuje się **KOORDYNATOROWI ERZ**. W sektorach budownictwa, materiałów budowlanych, cementu i obróbki drewna koordynator ERZ jest wybierany przez sekretariat EFBWW w porozumieniu z organizacjami stowarzyszonymi z EFBWW, których członkowie należą do danego przedsiębiorstwa ponadnarodowego; koordynatorem ERZ jest zazwyczaj członek związku zawodowego EFBWW mającego siedzibę w kraju, w którym działa centralne kierownictwo. Koordynator ERZ pełni funkcję eksperta związkowego na rzecz przedstawicieli ERZ, zachęcając do pracy zespołowej i pozytywnej komunikacji wewnętrznej, monitorując działania centralnego kierownictwa zgodnie z umową o ERZ i prawem, zapewniając doradztwo przedstawicielom ERZ i uczestnicząc we wszystkich posiedzeniach ERZ i Prezydium. Koordynator ERZ pośredniczy w kontaktach między ERZ a sekretariatem EFBWW i organizacjami stowarzyszonymi zaangażowanymi w działalność przedsiębiorstwa ponadnarodowego.

EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU BUDOWLANEGO I DRZEWNEGO (EFBWW) jest federacją branżową obejmującą budownictwo, obróbkę drewna, leśnictwo oraz przemysł i branże pokrewne. Jest członkiem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). Europejskie organizacje związkowe reprezentują pracowników na szczeblu europejskim. Istnieją zarówno międzybranżowe, jak i sektorowe europejskie organizacje związkowe. ETUC jest główną organizacją związkową na szczeblu europejskim, reprezentującą pracowników z różnych sektorów.

EUROPEJSKI DIALOG SPOŁECZNY stanowi forum dyskusji, konsultacji, negocjacji i wspólnych działań z udziałem organizacji reprezentujących dwie strony sektora (pracodawców i pracowników) na szczeblu UE. Jest to albo dialog trójstronny z udziałem władz publicznych, albo dialog dwustronny pomiędzy europejskimi pracodawcami i organizacjami związkowymi. Odbyna się to na poziomie międzybranżowym oraz w ramach sektorowych komitetów dialogu społecznego. W sektorze budowlanym organizacje zaangażowane w europejski dialog społeczny to Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW), Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego (FIEC) i

Europejska Konfederacja Budowlana (EBC). W przypadku sektora obróbki drewna odpowiednikiem EFBWW jest Europejska Konfederacja Przemysłu Drzewnego (CEI-bois), Europejska Federacja Przemysłu Meblarskiego (EFIC) i Europejska Federacja Paneli (EPF).

Na poziomie międzybranżowym organizacje zaangażowane w europejski dialog społeczny to ETUC, Konfederacja Europejskiego Biznesu (BusinessEurope), Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw świadczących usługi publiczne (CEEP), SMEunited, Rada Europejskiej Kadry Zawodowej i Menedżerskiej (Eurocadres) oraz Europejska Konfederacja Kadr Zarządzających i Menedżerskich (CEC).

CENTRALNE KIEROWNICTWO oznacza zarząd przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub, w przypadku grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, przedsiębiorstwa sprawującego kontrolę. Jego lokalizacja może znajdować się w Unii Europejskiej lub poza nią.

ŚWIATOWA RADA ZAKŁADOWA oznacza grupę przedstawicieli pracowników, która została utworzona w ponadnarodowym przedsiębiorstwie na zasadzie dobrowolności, na podstawie umowy ponadnarodowej lub w wyniku decyzji pracodawcy. Może być utworzona jako organ odrębny od ERZ lub jako rozszerzenie istniejącego organu ponadnarodowego, takiego jak ERZ. Nie istnieją żadne (międzynarodowe lub europejskie) normy prawne regulujące tworzenie globalnych rad zakładowych.

LOKALNI PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW obejmują przedstawicieli pracowników, rady zakładowe lub delegatów związków zawodowych z różnych zakładów europejskich i/lub przedsiębiorstw wielonarodowych lub grupy przedsiębiorstw. W zakresie outsourcingu i podwykonawstwa mogą mieć relacje z przedstawicielami pracowników zatrudnionych przez firmy zewnętrzne działające w tym samym zakładzie.

LOKALNE KIEROWNICTWO oznacza zarząd różnych zakładów europejskich i/lub przedsiębiorstw należących do spółki międzynarodowej lub grupy spółek.

PRACOWNICY to wszyscy pracownicy europejscy zatrudnieni przez spółkę międzynarodową lub grupę spółek. W łańcuchach podwykonawstwa pracownicy zatrudnieni przez firmy zewnętrzne, oddelegowani, podwykonawcy lub zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej, uczestniczą w realizacji projektu wraz z pracownikami wewnętrznymi.

LOKALNE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE reprezentują pracowników w różnych krajach europejskich i na różnych terytoriach, w obrębie których działa przedsiębiorstwo międzynarodowe lub grupa przedsiębiorstw.

INSTYTUCJE EUROPEJSKIE ustanawiają ramy prawne i polityczne w zakresie podwykonawstwa i związanych z nim kwestii. Co istotne, partnerzy społeczni są zaangażowani w procedurę konsultacji z Komisją Europejską, jeszcze zanim dojdzie do złożenia wniosków dotyczących polityki w kwestiach społecznych. Partnerzy społeczni mogą ograniczyć się do przedstawienia Komisji opinii lub zalecenia na dany temat. Mogą oni także sami rozpocząć negocjacje w danej sprawie, podejmując w ten sposób tak zwaną „drogę autonomiczną” w dążeniu do osiągnięcia porozumień w oparciu o art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Umowy zawarte na szczeblu UE są wykonywane albo zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich (tj. za pośrednictwem krajowych oddziałów partnerów społecznych na szczeblu UE), albo, w sprawach objętych art. 153 (tj. w sprawach społecznych, w odniesieniu do których UE posiada kompetencje regulacyjne), na wspólny wniosek stron sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.

WYKONAWCAMI są firmy, którym firma klienta lub inwestor powierza wykonanie prac.

PODWYKONAWCAMI są te osoby fizyczne lub prawne, którym powierzono wykonanie wszystkich lub niektórych zobowiązań wynikających z uprzedniej umowy. Są oni odpowiedzialni wobec wykonawców, a nie klienta.

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ zawierają umowy o pracę z pracownikami w celu skierowania ich do przedsiębiorstw, aby pracowali tam tymczasowo pod nadzorem i kierownictwem tych ostatnich. Są uważani za podwykonawców, ponieważ dostarczają siłę roboczą dla przedsiębiorstwa zamawiającego²².

PRZEDSIĘBIORSTWO LUB INSTYTUCJA ZAMAWIAJĄCA stanowi początek łańcucha podwykonawstwa. Może to być albo przedsiębiorstwo prywatne lub organ publiczny rozpoczynający projekt (np. projekt budowlany) poprzez wynajęcie głównego wykonawcy, który z kolei wynajmuje różnych podwykonawców do wykonania specjalistycznych zadań.

22 European Parliament (2017), *Liability in Subcontracting Chains: National Rules and the Need for a European Framework*.
(Odpowiedzialność w łańcuchach podwykonawców: Przepisy krajowe i potrzeba ram europejskich).

Zasady gry

DIALOG SPOŁECZNY UE

EFBWW i FIEC opracowały następujące wspólne deklaracje i sprawozdania:

- **Wspólne stanowisko: w kierunku zapewnienia równych szans w europejskim sektorze budowlanym**, dnia 27 lutego 2015 r
- **Wspólne sprawozdanie w sprawie dokumentów tożsamości społecznej w budownictwie**, październik 2014 r
- Wspólne oświadczenia w sprawie egzekwowania dyrektywy dotyczącej delegowania odpowiedzialności w latach **2011, 2012 i 2013**

Strona www.constructionworkers.eu/pl została opracowana przez EFBWW w wyniku projektu współfinansowanego przez Komisję Europejską. Strona zawiera informacje na temat płac, warunków pracy i praw pracowników budowlanych w 40 krajach. Jest ona dostępna w 30 językach i zawiera informacje kontaktowe krajowych związków zawodowych oferujących pomoc i wsparcie.

DYREKTYWY I ROZPORZĄDZENIA UE

Swobodny przepływ pracowników jest zapisany w art. 45 **Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)**. Mobilność pracowników w ramach jednolitego rynku wiąże się z kwestią ochrony pracowników w łańcuchach podwykonawców. Poniżej przedstawiono główne przepisy prawne w tej dziedzinie:

- **Dyrektywa 92/57/EWG** w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach. Nakłada ona na inwestora lub inwestora zastępczego, na każdej budowie, na której obecny jest więcej niż jeden wykonawca, obowiązek wyznaczenia jednego lub więcej koordynatorów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia sporządzenia planu bezpieczeństwa i higieny pracy przed rozpoczęciem prac. Inwestor zastępczy oraz, w stosownych przypadkach, zleceniodawca biorą pod uwagę ogólne zasady prewencji określone w **dyrektywie 89/391/EWG** – „dyrektywie ramowej” w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy oraz zapewniają, że również pracodawcy i osoby pracujące na własny rachunek na budowie stosują te zasady.
- **Rozporządzenie (WE) 883/2004** w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stanowi w art. 12, że osoba zatrudniona w państwie członkowskim, która jest delegowana przez pracodawcę do innego państwa członkowskiego w celu wykonywania pracy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas trwania takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że nie jest ona wystana w celu zastąpienia innej osoby. Artykuł 13 stanowi, że osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej Państwach Członkowskich podlega albo ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania (jeżeli wykonuje znaczną

część pracy w tym Państwie Członkowskim lub jeżeli jest zatrudniona przez różnych pracodawców mających siedzibę w różnych Państwach Członkowskich), albo ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy (jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w Państwie Członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania). W [rozporządzeniu \(WE\) 987/2009](#) ustanowiono procedurę wykonywania rozporządzenia (WE) 883/2004.

- [Dyrektywa 2008/104/WE](#) w sprawie pracy tymczasowej ma na celu zapewnienie stosowania zasady równego traktowania pracowników tymczasowych.
- [Dyrektywa 2009/52/WE](#) ustanawia minimalne normy dotyczące kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium UE. Stanowi ona, że co najmniej wykonawca, którego pracodawca jest bezpośrednim podwykonawcą, może być zobowiązany do zapłaty kar finansowych i wszelkich zaległych płatności oprócz lub zamiast pracodawcy. W szczególnych przypadkach inni wykonawcy mogą być zobowiązani do zapłaty kar finansowych i zaległych płatności oprócz lub zamiast pracodawcy obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium UE.
- [Dyrektywa 2014/24/UE](#) w sprawie zamówień publicznych ustanawia przepisy dotyczące zamówień na jednolitym rynku.

- [Dyrektywa 96/71/WE](#) w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług: Ostatnio zatwierdzono [dyrektywę 2014/67/UE](#) mającą na celu wzmocnienie stosowania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników poprzez rozwiązanie kwestii związanych z oszustwami, obchodzeniem przepisów i wymianą informacji między państwami członkowskimi.
- Ostatnio [dyrektywą 2018/957](#) zmieniono dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników, wprowadzając zasadę równego traktowania pracowników delegowanych i pracowników w państwie członkowskim delegowania, niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy (art. 5); stanowiąc, że przedsiębiorstwa delegujące gwarantują pracownikom delegowanym wszystkie elementy składowe wynagrodzenia, które są obowiązkowe na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, układów zbiorowych erga omnes lub układów zbiorowych pracy zawartych przez najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników na szczeblu krajowym w państwie przyjmującym; ustanawiając maksymalny okres delegowania pracowników (18 miesięcy); rozszerzając stosowanie zasady równego traktowania uregulowanej w art. 5 również na agencje pracy tymczasowej, które zatrudniają pracowników do przedsiębiorstw użytkowników mających siedzibę w innych państwach członkowskich, a także gdy pracownicy są delegowani do innych państw członkowskich przez przedsiębiorstwa użytkowników.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruksela
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu