

mgr Anna Boguska
doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej
na Wydziale Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

**Autoreferat rozprawy doktorskiej
pt. Europejskie układy ramowe**

Promotor: dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. ucz.

Warszawa, styczeń 2023 r.

1. Wybór tematu i zakres badań

Europejskie układy ramowe („EFA”) to instytucja, która budzi duże zainteresowanie teoretyczne i praktyczne. Ich znaczenie wynika z faktu, że wcześniej w zbiorowych stosunkach pracy nie było instrumentu, który umożliwiałby negocjacje o wymiarze transgranicznym między zarządami centralnymi korporacji ponadnarodowych a (wielonarodową) reprezentacją pracowników. Układy ponadnarodowe stanowią odpowiedź na zmiany zachodzące w sferze gospodarczej, związane z globalizacją i rosnącą rolą korporacji ponadnarodowych. Uznawane są za narzędzia, dzięki którym możliwe jest osiągnięcie równowagi w relacjach związków zawodowych z zarządami korporacji ponadnarodowych i skuteczna odpowiedź na załamanie tradycyjnych rokowań zbiorowych (w tym rokowań ponadzakładowych). Rozwój EFA to szansa na poprawę warunków zatrudnienia w państwach, w których standardy zatrudnienia są na niższym poziomie. EFA mogą się przyczyniać (choćby pośrednio) do poprawy sytuacji osób pracujących w lokalizacjach, gdzie standardy zatrudnienia są niższe, a często też naruszane. Rola EFA w budowaniu i promowaniu godnych warunków pracy, już choćby ze względu na pozycję korporacji międzynarodowych oraz rozległość struktur zależności i łańcuchów dostaw, jest trudna do przecenienia.

Zakres tematyczny układów jest bardzo szeroki i zależy od celów, jakie ma pełnić układ. Przedmiotem układów ponadnarodowych są zwłaszcza kwestie praw podstawowych, społecznej odpowiedzialności biznesu, ale także restrukturyzacja zatrudnienia, planowanie w zakresie przyszłych potrzeb i umiejętności, równowaga między pracą a życiem prywatnym, czy zarządzanie różnorodnością.

Problematyka EFA jest przedmiotem licznych wątpliwości i kontrowersji (również prawnych) spowodowanych m.in. brakiem ram prawnych, które ułatwiałyby prowadzenie negocjacji i zawieranie EFA, a w konsekwencji także ich stosowanie i egzekwowanie. Praca stanowi głos w toczącej się dyskusji na temat stanu obecnego EFA poprzez spójny opis instytucji od strony prawnej oraz próbę wyjaśnienia istniejących wątpliwości. Kluczowe znaczenie ma poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jak – w istniejących ramach prawnych – układy transgraniczne są kształtowane przez partnerów społecznych oraz jak podejmowane przez nich działania można ocenić z perspektywy systemu prawnego – standardów międzynarodowych, prawa UE, wreszcie regulacji krajowych, w szczególności prawa polskiego. Jest to punkt wyjścia do oceny praktyki dialogu transgranicznego, znaczenia oraz przyszłości EFA, w tym potrzeby i możliwości ich prawnej regulacji na poziomie ponadnarodowym. Należy podkreślić, że choć polscy pracownicy i polskie przedsiębiorstwa są również beneficjentami dialogu transgranicznego, zagadnienie EFA nie było dotychczas przedmiotem szerszego opracowania monograficznego w polskiej literaturze prawniczej.

Powyższe względy zadecydowały o wyborze tematu pracy.

Rozprawa skupia się na instytucji europejskich układów ramowych, tj. na porozumieniach, których zakres zastosowania obejmuje kraje europejskie, przede wszystkim kraje członkowskie Unii Europejskiej. Po pierwsze, takie ograniczenie tematu było spowodowane chęcią zaprezentowanie układów transgranicznych jako elementu europeizacji stosunków przemysłowych, które mogą być wykorzystane do wyznaczenia jednolitych standardów zatrudnienia w ramach całej korporacji ponadnarodowej. Po drugie, na poziomie UE istnieje największy potencjał regulacyjny EFA, czego wyrazem jest kilka opracowanych dotychczas propozycji ram prawnych dla układów.

Przyjęta na potrzeby pracy definicja europejskiego układu ramowego opiera się na konstrukcji porozumienia zbiorowego. Jego cechą wyróżniającą jest jednak fakt wyjścia poza granice jednego systemu prawnego, podczas gdy tradycyjne rokowania zbiorowe mają przede wszystkim wymiar krajowy. Układy ponadnarodowe zawierane są dla przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o charakterze transgranicznym (korporacji ponadnarodowych), tzn. obejmują swym zasięgiem pracowników zatrudnionych w różnych jurysdykcjach (co najmniej dwóch).

2. Cele rozprawy i zastosowane metody badawcze

Pierwszym celem pracy było zaprezentowanie obecnych ram prawnych i praktyki prowadzenia rokowań w przedsiębiorstwach (grupach przedsiębiorstw) o charakterze transgranicznym. Przeprowadzona analiza stanowiła punkt wyjścia do odpowiedzi na pytanie, jak obecne regulacje (lub ich brak) wpływają na praktykę transgranicznych relacji zbiorowych. Wychodząc z założenia, że porozumienia transgraniczne mogą się przyczyniać do realizacji celów społecznych UE oraz poszczególnych państw członkowskich, w tym do poprawy warunków zatrudnienia pracowników, w pracy analizowano, czy jest potrzebna i możliwa interwencja prawna (mająca na celu rozwój układów transgranicznych), a jeśli tak, to na jakich poziomach i w jakich formach może (powinna) zostać podjęta.

Podstawową metodą badawczą była metoda dogmatyczno-prawna, polegająca na analizie istniejących ram prawnych dla EFA. Badane źródła to akty prawa międzynarodowego, w tym międzynarodowe standardy praw człowieka, konwencje MOP, a także standardy regionalne, w szczególności Europejska Konwencja Praw Człowieka¹ oraz Europejska Karta Społeczna², a także prawo Unii Europejskiej. Przedmiotem analizy dogmatyczno-prawnej było też, w ujęciu syntetycznym, prawo polskie.

¹ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.10.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).

² Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 Nr 8 poz. 67).

W badaniach wykorzystano dorobek orzecznictwa sądowego, które w istotny sposób wpłynęło na treść norm prawnych dotyczących aktów prawa autonomicznego oraz poglądów doktryny prawa. Ukazany został również kontekst historyczny i gospodarczo-społeczny (rozwój instytucji układów ramowych i jego uwarunkowania).

Temat rozprawy i jej główne cele wymagały zapoznania się przede wszystkim z poglądami przedstawicieli nauki europejskiego prawa pracy oraz raportami zawierającymi propozycje rozwiązań prawnych. Problematyka EFA nie była dotychczas szerzej dyskutowana w doktrynie polskiej. W rozprawie wykorzystano opracowania, które prezentują wybrane aspekty składające się na analizowaną instytucję.

Kluczowe dla oceny praktyki EFA były badania empiryczne. Polegały na analizie treści obowiązujących układów w następujących obszarach: strony porozumień, zakres ich stosowania, procedura zawierania, zmiany i rozwiązanie, wreszcie monitorowanie stosowania i konsekwencje naruszeń. Na potrzeby pracy przeanalizowano treść 118 EFA.

Struktura pracy została dostosowana do założeń badawczych. Odpowiedź na postawione pytania badawcze wymagała przeprowadzenia analizy w trzech głównych obszarach: (i) aktualny stan prawny związany z zawieraniem europejskich układów ramowych, (ii) praktyka europejskich układów ramowych, (iii) ocena stanu obecnego i wnioski na przyszłość.

3. Aktualny stan prawny związany z zawieraniem europejskich układów ramowych

Punktem wyjścia była odpowiedź na pytanie, czy obowiązujące regulacje prawne, tj. konwencje MOP, a także standardy regionalne, w szczególności Europejska Konwencja Praw Człowieka, Europejska Karta Społeczna dają podstawy do zawierania EFA, ewentualnie czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie gwarancje i regulacje dotyczące dobrowolnych rokowań można odnosić do EFA.

Analiza wykazała, że żaden z międzynarodowych aktów prawnych nie daje wyraźnych podstaw do negocjowania i zawierania EFA, a tym bardziej do uznania ich normatywnego charakteru. Wynikające z tych standardów zasady związane z prowadzeniem rokowań zbiorowych mogą znaleźć zastosowanie jako punkt odniesienia dla partnerów społecznych albo jako dobra praktyka. Oznacza to także, że organizacje, dzięki którym te akty zostały wydane, nie mogą co do zasady zainicjować czy zwiększyć swojego wsparcia dla tworzenia ponadnarodowych instrumentów. Może to utrudniać zapewnienie skuteczności EFA w krajowych porządkach prawnych.

Ze względu na transgraniczny charakter EFA, kolejnym działaniem była ocena EFA z perspektywy standardów prawa prywatnego międzynarodowego. Celem było wskazanie prawa krajowego, właściwego do oceny skutków EFA. Przyjęto, że Rozporządzenie Rzym I³ znajduje zastosowanie do EFA, ale reżim tego aktu ograniczony jest tylko do relacji zobowiązaniowej między stronami układu transgranicznego, a więc nie determinuje prawa właściwego dla elementów należących do części normatywnej układu ponadnarodowego (określających warunki zatrudnienia pracowników). Normatywność uzależniona jest od spełniania warunków krajowych. Część normatywna układu ponadnarodowego musi być zatem rozpatrywana z perspektywy porządków prawnych państw, w których zatrudnieni są pracownicy objęci działaniem EFA, a dokładniej z perspektywy prawa rządzącego tymi stosunkami pracy. W zakresie części obligacyjnej, prawem właściwym dla układu będzie najczęściej prawo siedziby przedsiębiorstwa międzynarodowego. Strony rzadko dokonują wyboru prawa w układach, dlatego konieczne jest poszukiwanie prawa, z którym EFA wykazuje najsilniejsze powiązanie.

Europejski układ ramowy będzie mógł być uznany za układ zbiorowy pracy/porozumienie zbiorowe pracy z reguły jedynie w kraju pochodzenia, po spełnieniu warunków wynikających z prawa krajowego. W innych jurysdykcjach objętych zakresem zastosowania tego układu, konieczne będzie zweryfikowanie jego statusu przez pryzmat prawa krajowego (możliwa implementacja zgodnie z regułami krajowymi).

Trzecim krokiem była ocena EFA na gruncie prawa polskiego. W pracy rozważono możliwość kwalifikacji EFA jako elementu polskiego systemu relacji zbiorowych poprzez próbę rozpoznania układu ponadnarodowego jako jednej z kategorii aktów autonomicznych (układ zbiorowy pracy, porozumienie zbiorowe, regulamin).

Niektóre z EFA mogłyby zostać uznane za element szeroko rozumianego dialogu społecznego, którego ramy wyznaczają unormowania konstytucyjne. Można uznać je za „porozumienia”, o których stanowi art. 59 ust. 2 Konstytucji⁴. Dotyczy to EFA zawartych przez pracodawcę w ujęciu ekonomicznym (skoro prowadzi rokowania w stosunku do polskich pracowników) z należycie umocowaną reprezentacją pracowników, co dotyczy zwłaszcza reprezentacji związkowej. Warunkiem pełnego uznania EFA za źródła prawa w wewnętrznym porządku prawnym jest jednak podstawa ustawowa (ma to znaczenie ze względu na rozszerzoną skuteczność tych aktów). W polskim porządku prawnym taka odrębna podstawa ustawowa nie występuje. Europejskie układy ramowe mogą zostać uznane za źródła prawa pracy w rozumieniu Kodeksu pracy⁵, jeśli spełnione zostałyby w stosunku do nich przesłanki

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), OJ L 177, 4.7.2008, p. 6–16.

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)

⁵ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 poz. 1320).

wynikające z prawa polskiego umożliwiające taką kwalifikację. Brakuje jednak adekwatnej dla EFA konstrukcji prawnej, w której formułę układy transgraniczne mogłyby zostać wpisane. Co do zasady, adekwatna wydaje się formuła układu ponadzakładowego, ale wszystkie polskie jednostki zależne wchodzące w skład korporacji musiałaby stworzyć organizację pracodawców (co jest istotnym mankamentem). Układy transgraniczne nie mają więc w Polsce charakteru normatywnego i nie wpływają bezpośrednio (jak źródła prawa) na stosunki pracy zatrudnionych przez polskich pracodawców pracowników. Są natomiast porozumieniami zbiorowymi, które mogą wywierać skutki obligacyjne lub być stosowane ze względu na określone uwarunkowania korporacyjne, społeczne i gospodarcze.

4. Praktyka europejskich układów ramowych

Kolejną część pracy stanowiła analiza wszystkich elementów EFA (strony porozumień, zakres ich stosowania, procedura zawierania, zmiany i rozwiązanie, wreszcie monitorowanie stosowania i konsekwencje naruszeń).

Po stronie pracowniczej układy są zawierane przez różne podmioty, głównie przez europejskie rady zakładowe oraz związki zawodowe lub ich zrzeszenia. Po stronie pracodawczej, z reguły przez jednostki centralne międzynarodowych przedsiębiorstw lub ich grup. Beneficjentami porozumień są pracownicy, ale także inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową w ramach niepracowniczych form zatrudnienia (np. osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego, samozatrudnieni).

Negocjacje EFA odbywają się w sytuacji braku ram proceduralnych. Z tego względu, proces negocjacji w odniesieniu do poszczególnych układów ponadnarodowych przebiega w zróżnicowany sposób. Strony zazwyczaj opierają się na standardach wynikających z prawa kraju, w którym układ jest negocjowany (najczęściej będzie to prawo kraju, w którym siedzibę ma jednostka dominująca korporacji ponadnarodowej) właściwych dla rokowań układowych, względnie dla prowadzenia negocjacji umownych. Wspólne elementy procedury negocjacji EFA (niezależnie od kraju prowadzenia negocjacji) obejmują: (i) inicjatywę zawarcia układu ponadnarodowego, (ii) ustalenie składu zespołu negocjacyjnego, (iii) negocjacje, (iv) zawarcie układu ponadnarodowego. Decyzja o podjęciu negocjacji z konkretnym podmiotem opiera się z reguły na zasadzie wzajemnego uznania. Udział danego podmiotu w negocjacjach i zawarciu EFA świadczy o możliwości jego realizacji. W przypadku zarządu centralnego uzasadnieniem będą zazwyczaj instrumenty korporacyjne przysługujące względem podmiotów zależnych. W przypadku strony pracowniczej, znaczenie ma m.in. poziom reprezentacji w przedsiębiorstwie, zdolność do inicjowania i koordynowania działań po stronie pracowniczej.

W zależności od zakresu tematycznego układu transgranicznego, intencją stron zawierających EFA jest przede wszystkim ujednoczenie i zabezpieczenie określonego poziomu warunków zatrudnienia pracowników (innych zatrudnionych). Układy transgraniczne wykorzystywane są także wobec konieczności restrukturyzacji zatrudnienia jako narzędzie z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Punktem odniesienia w EFA są także polityki i strategie społeczne, w tym w szczególności *life-long learning*, *work-life balance*, *wellbeing* w środowisku pracy, a także model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*). Układy ponadnarodowe pozwalają porządkować relacje między korporacją a pracownikami i ich reprezentacją.

Znaczącą słabością układów ponadnarodowych są niewystarczające mechanizmy informacyjne, które utrudniają skuteczną implementację układów. Nie wszystkie analizowane EFA zawierały postanowienia dotyczące sposobu ich publikacji i zaznajamiania podmiotów objętych zakresem zastosowania układów z ich treścią. Ze względu na niejednorodność polityk implementacyjnych występują też poważne komplikacje związane z wdrażaniem układów w poszczególnych lokalizacjach. Aby EFA stały się wiążące, zazwyczaj konieczne jest zawarcie układów wykonawczych na poziomie krajowych przedsiębiorstw (pracodawców). Źródłem braku implementacji jest najczęściej niezadowalająca komunikacja między poszczególnymi poziomami dialogu społecznego, brak dobrej woli czy wreszcie zainteresowania po stronie lokalnych interesariuszy.

Istotnym problemem jest także brak wystarczająco efektywnych mechanizmów kontrolnych odnoszących się do sposobu wykonywania układu ponadnarodowego oraz eliminowania ewentualnych jego naruszeń. Wśród takich mechanizmów zidentyfikowano i w rozprawie omówiono: (i) postanowienia wskazujące na wzajemną relację między EFA a aktami, z których mogą wynikać uprawnienia i obowiązki pracowników zatrudnionych w ramach wielonarodowej struktury, (ii) warstwę językową EFA, a więc stopień konkretności praw i obowiązków określonych w układach ponadnarodowych, (iii) postanowienia wskazujące na intencję stron zaciągnięcia prawnie wiążących zobowiązań, (iv) instrumenty z zakresu monitorowania wdrożenia i oceny wykonywania EFA (organy monitorujące, obowiązek sporządzania raportów, spotkania okresowe czy audyty) oraz (v) mechanizm skarg. Instrumenty te nie są wykorzystywane przez strony w każdym układzie, co powoduje osłabienie znaczenia EFA jako instrumentu poprawy warunków zatrudnienia oraz ich ujednoczenia w wymiarze transgranicznym.

5. Ocena stanu obecnego i wnioski na przyszłość

Rozważania miały doprowadzić do odpowiedzi na pytanie, jakie skutki dla praktyki negocjowania i zawierania EFA ma obecny brak kompleksowych rozwiązań prawnych. Ostatecznie stwierdzono, że jakkolwiek kluczowym czynnikiem dla rozwoju EFA

pozostaje determinacja samych partnerów społecznych, obecny stan prawny nie sprzyja rozwojowi porozumień transgranicznych. Wskutek niesformalizowania procedur negocjowania oraz implementacji EFA powstają problemy, które mogą być trudne do przewyciężenia przez samych partnerów społecznych. Problemy te można zidentyfikować w dwóch obszarach – międzynarodowym, który dotyczy negocjowania i zawarcia EFA oraz krajowym, związanym ze stosowaniem standardów wynikających z układu ponadnarodowego. Przyszłe ramy prawne pomogłyby uporządkować procedurę zawierania EFA, wesprzeć aktorów rokowań oraz zapewnić większą przewidywalność i efektywność, gdy chodzi o stosowanie porozumień.

Kluczowe znaczenie w tym zakresie ma analiza prawa UE, które ma największy potencjał regulacyjny relacji transgranicznych. W rozprawie rozważono podstawy i formy aktów prawnych, w ramach których UE mogłaby podjąć odpowiednie działania, charakter prawny ewentualnych rozwiązań oraz treść potencjalnych ram prawnych.

Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano następujące wnioski.

W zakresie kompetencji Unii Europejskiej do stworzenia ram prawnych dla EFA postawiono tezę, że wyłączenie spod kompetencji normotwórczej Unii prawa zrzeszania się nie stoi na przeszkodzie stworzenia ram prawnych dla EFA, o ile: (i) ramy prawne nie będą ingerować w krajowe systemy rokowań zbiorowych pracy oraz (ii) nie będą zawierać przepisów mających bezpośredni wpływ na poziom wynagrodzeń.

W kolejnym kroku analizowano przepisy prawa UE, które mogłyby stanowić podstawę do wydania potencjalnej regulacji. Zaakcentowano zwłaszcza celowość skorzystania z art. 153 ust. 1 lit. (f) i lit. (b) TFUE⁶ w związku z art. 28 Karty Praw Podstawowych UE⁷ jako najbardziej adekwatne do uchwycenia specyfiki EFA. Wybór podstawy interwencji UE, zdeterminował instrument prawny służący regulacji kwestii EFA w postaci dyrektywy. Ze względu na zakaz interwencji unijnej w prawo do zrzeszania się, dyrektywa nie mogłaby przesądzać o skutkach prawnych układów ponadnarodowych w poszczególnych porządkach prawnych, a powinna jedynie określać kwestie proceduralne. Skutki prawne EFA stanowiłyby konsekwencję działań partnerów społecznych podjętych na poziomie krajowym (np. zawarcie układu o przystąpieniu/wykonawczego).

Wsparcie prawne na rzecz ponadnarodowych negocjatorów powinno mieć dobrowolny charakter, aby skorzystanie z niego wynikało z przekonania o pozytywnym efekcie zaprojektowanych mechanizmów na zawarcie i późniejsze funkcjonowanie układu.

⁶ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 1).

⁷ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE.C.2016.202.389 z dnia 2016.06.07).

Konieczne jest wyraźne rozstrzygnięcie o podmiotach uprawnionych do negocjowania i zawierania układów. W kontekście EFA na tym tle pojawia się konflikt na linii związki zawodowe – europejskie rady zakładowe (związki negocjują prawo rad do negocjowania i zawierania EFA). W związku z tym zadano sobie pytanie o prawo przedstawicielstw pozazwiązkowych do zawierania i negocjowania układów ponadnarodowych. Opowiedziano się za dopuszczeniem do udziału w negocjacjach także przedstawicielstw pozazwiązkowych, z tym że wspólnie ze związkami zawodowymi (gdy funkcjonują u pracodawcy), a w ich braku – samodzielnie.

Podstawowym problemem jest kwestia umocowania zarządu centralnego do prowadzenia negocjacji i zawarcia układu ponadnarodowego w imieniu jednostek zależnych. Rozważono możliwe opcje umocowania jednostki dominującej przyjmując, że w najbardziej złożonych strukturach można byłoby wymagać przedłożenia przez jednostkę dominującą potwierdzenia sprawowania kontroli dla wykazania możliwości reprezentowania podmiotów zależnych. Zasadniczo jednak podstawą udziału w negocjacjach powinno być wzajemne uznanie partnerów społecznych, którzy na początku rokowań przedstawiają swój mandat do ich prowadzenia. W przypadku kontrahentów, którzy niekiedy są obejmowani postanowieniami EFA, opowiedziano się za nałożeniem na strony układu obowiązku poinformowania partnerów biznesowych o stawianych im wymaganiach, względnie włączenie tych wymogów do umów handlowych i obwarowanie ich przestrzegania sankcjami.

Odnosnie do zakresu podmiotowego EFA postawiono tezę, że w świetle celu układów, jakim co do zasady jest objęcie regulacjami ochronnymi jak największej liczby osób pracujących, zakres podmiotowy porozumień powinien być określony szeroko (a więc strony EFA powinny móc objąć nimi nie tylko pracowników sensu stricto, ale także inne kategorie zatrudnionych), co pozostaje spójne z tendencjami do rozszerzania prawa koalicji. Uznano, że na rzecz reprezentacji ogółu pracowników (zatrudnionych) przemawia cel EFA (ochrona ogółu zatrudnionych), charakter gwarancji (prawa podstawowe) oraz ich natura (reguła korzystności, oddziaływanie na sytuację pracowników (zatrudnionych) w sposób miękki).

Podkreślono, że rozważana regulacja powinna określić wymogi formalne, jakim ma odpowiadać układ transgraniczny (data zawarcia, czas obowiązywania, procedura renegeacji, zmiany i rozwiązania).

Wyjątkowo istotne jest opracowanie skutecznych mechanizmów monitorowania oraz procedur rozstrzygania sporów, które są w stanie zapewnić prawidłowe wykonanie układu. Takie rozwiązania dają szansę na rozpowszechnianie się dobrych praktyk w zakresie negocjowania i wykonywania EFA, działając stymulująco na ich rozwój.

W kontekście skuteczności EFA, opowiedziano się za stworzeniem europejskiego mechanizmu alternatywnego (pozasądowego) rozstrzygnięcia sporów, który stanowiłby instytucjonalne wsparcie dla stron układu ponadnarodowego w rozwiązywaniu konfliktów, gdyby procedura przewidziana w układzie okazała się niewystarczająca. Uznano, że procedura mediacji wpisuje się najlepiej w gwarancje autonomii partnerów społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu stronom profesjonalnego wsparcia w obliczu konfliktu.

Następnie w rozprawie analizowano kwestię potencjalnej regulacji europejskich układów ramowych w prawie polskim. Przyjęto, że należałoby dokonać nowelizacji obowiązującego ustawodawstwa celem zapewnienia EFA skutku normatywnego w odniesieniu do polskich pracowników. Obecny stan prawny nie gwarantuje bowiem pełnej możliwości korzystania z autonomii zbiorowej. Interwencja prawna mogłaby nastąpić poprzez wprowadzenie podstawy ustawowej dla uznania EFA za autonomiczne źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. W przypadku EFA zawieranych przez polski podmiot dominujący, zmiany ustawodawstwa mogłyby polegać na rezygnacji z ograniczenia zdolności układowej pracodawców na szczeblu ponadzakładowym tylko do ich organizacji, dzięki czemu EFA mógłby uzyskać charakter układu ponadzakładowego. Ewentualne stworzenie w przyszłości ram prawnych dialogu transgranicznego na poziomie europejskim może wymagać dalszych zmian ustawowych, umożliwiających partnerom społecznym efektywne korzystanie z nowych instrumentów prawnych.

6. Podsumowanie

Celem pracy było zaprezentowanie instytucji europejskich układów ramowych, ocena obecnej praktyki rokowań oraz sformułowanie wniosków co do potrzeby prawnej regulacji tego zjawiska.

Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano następujące wnioski.

Obecnie brak jest adekwatnych ram prawnych (zwłaszcza ram transgranicznych) dla zawierania i stosowania EFA, które byłyby dostosowane do właściwości tych porozumień i pozwalałyby osiągnąć efekty społeczne pożądane z perspektywy transgranicznego dialogu społecznego (podczas gdy dialog ten, zwłaszcza wobec kryzysu klasycznych rokowań zbiorowych, może odgrywać istotną rolę w promowaniu godnych warunków zatrudnienia).

Istnieje potrzeba podjęcia działań na rzecz stworzenia ram prawnych dla transgranicznych układów ramowych. Brak ram prawnych, choćby nawet ograniczonych do wybranych zagadnień i stosowanych w zależności od woli partnerów społecznych, powoduje, że strony rokowań nie znajdują odpowiedniego oparcia,

zarówno jeśli chodzi o praktykę samych negocjacji i zawierania układów, jak i ich potencjalną treść oraz stosowanie (efektywność).

Unia Europejska dysponuje instrumentami prawnymi, które umożliwiłyby stworzenie ram prawnych dla EFA. Co więcej, stworzenie ram prawnych wpisuje się w politykę społeczną UE, przyczyniając się do poprawy i harmonizacji warunków zatrudnienia oraz promocji dialogu społecznego i rokowań zbiorowych. Rozwój EFA to również szansa na promocję godnych warunków pracy w państwach trzecich.

Uzasadnione wydaje się przyjęcie regulacji prawnej, która oferowałaby partnerom społecznym rozwiązania ułatwiające prowadzenie rokowań w korporacjach międzynarodowych. Taka regulacja mogłaby przyjąć formę dyrektywy, nieokreślającej skutków prawnych układów. Określałaby natomiast najważniejsze elementy formalne i proceduralne rokowań, a także tworzyła mechanizmy rozwiązywania ewentualnych sporów. Stosowanie ram prawnych stworzonych na poziomie UE byłoby dobrowolne (uzależnione od decyzji samych partnerów społecznych).

Równoległe, a nawet niezależnie od działań w ramach UE, uzasadnione są zmiany w prawie krajowym – już obecnie oraz ewentualnie w przyszłości, gdyby ponadnarodowe ramy prawne zostały stworzone.