

Krzysztof Świątek

W przeddzień Krajowego Zjazdu Delegatów w Bielsku-Białej, 7 października, polscy i norwescy związkowcy dyskutowali o „Roli związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej”. Sławomir Adamczyk szef Działu Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność sygnalizował, że rezultatem wielkiego rozszerzenia UE w 2004 roku jest krajobraz społeczny, który odsonił dominujący wymiar ekonomiczny integracji europejskiej. – Kiedy do Wspólnoty weszły kraje o niższym poziomie dialogu społecznego, to Unia Europejska, która na sztandarach niesie hasło europejskiego modelu społecznego, nie jest w stanie przenieść zasad tego modelu do nowych państw członkowskich. Nadal występuje pęknięcie między wschodem a zachodem Europy. Jeśli związki zawodowe nie będą w stanie skutecznie naciskać na instytucje europejskie i pracodawców, tego pęknięcia nie zlikwidujemy. Ważne jest budowanie siły związków w poszczególnych krajach. Ale bez wzmocnienia poziomu europejskiego, nigdy w nowych państwach członkowskich nie uda się osiągnąć takiego dialogu i uznania roli związków zawodowych przez pracodawców i władze publiczne, z jakim mamy do czynienia w krajach starej Europy.

Zebrakiem twój sąsiad

Niebezpieczna metoda, którą postępują kraje w Europie Zachodniej, została określona zwrotem „beggar thy neighbour”, czyli „zebrakiem twój sąsiad”. Sukces gospodarczy Niemiec został osiągnięty dzięki temu, że przez 10 lat związki zawodowe w tym kraju zgadzały się na zamrożenie płac, co spowodowało, że rosła przewaga konkuren-

Pęknięcie między wschodem i zachodem Europy

Kryzys gospodarczy ujawnił, że projekt Unii Europejskiej nie polega na budowaniu Europy socjalnej, tylko Europy konkurencyjnej. Ale nie konkurencyjnej solidarnie wobec świata zewnętrznego, tylko konkurującej wewnętrznie. Odpowiedzią związków zawodowych powinno być budowanie transgranicznej solidarności.

cyjna gospodarki niemieckiej kosztem ich sąsiadów zachodnich. Ale to też doprowadziło do erozji całego systemu stosunków przemysłowych i negocjacji w Europie Zachodniej.

– W General Motors rzucono szczytne hasło – share the pain – podzielił się bólem. Związkowcy z wszystkich firm koncernu powinni dzielić się bólem i pójść na ustępstwa, by osiągnąć średnią wartość dodaną. Tylko problem polega na tym, że związkowcy z filii koncernu w Europie Zachodniej długo nie zdawali sobie sprawy, jaka jest różnica w poziomie wynagrodzeń i systemach zabezpieczenia przed bezrobociem w porównaniu z Europą Wschodnią. A jest kolosalna! – wskazywał Sławomir Adamczyk. – Dlatego głównym problemem związkowców z Europy Wschodniej jest obrona pracownika przed zwolnieniem. Bo zwolniony trafia zwykle do strefy zagrożenia ubóstwem. Taki proces nie następuje w żadnym kraju Europy Zachodniej, nawet w Grecji. Dlatego jeśli nie zaczniemy wzmocniać europejskiego poziomu współpracy związków zawodowych, dojdzie do rozgrywania organizacji związkowych przeciwko sobie – czy to na poziomie koncernów ponadnarodowych, czy sektorów.

Sytuację w General Motors zna dobrze dr Krzysztof Hus, prawnik Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność. Brał udział w podpisaniu porozumienia w tej korporacji. – Jako polscy pracownicy

często nie mamy już z czego zrezygnować, bo nasze wynagrodzenia są na poziomie przetrwania biologicznego. Stąd potrzeba zawierania porozumień zbiorowych, ponadnarodowych. One nie tylko będą stabilizowały miejsca pracy w Polsce, ale ochronią miejsca pracy w krajach wysokorozwiniętych.

Do tego, że rzeczywista współpraca w ramach korporacji ponadnarodowej jest możliwa przekonywał Rudolf Grec z NSZZ Solidarność w Philip Morris Polska. – Integracja między związkami na poziomie koncernu jest bardzo potrzebna. Podpisaliśmy porozumienia ze związkami w krajach, w których firma ma swoje fabryki i to ważne przy wymianie informacji co do planów zamykania fabryk czy stosowania outsourcingu. Spotykamy się przynajmniej dwa razy do roku, odwiedzamy nawzajem.

Bente Lovås, z Norwegii, z fabryki czekolady Mondelez, przyznała, że rządy krajów Europy Wschodniej przyjęły model budowania konkurencyjności własnych gospodarek oparty na niskich wynagrodzeniach i standardach socjalnych. – Niskie płace w Polsce, a jeszcze bardziej na Ukrainie, pozostają atrakcyjne dla inwestorów i nikt nie będzie chciał zrezygnować z korzyści z tym związanych. To, czego potrzebujecie, to silne związki zawodowe. Bez tego nic nie osiągnięcie, także na poziomie europejskim – motywowała. – W naszej fabryce szefem

personalnych był Szwed, który zaprezentował analizę zawierającą informacje jak wiele osób należy do związków w poszczególnych krajach. Zarząd liczył się z tymi krajami, w których były silne związki. Musimy wymieniać się doświadczeniami. W naszej firmie dzielimy się informacjami od zarządu z organizacjami w innych krajach i nikt nie może działać przeciwko drugiemu.

Próżnia prawna

Barbara Surdykowska, prawnik z Biura Ekspertkiego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, wspierająca branżę i zajmująca się wdrożeniem efektów europejskiego dialogu społecznego, czyli negocjacji między Europejską Konfederacją Związków Zawodowych a organizacją europejskich pracodawców Business Europe, stwierdziła zdecydowanie, że koordynowanie wzajemnych działań i rokowań zbiorowych to „być albo nie być” europejskiego ruchu związkowego. Przypomniała, że kwestie dotyczące strajku i zrzeszenia się w związki zawodowe wyłączono z negocjacji w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. – Brakuje ram prawnych. Negocjacje ponadnarodowych układów zbiorowych w korporacjach toczą się w prawnej próżni. Dlatego dochodzenie indywidualnych roszczeń pracownika w danym państwie jest kwestią trudną. EKZZ zainteresowała się tym zagadnieniem widząc, że europejskie rady



foto. M. Żegliński

zakładowe wchodzą w obszar stricte związkowy. Zasady rokowań zbiorowych różnią się w poszczególnych krajach – są państwa, w których układy zbiorowe obejmują wszystkich pracowników i takie, w których dotyczą wyłącznie członków związków zawodowych. Stworzenie ram prawnych dla negocjacji z zarządami centralnymi korporacji ponadnarodowych jest dużym wyzwaniem.

Próby wyznaczania ogólnoeuropejskich standardów pracy rozbijają się często o orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. We wrześniu tego roku trybunał rozstrzygnął kwestię zamówienia publicznego z niemieckiej Nadrenii. Jako warunek postawiono wykonawcy wypłacenie ustalonej płacy minimalnej. Przedmiotem zamówienia było przetwarzanie danych na rzecz drukarni Bundesdruckerei, dlatego oferent mógł je zrealizować poza terytorium Niemiec. Posłużył się podwykonawcą polskim, który już nie wypłacał minimalnego wynagrodzenia wskazanego w niemieckiej ustawie. Niemiecki sąd zwrócił się w tej sprawie z pytaniem do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Ten ostatni uznał, że zatrudnieni przez polskiego podwykonawcę nie byli pracownikami delegowanymi, żadna praca nie została wykonywana fizycznie na terenie RFN, dlatego wymóg dotyczący niemieckiego minimalnego wynagrodzenia nie obowiązywał polskiego podwykonawcy. – Zasady wynagradzania określone ze względów społecznych, np.

w ustawach o zamówieniach publicznych, są teraz demolowane przez orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który stwierdza, że swoboda świadczenia usług jest podstawową wolnością – oceniła Barbara Surdykowska. – Trybunał dba o przestrzeganie prawa unijnego. Stąd powinny być wspólne standardy na poziomie europejskim co do płacy minimalnej czy wysokości płac przy zamówieniach publicznych. Jednak dyskusja co do europejskiej płacy minimalnej jest gorąca, a opinie wewnątrz ruchu związkowego – zróżnicowane. Ale przecież proces integracji europejskiej zakładał równanie standardów do góry, a nie ich demontaż.

Bezdušní akcjonariusze

Na fundamentalny problem w strategii związków zwrócił uwagę Rafał Towalski ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Podał, że jeśli chodzi o koncerty ponadnarodowe, to w ok. 60 proc. przypadków ich udziałowcami są inne grupy kapitałowe, które „nie mają ani ciała, ani krwi”. – Pamiętajmy, że koncernami nie rządzą prezesi czy pracownicy, a bezdušní akcjonariusze. Dla niego rajem jest kraj, w którym nie ma związków zawodowych, prawa pracy, gdzie jego dywidenda będzie wysoka – zaznaczył. – Polska miała być krajem konkurencyjnym. Ale nie konkurencyjnym naszymi umysłami, kapitałem ludzkim, tylko atrakcyjnym pod względem kosztów pracy. I tak, niestety, się stało. Dlatego

trudne będzie budowanie silnych, lokalnych związków zawodowych. Jedyną szansą na wzmocnienie ruchu związkowego w Polsce jest wzmocnienie ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych. One już dawno wykroczyły poza granice krajów. Jaki mamy teraz model kapitalizmu? To zależy od gospodarki rynkowej. Zależna od korporacji ponadnarodowych. One wyznaczają trendy modelu społeczno-gospodarczego. Jeżeli uda się określić stabilne ramy ponadnarodowej, a tu trendy wyznaczają korporacje ponadnarodowe, wówczas związki w Polsce zachowają swoją pozycję, a może nawet ją wzmocnią.

Opinię o „bezdusznym akcjonariuszach”, na których powołują się zarządy korporacji potwierdziła Bente Lovås. – Domagają się szybko zysku, uzyskiwanego wszelkimi możliwymi środkami. Żądają redukcji kosztów. Przeżywalibyśmy to we wszystkich firmach naszego koncernu. Pytanie: jak nisko możemy zejść?

Na to pytanie odpowiedział pośrednio Gerard Stroński, przewodniczący NSZZ Solidarność w Orlen Transport SA, sekretarz Krajowej Sekcji Transportu Drogowego „S”, omawiając warunki zatrudnienia polskich kierowców. – W płacach nie możemy już niżej zejść – chyba że do poziomu Mołdawii. W Polsce 2/3 wynagrodzenia kierowcy stanowią diety – mówił. – Branża transportowa nie ma żadnych regulacji, jeśli chodzi o warunki pracy dla kierowców, także w Nor-

wegii – przyznała Line Eldring z norweskiej fundacji FAFO.

Niechętnie o płacach

Z badań doktora Jana Czarzastego z SGH wynika, że w państwach Europy Zachodniej następuje proces decentralizacji rokowań zbiorowych, także w krajach skandynawskich, uznawanych za bastiony dobrych stosunków przemysłowych. – Mamy do czynienia z tzw. klauzulami derogacyjnymi, które powodują otwieranie się okienek w systemie negocjacji branżowych – przez to dochodzi do odstępstw na poziomie poszczególnych zakładów pracy – wskazywał Sławomir Adamczyk. – Biorę udział w pracach kilku europejskich komitetów związkowych. W tych gremiach niestosowne jest dyskusowanie o płacach. Koledzy ze związków w Europie Zachodniej uważają, że każda dyskusja będzie prowadzić do obniżenia płac u nich. Debata o negocjacjach płacowych w wymiarze ponadgranicznym jest jednak konieczna.

Z tą opinią zgodził się podsumowujący konferencję przewodniczący NSZZ Solidarność Piotr Duda. Podkreślił, że związkowcy powinni rozmawiać o ponadnarodowych układach zbiorowych pracy. – Wszyscy mówią o Europie socjalnej, tylko nikt jej naprawdę nie chce, oprócz związkowców. Dziś korporacje chcą konkurować ze sobą nie marżą i kosztami organizacyjnymi, a kosztami pracy. Wszystko przerzuca się na pracowników. Nie możemy pozwolić na rozgrywanie nas przez pracodawców. Musimy być solidarni, tworzyć wspólną reprezentację w stosunku do zarządzających w koncernach międzynarodowych. Jako związki zawodowe jesteśmy potrzebni Europie i europejskim pracownikom. **Konferencja odbyła się w ramach projektu „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.**