



Romuald Wojtkowiak

Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Metalowcy w Polsce

Niniejsza publikacja jest efektem wspólnej pracy związkowców reprezentujących sektor metalowy w Polsce, Niemczech i na Węgrzech.

W momencie rozszerzenia Unii Europejskiej do 27 państw związkowcy z nowych państw Unii uzyskali nowe możliwości działania. Jednym z efektów poszerzenia jest nawiązanie wielostronnych kontaktów między organizacjami reprezentującymi interesy pracownicze.

Sprawiedliwość społeczna i współdziałanie w możliwie najszerszej płaszczyźnie, wspólne stanowiska wobec procesu globalizacji i codziennych problemów w zakładach pracy to wyzwania, którym musimy stawić czoło. Jednym z najważniejszych obecnie problemów jest wciąż bardzo dotkliwie odczuwalny światowy kryzys gospodarczy.

Jak radzą sobie z nim poszczególne państwa i jak zachowują się związki zawodowe?

Czy kryzys wyzwolił nowe inicjatywy związkowe?

Czy wzmocnił dialog społeczny na szczeblu narodowym i ponadnarodowym?

Czy propozycje płynące ze strony rządów są do przyjęcia dla związkowców i na odwrót?

Jak szukać wspólnego stanowiska?

Czy działania podejmowane przez związki zawodowe w poszczególnych państwach są możliwe do wdrożenia w innych krajach?

Czy w dobie kryzysu działania uelastyczniające rynek pracy, rzeczywiście zwiększają bezpieczeństwo zatrudnionym?

Na te i inne pytania próbowali znaleźć odpowiedź uczestnicy projektu „Wpływ globalnego kryzysu gospodarczego na przemysł metalowy w Europie Środkowo-Wschodniej oraz opracowanie przez organizacje pracownicze metod przeciwdziałania jego negatywnym skutkom”.

Przygotowana publikacja przedstawia efekt pracy metalowców z węgierskiego Vasas Szakszervezeti Szövetség, niemieckiego IG Metall Okręgu Berlin – Brandenburgia – Saksonia i trzech polskich organizacji związkowych – Federacji Związków Zawodowych Metalowcy, Federacji Hutniczych Związków Zawodowych i Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Specjalnego.

Partnerzy projektu dziękują równocześnie za wsparcie i pomoc w realizacji projektu Fundacji Friedricha Eberta, Europejskiej Federacji Metalowców i Komisji Europejskiej.

PARTNERZY PROJEKTU



Związki zawodowe metalowców w Polsce datują swoje początki na połowę XIX wieku. Pierwsze zrzeszenie metalowców obejmujące swoim zasięgiem cały teren dzisiejszej Polski powstało w 1908 r. i to ten rok uznajemy jako oficjalną datę rozpoczęcia działalności. Dzisiejsza Federacja Związków Zawodowych Metalowcy powstała w 1983 r. Swoimi 12 strukturami okręgowymi obejmuje cały kraj zrzeszając zakładowe organizacje związkowe w ponad 220 przedsiębiorstwach. Federacja jest członkiem założycielem OPZZ, a w 2006 r. została przyjęta do EMF. Wspólnie z Federacją Hutniczych Związków Zawodowych w Polsce i Związkiem Zawodowym Przemysłu Specjalnego utworzyła w 2009 r. Konfederację Związków Zawodowych Metalowców w Polsce.



Okręg IG Metall Berlin-Brandenburgia-Saksonia posiada 13 biur regionalnych w Berlinie, Brandenburgii i Saksonii i opiekuje się około 151 000 członków zatrudnionych w 1500 przedsiębiorstwach poprzez 4000 wybranych członków rad zakładowych i 2000 mężów zaufania. Główne reprezentowane w okręgu branże to przemysł samochodowy i jego poddostawcy, produkcja pojazdów szynowych, przemysł maszynowy, stalowy, drzewny i tworzyw sztucznych, w tym przemysł produkcji płyt wiórowych, tekstylny oraz rzemiosło związane z branżą samochodową.



Federacja Hutniczych Związków Zawodowych w Polsce została zarejestrowana jako pierwsza ponadzakładowa i branżowa struktura związkowa 20.05.1983 r. Federacja zrzesza 72 zakładowe organizacje związkowe następujących branż: hutnictwo żelaza i stali, koksownictwo, hutnictwo metali nieżelaznych, odlewnictwo, zakłady materiałów ogniotrwałych, instytuty naukowe oraz inne zakłady okołohutnicze. W Federacji zrzeszonych jest ponad 12 tys. członków czynnych zawodowo oraz emerytów i rencistów.



Federacja Związków Zawodowych „Przemysł Specjalny” to jedna z większych ogólnopolskich organizacji branżowych w strukturze Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. FZZ „Przemysł Specjalny” jest spadkobiercą doświadczeń i tradycji lewicowych związków zawodowych metalowców, które na ziemiach polskich rozpoczęły zorganizowaną działalność przed ponad stu laty. FZZ „Przemysł Specjalny” zrzesza pracowników w kilkudziesięciu organizacjach zakładowych z wiodących dla przemysłu elektromaszynowego branż: zbrojeniowej, lotniczej, silnikowej, elektronicznej, precyzyjnej, mechanicznej i producentów sprzętu AGD.



Vasas Szakszervezeti Szövetség to jeden z najsilniejszych związków zawodowych na Węgrzech, obecnie liczy ponad 27 000 członków, z tego blisko 9 000 to osoby młode, poniżej 35 roku życia. Związek działa w blisko 280 zakładach, na przykład: Audi, Opel, Electrolux, Nokia, Flextronics, Dunafer. Branże reprezentowane przez VASAS to przemysł samochodowy i maszynowy, elektronika, telekomunikacja, przemysł urządzeń precyzyjnych, Produkcji Urządzeń i Aparatów Elektrycznych i hutniczy.



Europejska Federacja Metalowców reprezentuje interesy pracowników europejskiego przemysłu metalowego. EFM zrzesza siedemdziesiąt dwie organizacje związkowe i cztery stowarzyszone z 33 krajów europejskich, reprezentując tym samym 5,5 miliona pracowników. Podstawowymi obszarami działalności EFM są polityka branżowa, taryfowa i dotycząca przedsiębiorstw oraz dialog społeczny. W czasach gwałtownych zmian przemysłowych oraz przemian ekonomicznych EFM wspiera swoje organizacje członkowskie w obronie interesów i praw pracowników.



Fundacja im. Friedricha Eberta jest prywatną, niemiecką instytucją wyższej użyteczności publicznej. Działa na rzecz podstawowych wartości i ideałów demokracji społecznej. Założona została w roku 1925 na mocy zapisu testamentowego Friedricha Eberta, pierwszego demokratycznie wybranego niemieckiego prezydenta. Swoje cele statutowe Fundacja realizuje poprzez swoje biura w Bonn i Berlinie oraz przedstawicielstwa w ponad stu krajach świata. Fundacja wspiera i realizuje społeczno-polityczne programy edukacyjne i badawcze oraz działa na rzecz porozumienia i współpracy międzynarodowej.



Wpływ globalnego kryzysu gospodarczego na przemysł metalowy w Europie Środkowo-Wschodniej oraz opracowanie przez organizacje pracownicze metod przeciwdziałania jego negatywnym skutkom.

Krzysztof Iwanowski, koordynator projektu

Obecna sytuacja gospodarcza wymaga od narodowych przedstawicieli pracowników, a przede wszystkim od związków zawodowych szybkiego działania i przygotowania nowatorskich rozwiązań, aby zapobiec i zminimalizować negatywne skutki kryzysu na europejskim rynku pracy. W obliczu wyraźnie widocznych, negatywnych zmian w branży metalowej w Europie Środkowo-Wschodniej (spadek zamówień, intensywna redukcja miejsc pracy, zamykanie zakładów, przenoszenie produkcji i obniżanie wynagrodzeń) na związkach zawodowych spoczywa ciężar wypracowania sprawiedliwych i społecznie akceptowalnych rozwiązań oraz innowacyjnych metod utrzymania poziomu zatrudnienia.

Pogłębiający się kryzys europejskiej branży metalowej zrodził potrzebę stworzenia międzynarodowej platformy do wymiany doświadczeń i wypracowania przez związki zawodowe uniwersalnych metod przeciwdziałania jego negatywnym skutkom. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie Federacja Związków Zawodowych Metalowcy wraz z Federacją Hutniczych Związków Zawodowych, FZZ „Przemysł Specjalny” oraz IG Metall i Vasas Szakszervezeti Szövetség zrealizowały przy wsparciu Fundacji Friedricha Eberta i Europejskiej Federacji Metalowców projekt poświęcony inicjatywom związkowym w tym zakresie w oparciu o przykłady „najlepszych praktyk”, wymianę doświadczeń między jego partnerami ze szczególnym uwzględnieniem modelu *flexicurity*. Projekt ten uzyskał akceptację Komisji Europejskiej i został dofinansowany w ramach linii budżetowej 04.03.03.02. W ramach projektu odbyły się dwa spotkania w formie seminariów i warsztatów dla związkowców z Polski, Niemiec i Węgier oraz dwa spotkania grupy sterującej, a jego zwieńczeniem jest niniejsza publikacja.



Pierwsze spotkanie grupy sterującej odbyło się w dniach 24-25.09.2009 w Warszawie. Miało ono na celu organizacyjne i merytoryczne przygotowanie pierwszego seminarium. Spotkanie służyło wzajemnemu poznaniu się organizacji partnerskich oraz opracowanie planu pracy i podział obowiązków w czasie realizacji projektu. W ramach spotkania podjęto także ustalenia odnośnie promocji projektu i sposobów rozpowszechniania informacji na jego temat.



W dniach 13-15.01.2010 odbyła się w Poznaniu konferencja „Europejska branża metalowa w dobie kryzysu”. W konferencji brali udział członkowie organizacji partnerskich, specjaliści branżowi, praktycy oraz naukowcy, samorządowcy i politycy. W ramach spotkania zaprezentowano dorobek organizacji partnerskich w zakresie obrony praw pracowniczych i bezpieczeństwa socjalnego oraz dokonano analizy porównawczej aktualnej sytuacji branżowej w krajach partnerskich. Ponadto omówiono wady i zalety europejskiego modelu zatrudnienia *flexicurity* oraz ograniczenia jego zastosowania w praktyce. Model *flexicurity*, jako instrument polityki zatrudnienia jest w swoim założeniu kompromisem pomiędzy wymogami elastyczności rynku pracy i gwarancjami zatrudnienia pracowników. Jego praktyczna realizacja sprowadza się jednak w większości przypadków do prób maksymalnego uelastycznienia rynku pracy z pominięciem aspektów bezpieczeństwa zatrudnienia (mała stabilność zatrudnienia, brak ochrony przed wypowiedzeniami, nadużywanie atypowych form zatrudnienia, zmniejszenie wysokości emerytur, itp.). Uczestnicy krytykowali przy tym także brak woli organizacji pracodawców w zakresie wypracowania wspólnych stanowisk ze związ-

kami zawodowymi w celu wdrażania rozwiązań korzystnych i akceptowalnych dla obu stron stosunku pracy.

Szczególny niepokój partnerów projektu budziły przypadki dokonywania przez firmy reorganizacji, najczęściej ograniczającej się do redukcji zatrudnienia, przenoszenia produkcji oraz zmniejszania świadczeń socjalnych pod pretekstem walki z kryzysem. W efekcie koszty kryzysu ponieśli pracownicy. Proponowane przez rządy krajów partnerskich pakiety antykryzysowe okazały się niewystarczające, a ich działania – po części pozorowane i nieskoordynowane. Zbyt mało uwagi poświęcono w nich przekwalifikowaniu i doksztalcaniu pracowników oraz rozwijaniu ich kompetencji. Prezentowane przez pracodawców w ramach dialogu społecznego stanowiska świadczą w ocenie uczestników konferencji o braku woli rozwiązania palących problemów pracowniczych i niechęci do ponoszenia kosztów kryzysu.



Związkowcy podkreślili także swoje obawy związane z wpływem kryzysu na przemysł metalowy w 2010 roku. Nie podzielają oni prezentowanych często przez polityków opinii, którzy ogłaszają jego rychły koniec. Uczestnicy konferencji podkreślili potrzebę międzynarodowej solidarności i koordynacji prac krajowych central związkowych oraz konieczność podjęcia działań zmierzających do poprawy wizerunku ruchu związkowego i aktywizacji młodych pracowników.

W dniach 14-16.04.2010 odbyła się w Berlinie w ramach projektu kolejna konferencja pod tytułem "Związki zawodowe wobec kryzysu w branży metalowej". Impreza poświęcona była roli i wpływowi związków zawodowych na wypracowanie metod łagodzenia skutków kryzysu. To seminarium o charakterze szkoleniowym było kontynuacją zorganizowanej w Poznaniu konferencji poświęconej kryzysowi w branży metalowej i było adresowane do tego samego kręgu członków organizacji partnerskich.

Konferencja poświęcona była roli i wyzwaniom stojącym przed związkami zawodowymi w związku z pogłębiającym się kryzysem w branży metalowej i wypracowaniu metod łagodzenia jego skutków w odniesieniu do zaostrzającej się sytuacji na rynku pracy. Podkreślono przy tym konieczność podjęcia zdecydowanych działań w celu pozyskania nowych członków oraz unowocze-



śnienia metod działania. Związkowcy wyrazili swoje rosnące zaniepokojenie próbami obarczania związków zawodowych odpowiedzialnością za przedłużający się kryzys i przedstawiania ich w charakterze przeciwników koniecznych reform.

Uczestnicy przedstawili proponowane przez związki zawodowe i częściowo wdrożone w poszczególnych krajach inicjatywy walki z kryzysem oraz dobre praktyki w celu zachowania i stworzenia nowych miejsc pracy na bazie europejskiego modelu zatrudnienia flexicurity. Propozycje te uwzględniają zasadę aktywnej polityki rynku pracy, która ma na celu wspieranie ponownego zatrudnienia oraz elastyczność czasu pracy, jej form oraz warunków.

Prezentowane postulaty i koncepcje związkowe w pierwszej linii dotyczyły konieczności przeprowadzenia zmian systemowych w zakresie zwiększenia świadczeń socjalnych i wcześniejszych emerytur, wprowadzenia minimalnych wynagrodzeń. Dużo prezentowanych propozycji związkowych dotyczyło zmian okresów rozliczeniowych i obniżenia wymiaru czasu pracy z wyrównaniem. Wzorcową inicjatywą w tym zakresie jest niemiecki system Kurzarbeit, ale również polskim i węgierskim centralom związkowym udało się wypracować szereg pożytecznych rozwiązań w ramach prac Komisji Trójstronnych.

Nowatorską inicjatywą związkową było realizowane w Polsce na mocy porozumień między firmami „wypozyczanie” pracowników do przedsiębiorstw mających



wakaty na określonych stanowiskach. Porozumienia tego typu przewidują powrót wypożyczonych pracowników do macierzystego zakładu po upływie okresu, na które zostało podpisane porozumienie.

Wypłacane pracownikom przy zwolnieniach odprawy pieniężne nie są rozwiązaniem długoterminowym. Uczestnicy konferencji zgodnie podkreślali konieczność realizacji programów podwyższania kwalifikacji pracowników i przekwalifikowania. W realizacji tego typu inicjatyw w zakresie doskonalenia zawodowego przodują węgierskie i niemieckie związki zawodowe. Obejmują one zarówno pracowników zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy, jak i osoby zwolnione i mają na celu uzyskanie przez nich dodatkowych kwalifikacji.

Partnerzy projektu bardzo pozytywnie ocenili także inicjatywy związkowe przyczyniające się do poprawy koniunktury w branży, a tym samym kondycji finansowej przedsiębiorstw (np. wdrożone w Polsce rządowe gwarancje dla kredytów dla przedsiębiorstw zbrojeniowych oraz niemiecki model dopłat do zakupu nowych samochodów w postaci premii ekologicznej za złomowanie starych pojazdów).

W ramach konferencji w Berlinie dokonano także syntezy standardów socjalnych, form dialogu społecznego i partycypacji pracowniczej w Europie oraz przeanalizowano możliwości recepcji poszczególnych rozwiązań krajowych w praktyce krajów partnerskich. Powyższe modelowe rozwiązania w zakresie akceptowalnego z punktu widzenia pracowników uelastycznienia stosunków pracy i dostosowania instrumentów regulacji rynku pracy do aktualnej sytuacji mogą być bez przeszkód wdrażane w innych sektorach gospodarki i innych krajach europejskich. Nie wolno jednak zapominać przy tym, iż związki zawodowe muszą równocześnie walczyć o to, aby odstępstwa od istniejących przed kryzysem standardów miały charakter przejściowy i po jego przezwyciężeniu zostały anulowane.

Biorące udział w projekcie organizacje związkowe podkreśliły konieczność podjęcia solidarnych, związkowych działań i akcji na szczeblu ponadkrajowym. W ramach konferencji organizacje partnerskie przyjęły rezolucję zawierającą postulaty poprawy warunków pracy oraz zapewnienia jej bezpieczeństwa i wprowadzania rozwiązań pozwalających skutecznie godzić życie zawodowe i rodzinne.

W dniach 10-11.05.2010 w Budapeszcie odbyło się posiedzenie grupy sterującej. Spotkanie miało na celu podsumowanie i ewaluację całego projektu. Na spotkaniu uzgodniono strategię dalszej promocji projektu i koordynacji wspólnych działań w tym zakresie. Podjęto również wstępne ustalenia odnośnie kontynuacji projektu i ewentualnego rozszerzenia kręgu jego uczestników o kolejne organizacje związkowe z Europy Środkowo-Wschodniej.



Uczestniczące w projekcie związki zawodowe będą wnikliwie analizować rozwój sytuacji w branży metalowej, jak również podejmować wspólne, konkretne działania na bazie modelu flexicurity. Kolejnym krokiem będzie zbudowanie wzajemnego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi oraz stworzenie trwałej struktury informacyjnej.



„Związki zawodowe wobec kryzysu w branży metalowej“

REZOLUCJA

Organizacje związków zawodowych branży metalowej z Niemiec, Węgier i Polski na konferencji w Berlinie w dniach 14 – 16 kwietnia 2010 roku odbytej w ramach realizacji projektu współfinansowanego przez Komisję Europejską pod tytułem „Wpływ globalnego kryzysu gospodarczego na przemysł metalowy w Europie Środkowo-Wschodniej oraz opracowanie przez organizacje pracownicze metod przeciwdziałania jego negatywnym skutkom” wyrażają pogląd, iż kryzys gospodarczy i ekonomiczny, który dotknął świat i Europę jest nadal odczuwalny w zakładach przemysłu metalowego naszych państw. Wprowadzone rozwiązania antykryzysowe tylko w niewielkim stopniu i w ograniczonym zakresie złagodziły jego skutki. Nadal odczuwamy znaczny spadek produkcji, co skutkuje wieloma konsekwencjami w tym utratą miejsc pracy, oraz rosnącą popularnością stosowania alternatywnych form zatrudnienia. Równocześnie to przede wszystkim pracownicy ponoszą w głównej mierze ciężar walki z kryzysem poprzez między innymi często stosowane przez pracodawców skracanie tygodniowego czasu pracy, a co za tym idzie zmniejszanie realnych dochodów.

Trwający kryzys uwidocznił szczególnie dwa problemy wymagające skutecznych rozwiązań nie tylko w ramach poszczególnych państw, ale w całej Wspólnocie Europejskiej.

Bezrobocie i tymczasowość stosunków pracy

Uważamy, że walka z tymi negatywnymi zjawiskami wymaga wzmocnienia działań nastawionych na wprowadzenie socjalnego modelu Europy. Osiągnięciu tego celu powinno służyć europejskie porozumienie społeczne regulujące zasady zatrudnienia w całej UE uwzględniające w swoich założeniach elementy flexicurity wzmocniające bezpieczeństwo zatrudnienia.

Dotychczas wprowadzane w życie przez rządy państw uczestników konferencji pakiety antykryzysowe uznajemy za niewystarczające dla skutecznego zwalczania skutków kryzysu. Zwracamy równocześnie uwagę na spadającą rangę dialogu społecznego, który powinien stanowić podstawę porozumienia rządu, pracodawców i związków zawodowych w walce z kryzysem

W Europie solidarnej, w Europie socjalnej, w zjednoczonej Europie ekonomiczne prawa rynku nie mogą być jedynym kryterium stanowiącym o sukcesie państw i o sukcesie UE. Konieczne jest zachowanie równowagi między zasadami gospodarki rynkowej a prawami i potrzebami pracowników i obywateli.

Domagamy się stałej poprawy warunków pracy oraz zapewnienia jej bezpieczeństwa.

Domagamy się wprowadzania rozwiązań pozwalających skutecznie godzić życie zawodowe i rodzinne.

Uznajemy równouprawnienie kobiet i mężczyzn jako podstawowy element wyrównywania szans zawodowych i społecznych.

Chcemy aktywnie uczestniczyć w działaniach, których celem jest minimalizowanie negatywnych społecznych i gospodarczych skutków kryzysu.

Podkreślamy potrzebę międzynarodowej solidarności związków zawodowych, uznając, że tylko wspólne działania mogą stanowić skuteczną przeciwwagę dla neoliberalnej polityki gospodarczej, a równocześnie stanowić istotną podstawę dialogu społecznego w Europie.

Federacja Związków Zawodowych Metalowcy – Polska
Federacja Związków Zawodowych „Przemysł Specjalny” – Polska
Federacja Hutniczych Związków Zawodowych – Polska
IG Metall Okręg Berlin Brandenburgia Saksonia – Niemcy
Vasas Szakszervezeti Szövetség – Węgry



Związki zawodowe w czasach kryzysu

Frank Hantke, Fundacja im. Friedricha Eberta

Wniosek z kryzysu:
nowoczesne związki zawodowe są potrzebne.

Ogólnoswiatowy kryzys finansowy i gospodarczy z jego poważnymi konsekwencjami dla rynków pracy, a zarazem dla życia wielu pracowników i pracowników oraz ich rodzin pokazał dobitnie, że bynajmniej nie minęły czasy, w których związki zawodowe są konieczne jako zorganizowana reprezentacja interesów pracowniczych. Wprost przeciwnie: kompetentne i silne związki zawodowe są potrzebne bardziej niż kiedykolwiek przedtem! I to nie tylko pracownikom, lecz – co równie ważne – jako niezbędny mechanizm korygujący w dziedzinie polityki gospodarczej i społecznej. W tym celu jednak związki zawodowe muszą być też właściwie „sformowane”, bardziej elastycznie reagować na bieżące zmiany oraz dysponować wystarczającymi kompetencjami, aby nawet podczas takiego kryzysu z powodzeniem bronić interesów ludzi pracujących.



Wobec mnogości aspektów, problemów i kontrowersji jestem w stanie naświetlić tu jedynie kilka wybranych aspektów, przez co niniejszy artykuł nie może dać pełnego obrazu tak ważnej i szerokiej dyskusji. Chodzi mi raczej o uwypuklenie niektórych aspektów w formie tez. Kto chciałby poczytać więcej na temat reform organizacyjnych w związkach zawodowych, może wejść w posiadanie mojej książki na ten temat.¹ Pragnę zatem, by również poniższy tekst był rozumiany raczej jako tezy robocze. Moją intencją jest jedynie poddanie pewnych twierdzeń pod dyskusję.

Teza pierwsza: idea związków zawodowych jest absolutnie nowoczesna...

Świat pracy w XXI wieku przedstawia się wprawdzie całkowicie inaczej niż jeszcze sto lat temu, jednak istotne problemy podstawowe się nie zmieniły – a w ciągu ostatnich 20 lat po części nawet ponownie się zaostrzyły. Pracownicy najemni nadal potrzebują zbiorowej ochrony przez solidarną reprezentację, czyli przez związki zawodowe. Ponadto potrzebują swego związku zawodowego także do realizacji swego prawa do kształtowania rzeczywistości w warunkach demokracji. Związki zawodowe reprezentują było nie było największą grupę interesów w swych społeczeństwach. Stosunki pracy pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą pozostały zasadniczo takie same. Wprawdzie związkom zawodowym – zwłaszcza w Europie – udało się doprowadzić do powstania regulacji społecznych, pozostaje jednak duży zakres odmiennych interesów, które trzeba zharmonizować. Pojedynczy pracownik nie dysponuje odpowiednią siłą, dlatego potrzebuje swego związku zawodowego dokładnie tak samo jak kiedyś. W ostatnich dziesięcioleciach układ sił zmienił się nawet często na niekorzyść pracowników. Stało się tak wskutek tego, że coraz bardziej „normalne” są niepewne stosunki pracy takie jak praca tymczasowa, praca na czas określony itd. Ponieważ do dziś nie ma alternatywy dla zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych, związki zawodowe są dziś potrzebne tak samo jak dawniej.

Teza druga: ...ale organizacje związkowe nie!

Jest zupełnie możliwe, że niektóre przejawy pogorszenia się sytuacji pracowników można wytłumaczyć również brakiem umiejętności wystarczającego organi-



¹ Frank Hantke „Związki zawodowe w XXI wieku – pod-ręcznik do dyskusji dla związków zawodowych w krajach przechodzących transformację”, dostępna w biurach Fundacji im. Friedricha Eberta w Warszawie (po polsku) i Budapeszcie (po węgiersku), oraz za pośrednictwem ich stron internetowych. Wersja niemiecka i angielska znajduje się w bibliotece cyfrowej Fundacji im. Friedricha Eberta

zacyjnego i strukturalnego dostosowania się związków zawodowych do najróżniejszych przemian świata pracy.

Mniej wielkich zakładów	Więcej małych i średnich zakładów
Mniej produkcji	Więcej usług
Mniej regulacji narodowych	Więcej regulacji europejskich
Mniej suwerenności narodowej w kwestiach gospodarczych i społecznych	Więcej wpływów międzynarodowych na sytuację ogólnokrajową i zakładową
Mniej jasno zdefiniowanych grup społecznych	Więcej indywidualizacji i rozmaitych stosunków pracy, więcej pracy niepełnej
Mniej oczywiste: członkostwo w związku zawodowym	Więcej „konkurencji“ ze strony innych

Dotyczy to np. dużych grup tematów, np. ewolucji umów o pracę i stosunków pracy. Związki zbyt długo odmawiały włączenia się do kreatywnej dyskusji, chociaż musiało być dla nich jasne, że poprzez strategię odmowy nie będą w stanie powstrzymać biegu wydarzeń.

Wszyscy pracownicy powinni mieć prawo i możliwość korzystania z ochrony demokratycznego związku zawodowego i przynależności do niego!

Także o wiele za późno uświadomiły sobie i organicznie włączyły do swojej działalności fakt, że coraz więcej kobiet wchodzi na rynek pracy – z pewnością nie wystarczy utworzenie grupy roboczej ds. kobiet lub czegoś podobnego, bowiem kobiety pracują dziś – po części ze znaczącym udziałem – w innych sektorach świata pracy, zwłaszcza w tych, do których związki zawodowe, ukierunkowane tradycyjnie na struktury produkcyjne i duże zakłady pracy, dotychczas raczej nie dotarły – a niekiedy wcale nie chciały tego zrobić.

Teza trzecia: młodzi ludzie nie czują, że związkom zawodowym na nich zależy – co za błąd!

Nie jest też chyba tajemnicą, że związki zawodowe raczej nie potrafią wzbudzić zainteresowania ludzi młodych. Wynika to z ich niekiedy archaicznych form funkcjonowania i strategii komunikacyjnych (lub ich braku), po części jednak również stąd, że ze względu na swe tradycyjne ukierunkowanie organizacyjne (świat pracy: duże zakłady, produkcja, administracja) zupełnie nie zbliżają się już do ludzi młodych. Bowiem coraz więcej młodych ludzi jest już „starych“, zanim rzeczywiście wejdzie do świata pracy. Mniej więcej połowa przyszłych pracowników podejmuje życie zawodowe po nauce w ponadpodstawowych placówkach oświatowych i na uniwersytetach dopiero w wieku ok. 25 lat i później – często w ogóle w szarej strefie lub w ramach nietrwałych stosunków pracy. Świat pracy zaczyna się jednak od kształcenia (zawodowego) – i w tym kierunku muszą się zwrócić związki zawodowe. Bo: „czego się Jaś nie nauczy, tego Jan nie będzie umiał!“ Tę prastarą mądrość przyswoiło sobie na razie o wiele za mało związków zawodowych. W Niemczech jak dotąd IG Metall, a także IG BCE zdecydowały się zwrócić do kilku uniwersytetów – to właściwy krok, ale tylko jeden z wielu na długiej drodze. Jeśli przyjrzeć się sytuacji w przechodzących transformację dawnych krajach socjalistycznych, to tradycyjne słabości strukturalne związków zawodowych są tu jeszcze

znacznie wyraźniejsze, bowiem w niezwykle burzliwej dla pracowników fazie transformacji miały one bardzo mało czasu na przemianę z ukierunkowanej socjalistycznie organizacji społecznej o zdecentralizowanej strukturze w aktywną siłę polityczną. A w większości tych krajów kształcenie odbywa się w całości poza światem pracy.

Teza czwarta: siła związków zawodowych opiera się na dużej liczbie członków i kompetencji

To nie jest bynajmniej nowością, lecz czymś tak starym jak sam ruch związkowy. Ale musimy być bardziej świadomi, że dotyczy to również dnia dzisiejszego i jutra. Dużą liczbę członków mogą na dłuższą metę osiągnąć lub utrzymać jedynie skuteczne związki zawodowe. Oprócz sukcesów, którymi można pochwalić się członkom (polityka układów zbiorowych itp.) związki zawodowe potrzebują jednak jeszcze atrakcyjności dla tych, którzy dopiero mają do nich przystąpić. Muszą składać oferty, które są atrakcyjne i nie „wchodzą na głowę“. W tym celu trzeba stworzyć strategię kampanii i komunikacji, które są rzeczywiście atrakcyjne („przynęta musi smakować rybie – nie wędkarzowi“). Potrzeba tu znacznie więcej otwartości na to, co nowe, i gotowości podejmowania ryzyka, niż dotychczas było udziałem posiwiąłego nierzadko kierownictwa. Sukces związków zawodowych zależy jednak w równym stopniu od tego, by były one kompetentne we wszystkim, co robią, i we wszystkim, za czym argumentują. Oznacza to, że wewnętrzna praca szkoleniowa stanowi dla związków zawodowych centralny priorytet, na który też muszą się znaleźć wystarczające środki (finansowe). Chodzi przy tym nie tylko o czołowych działaczy, lecz w równym stopniu także o aktywnych członków. Im więcej członków posiada odpowiednie kwalifikacje, tym większy jest potencjał działania danego związku. Prócz tego trzeba dysponować wystarczającą ilością środków na kształcenie lub zatrudnianie i włączanie do działalności związkowej kolejnych specjalistów od szkolenia, komunikacji, planowania kampanii itp. Kolejnym aspektem jest bowiem akceptacja i poważanie związku zawodowego w społeczeństwie, czyli poza własnymi strukturami organizacyjnymi. Dlatego związek zawodowy musi oferować również atrakcyjne cele i wizje, na rzecz których warto się angażować także na dłuższą metę.



Teza piąta: w krajach przechodzących transformację związkom zawodowym przeszkadzają jeszcze często ich stare, zdecentralizowane struktury organizacyjne

W byłych krajach socjalistycznych związki zawodowe były zorganizowane zasadniczo w sposób zdecentralizo-

wany. Nie było bowiem intencji uzyskania przez nie silnej i centralnej rangi politycznej – wręcz przeciwnie. Za sprawą decentralizacji osłabiono potencjalną siłę dużej organizacji.

Ten zresztą, kto jeszcze dziś zleca przelewanie składek członkowskich bezpośrednio przez pracodawcę na konto zakładowej organizacji związkowej, w wysokim stopniu naraża na niebezpieczeństwo swoich członków. Pracodawca otrzymuje w ten sposób co miesiąc aktualną listę członków związku (w UE członkostwo w związku zawodowym zresztą właściwie jest informacją tajną!). Posiadając tę listę, ma „dobrą” podstawę podejmowania decyzji w razie zwolnień, podziałów czy sprzedaży inwestorom. Celem musi być tajne członkostwo, połączone z autonomicznym sposobem zbierania składek.

Znajduje to odzwierciedlenie w podziale składek członkowskich. Wciąż o wiele za duża ich część pozostaje w zakładach pracy. Tam pieniądze mogą być przeznaczone tylko na cele wewnątrzzakładowe w związku zawodowym – natomiast nie na działania ponadzakładowe, takie jak strajki branżowe itp. W zakładach pracy największą część składek pochłania realizowanie socjalnych interesów członków. Związki zawodowe nie mają jednak leczyć ran (socjalnych), lecz zapobiegać ich powstawaniu. Składki członkowskie muszą zatem być w znacznie większym stopniu wykorzystywane centralnie w organizacjach branżowych i w federacji na rozwijanie zdolności do strajków, kompetencji itd. Związki zawodowe koniecznie muszą stopniowo likwidować te braki w strukturze organizacyjnej, bo w przeciwnym razie raczej nie będą zdolne radzić sobie z niezbędnymi zadaniami tak, by również w przyszłości pozostać atrakcyjne dla pracowników.

Teza szósta: nie nudzić, lecz zaskakiwać

Mało która organizacja jest tak naznaczona przez stereotypy jak związki zawodowe. Znaczną część tego wizerunku kreślą inni, którym bardzo zależy na tym, by związki zawodowe „wyglądały staro”. Ale w równym stopniu przyczyniają się do tego same związki zawodowe. Sposób ich występowania w gazetach, mediach i na forum publicznym jest często – za pozwoleniem – nudny, bo całkowicie przewidywalny. I nie będzie to już bynajmniej tylko rada osoby wtajemniczanej, jeśli stwierdzimy, że rzeczy oczy-

wiste w ogóle nie są już przez ludzi dostrzegane, a często nawet przestają istnieć. Związki zawodowe robią zaś prawie zawsze tylko rzeczy „oczywiste” w swój „niemożliwy do podrobienia” sposób. Ludzie wiedzą więc z góry, co będzie, i w ogóle już nie zwracają na to uwagi. Akurat w takich czasach, gdy na ludzi oddziałuje coraz więcej bodźców, związki zawodowe jeszcze o wiele za często pozwalają sobie na luksus zupełnego braku atrakcyjności. Muszą one jednak postępować zgoła odwrotnie. Muszą prowokować, bawić, a także być elastyczne w formach prezentacji i działania. Muszą pozytywnie zaskakiwać ludzi („Słuchaj, tego bym się po nich nigdy nie spodziewał...!”).

To tylko kilka związłych przemyśleń dotyczących znacznie szerszej dyskusji o przyszłości związków zawodowych, a zarazem o przyszłości „dobrej pracy”.





Strategie związków zawodowych i państwowe próby rozwiązań dotyczące kryzysu gospodarczego w Europie: rokowania zbiorowe jako instrument zwalczania spowolnienia gospodarczego w sektorze metalowym?

Dr Vera Glassner, Europejski Instytut Związków Zawodowych ETUI

Ogólnosiwiatowy kryzys gospodarczy ciężko dotknął Europę – a zwłaszcza sektory produkcji dóbr materialnych. Niniejsze krótkie opracowanie stanowi przegląd różnorodnych prób rozwiązań, podjętych przez partnerów społecznych w Europejskim Sektorze Metalowym w celu złagodzenia skutków kryzysu gospodarczego na rynku pracy. W centrum uwagi znalazły się po pierwsze rozwiązania polityczne służące utrzymaniu i promocji zatrudnienia oraz utrzymaniu siły nabywczej pracowników, mające formę regulacji dotyczących **skróconego czasu pracy i częściowego bezrobocia**. Po drugie, przedstawiono przykładowe i **innowacyjne rezultaty rokowań zbiorowych**, osiągnięte od początku kryzysu produkcyjnego jesienią 2008 r. Po trzecie, podano przykłady **zakładowych porozumień zbiorowych**, dotyczących skutków kryzysu w sektorze metalowym i innych branżach.

Działania państwowe dotyczące **skróconego czasu pracy i częściowego bezrobocia** były podejmowane już przed kryzysem w takich krajach jak np. Belgia, Niemcy, Francja, Włochy i Austria. W obliczu kryzysu rządy rozszerzyły kryteria stosowania i zakres czasowy takich programów. W innych krajach, jak np. w Bułgarii, na Węgrzech, w Polsce i Słowenii wprowadzono nowe przepisy ustawowe dotyczące skróconego czasu pracy. Wspólnym elementem systemów ustawowych dotyczących skróconego czasu pracy jest po pierwsze *subwencjonowanie kosztów wynagrodzeń i kosztów osobowych z publicznych funduszy dla bezrobotnych*, po drugie zaś konieczność wdrażania przepisów prawnych dotyczących skróconego czasu pracy za pośrednictwem *układów zbiorowych*.

W większości krajów skrócony czas pracy reguluje *prawa pracy*, ale w trzech przypadkach przepisy dotyczące przejściowego skrócenia czasu pracy opierają się na *układzie zbiorowym*. W Szwecji „Umowa o przejściowych zwolnieniach”, zawarta w marcu 2009 roku dla pracowników fizycznych w przemyśle przetwórczym, przewiduje zrekompensowanie utraty zarobków, wynikającej ze skrócenia czasu pracy. Także porozumienie w sprawie dzielenia miejsc pracy („job sharing”) w przemyśle przetwórczym w Danii zawarto już w roku 2007. W Rumunii ogólnokrajowe porozumienie w sprawie zmniejszenia wynagrodzeń w razie przerwania produkcji lub przejściowego zawieszenia działalności gospodarczej (2007) zostało uzupełnione przez „rozporządzenie nadzwyczajne”, zgodnie z którym pracodawcy i pracownicy na czas częściowego bezrobocia pracownika są zwolnieni z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Poza tym wynagrodzenia pracowników podczas przejściowego wstrzymania produkcji są zwolnione z podatku dochodowego.

Partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę we wdrażaniu tych regulacji, zwłaszcza na szczeblu zakładów pracy. W takich krajach jak Belgia, Niemcy, Holandia i Austria postanowienia dotyczące wdrożenia regulacji w sprawie skróconego czasu pracy zostały uregulowane w rozmaitych *branżowych układach zbiorowych*. W innych krajach – przede wszystkim tych, w których rokowania zbiorowe są prowadzone głównie w sposób zdecentralizowany, regulacje w sprawie skróconego czasu pracy są wdrażane poprzez *zakładowe porozumienia zbiorowe*. W tych krajach (czyli Bułgarii, Polsce, Rumunii i na Węgrzech), układy zbiorowe w sprawie skróconego czasu pracy wdrażano przede wszystkim w dużych i wielonarodowych przedsiębiorstwach.



Większość **układów zbiorowych**, dotyczących skutków kryzysu, zawiera postanowienia w sprawie uelastycznienia ustalania wynagrodzeń i elastycznego zmniejszania wymiaru czasu pracy, często w połączeniu z działaniami w zakresie doskonalenia zawodowego i przekwalifikowania. Postanowienia dotyczące wcześniejszych emerytur lub zmniejszonego wymiaru czasu pracy w okresie przed-emerytalnym zostały uzgodnione w niektórych umowach zbiorowych. Układy zbiorowe w sprawie uregulowania elastycznego skracania czasu pracy na podstawie przepisów ustawowych dotyczących skróconego czasu pracy i częściowego bezrobocia były zawierane w Europie głównie w sektorach wytwarzania dóbr produkcyjnych.

Klauzule dopuszczające odstępstwa od układu zbiorowego, przewidujące *stopniowe podwyżki wynagrodzeń w zależności od sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa*, były uzgadniane w układach zbiorowych w sprawie wynagrodzeń w niemieckim sektorze metalowym oraz w sektorze technologicznym w Finlandii (najpierw dla pracowników



fizycznych, a później dla absolwentów szkół wyższych i kadry kierowniczej) i w Szwecji (dla pracowników umysłowych oraz inżynierów, architektów i innych wykwalifikowanych pracowników technicznych). Na szczeblu zakładowym można odkładać podwyżki wynagrodzeń lub w pewnych okolicznościach całkowicie z nich rezygnować – na przykład jeśli aktualna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie pozwala na zwiększenie kosztów osobowych, popyt jest nadzwyczaj niski lub jeśli podwyżki wynagrodzeń zagroziłyby istnieniu miejsc pracy. Porozumienie branżowe w sprawie wdrażania *skróconego czasu pracy* zawarto na przykład w sektorze metalowym w Niemczech (kwiecień 2009). Zawiera ono m.in. dwie opcje w wypadku wypłaty pracownikom rekompensaty z urzędu pracy za skrócenie czasu pracy i klauzulę dopuszczającą odstępstwo, służącą uproszczeniu realizacji działań w zakresie doskonalenia zawodowego dla pracowników zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy. Zawarte w lutym tego roku porozumienie dla branży metalowej zapewnia stopniową podwyżkę wynagrodzeń, która może zostać zawieszona, jeśli przedsiębiorstwo jest przejściowo narażone na znaczne obciążenie finansowe, 12-miesięczną gwarancję zatrudnienia dla pracowników zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy, opcję dalszego skracania czasu pracy w zakładzie i nową metodę obliczania rekompensaty z urzędu pracy za skrócenie czasu pracy, pozwalającą przedsiębiorstwu na wypłacanie urlopu rocznego i trzynastej pensji proporcjonalnie do rzeczywiście przepracowanych godzin. W sektorach przetwórstwa metali i elektrotechniki zgodzono się w Holandii na płacowy układ zbiorowy z wielostopniową wypłatą w sektorze elektrotechnicznym. Porozumienie reguluje poza tym warunki przejścia na *wcześniejszą emeryturę* od 61,5. (przetwórstwo metali) lub 62. roku życia (elektrotechnika) oraz *działania w zakresie nauki przez całe życie*, na które ma zostać przeznaczona kwota 30 milionów euro.



Elementy pozapłacowe, jak np. podwyższenie zwrotu kosztów przejazdów i bony żywnościowe oraz podwyższenie świadczeń w razie przejściowego bezrobocia i reguły dotyczące wcześniejszego przejścia na emeryturę zostały uzgodnione w umowach zbiorowych w sektorze chemicznym i energetycznym w Belgii. W holenderskim sektorze transportu partnerzy społeczni porozumieli się w sprawie trzech posunięć. Po pierwsze, zagrożeni bezrobociem starsi pracownicy otrzymują gwarancje, że mogą przejść na *wcześniejszą emeryturę*. Po drugie, wprowadzono *u elastycznienie czasu pracy* poprzez przejściowe rozszerzenie obowiązkowych i dobrowolnych regulacji dotyczących wynagrodzenia za nadgodziny, po trzecie zaś pracodawcy wolno jednostronnie zdecydować, kiedy mają być wykorzystane wolne dni wynikające ze skrócenia czasu pracy, uzgodnionego w porozumieniu branżowym. Później partnerzy społeczni utworzyli przejściowo *centrum mobilności*, mające pomagać w znajdowaniu pracy dla bezrobotnych zawodowych kierowców i operatorów dźwigów. Kolejny przykład poprawy oferty dotyczącej *działań w zakresie doskonalenia zawodowego* dla pracowników zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy oraz działań przekwalifikowujących dla zwolnionych pracowników stanowi porozumienie we włoskiej branży chemicznej (grudzień 2009). Porozumienie, zawarte pomiędzy ministerstwem gospodarki, przemysłu i zatrudnienia a organizacją pracodawców UIC (Union des Industries Chimiques) we francuskim sektorze chemicznym tworzy ogólnokrajowo



we ramy realizacji *programów doskonalenia zawodowego*. We Włoszech krajowi partnerzy społeczni, rząd i przedstawiciele regionów podpisali umowę trójstronną, określającą wytyczne w *zakresie doskonalenia zawodowego* dla osób poszukujących pracy i pracowników przejściowo nie pracujących, pracujących w skróconym wymiarze godzin lub uczestniczących w działaniach na rzecz zwiększenia mobilności. Działania w zakresie doskonalenia zawodowego są opłacane z Europejskiego Funduszu Społecznego i funduszy ponadsektorowych.

Zakładowe porozumienia zbiorowe, regulujące warunki **elastycznego skracania czasu pracy** na podstawie przepisów dotyczących skróconego czasu pracy były zawierane przede wszystkim w przemyśle samochodowym i stalowym. We Włoszech związki zawodowe sektora metalowego i zarządy przedsiębiorstw takich jak Ilva (producent wyrobów stalowych), Powertrain (spółka-córka Fiata) i neapolskie zakłady Fiata zawarły porozumienia w sprawie wykorzystania *Zwyczajnego Funduszu Gwarancji Wynagrodzeń (CIGO)* w celu zapewnienia zatrudnienia



poprzez skrócenie czasu pracy. Podobne porozumienia – jednak na podstawie *nadzwyczajnych funduszy gwarancji wynagrodzeń (CIGS)*, z których można korzystać przez dłuższy okres (12 do 24 miesięcy) – oferujące pracownikom rekompensatę za utratę zarobków spowodowaną skróceniem czasu pracy, zawarto w takich przedsiębiorstwach jak Indesit i ThyssenKrupp (producenci wyrobów stalowych) oraz New Case Holland (producent maszyn rolniczych). W Szwecji wdrożono ponadbranżowy *układ zbiorowy w sprawie przejściowych zwolnień* za pomocą porozumień służących zapewnieniu miejsc pracy, na przykład w firmach Volvo i Scania. Niektóre przedsiębiorstwa duńskie (np. przedsiębiorstwo technologiczne Danfos i wielonarodowe przedsiębiorstwo Grundfos), przechodzące restrukturyzację, postanowiły podjąć działania na rzecz utrzymania zatrudnienia na podstawie porozumienia zbiorowego w sprawie *dzielenia miejsc pracy (job sharing)*. 13-tygodniowy okres dzielenia miejsc pracy, ustalony w porozumieniu ponadbranżowym, może zostać przedłużony drogą zakładowego porozumienia zbiorowego nawet do 26 tygodni. Za wzorcowe uważane są porozumienia w sprawie zapewnienia miejsc pracy, obejmujące szerokie wykorzystywanie *skróconego czasu pracy*, w dwóch przedsiębiorstwach w Niemczech, a mianowicie Schaeffler i Daimler. W firmie Schaeffler „zmodyfikowano” wynagrodzenia pracowników proporcjonalnie do skrócenia czasu pracy i ograniczono wypłaty jednorazowe. W zamian za to rozszerzono prawa pracowników do współdecydowania. „Pakiet obniżenia kosztów”, wprowadzony w firmie Daimler, nie przewiduje rekompensaty za zarobki utracone w wyniku skrócenia czasu pracy. Powszechna podwyżka wynagrodzeń, wynikająca z układu zbiorowego, została odłożona, a gwarancja miejsc pracy, będąca przedmiotem wcześniejszego porozumienia, jest teraz uzależniona od sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa w roku 2010. Inaczej jest w wypadku porozumień wynegocjowanych dla holenderskiej spółki-córki DAF Trucks i Renault we Francji, gdzie skrócenie czasu pracy *nie* pociąga za sobą *utrąty zarobków* przez pracowników. W Renault utworzono „specjalny fundusz kryzysowy”, z którego zwiększa się wynagrodzenia pracowników częściowo bezrobotnych, uzupełniając ustawowy zasiłek dla osób częściowo bezrobotnych.

Wprowadzanie skróconego czasu pracy idzie często w parze z **wewnętrznymi działaniami restrukturyzacyjnymi**, takimi jak „*procedura mobilności*”. Działania na rzecz mobilności, regulujące przesuwanie pracowników w ramach danego przedsiębiorstwa, wprowadzono na przykład w niektórych przedsiębiorstwach włoskich (m.in.

Indesit, Telecom Italia, Powertrain i Fiat). Instrumentem wewnętrznej restrukturyzacji, który ma zapewnić we Włoszech zatrudnienie dzięki skróceniu czasu pracy, jest zawieranie tak zwanych „*paktów solidarności*”, które zastosowano w Telecom Italia i u włoskiego dostawcy usług telekomunikacyjnych Italtel. **Programy doskonalenia zawodowego** dla pracowników przejściowo bezrobotnych lub niepracujących bywają często elementem porozumień restrukturyzacyjnych, np. w Telecom Italia lub w niemieckiej firmie energetycznej EON. Porozumienie z PSA Peugeot Citroën dotyczące „*Doskonalenia zawodowego i wyrównania utraconych zarobków podczas częściowego bezrobocia*” oferuje pracownikom częściowo bezrobotnym zachętę w postaci udziału w doskonaleniu zawodowym przy pełnej rekompensacie za utracone zarobki. Uchwalony w Volkswagencie pakt na rzecz zapewnienia miejsc pracy gwarantuje przedłużenie istniejącej gwarancji zatrudnienia do 2014 roku. W zamian za to kierownictwo przedsiębiorstwa wprowadziło system zmiennego wynagrodzenia i ambitniejsze cele dotyczące wydajności w poszczególnych zakładach przedsiębiorstwa. Aby uniknąć zwolnień wynikających ze zwiększonej wydajności, utworzono fundusz na rzecz rozwoju nowych form działalności biznesowej.

Wnioski

Ogólnie rzecz biorąc systemy stosunków pracy okazały się dość stabilne i wystarczająco elastyczne, by zareagować na obecne warunki gospodarcze. Dotyczy to przede wszystkim krajów, w których rokowania koordynowane są raczej centralnie na szczeblu ogólnokrajowym i/lub sektorowym. Natomiast w krajach, gdzie rokowania zbiorowe toczą się przeważnie w sposób zdecentralizowany i głównie na szczeblu zakładowym – jak w większości krajów środkowo- i wschodnioeuropejskich oraz Wielkiej Brytanii – partnerzy społeczni mieli mniej sprzyjające warunki do osiągnięcia rozwiązań na drodze rokowań. Ponadto należy stwierdzić, że regulacje dotyczące skróconego czasu pracy znajdują zastosowanie głównie w przedsiębiorstwach przemysłu przetwórczego, natomiast w mniejszym stopniu obejmują one pracowników w sektorze handlu i usług. Niekorzystnym skutkiem umów zbiorowych, których celem jest utrzymanie miejsc pracy, jest dalsze spowolnienie dynamiki wzrostu wynagrodzeń. W związku z tym bardzo ważne jest, by związki zawodowe zadbały o to, żeby odstępstwa od standardów uzgodnionych drogą układów zbiorowych odpowiadały porozumieniom nadrzędnym i miały charakter przejściowy. Po przezwyciężeniu kryzysu związki zawodowe powinny unikać dalszej powściągliwości płacowej, zastępując ją dążeniem do realizacji polityki płacowej ukierunkowanej na wydajność.





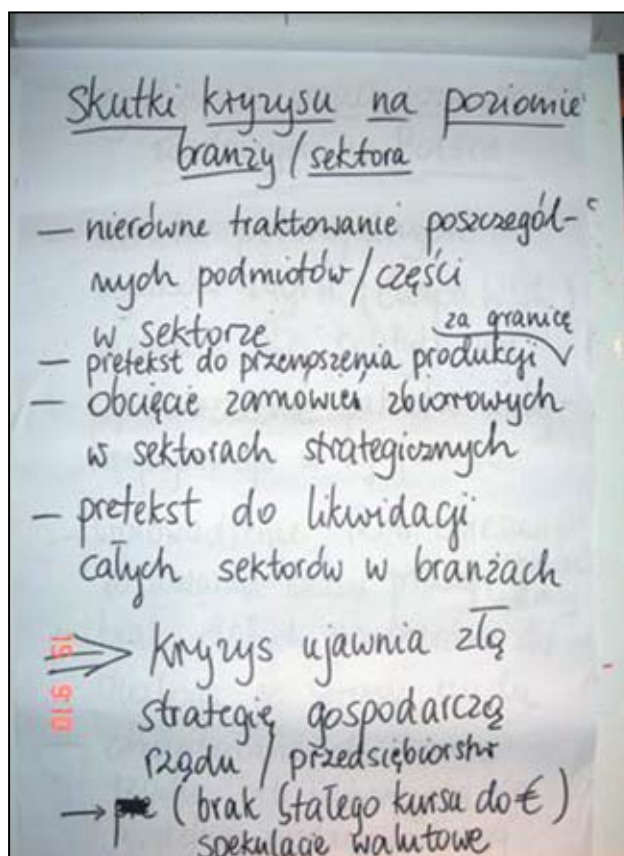
Inicjatywy związków zawodowych metalowców w zakresie zwalczania kryzysu gospodarczego w Polsce.

Romuald Wojtkowiak,
Przewodniczący FZZ Metalowcy



Stanisław Janas, Przewodniczący FZZPS

Kryzys w Polsce zaczął być odczuwalny od w stycznia 2009r., czyli około sześciu miesięcy później niż w Stanach Zjednoczonych. W przeciwieństwie do polskiego rządu, który utrzymywał, że kryzys nie dotknie Polski w sposób wyraźnie odczuwalny ze względu na specyfikę polskiego systemu bankowego, związki zawodowe zrzeszone w OPZZ odbierały pierwsze sygnały zbliżających się problemów. Przedsiębiorstwa przemysłu metalowego straciły wiele zamówień. Zarządy firm rozpoczęły wdrażanie programów oszczędnościowych łącznie z przygotowaniem redukcji zatrudnienia. Z inicjatywy związków zawodowych Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych podjęła negocjacje, których efektem było wprowadzenie w lipcu 2009r. pakietu ustaw antykryzysowych. Działania te były jednak w znacznym stopniu spóźnione, a w ocenie metalowców nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Dlatego wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników związki zawodowe zaproponowały różne formy działań antykryzysowych na poziomie branżowym i zakładowym. Podejmowane przez związki inicjatywy miały na celu zarówno bezpieczeństwo zatrudnienia jak i dostosowanie czasu pracy do aktualnych potrzeb. W znaczący sposób wpisywały się tym samym w zasady flexicurity. Wiele z nich wdrażano w przedsiębiorstwach w ramach porozumienia związku zawodowego z pracodawcą. Inne mogły być zastosowane po wprowadzeniu w życie ustaw antykryzysowych.



Działania antykryzysowe w branży metalowej

Przemysł metalowy w Polsce skutki kryzysu odczuł dotkliwie. W samym tylko 2009 roku na 118 przedsiębiorstwach, w których badania przeprowadziła Konfederacja Związków Zawodowych Metalowców w 80 zanotowano wyraźny

spadek produkcji wynoszący średnio 35%, w 25 firmach przeprowadzono zwolnienia grupowe i 71 indywidualne. Dalszy spadek produkcji w 2010 roku przewiduje się w 25 przedsiębiorstwach, przy czym większość ankietowanych nie potrafiła określić perspektyw na 2010 rok. Skutki kryzysu były najbardziej odczuwalne w przemyśle zbrojeniowym, motoryzacyjnym i metalurgicznym.

W przemyśle zbrojeniowym Rząd RP postanowił zmniejszyć budżet Ministerstwa Obrony Narodowej w 2009 r o 20 % w wyniku czego Ministerstwo Obrony Narodowej zmniejszyło zamówienia sprzętu wojskowego w polskich zakładach zbrojeniowych o 50%. W tej sytuacji firmy zbrojeniowe zagroziły zwolnieniem 50% zatrudnionych. Wobec takiej perspektywy związki zawodowe podjęły zdecydowane działania. Związki Zawodowe: Konfederacji Związków Zawodowych „Metalowcy” i NSZZ „Solidarność” zorganizowały w marcu 2009r. manifestację, w której wzięło udział ponad 10 tysięcy pracowników. Podczas manifestacji przekazały Rządowi RP postulaty, w których

domagały się zwiększenia zamówień uzbrojenia w polskich zakładach zbrojeniowych do poziomu uchwalonego przez parlament na 2009 r. oraz pozostawienia w branży środków z prywatyzacji przedsiębiorstw zbrojeniowych i przeznaczenia ich na restrukturyzację.

W odpowiedzi rząd RP powołał Zespół Antykryzysowy do realizacji postulatów zgłoszonych przez związki zawodowe, w skład, którego weszli przedstawiciele rządu i w/w związków. W efekcie prac zespołu wynegocjowano szereg rozwiązań, z których najistotniejsze to:

1. Rząd udzielił gwarancji na kredyty dla przedsiębiorstw zbrojeniowych w wysokości 1,5 miliarda złotych na dodatkowe zamówienia sprzętu wojskowego w w/w firmach.
2. Rząd przyspieszył złożenie zamówień na dostawę sprzętu wojskowego w przemyśle zbrojeniowym o 2 kwartały w 2009 i 2010 r., co do tej pory nie miało miejsca.
3. Środki z prywatyzacji przedsiębiorstw zbrojeniowych rząd postanowił przeznaczyć na restrukturyzację przemysłu zbrojeniowego.

Ww. postulaty zostały zrealizowane pod nadzorem związków zawodowych. Zespół Antykryzysowy obradował raz w miesiącu i szczegółowo omawiał postępy w ich realizacji. **W ocenie związków w wyniku w/w działań ochroniono ponad 2 tysiące miejsc pracy w przemyśle zbrojeniowym w Polsce.**

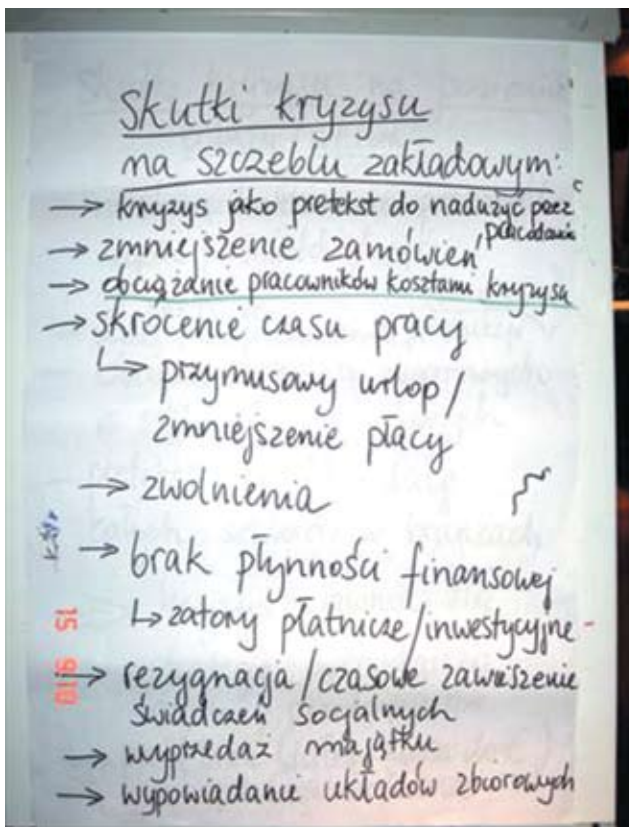
W przemyśle motoryzacyjnym w związku ze spadkiem popytu na samochody pracodawcy zgłosili propozycje zwolnień kilku tysięcy pracowników. Rząd RP nie podjął żadnych działań. Także w tym przypadku związki zawodowe zaproponowały podpisanie porozumień antykryzysowych w zakładach pracy uwzględniających między innymi



europejski model flexicurity. Podane poniżej przykłady to najczęściej spotykane rozwiązania. Mimo, że nie zawsze są one korzystne z indywidualnego punktu widzenia, to jednak pozwoliły w znacznej mierze uchronić pracowników przedsiębiorstw przed zwolnieniami.

- skrócenie tygodniowego czasu pracy o 8 godz. na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy. Rozwiązanie to zastosowano w wielu zakładach, między innymi w Zakładach Metalowych w Nowej Dębie. Odbyło się to kosztem zmniejszenia wynagrodzenia pracowników, ale równocześnie ograniczono znacznie zwolnienia.
- wprowadzenie elastycznego czasu pracy, co należy rozumieć jako wydłużenie okresu rozliczeniowego pozwoliło pracodawcom znacznie zmniejszyć koszty pracy wynikające z przepracowanych godzin nadliczbowych oraz dało pracownikom bezpieczeństwo zatrudnienia i uchroniło przed zwolnieniami w okresie zmniejszenia produkcji.
- osoby, którym brakowało do emerytury mniej niż 3 lata otrzymały wynagrodzenie za ten okres bez obowiązku świadczenia pracy.
- osoby zwolnione otrzymały odprawy dwukrotnie wyższe niż obowiązują w kodeksie pracy z gwarancją zatrudnienia w tym samym zakładzie, gdy zwiększy się produkcja. Dzięki temu zwolnieni pracownicy mieli środki na utrzymanie nawet na 12 miesięcy, co zwiększyło prawdopodobieństwo ich ponownego zatrudnienia w firmie. Takie rozwiązanie zastosowano w zakładach PZL-Wola Warszawa.

Podpisanie porozumień pozwoliło utrzymać 20% miejsc pracy w skali przedsiębiorstw. **W skali całej branży uratowano ww. działaniami ok. 4 tysięcy miejsc pracy.**





W przemyśle hutniczym stosując zasady flexicurity zastosowano monitorowanie zwolnień. Polegało to na tym, że pracownik zostawał zwolniony na okres 6 miesięcy z gwarancją zatrudnienia po tym okresie. W czasie pozostawania bez pracy przechodził bezpłatne przeszkolenie na konkretne inne niż dotychczas stanowisko w swoim zakładzie. Po upływie sześciu miesięcy pracownik wraca do przedsiębiorstwa na nowe stanowisko. Takie rozwiązanie zastosowano w Hucie Stalowa Wola.

W kilku firmach w wyniku porozumienia między zakładami przekazano czasowo pracowników do przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Porozumienia przewidywały w takich przypadkach powrót wypożyczonych pracowników



do macierzystego zakładu po upływie okresu, na które zostało podpisane porozumienie. Takie rozwiązanie zastosowano m.in.: w ZUR Mielec oraz Fiat Auto Poland, przy czym w tym ostatnim wypożyczonym pracownikom zagwarantowano także wypłatę dodatków wyrównawczych w przypadkach, gdy ich zarobki w firmie wypożyczającej były niższe niż w firmie macierzystej.

W koncernie Hutniczym Arcelor Mittal, który na terenie Polski posiada kilka zakładów zwolniono pracowników, którzy mieli prawo do renty. W zamian otrzymują oni rekompensatę w wysokości różnicy między dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem a wysokością renty. Różnicę tę będą otrzymywać aż do uzyskania uprawnień

emerytalnych. Równocześnie zagwarantowano im powrót do pracy, gdy minie kryzys. **W całej branży hutniczej utrzymano ok. 2 tysięcy miejsc pracy dzięki w/w działaniom.**

Z przytoczonych, powyższych przykładów wynika, że kryzys wymusza nowatorskie rozwiązania, niemożliwe do zastosowania w normalnym okresie, przełamując standardowe myślenie wszystkich stron dialogu społecznego. Po 20-letnich doświadczeniach i zmianach strukturalnych w Polsce pracodawcy zrozumieli, że bardziej efektywne dla firm w dłuższej perspektywie czasowej jest chronienie wykwalifikowanej kadry pracowniczej i w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi przystają na bardziej racjonalne, chociaż niestandardowe metody utrzymania zatrudnienia, częściowo kosztem firmy, ale i drogą częściowych wyrzeczeń ze strony załogi. Nie było by to możliwe bez dialogu społecznego na każdym szczeblu organizacyjnym: z rządem na szczeblu krajowym, z resortami w branży i z pracodawcami w zakładzie pracy.





Rola i możliwości związków zawodowych w łagodzeniu negatywnych następstw kryzysu gospodarczego na przykładzie Niemiec.

Joachim Töppel, IG Metall

Krótkie spojrzenie wstecz

Po upadku tak zwanej „żelaznej kurtyny“ nagle powstała możliwość nieskrępowanej ekspansji strumieni informacyjnych, finansowych i kapitałowych, ale także przedsiębiorczości na całym świecie. Wcześniej, wskutek dwóch katastrofalnych wojen światowych i 40 lat konkurowania ze sobą dwóch zwalczających się ustrojów, zahamowany został handel światowy, który do 1914 r. zdążył się już intensywnie rozwinąć.

Furorę zrobiło teraz słowo globalizacja. Jednocześnie gospodarki narodowe byłej „Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej” (RWPG) w toku nieznanego dotychczas w gospodarczej historii Europy procesu transformacji walczyły o dostosowanie do wymogów gospodarki rynkowej i o konkurencyjność. Doszły do tego twarde warunki przyjęcia do Unii Europejskiej.

Majątek wielu zakładów był zużyty moralnie i fizycznie, a istniejąca w wielu wypadkach monostruktura przemysłu okazywała się często dużym obciążeniem w obliczu jednoczesności wyzwań i przekształceń. Potrzeba było więc szybkich innowacji w sytuacji stale zaostrzającej się konkurencji międzynarodowej.

Skloniło to wiele rządów państw Europy Środkowo-Wschodniej do ofensywnego zabiegania o zagranicznych inwestorów bezpośrednich, którym zapewniano korzystne warunki ramowe. Z perspektywy krajów EŚW była to polityka logiczna i pozornie bezalternatywna, bo ostatecznie ludzie słusznie oczekiwali, że przełom społeczny i gospodarczy musi im przynieść odczuwalną poprawę sytuacji w możliwie krótkim czasie.

Jednak ta strategia szybkiego nadrabiania zaległości gospodarczych miała swoją cenę. Działające w skali międzynarodowej koncerny, banki i instytucje finansowe zyskiwały coraz większą kontrolę nad gospodarkami narodowymi. Dobitym tego przykładem jest rozwój sytuacji na Węgrzech.

W tym kontekście szczególnie wyraźnie ujawnia się dysharmonia Projektu Europejskiego, a mianowicie brak równowagi pomiędzy wymiarem politycznym, gospodarczym i społecznym.

Rozumienie społecznej gospodarki rynkowej było jednak zawsze ukierunkowane również na interes publiczny.

Teraz jednak w sytuacji neoliberalnego szaleństwa deregulacji coraz częściej brała górę maksymalizacja zysków

– nie tylko w bankach, lecz już także w centralach koncernów. Ekonomia od początku lat 90. w coraz większym stopniu dominowała nad prymatem polityki. Pierwsze odczuły to załogi pracownicze i związki zawodowe. Szantażowano je delokalizacją, aby poprawić pozornie i rzeczywiście niekorzystne struktury kosztów w stosunku do konkurencji.

Od połowy lat 90. doszło do tego kolejne zjawisko: agresywne spekulacje w sektorze finansowym i realnej gospodarce, dokonywane przez fundusze hedgingowe oraz fundusze private equity. W międzyczasie zaś rozpowszechniło się „wierzenie na słowo“ możliwym światu gospodarki i banków, które sprzyjało powstaniu tego kryzysu.

Wybrane instrumenty, które sprawdziły się w Niemczech jako działania osłonowe w obliczu trudnej sytuacji gospodarczej

Kryzys finansowy gospodarczy nadszedł w roku 2008 szybko i z wielkim impetem. Zemścił się teraz brak niezbędnych reguł gry, których potrzebuje gospodarka narodowa, a zwłaszcza ściśle powiązane ze sobą wzajemnie przestrzenie gospodarcze, koncerny, przedsiębiorstwa i usługodawcy finansowi, czyli banki i instytucje kredytowe.

Choć stało się to o wiele za późno, to kryzys zmusił wreszcie szczyt G-20 2 kwietnia 2009 roku w Londynie do poddania się presji rozsądku politycznego. Wcześniej podejmowane głównie przez rządy Niemiec i Francji próby wprowadzenia norm postępowania dla funduszy hedgingowych kończyły się fiaskiem z powodu interesów narodowych niektórych państw członkowskich.

Patrząc wstecz na pierwsze miesiące kryzysu, można ocenić, że mimo wszelkich trudności w budowie „europejskiego domu” wiele państw członkowskich uświadomi-



miło sobie zalety Unii Europejskiej. Dotyczy to zwłaszcza walczącej z bankrutem państwa Grecji, ale także szeregu nowych państw członkowskich w EŚW.

Na szczeblu krajowym rząd federalny zareagował na kryzys finansowy stosunkowo szybko, tworząc ramowe gwarancje w wysokości 480 mld euro dla banków, które popadły w trudności. Krok ten znacznie zwiększył zaufanie inwestorów prywatnych i nader skutecznie powstrzymał spontaniczne akcje ratowania przez obywateli swych wkładów oszczędnościowych. Po pierwszym pakiecie stymulacji koniunktury wprowadzono drugi pakiet stymulacji koniunktury wartości ok. 50 mld euro. W międzyczasie kryzys finansowy przerzucił się w całej pełni na realną gospodarkę.

Związek IG Metall zareagował szybko, przedstawiając „Program Siedmiu Punktów“, z którego ważne propozycje zostały bezpośrednio włączone do drugiego pakietu stymulacji koniunktury. Dotyczyło to np. rozszerzenia okresów stosowania ustawowego skróconego czasu pracy, przy uproszczeniu procedur biurokratycznych. Szczególnie promowano i nadal promuje się łączenie skróconego czasu pracy z działaniami kształceniowymi.

Regulacje te zaczęto wprowadzać w momencie, gdy w większości przedsiębiorstw zakończyło się wykorzystywanie kont czasu pracy (które było pierwszym sposobem unikania zwolnień). W ten sposób nowy wymiar zyskał postulat IG Metall: „Żadnych zwolnień w roku 2009“. Obowiązywanie ustawowego skrócenia czasu pracy zostało już przedłużone do marca 2012 roku.

Kolejna niezwykle istotna propozycja IG Metall, a mianowicie premia ekologiczna za złomowanie starych samochodów (2,5 tys. euro) w połączeniu z zakupem nowego samochodu lub samochodu nie starszego niż rok, odniosła wielki sukces we wspieraniu ważnego przemysłu samochodowego, przeżywającego już od lat kryzys strukturalny. Wskutek kryzysu ogromnie zwiększyła się presja na trwałe i skuteczne innowacje w tej branży.

Na początku 2010 roku miały zostać zmienione układy zbiorowe w przemyśle metalowym i elektrotechnicznym. IG Metall zdecydował się na pakiet służący zagwarantowaniu zatrudnienia. Także w tym wypadku obowiązywał postulat: „Żadnych zwolnień w 2010 roku“!

Przyjęto następujące założenia: priorytetowe wykorzystywanie skróconego czasu pracy, dalsze skracanie czasu pracy z częściową rekompensatą za utracone zarobki, zatrudnianie uczniów, którzy uczyli się zawodu w danym zakładzie, kontynuacja układu zbiorowego dotyczącego elastycznych zmian form zakładu pracy i uczciwe uregulowanie pracy tymczasowej.

Uzgodniono zakładowy skrócony czas pracy w połączeniu z obniżeniem kosztów pozostałych (gratyfikacja bożonarodzeniowa i dodatek urlopowy) oraz taryfowy skrócony czas pracy. Chodzi tu o skrócenie czasu pracy do 28 godzin, a w szczególnych przypadkach nawet do 26 godzin tygodniowo. Oba instrumenty wolno jednak zastosować dopiero wtedy, kiedy wcześniej ustawowy skrócony czas pracy obowiązywał przez co najmniej 12 miesięcy. Ma to zapobiec temu, by pracodawcy szybko przestawiali się na modele pozwalające im oszczędzać koszty.

Nadal istnieje obowiązek zatrudnienia ucznia w ciągu 12 miesięcy po zakończeniu przezeń praktycznej nauki zawodu. W tej sprawie zawarto dalej idące porozumienia, aby za-



pewnić młodym ludziom jak największe szanse rozpoczęcia życia zawodowego.

W dziedzinie podwyżek wynagrodzeń nowy układ zbiorowy przewiduje jednorazową wypłatę 320 euro (od 1 marca 2010 r. do 31 marca 2011 r.); dla uczniów 120 euro. A od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2012 r. nastąpi 2,7-procentowa podwyżka. Okres obowiązywania układu zbiorowego to 23 miesiące. Co ciekawe, wspomniane już przedłużenie okresu obowiązywania ustawowego skróconego czasu pracy do 31 marca 2012 odpowiada okresowi obowiązywania układu zbiorowego; także tu IG Metall udało się preforsować odpowiedni postulat.

Wnioski z kryzysu

Jeszcze kilka miesięcy temu staliśmy w obliczu załamania się gospodarki światowej. Zdaje się, że niektórzy niczego się z tego nie nauczyli, gdyż spekulacje trwają w najlepsze. Cyrkulację finansową udało się podtrzymać tylko dzięki temu, że większość państw złożyła odpowiednie gwarancje. „Rady bogów“, jak często bywają określane zarządy banków i nadzór bankowy, zawiodły na całym świecie. Pokorne poddanie się pozornie nie poddającym się zmianom procesom i decyzjom uprzytomniło nam, jak bezradni okazali się nagle „możni“. Z drugiej strony nie możemy złagodzić skutków ogromnych sprzeczności pomiędzy rynkami finansowymi a realną gospodarką poprzez instrumenty pomostowe, takie jak np. skrócony czas pracy. Potrzebujemy alternatywnej ścieżki rozwoju w gospodarce i społeczeństwie. Dla naszych demokratycznych ustrojów społecznych potrzebujemy zrównoważonej i solidarnej ekonomii.

Chodzi tu m.in. o inwestycje w edukację, o koła ratunkowe dla realnej gospodarki, przede wszystkim dla wielu małych i średnich przedsiębiorstw, które zmagają się już z niezwykle niskim poziomem kapitału własnego. W równym stopniu chodzi tu jednak także o wzmocnienie demokracji w gospodarce przez rozszerzenie partycypacji pracowniczej i uczciwe stosunki zatrudnienia.

Trzeba powstrzymać wzrost niepewności w świecie pracy i odwrócić tę tendencję. Dotyka to wielu milionów ludzi, wśród których narasta lęk o przyszłość, przekreśleniu ulegają plany na przyszłość i dochodzi do dramatycznego wykluczenia społecznego. Niepewność i obawy o przetrwanie niszczą demokratyczną wspólnotę i spójność społeczną.

Musimy teraz konsekwentnie walczyć dalej – to jest nasza misja!



Węgierskie praktyki i inicjatywy związkowe podejmowane w celu zachowania miejsc pracy

János Papp, VASAS

Pod koniec 2008 roku i w pierwszej połowie 2009 roku wpływ światowego kryzysu, wywodzącego się z rynku nieruchomości w Stanach Zjednoczonych, był już odczuwalny. Niestety fala ta dotarła na Węgry w chwili, gdy wewnętrzny kryzys finansowo-ekonomiczny sięgnął szczytu, a rząd wprowadził w życie dotkliwe cięcia.

Związek zawodowy VASAS działa w sferze rynkowej i dlatego silnie doświadczył skutków kryzysu, który z początku dotknął pracowników branży motoryzacyjnej i elektronicznej, a w drugiej połowie 2009 roku także zasadniczy obszar działalności VASAS – przemysł stalowy.

W kwestii walki z kryzysem na polu zatrudnienia związki zawodowe zajmują pierwsze miejsce, szczególnie w sytuacji, gdy bezrobocie według danych z marca 2010 roku osiągnęło poziom 11% i objęło tym samym blisko 660 000 osób. W stosunku do zeszłego roku o 15% wzrosła liczba absolwentów oraz o 47% liczba pracowników z wyższym wykształceniem bez pracy. Walkę z bezrobociem dodatkowo utrudnia fakt, że wśród bezrobotnych blisko 50% osób nie posiada żadnego zawodowego wykształcenia. Znacząco wzrosła także liczba dni spędzonych na bezrobociu, która przekroczyła już średnio 340 dni na osobę.

Podstawowe założenia łagodzenia napięć w obszarze zatrudnienia na Węgrzech

Warunkiem uzyskania pomocy państwa jest aktywny udział przedsiębiorstw w stabilizowaniu ich własnej sytuacji. Podstawowym celem jest zachowanie miejsc pracy poprzez utrzymanie zdolności produkcyjnych przedsiębiorstwa, jednak nie za wszelką cenę. W przypadkach, gdy przedsiębiorstwa nie sposób utrzymać, wdrażane są formy pomocy skierowane do pracowników, których autorem są głównie związki zawodowe.

Mechanizmy decyzyjne dotyczące kształtowania form pomocy oraz wykorzystywania funduszy

Związki zawodowe na Węgrzech na każdym szczeblu (makro, mezo i mikro) mogą przedstawiać swoje stanowiska w procesach decyzyjnych dotyczących pracowników.

Na szczeblu makro (krajowym) związek zawodowy VASAS przedstawia swoje propozycje i opinie Krajowej Radzie Uzgadniania Interesów w sposób pośredni, jako członek Węgierskiej Federacji Związków Zawodowych. W dalszej części artykułu zostaną przedstawione działania rządu wymuszone przez kryzys, które dojrzewały i kształtowały się podczas trójstronnych negocjacji w Krajowej Radzie.

Na szczeblu mezo (średnim) w ramach Centrum Dialogu Społecznego działają komisje dialogu branżowego. Funkcjonują również regionalne fora negocjacji interesów, takie jak Regionalna Rada Rozwoju, Regionalna Rada Pracy, oraz Regionalna Komisja Rozwoju i Kształcenia.

Na szczeblu mikro (lokalnym) związki zawodowe – zapewniając odpowiednie zaplecze fachowe – prowadzą bezpośrednio negocjacje z pracodawcami, a za pośrednictwem swoich członków współpracują z radami pracowniczymi oraz w wielu przypadkach reprezentują pracowników również w radach nadzorczych.

Z punktu widzenia pracowników właśnie ten poziom należy uznać za szczebel najistotniejszy w strukturze reprezentacji interesów. To tutaj rodzą się konkretne rozwiązania problemów osób zatrudnionych, stosowne do potrzeb danego regionu i uwarunkowań danego przedsiębiorstwa, dzięki którym w konkretnej sytuacji łagodzone są skutki kryzysu (np. skrócenie czasu pracy, zmniejszenie ilości zmian połączone z doksztalaniem, obniżenie wynagrodzeń w zamian za rezygnację z zamiaru zmniejszenia etatów). Tego rodzaju decyzje wiążą się - pod presją kryzysu - z zawarciem układów zbiorowych lub zmianą wcześniejszych porozumień, nowym uregulowaniem stosunków pracy i relacji gospodarczych.

Elementy rządowego pakietu zarządzania kryzysowego i pobudzającego gospodarkę na Węgrzech

Te rozwiązania możemy potraktować jako ogólnokrajową odpowiedź na wyzwania rzucone przez kryzys, podjęte w uzgodnieniu ze związkami i konfederacjami pracodawców.

Wszystkie z poniżej przedstawionych działań odpowiadają wymogom modelu flexicurity. Ich celem jest bowiem





rozwiązanie w duchu flexicurity problemów ekonomicznych, społecznych i zatrudnienia wywołanych kryzysem, tzn. w sposób elastyczny i bezpieczny, z uwzględnieniem stanowisk trzech zainteresowanych stron (pracodawców, pracowników oraz państwa w roli największego pracodawcy), wprowadzanych na najwyższym szczeblu. Działania te zawierają w sobie elementy flexicurity, co w obecnej chwili jest bardzo potrzebne. Mam tu na myśli zasadę aktywnej polityki rynku pracy, która ma na celu wspieranie ponownego zatrudnienia oraz elastyczność, zarówno pod względem czasu pracy, jak i form pracy oraz warunków umowy. W szczególności uwzględniają one zasadę zwiększającego bezpieczeństwo kształcenia ustawicznego, którą te działania wspierają w formie bezpośredniej w różnorodnych kombinacjach zmniejszenia czasu pracy i szkoleń (w podziale tygodniowym 4+1, 3+2).

Reakcję rządu na skutki kryzysu można podsumować w czterech punktach.

1. *Przywrócenie równowagi na rynku finansowym*: przesunięcia w finansach Nowego Węgierskiego Planu Rozwoju, konstrukcje monetarne łagodzące skutki kryzysu, wprowadzenia dotacji.
2. *Działania na rzecz zachowania miejsc pracy*: pakiet dotacji w ramach Krajowego Funduszu Zatrudnienia Pożytku Publicznego dla utrzymania miejsc pracy, oraz powołanie lokalnych funduszy zarządzania kryzysowego na bazie regionalnych centrów pracy. Centralne programy oraz tymczasowe zmniejszenie czasu pracy połączone z podwyższaniem kwalifikacji, mające na celu uniknięcia znaczącej redukcji zatrudnienia.
3. *Działania na rzecz utworzenia równowagi rynkowej*: rozpoczęcie ofensywy gospodarczej, poszerzenie usług pobudzających eksport, przyspieszenie programów dla dostawców, pobudzanie popytu krajowego (projekty wspierane przez UE na rzecz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, oraz projekty dotyczące dalszego zatrudniania poprzez dotacje ze strony państwa)
4. *Tworzenie konkurencyjnego środowiska biznesowego*: poprzez przyspieszenie zmniejszenia biurokracji, przyspieszenie realizacji strategii przemysłowej dla jego kluczowych gałęzi (w wielu przypadkach są to obszary działalności VASAS)

Centralne programy wspierające zachowanie miejsc pracy:

Programy Krajowego Funduszu Zatrudnienia Pożytku Publicznego:

Program „Wspieranie utrzymania poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach znajdujących się okresowo w trudnej sytuacji w wyniku kryzysu gospodarczego”

Program „Wspieranie ponownego zatrudniania osób tracących pracę u innego pracodawcy”

Program „Wspieranie usług rynku pracy bezpośrednio wspomagających znalezienie zatrudnienia dla osób zagrożonych zwolnieniem”

- Lokalne fundusze zarządzania kryzysem na bazie regionalnych centrów pracy w 7 regionach na kwotę 10 miliardów forintów
- Dofinansowanie wynagrodzeń w celu utrzymania miejsc pracy:
 - Zatrudnienie w ograniczonym wymiarze połączone z podwyższaniem kwalifikacji
 - Ponowne zatrudnienie zwalnianych pracowników z dotacją państwową do wynagrodzeń
 - Usługi rynku pracy bezpośrednio wspomagające znalezienie zatrudnienia dla osób zagrożonych zwolnieniami (przede wszystkim szkolenia wewnętrzne, pośrednictwo pracy)
 - Centralny program mający na celu uniknięcie znaczącej (ponad 50 osób) redukcji zatrudnienia oraz zmianę struktury zatrudnienia

Zatrudnienie w ograniczonym wymiarze połączone z podwyższaniem kwalifikacji

Program unijny realizowany na podstawie wcześniejszego programu dotyczącego zatrudnienia, który umożliwi przedsiębiorstwom zmuszonym do okresowego redukcji wydajności w wyniku zmniejszenia się chłonności rynku, na utrzymanie zatrudnienia. Program daje zatrudnionym możliwość zdobycia nowego zawodu oraz doskonalenia kompetencji kluczowych (języki obce, informatyka). Dofinansowanie składa się z dwóch części:

- 80% kosztów wynagrodzenia za czas pracy, podczas którego zatrudniony się szkoli oraz 80% kosztów szkolenia.

Kolejne działania zawarte w pakiecie

- Programy aktywnego rynku pracy dla osób, które utraciły pracę.
- Wprowadzenie możliwości dofinansowania do kwoty 500 000 euro za indywidualną zgodą Komisji Europejskiej.
- W wyniku korekty systemu uwarunkowań Europejskiego Funduszu Globalizacyjnego kolejne źródło UE może zostać włączone do walki z kryzysem
- Poprzez poszerzenie usług na rynku pracy oraz szkolenia dokonuje się przegrupowania na rzecz inwestycji w gałęziach rozwojowych
- Ułatwienia w uzyskaniu wsparcia ze strony państwa (poszerzenie możliwości wypłacania zaliczki, modyfikacja systemu sankcji, zmiana zasad dla zamówień publicznych)

Stosunki związków zawodowych i flexicurity w dobie kryzysu gospodarczego

Nowy węgierski Kodeks Pracy (2003) pozwala zatrudnionym na występowanie o zmianę czasu pracy, co umożliwia zatrudnionym na pełny etat pracować w niepełnym wymiarze godzin i odwrotnie. Pod względem pomocy dla rodzin system węgierski jest dość dobrze rozwinięty - 26 tygodni urlopu macierzyńskiego, 2-dniowy płatny urlop dla ojców, dwa lata urlopu wychowawczego z odpłatnością w wysokości 70% wynagrodzenia.

Na Węgrzech istnieją również różnego rodzaju elastyczne możliwości przejścia na emeryturę.

Związek zawodowy VASAS jest zainteresowany w szerokim rozpropagowaniu, rozpowszechnianiu zasad flexicurity oraz stosowania tego modelu na szeroką skalę. Flexicurity wymaga bowiem wzajemnego zaufania i dialogu pomiędzy władzą i partnerami społecznymi, gdzie każda ze stron bierze odpowiedzialność za zmiany oraz za stworzenie zrównoważonych pakietów działań. Elementem dialogu społecznego mogą być negocjacje, konsultacje lub zwykła wymiana informacji na temat spraw związanych z polityką gospodarczą i społeczną. Głównym jego celem jest zbudowanie konsensusu pomiędzy partnerami oraz wsparcie dla demokratycznych działań. Skuteczne struktury i procesy dialogu społecznego mogą rozwiązywać ważne problemy ekonomiczne i społeczne, motywują do dobrego zarządzania, wspierają stabilizację społeczeństwa i produkcję oraz wzmacniają rozwój gospodarczy i wraz z nim tworzenie dobrobytu społecznego i bezpieczeństwa.

Flexicurity zakłada istnienie równowagi pomiędzy pracodawcami, pracownikami, osobami poszukującymi pracę oraz obowiązkami i odpowiedzialnością państwa. Odpowiedzialność związków zawodowych na Węgrzech przekłada się na sukces modelu flexicurity.

Polityka flexicurity w praktyce może spowodować, że pracownicy będą mieli więcej potencjalnych ofert pracy do dyspozycji, dzięki czemu wzrośnie ich jakość życia oraz bezpieczeństwo zatrudnienia i sami będą mogli wykazać się większą produktywnością oraz szerszymi kompetencjami przed swoimi potencjalnymi pracodawcami. Tym samym mogą oni zostać lepiej wykorzystani (patrz wcześniej już omawiane działania rządu wypracowane w ramach negocjacji na szczeblu makro). Aktywne działanie na rzecz uczynienia rynku pracy elastyczniejszym i bezpieczniejszym zmniejsza długofalowe koszty bezrobocia oraz związane z tym pogorszenie się zdrowia i wypchnięcie bezrobotnych poza margines społeczny, co z kolei leży w długofalowym interesie wszystkich pracowników i obywateli. Dlatego też jest ono jednocześnie odpowiedzialnością reprezentujących ich związków zawodowych.

Związek zawodowy Vasas przyjął to nastawione na działanie wyzwanie, stanowiące istotę odpowiedzialności społecznej i podjął działania w walce z kryzysem na wszystkich trzech poziomach prowadzenia negocjacji. Powyżej przedstawione działania były realizowane na szczeblach lokalnym, mezo oraz ma-

kro. Jednak nie możemy stwierdzić, że na Węgrzech udało się zaradzić w 100%-ach skutkom kryzysu. Nie wszystkie propozycje związków zawodowych zostały bowiem wdrożone. I tak na przykład nie uzyskała akceptacji nasza inicjatywa dotycząca rządowego wsparcia dla urlopu szkoleniowego na okres kryzysu w celu wyrównywania strat pracowników wynikających z elastycznego zatrudniania. Mimo tego naszym celem jest utrzymanie sprawdzonych metod walki z kryzysem oraz aktywność na szczeblu lokalnym, gdy zaistnieje potrzeba ich aktualizacji. Pragniemy rozwiązywać problemy dotychczas nierozwiązane i mogące się pojawić się w przyszłości w sposób elastyczny i bezpieczny, mając przed oczami zasadę flexicurity, współpracując z pracodawcami i z rządem.

Zaplecze prawne dla działań antykryzysowych związków zawodowych:

Podstawową rolę odgrywa znajomość oraz prawidłowe stosowanie Ustawy o zatrudnianiu; Kodeksu Pracy, Ustawy o kształceniu zawodowym, oraz Ustawy o kształceniu dorosłych.

Podejmując walkę z kryzysem oczywiście wytyczyliśmy sobie priorytety związkowe, naszym zadaniem numerem jeden jest obrona miejsc pracy za wszelką cenę. Następnym priorytetem to uregulowanie stosunków pracy (poprzez układy zbiorowe pracy, porozumienia zakładowe). Żądania wypłaty wynagrodzeń adekwatnych do świadczonej pracy spadły przejściowo w wyniku kryzysu gospodarczego na plan dalszy.

W kwietniu 2010 roku na Węgrzech miały miejsce wybory. Władzę przejęła prawicowa partia FIDESZ. W efekcie rozczarowania społeczeństwa do Parlamentu weszła również skrajnie prawicowa partia JOBBIK, a dotychczas rządząca lewicowa partia MSZP przechodzi do opozycji. My jako związki, nie wiemy jeszcze, jakie zmiany przyniesie ten nowy układ polityczny. Doświadczenia zebrane podczas poprzednich prawicowych rządów nakazują nam pozostać ostrożnym, bowiem w tym okresie miało miejsce wiele poważnych wystąpień przeciwko związkom zawodowym.



SPIS TREŚCI:

Romuald Wojtkowiak, Słowo wstępne	1
Partnerzy Projektu	3
Krzysztof Iwanowski, Wpływ globalnego kryzysu gospodarczego na przemysł metalowy w Europie Środkowo-Wschodniej raz opracowanie przez organizacje pracownicze metod przeciwdziałania jego negatywnym skutkom	4
Rezolucja	7
Frank Hantke, Związki zawodowe w czasach kryzysu	8
Dr Vera Glassner, Strategie związków zawodowych i państwowe próby rozwiązań dotyczące kryzysu gospodarczego w Europie: rokowania zbiorowe jako instrument zwalczania spowolnienia gospodarczego w sektorze metalowym	11
Romuald Wojtkowiak, Stanisław Janas, Inicjatywy związków zawodowych metalowców w zakresie zwalczania kryzysu gospodarczego w Polsce	14
Joachim Töppel, Rola i możliwości związków zawodowych w łagodzeniu negatywnych następstw kryzysu gospodarczego na przykładzie Niemiec	17
János Papp, Węgierskie praktyki i inicjatywy związkowe podejmowane w celu zachowania miejsc pracy	19