

**Ponadregionalne regulacje układów zbiorowych oraz
rozwój stosunków pracy w branży budowlanej i
rolnictwie w Polsce.**

Materiały informacyjne

Berlin 2004

Spis treści

1. Wprowadzenie
2. Sytuacja związków zawodowych
 - 2.1 Związki zawodowe w Niemczech - Przykład IG BAU
 - 2.2 Związki zawodowe w Polsce – Przykłady Budowlani, Solidarność, ZZPR
3. Werbowanie nowych członków i praca z młodzieżą
 - 3.1 Koncepcja IG BAU
 - 3.2 Sytuacja w Polsce
4. Porozumienia zbiorowe
 - 4.1 Niemcy
 - 4.2 Polska
 - 4.3 Współpraca na płaszczyźnie europejskiej
5. Modernizacja związków zawodowych
 - 5.1 Wyzwania dla polskich związków zawodowych
 - 5.2 Współdecydowanie na poziomie Unii Europejskiej
 - 5.3 Zagadnienia międzykulturowe
6. Załączniki
 - 6.1 Wykaz skrótów
 - 6.2 Wykorzystana literatura
 - 6.3 Objaśnienia pojęć z zakresu zbiorowych układów pracy

Metryczka:

Peco-Institut e.V.
Luisenstrasse 38
10117 Berlin
E-mail: office@peco-ev.de
www.peco-ev.de

Redakcja:
Thomas Hentschel, Ingeborg Bieler

Z pomocą Christian Koch,
Peter Kern i wielu innych uczestników seminariów

Opracowanie w języku polskim: Karolina Andrzejewska, Joanna Lyniewska

1. Wprowadzenie

Niniejsze sprawozdanie jest podsumowaniem najważniejszych wniosków i treści projektu: „Ponadregionalne regulacje układów zbiorowych oraz rozwój stosunków pracy w branży budowlanej i rolnictwie w Polsce“. Partnerskimi związkami zawodowymi przy projekcie są:

- IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (Związek Zawodowy Budownictwo – Rolnictwo – Ochrona Środowiska)
- ZZ Budowlani
- Solidarność, Sekretariat Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
- Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP, Zarząd Główny (ZZPR)

Projekt jest wspierany przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Pracy w ramach projektów dotyczących dialogu społecznego, jak również przez IG BAU. Realizacją projektu zajmuje się PECO – Institut e. V.

Materiały informacyjne nie prezentują oficjalnego stanowiska ani opinii związków zawodowych. Są one wynikiem pracy podczas seminariów, zestawione z pomocą różnych uczestników, pochodzących z różnych regionów i z różnych części organizacji związkowych..

Projekt rozpoczął się w czerwcu 2003. Do momentu sporządzenia niniejszego sprawozdania (koniec redakcji listopad 2004) odbyło się 9 seminariów o następującej tematyce:

- Praca z młodzieżą i werbowanie nowych członków
- Porozumienia zbiorowe
- Modernizacja pracy związków zawodowych

w regionach Pomorze/ Szczecin, Wielkopolska/ Poznań, Śląsk/ Opole i Wrocław, jak również po jednym seminarium w Warszawie i Berlinie.

Pomysł niniejszego opracowania powstał, gdy z powodu zmieniającej się grupy uczestników seminariów, pewne podstawowe zagadnienia musiały być powtarzane kilkakrotnie, w celu ich lepszego zrozumienia. Dlatego też głównym celem tych materiałów informacyjnych jest informowanie z wyprzedzeniem uczestników przyszłych seminariów o podstawowych kwestiach, jak też umożliwienie zorientowania się w tematyce dotychczasowej współpracy.

2. Sytuacja związków zawodowych

2.1 Związki zawodowe w Niemczech - Przykład IG BAU

Związki zawodowe w Niemczech są zorganizowane na zasadzie powszechnych związków zawodowych. Istnieje jedna, politycznie powiązana organizacja centralna DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund –Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych) z ośmioma ważnymi, niezależnymi związkami zrzeszonymi. IG BAU jest członkiem DGB.

Niemiecki Związek Zawodowy Budownictwa - Rolnictwa - Ochrony Środowiska w reakcji na zmieniające się, w związku z globalizacją, warunki pracy związkowej, zdecydował się na **strukturę dwuczłonową**. Tak więc, **Zarząd Federalny** jest politycznym organem przywódczym związku i jest odpowiedzialny za pracę w 56 **Organizacjach Okręgowych**. Przewodniczący Organizacji Okręgowych pełnią te funkcje honorowo i są wybierani co cztery lata przez Zgromadzenie Organizacji Okręgowej. Tam też wybierani są delegaci na odbywający się również co cztery lata Kongres Federalny. Na Kongresie Federalnym delegaci wybierają członków Zarządu Federalnego, który to reprezentuje organizację na poziomie federalnym, jak również w krajach związkowych. W krajach związkowych w charakterze politycznych reprezentacji tworzone są odpowiednie Biura Regionalne.

W okresie między Kongresami Federalnymi funkcje najwyższego organu związkowego przejmuje, odpowiedzialna przed kongresem, **Rada Doradcza IG BAU**. W jej skład wchodzi po jednym honorowym reprezentancie z organizacji okręgowych, którzy wybierani są podczas Zgromadzeń Organizacji Okręgowych i 20 etatowych koleżanek i kolegów wybieranych podczas **Kongresu Federalnego**.

Praca na rzecz poszczególnych branż, takich jak np.: rolnictwo czy rzemiosło budowlane, jest zorganizowana w specjalistycznych grupach, działających w Organizacjach Okręgowych. Po jednym reprezentancie z **okręgowych grup specjalistycznych** wysyła się do federalnej grupy specjalistycznej. Okręgowe grupy specjalistyczne, a przede wszystkim **federalne grupy specjalistyczne**, odgrywają dominującą rolę przy kształtowaniu opinii IG BAU, szczególnie przy pracy nad układami zbiorowymi.

Na poziomie lokalnym członkowie mają możliwość honorowej działalności związkowej w Organizacjach Podstawowych.

Struktura IG BAU

Poziom		Działalność branżowa (honorowo)
Europa	EFFAT/EFBWW (członek)	
Republika Federalna	Zarząd Federalny (ukierunkowany branżowo i regionalnie)	Federalne Grupy Specjalistyczne i Federalne Komisje ds. układów zbiorowych (według branż) np. rolnictwo
Kraj Związkowy	Biuro Regionalne Zarządu Federalnego na Kraje Związkowe	
Okrąg/Region	Organizacja Okręgowa (56) Zarząd Okręgu (honorowy) Kierownictwo (etatowe)	Grupy Specjalistyczne (według branż) np.: rzemiosło budowlane, malarze/lakiernicy; leśnictwo; rolnictwo; służby sprzątające budynki, architektura ogrodów, krajobrazu i obiektów sportowych; etc
	Organizacja Podstawowa (honorowa)	

Zmiany w IG BAU

Skutki globalizacji kapitału, gospodarczych przekształceń strukturalnych, złej polityki inwestycyjnej rządu, wysokiego bezrobocia i zawirowań politycznych prowadzą do zmniejszania się liczby członków związków zawodowych, w tym również i IG BAU. Jak zareagowało na to IG BAU?

- Połączenie się IG Bau-Steine-Erden (Związku Zawodowego Budownictwo – Kamień – Ziemia) i Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (Związku Zawodowego Ogrodnictwa, Rolnictwa i Leśnictwa) i utworzenie IG Bauen-Agrar-Umwelt (Związku Zawodowego Budownictwa – Rolnictwa - Ochrony Środowiska) w roku 1996
- Dwuczłonowość organizacji (patrz: Tabela)
- Ukierunkowanie na branże z wyraźnym podkreśleniem roli grup specjalistycznych
- Podniesienie znaczenia stanowisk honorowych wewnątrz IG BAU

- Obniżenie kosztów personalnych i rzeczowych
- Poprawienie oferty dla członków, np.: serwis członkowski IG BAU, Callcenter, itd.
- Ukierunkowane pozyskiwanie nowych członków – zwłaszcza wśród młodzieży
- Więcej pracy w ramach projektów – także finansowanych tak zwanymi „środkami trzecimi”
- Organizowanie współpracy z organizacjami innymi niż związki zawodowe (np.: attac, Greenpeace, kościół itd.)
- Outsourcing usług
- Utworzenie Europäischer Verband der Wanderarbeiter (EVW) (Europejskiego Związku dla Pracowników Wędrownych)

IG BAU ma obecnie jeszcze około 450.000 członków. Mimo utraty związkowców w branży budowlanej, rzemiosło budowlane jest nadal najsilniejszą grupą w tym związku. IG BAU zawiera branżowe i zakładowe układy zbiorowe, jest reprezentowane w wielu Europejskich Radach Zakładowych i radach nadzorczych koncernów budowlanych. Na poziomie europejskim IG BAU jest członkiem Europejskiego Związku Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) oraz Europejskiej Federacji Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT).

2.2 Związki zawodowe w Polsce – Przykłady Budowlani, Solidarność, ZZPR

Na tle europejskim, rozwój ruchu związkowego w Polsce jest ukształtowany przez wyjątkowe wydarzenia:

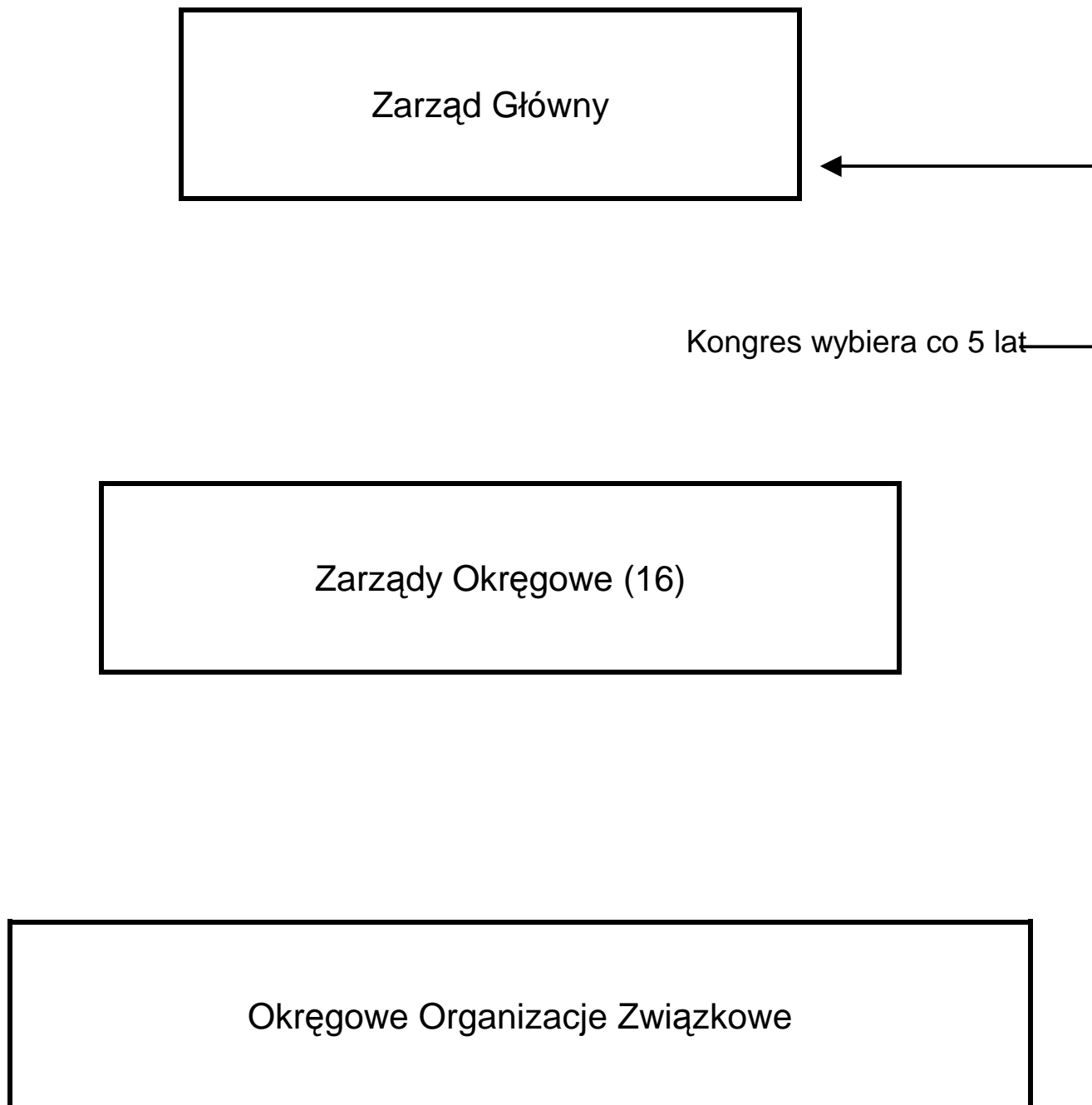
- Gdy pod koniec XIX wieku w Europie narodziły się związki zawodowe, Polska była krajem okupowanym.
- Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa (ZZPR) powstał w 1918 roku, w okupowanym przez Niemców Poznaniu.
- Po wojnie wszystkie związki zawodowe były zorganizowane w jednej organizacji centralnej.
- Ze wzmożonym ruchem protestacyjnym w Polsce na początku lat 80-tych powstał NSZZ Solidarność.
- Po zmianie systemu związki zawodowe w Polsce musiały się redefiniować i wkroczyć na nową drogę.

Związki zawodowe w Polsce z powodu specyfiki rozwoju w ciągu ostatnich 50 lat, nadal jeszcze działają na zasadzie organizacji zakładowych. Związek może zostać zawiązany przez 10 osób. Muszą oni przyjąć statut i zarejestrować organizację. W pierwszym rzędzie dzieje się to w zakładach pracy. Tworzenie związków na poziomie ponadzakładowym bądź regionalnym jest również możliwe. Każdy pojedynczy związek jest niezależny. W dużych zakładach pracy często występuje kilka związków – w tym także inicjowanych przez przedsiębiorców. Związek zawodowy może przystąpić do organizacji centralnej. Największe ogólnokrajowe związki zawodowe to:

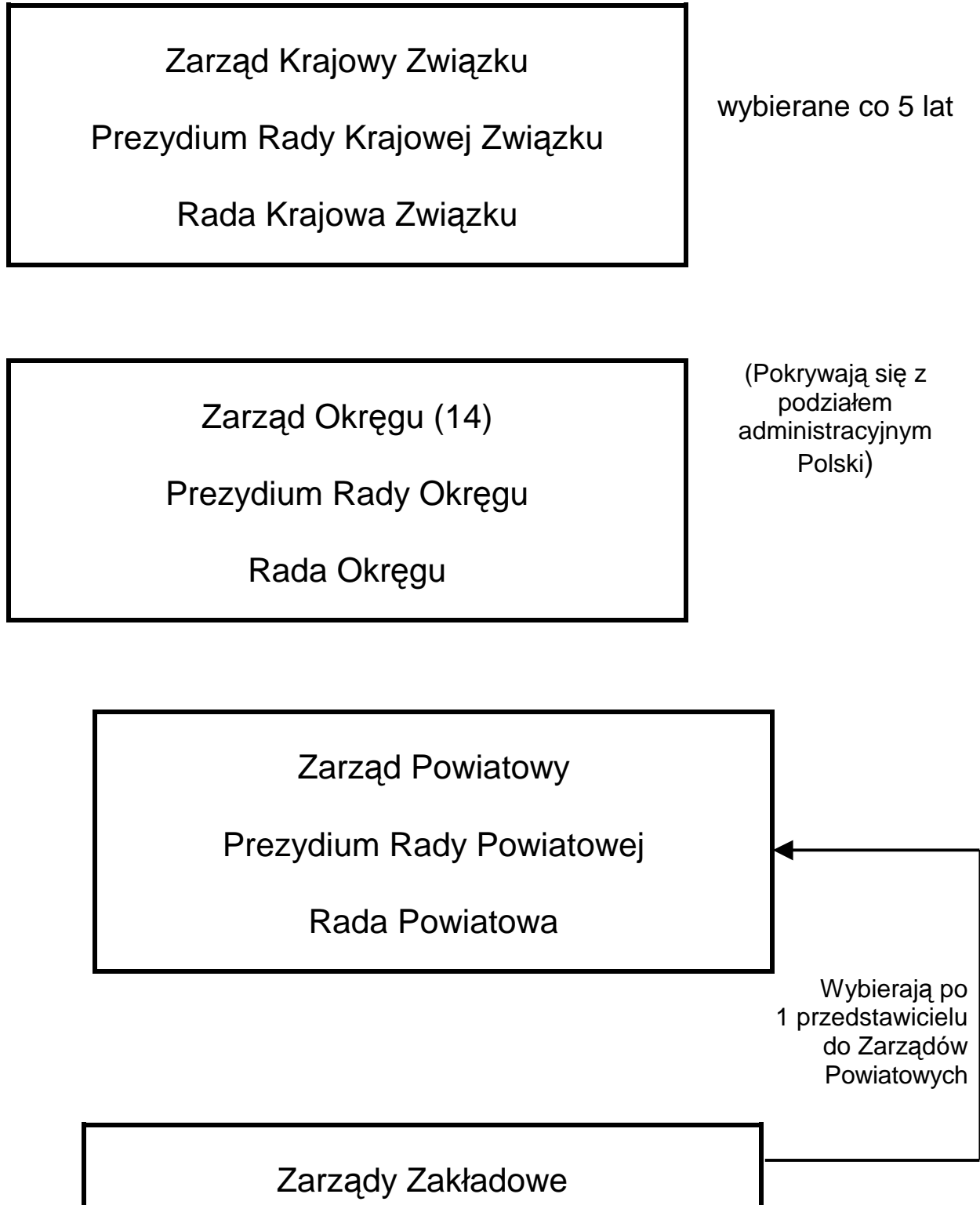
- OPZZ
- NSZZ Solidarność
- Forum

Składki członkowskie pobierane są w organizacjach zakładowych (często są już odciągane przez pracodawców z pensji i dalej przekazywane zakładowym związkom). Tylko około 10-20% składek przekazywanych jest dalej do centrali związkowej.

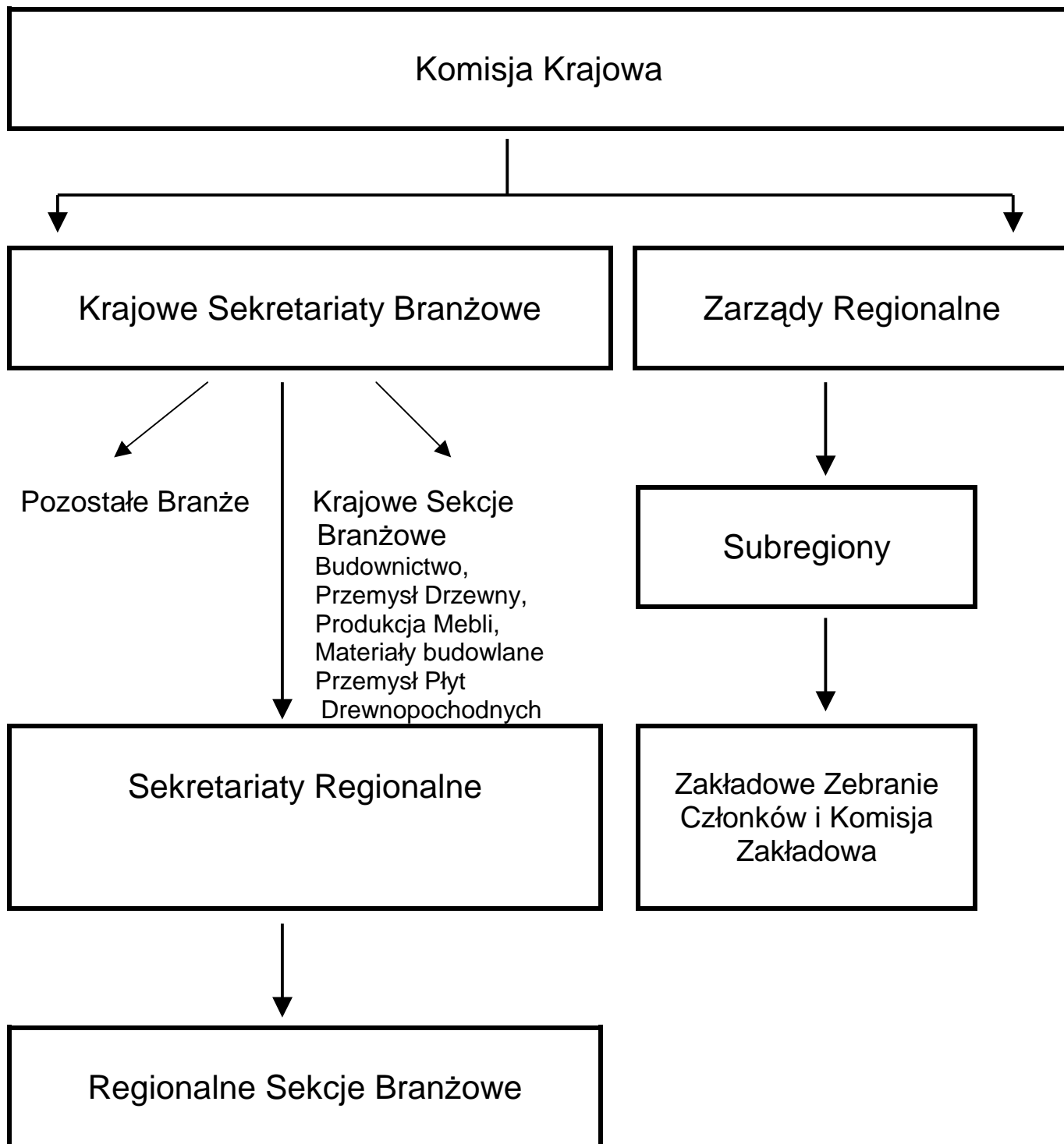
Struktura ZZPR



STRUKTURA BUDOWLANI



STRUKTURA SOLIDARNOŚĆ



3. Werbowanie nowych członków i praca z młodzieżą

3.1 Koncepcja IG BAU

Koncepcja IG BAU dotycząca werbowania nowych członków i pracy z młodzieżą oparta jest na następujących zasadach:

1. „Nie-członek” zostaje przekonany

Cztery przesłanki, aby werbowanie zakończyło się sukcesem:

- **Profil:** Związek zawodowy musi posiadać własny profil, jest to istotne zwłaszcza dla pracy w branżach
- **Temat:** Musimy posiadać kompetencje w tematach, którymi się zajmujemy, np.: w obszarze standardów socjalnych
- **Marka:** związek zawodowy musi za coś ręczyć
- **Wizualizacja:** Rozpoznawalność jest istotna. Z marką IG BAU powinno łączyć się odpowiednie przesłanie.

2. Członek dobrze czuje się w swoim związku.

- Integracja członków w organy związkowe, np.: grupy specjalistyczne
- Dobre reprezentowanie interesów pracowników
- Odpowiadać na potrzeby pracowników, również z ofertą dotyczącą wolnego czasu i rodziny
- Opieka prawna dla członków (szybko, kompetentnie i niezawodnie)
- Związkowa praca szkoleniowa (np.: oferty seminariów na temat pracy w zakładach)
- Regularne informacje – zwracanie się bezpośrednio do pracowników (np.: gazetka członkowska)
- Przeprowadzanie akcji werbunkowych przez lokalne grupy
- Oferowanie dodatkowych usług (np.: korzystne ubezpieczenia, oferty urlopów)

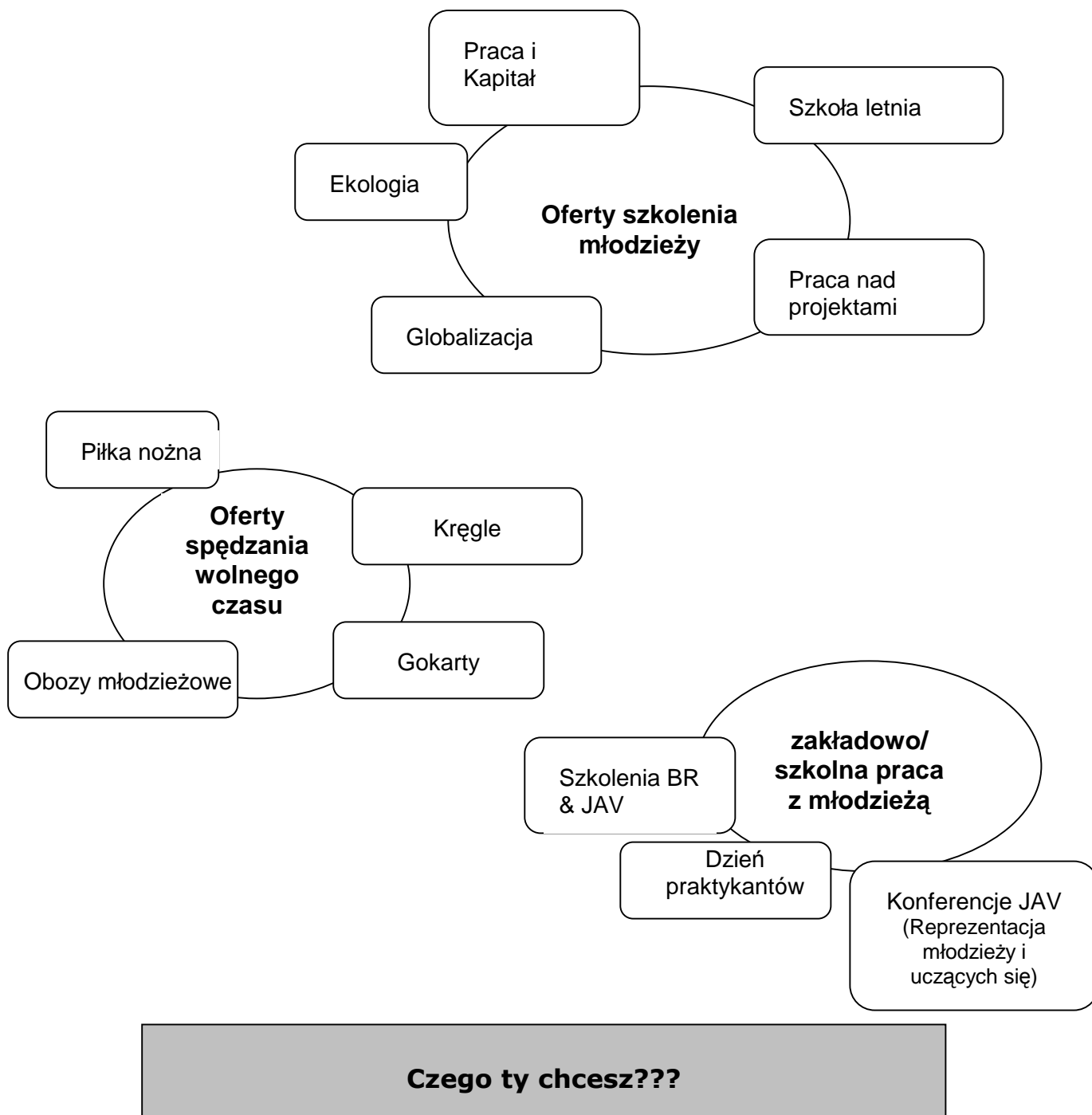
3. Członek angażuje się

- Włączenie w pracę honorową – zapewnić możliwości współudziału!
- Udział w imprezach szkoleniowych, informacyjnych i innych działaniach związku!
- Członek związku zawodowego musi czuć, że jest potrzebny!

Dla pracy z młodzieżą opracowana została osobna koncepcja, która jest rozpowszechniana pod hasłem „Magiczny trójkąt pracy z młodzieżą“.

Magiczny trójkąt pracy z młodzieżą

Grupą docelową jest młodzież do lat 28: pracownicy, praktykanci, studiujący, młodzi bezrobotni.



Przykładowe tematy i oferty dla związkowej pracy z młodzieżą:

- Oferty kształcenia młodzieży, przede wszystkim w takich tematach jak: praca i kapitał; przeciwieństwo interesów pracodawców: pracownicy, ekologia, ekonomia; globalizacja i jej skutki dla pracowników.
- Współdziałanie w kształtowaniu wizerunków zawodów
- Organizacja szkół letnich dla członków i nie tylko.
- Tworzyć i przeprowadzać projekty na poziomie krajowym i międzynarodowym.
- Działalność sportowa (rozgrywki piłki nożnej, siatkówka plażowa, kręgle itd.)
- Obozy młodzieżowe, również tematyczne.
- Szkolenie młodych związkowców, względnie młodych zainteresowanych ruchem związkowym, np.: młodych członków zakładowych organizacji związkowych
- Przeprowadzanie dni uczących się.
- Organizowanie porównań osiągnięć zawodowych
- Pozyskiwanie członków i ich utrzymanie to dwie strony tego samego medalu.
- Akcje werbowania w szkołach i szkołach zawodowych.
- Roszczenia związków o powszechną dostępność miejsc szkoleniowych
- Wykorzystanie związkowych materiałów reklamowych
- Zwracać się bezpośrednio do każdego nowego pracownika, także do pracowników z czasowymi umowami pracy.
- Rozszerzyć ofertę tzw. usług serwisowych dla członków

4. Porozumienia zbiorowe

4.1 Niemcy

Według konstytucji w Niemczech istnieje wolność zrzeszania się, oznacza to, że każdy przedsiębiorca i każdy pracobiorca mogą się zorganizować w organizacjach pracodawców i związkach zawodowych. Organizacje te, w imieniu swoich członków, negocjują układy zbiorowe pracy. Układy zbiorowe pracy są wyrazem układu władzy. Zawsze oddają także stosunek siły między pracą a kapitałem. Silne związki zawodowe mogą poprzez dobre układy zbiorowe zapewnić swoim członkom odpowiednie warunki pracy i wynagrodzenia.

Podstawowe zasady w tej kwestii są następujące:

- Treść układów zbiorowych określa warunki minimalne – mogą one zostać zmienione przez pracodawców na korzyść pracowników.
- Warunki ustalone przez układy zbiorowe muszą być co najmniej na takim poziomie, jak te zawarte w przepisach prawnych.

Przy tym należy uważać, który z układów zbiorowych pracy, jest negocjowany na którym poziomie!

- | | | |
|--|---|---|
| • Poziom zakładowy | → | Zakładowy układ zbiorowy |
| • Region, względnie
poziom branży | → | Regionalny, względnie
branżowy układ zbiorowy |
| • Poziom kraju związkowego,
względnie krajowy | → | Układ zbiorowy obejmujący
kraj związkowy, względnie
cały kraj |

W Niemczech istnieje wiele praw, regulujących wymogi minimalne, np.: prawo dotyczące urlopów, prawo zabezpieczające trwałość stosunku pracy.

Różnice między układami zbiorowymi pracy.

Zasadniczo rozróżnia się zakładowe układy zbiorowe i terytorialne układy zbiorowe.

Terytorialne układy zbiorowe pracy są zazwyczaj obowiązujące dla pewnego obszaru kraju, względnie regionu i z reguły rzeczowym zakresem obowiązywania obejmują jedną branżę.

Rodzaje układów zbiorowych pracy	Zawartość
Ramowe układy zbiorowe →	<ul style="list-style-type: none"> - Czas pracy - Urlop - Zwolnienie - Wypowiedzenie - Praca dodatkowa - Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
Układy zbiorowe dotyczące wynagrodzeń i uposażeń →	<ul style="list-style-type: none"> - wysokość wynagrodzenia - sposób wypłacania płacy - dodatki - wynagrodzenie dla uczniów
Inne układy zbiorowe →	<ul style="list-style-type: none"> - zapłaty szczególne - renta starcza - wykształcenie zawodowe - renta dodatkowa - środki doskonalenia zawodowego

Roszczenia w ramach układów zbiorowych powstają głównie podczas dyskusji między działaczami, podczas zgromadzeń, w zakładach, względnie w regionach, przy czym przedmiotem dyskusji muszą być warunki realnie możliwe do wspólnego zaakceptowania, a nie życzenia. Potem związki zawodowe, dokładnie ich zarządy i komisje ds. układów zbiorowych, ustalają, co konkretnie powinno zostać uregulowane, w szczególności, jakie żądania powinny zostać postawione. Komisja ds. układów zbiorowych doradza strategiczny sposób postępowania. Komisje negocjujące zbudowane ze strony pracodawców i związków zawodowych rozpoczynają negocjacje i osiągają określone kompromisy, które muszą potem zostać ponownie przegłosowane z odpowiednią komisją ds. układów zbiorowych. Jeżeli negocjacje zakończą się bez rezultatów, wówczas dochodzi do głosowania na temat strajku i jego ewentualnego przeprowadzenia.

Zalety układów zbiorowych pracy dla:

Pracowników

- Zapewnienie minimalnego standardu
- Odpowiednie warunki pracy

Pracodawców

- Ujednolicenie warunków pracy
- Zapewnienie spokoju w zakładzie

- Wzmocnienie pozycji prawnej i siły przetargowej w przedsiębiorstwie
- Zapobieganie zniekształceniom konkurencji, które powstają na nieuregulowanym rynku pracy
- Zapobieganie presji na płace

4.2 Polska

Działalność polskich związków zawodowych w zakresie układów zbiorowych pracy według wypowiedzi polskich koleżanek i kolegów koncentruje się aktualnie **na poziomie zakładów**. Tutaj także zawierane są odpowiednie porozumienia pomiędzy pojedynczymi, działającymi w zakładzie, związkami zawodowymi dotyczące treści umów zbiorowych. Jako zdecydowanie trudniejsze oceniono osiąganie umów branżowych czy też ponadzakładowych. Ponieważ związki zawodowe realizują swoje interesy w zakładach, próby wprowadzenia **układów krajowych czy branżowych** skazane były na niepowodzenie. Na przykład w zakładach hodowli koni utworzono komisje ds. umów zbiorowych różnych zakładowych związków zawodowych, które wypracowały wspólny projekt umowy zbiorowej. Ponieważ później regionalne zarządy związków nie mogły dojść do porozumienia, wypracowany na niższym szczeblu układ zbiorowy nie wszedł w życie!

Mimo, że ponad 90% wszystkich układów zbiorowych dotyczy poszczególnych zakładów czy firm, istnieją także pierwsze próby negocjacji układów zbiorowych przez ponadregionalne organizacje związkowe z tworzącymi się związkami pracodawców. **Treść pierwszych szkiców** dotyczy zakresu obowiązywania, warunków pracy, wynagrodzenia (dodatki płacowe, dodatki za pracę w szczególnych warunkach, odprawy, tabele zaszeregowień) także świadczeń społecznych (wyżywienie, organizacja zakładu, terminy wypowiedzenia) i czasu obowiązywania. W branży budowlanej związki zawodowe złożyły projekt krajowego układu zbiorowego w ramach negocjacji trójstronnych, który jednak nie został podpisany ze strony pracodawców. Układy zbiorowe są rejestrowane u właściwego okręgowego inspektora pracy.

Tam, gdzie nie ma układu zbiorowego, pracodawca musi opracować w porozumieniu z pracownikami **regulamin wynagrodzenia**. Jednakże często pracodawcy wprowadzają regulaminy samowolnie. Jeżeli w zakładzie istnieje związek zawodowy, to musi on zaakceptować regulamin płacowy. Regulaminy wchodzi w życie również wtedy, gdy wypowiedziane zostaną dotychczas obowiązujące układy zbiorowe. Obowiązują wówczas one na mocy artykułu 77 polskiego Kodeksu Pracy do momentu zawarcia nowego układu.

Podczas wszystkich warsztatów, ale szczególnie we Wrocławiu w dniach 22.04-24.04.04 koleżanki i koledzy z Polski dyskutowali nad koniecznością **zjednoczenia związków zawodowych w zakładach**, co znacząco przyczyniłoby się do wzmocnienia ich siły do negocjowania nad układami zbiorowymi.

4.3 Współpraca na płaszczyźnie europejskiej

"Myśl przewodnia ponadgranicznej współpracy związków zawodowych dotyczącej układów zbiorowych pracy nie jest w żadnym razie nowa i zalicza się, najpóźniej od wczesnych lat 60tych, do głównych części składowych programów związków zawodowych". W następnym okresie polityka związków skoncentrowała się na programowych i analitycznych wypowiedziach, dopiero Europejska Wspólnota Gospodarcza zmusiła do bardziej konkretnych przemysłów. Na kongresie w 1999 Europejska Konfederacja Związków Zawodowych ogłosiła **europejską koordynację polityki układów zbiorowych** centralnym filarem "Europejskiego Systemu Stosunków Pracy" (Schulten; 2004).

W następnym okresie rozwinęły się różne inicjatywy:

1. na poziomie międzyregionalnym koordynowane przez narodowe organizacje związkowe ograniczonej liczby europejskich krajów sąsiadujących ze sobą;
2. na poziomie sektorowym koordynowane przez Europejskie Komitety Związkowe;
3. na poziomie ponadsektorowym koordynowane przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ).

Jedną z pierwszych inicjatyw w ramach **ponadgranicznej koordynacji polityki umów zbiorowych** uzasadniono w "Deklaracji z Doorn" w 1998, zawartej pomiędzy organizacjami związkowymi z Belgii, Holandii, Luksemburga i Niemiec. Celem tej współpracy jest uniknięcie ponadgranicznej konkurencji, do której dążą pracodawcy, w warunkach wspólnej euro-waluty. Partnerzy uzgodnili 3 zasady:

1. Zaangażowane związki zawodowe dążą do wynegocjowania umów zbiorowych, których warunki będą odpowiadały sumie wzrostu cen i produktywności pracy.
2. Zaangażowane związki zawodowe dążą zarówno do wzmocnienia siły nabywczej ludności, jak i do rozwiązań środków sprzyjających wzrostowi zatrudnienia (np. skrócenie czasu pracy).
3. Uczestniczące organizacje regularnie informują się i konsultują w sprawie rozwoju polityki taryfowej.

Stosownie do tego na wspólnym spotkaniu podjęto decyzję o uzgodnieniu polityki w ramach układów zbiorowych pomiędzy tymi krajami. Przed negocjacjami umów zbiorowych uzgodniono cele porozumień w poszczególnych krajach. Po rokowaniach oceniono wyniki zawarte w układach zbiorowych. Miały one być zorientowane na zwiększenie wzrostu produktywności. Oprócz tematów i oceny rozwoju polityki ds. układów zbiorowych przez

Inicjatywę z Doorn, w następnym okresie pojawiły się dalsze zagadnienia, jak kształcenie ustawiczne, czy zabezpieczenie pozycji osób starszych w ramach układów zbiorowych.

Od końca lat 90tych rozwinęły się **sektorowe inicjatywy koordynacji polityki układów zbiorowych**. Koordynacja w budownictwie odbywa się w ramach EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers) - Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego. EFBWW opiera się na podstawowych strukturach współpracy i wspiera budowę międzyregionalnych partnerstw dot. polityki zawierania umów zbiorowych. Po roku 2000 także IG BAU rozpoczęło budowanie dwu- i wielostronnych sieci z granicznymi państwami. Szczególnie intensywna sieć powstała z austriackimi i szwajcarskimi związkami zawodowymi.

Szczególnie w rolnictwie i budownictwie konieczna jest coraz bliższa współpraca związków zawodowych, ponieważ europejski rynek pracy w tych branżach poszerzył się w ostatnich latach. Pracownicy z krajów wysyłających są często zatrudniani w celach dumpingowych i nierzadko oszukiwani na ich niskiej płacy. IG BAU sformułował jako nadrzędny cel współpracy hasło: **taka sama płaca za taką samą pracę na w tym samym miejscu**.

5. Modernizacja związków zawodowych

5.1 Wyzwania dla polskich związków zawodowych

Podczas warsztatów wciąż na nowo dyskutowano o potrzebie modernizacji pracy związków zawodowych, jak i ściślejszej współpracy między poszczególnymi związkami. Wobec 24.000 zakładowych organizacji związkowych w Polsce, z których 7.000 nie podlega żadnej organizacji centralnej, podczas warsztatów sformułowano następujące wyzwania:

Likwidacja rozdrobnienia związków zawodowych

- Ścisła współpraca pomiędzy związkami zawodowymi w zakładach musi ulec poprawie!
- Podstawowe uzgodnienia pomiędzy związkami zawodowymi w zakładzie dotyczące dochodzenia do decyzji muszą być zapewnione.
- Przez regionalne przedstawicielstwa należy prowadzić dyskusję w kierunku łączenia się związków zawodowych w ramach jednej branży, mając na celu likwidację silnych regionalnych struktur związkowych.
- Związki zawodowe muszą połączyć swoje siły, zaczynając od wspólnego podnoszenia kwestii/ żądań politycznych czy socjalnych.
- Wspólne akcje publiczne powinny być organizowane.
- Wspólne imprezy - szkolenia i kursy powinny być przeprowadzane.

Działania dla wzmocnienia związków zawodowych

- Organizacja regionalnych przymierzy związków zawodowych w regionach granicznych Niemiec i Polski powinna być dalej rozwijana.
- Modernizacja pracy z młodzieżą w celu popierania młodej kadry jest nieodzowna.
- Sposób werbowania i opieki nad członkami musi być zmodernizowany.
- Ponadgraniczna współpraca przeciwko skutkom globalizacji musi być zorganizowana.

5.2 Współdecydowanie na poziomie Unii Europejskiej

Rozwój społeczeństwa obywatelskiego jest istotnym filarem Unii Europejskiej. Do tego zalicza się także udział partnerów społecznych w ważnych społecznych procesach. Już w Traktacie Rzymskim do jednych z zadań Komisji należało wspieranie współpracy pomiędzy krajami członkowskimi w zakresie swobody zrzeszania się i negocjacji umów zbiorowych

między pracodawcami i pracownikami. Wraz z Traktatem z Maastricht (Protokołem socjalnym) wprowadzono obowiązkową konsultację z wszystkimi zainteresowanymi związkami/zrzeszeniami w sprawach socjalnych oraz możliwość zawierania umów zbiorowych.

Do tej pory podpisano m.in.:

- Porozumienie ramowe o urlopie wychowawczym z 14 grudnia 1995
- Porozumienie ramowe o urlopie w niepełnym wymiarze czasu pracy z 6 czerwca 1997
- Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony z 18 marca 1999
- Porozumienie ramowe o poprawie pracy najemnej w rolnictwie krajów członkowskich Unii Europejskiej (zalecenia) z 24 lipca 1997

Od pierwszego stycznia 1999 roku utworzono dla sektorów (m.in. rolnictwa i budownictwa) komitety do dialogu sektorowego. W ramach komitetów mogą być podejmowane wspólne inicjatywy. Od 2000 wspólnie przyjęto teksty:

- Konferencja EFA i GEOPA/COPA dotycząca pracy najemnej w rolnictwie Unii Europejskiej, Saint-Raphael, Francja, 12/13 kwietnia: Deklaracja końcowa z 13 kwietnia 2000 roku.
- Białe Księgi europejskich partnerów socjalnych dotyczące zatrudnienia i rolnictwa: Zapewnienie zatrudnienia w europejskim rolnictwie poprzez wykształcenie i kształcenie ustawiczne, 13 kwietnia 2000 roku.
- Wytoczne dla spryskiwarek: technika spryskiwania, ochrona środowiska i bezpieczeństwo, 8 listopada 2000 roku.
- Podręcznik bezpieczeństwa dla leśnictwa, 8 listopada 2000 roku.
- Europejskie porozumienie w sprawie zawodowego kształcenia w rolnictwie, 5 grudnia 2002 roku.

W wielu gremiach UE partnerzy socjalni mogą formułować swoje stanowiska, wywierać polityczny wpływ, zawierać wspólne porozumienia i podejmować akcje. W Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym partnerzy społeczni mają prawo przygotowywania stanowisk w sprawie bieżących problemów; przy ważnych decyzjach Komisja Europejska bierze je pod uwagę. Komitet Ekonomiczno-Społeczny składa się z przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych i innych organizacji pozarządowych. Przykładowe zajęcie stanowiska wniesione przez przedstawicieli związków zawodowych:

- Stanowisko Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie "Sytuacji zatrudnienia w rolnictwie UE i krajach kandydujących, opcje postępowania na 2010 rok" z 29 stycznia 2004 roku.
- Stanowisko Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie "Odnawialnych źródeł: wkład obszarów wiejskich w aktywną ochronę klimatu i zrównoważonego rozwoju" z 4 sierpnia 2000 roku.
- Stanowisko Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie "Rozwoju inicjatywy regulacji warunków ramowych zatrudniania robotników rolnych migrujących z krajów trzecich" z 24 maja 2000 roku.

Możliwości angażowania się związków zawodowych są ogromne zarówno na poziomie europejskim, jak i w krajach członkowskich. Obszerny przegląd przedstawia poniższa tabela:

Poziom zaangażowania	Instytucje	Obszary polityki Przykłady
Unia Europejska	Europejski Komitet Ekonomiczno-Społecznego, Dialog Społeczny	polityka gospodarcza i społeczna, rolnictwo i ochrona środowiska
Państwo członkowskie	Komitety pomocnicze/ministerstwa federalne instytuty pracy/komitety	obszary wiejskie, kształtowanie polityki rynku pracy
Kraj związkowy	Komitety doradcze, EAGLF, EFS	polityka rolna, polityka społeczna
Okręg, region	urzędy pracy, lokalne grupy akcji (LEADER)	polityka rynku pracy, polityka rolna
Gmina	lokalne grupy agendy	ochrona środowiska, kwestie społeczne, gospodarcze

5.4 Zagadnienia międzykulturowe

Właśnie w ponadgranicznych projektach, przy występowaniu różnych języków i dużych dystansów przestrzeni ważna jest dobra atmosfera dla efektywnej i trwałej współpracy. Dlatego należy uświadomić sobie **normy kulturowe**, czy kulturowe różnice partnera i uwzględniać je w komunikacji i podczas pracy. Te, nabyte w wyniku socjalizacji pewne wzorce myślenia, odczuwania i zachowania, mają ogromny wpływ także na wspólną pracę.

Poza tym metodyczne postępowanie według jednolitych reguł jest niezbędne dla efektywnej i dającej się udokumentować pracy w większych międzykulturowych grupach. Następnie objaśnimy krótko normy kulturowe Polaków i Niemców, przede wszystkim te, które mają znaczenie w życiu zawodowym i przedstawimy **praktyczne rady dotyczące pracy** w międzykulturowym kontekście.

1. Normy kulturowe Niemców

Zorientowanie na sprawę

We współpracy zawodowej "sprawa" jest istotnym punktem działania i zachowania oraz określa styl komunikowania się. Także w przestrzeni publicznej w codziennym komunikowaniu się tematy związane ze "sprawą" mają pierwszeństwo przed osobistymi. Człowiek jawi się jako zorientowany na cel i argumentuje przy użyciu faktów. "Sprawa" określa styl komunikowania się. W ten sposób np. ewentualne zależności służbowe partnerów, jak przełożony i pracownik, odsuwane są na plan dalszy na korzyść rzeczowej dyskusji.

Szacunek wobec struktur i zasad

W Niemczech nie tylko istnieją niezliczone reguły, przepisy, zarządzenia i zasady. Są one także przestrzegane i raczej niekwestionowane. Ich naruszenie jest karane - także przez całkowicie niezaangażowane osoby. Za pozytywną postawą w stosunku do jednoznacznych struktur kryje się pragnienie jasnej i niezawodnej orientacji, kontroli nad sytuacją i przezornego wykluczenia zakłóceń i źródeł błędów. Aby uregulować tę formalną współpracę często zawierane są umowy. Niedostateczna organizacja i zakłócenia powodują w codziennym życiu nieprzyjemności. I często najpierw szuka się winnego, a dopiero potem rozwiązania!

Planowanie czasu

Czas ma wysokie znaczenie. Przez inne kultury Niemcy są postrzegani jako napędzani kalendarzem. Zarządzanie czasem staje się podstawowym warunkiem efektywnego działania i profesjonalizmu. W końcu trzeba w Niemczech na wszystko wyznaczać termin, który zobowiązuje obie strony. Niepunktualność stanowi wyraźną zniewagę, jeżeli nie można jej należycie uzasadnić.

Wewnętrzna kontrola

Silnej identyfikacji z własnymi zajęciami zawodowymi oczekuje się także od innych. Niezawodność i poczucie obowiązku jest warunkiem funkcjonowania systemu. Pod pojęciem wewnętrznej kontroli rozumie się, że jednostka dzięki zrozumieniu konieczności pewnych reguł i zasad postępowania w dużym stopniu kontroluje się sama.

Oddzielanie życia osobistego

Niemcy ściśle rozdzielają różne obszary swojego życia. Pracuje się podczas godzin pracy a żyje w czasie wolnym. W zawodzie są rzeczowi, a w stosunku do rodziny i przyjaciół zorientowani na bliższe relacje. Odpowiednio więc racjonalność stoi na pierwszym planie w pracy, a emocjonalność w życiu prywatnym. Duże znaczenie ma jasne zdefiniowanie ról. W pracy zachowują się poprawnie, z zaangażowaniem, kompetentnie i nie wypadają z roli. Bliskość z innymi zależy od relacji z nimi.

Komunikacja

Styl komunikowania się charakteryzuje się bezpośredniością i wyrażnością. Przy czym:

- na pierwszym planie stoi "Co", "Jak" natomiast na dalszym,
- rozmawia się bezpośrednio i niedyplomatycznie, ale także szczerze i otwarcie,
- często nie zważa się na wrażliwość obecnych, co jednak nie dzieje się rozmyślnie,
- nie pozostaje wiele miejsca na interpretacje; wypowiedź powinna być jasna i precyzyjna,
- bierze się pod uwagę to co wyraźnie zostało wypowiedziane, nie zauważając pozostałych sygnałów.

Podczas dyskusji Niemcy walczą o swoją pozycję argumentami, nie cofają się przed krytyką i preferują przy problemach jasną analizę i konkretne wymienianie słabych punktów. W rozmowach, negocjacjach i dyskusjach z ludźmi z kultur, które działają raczej pośrednio, może to prowadzić do poważnych konfliktów.

2. Normy kulturowe Polaków

W Polsce postrzega się życie jako różnorodne i nie dające się tak kontrolować i nie może być ono zbyt dalece objęte surowymi regułami i restrykcjami. Polska mentalność charakteryzuje się psychologicznym nastawieniem, które można pogrupować w dwie centralne normy kulturowe z następującymi pojedynczymi aspektami:

Bliskie kontakty osobiste

Wobec niezbyt dobrze rozwiniętych i nieefektywnych formalnych procesów w życiu codziennym jednostkowe przetrwanie zależy od solidnej społecznej sieci dobrych przyjaciół i znajomych.

Niewielkie zorientowanie przydatność, brak pragmatycznych sposobów podejścia przy rozwiązywaniu problemów i niezbyt wyraźne myślenie ekonomiczne.

Katolicyzm i nastawienie na rolnictwo jako źródło utrzymania stały do tej pory na drodze bardziej rynkowej orientacji; należy poczekać jak zmieni się myślenie ekonomiczne w związku z przystąpieniem do UE.

Romantyczne nastawienie w sprawach narodowych

Niejako w wyniku historycznych doświadczeń obcych agresji w ciągu ostatnich 300 lat walczy się w słusznej sprawie, nawet jeżeli nie ma szans na zwycięstwo.

Niewielkie znaczenie procedur prawnych i niskie zaufanie do autorytetów państwowych

Przepisy były obce jako instrument ucisku, postrzegane jako z zewnątrz narzucone siły, tak że nawet dzisiaj zaufanie wobec aparatu państwowego jest niewielkie.

Niezbyt wyraźne zorientowanie na wydajność i porównania kosztów i zysków

Praca postrzegana jest jako pewnego rodzaju mieszanka z zewnątrz narzuconego obowiązku i rytuału albo jako wewnętrznie umotywowane zobowiązanie wobec przeszłości.

Wyraźna kobiecość

Jest to rezultatem szczególnego kultu Maryi Dziewicy jako Królowej Polski.

Z tego można wywieść dwie normy kulturowe:

- **niewielkie unikanie niepewności, które odzwierciedla się w improwizowanej społecznej organizacji, oraz**
- **humanizm, który znajduje odzwierciedlenie w serdecznych, spontanicznych relacjach z innymi.**

Wyżej opisane standardy kulturowe zaczerpnięte zostały w dużej mierze z "Podręcznika międzykulturowej komunikacji i współpracy" (patrz Literatura). W naszej wieloletniej współpracy polsko-niemieckiej wiele z nich (choć nie wszystkie) okazały się prawdziwe.

Praktyczne wskazówki, które wypłynęły podczas pracy nad projektem Specyfika ciągłego tłumaczenia i pracy w większych, niejednorodnych grupach czyni koniecznym metodycznie dokładne postępowanie i wyznaczenie sobie jednolitych reguł i form opisywania, tak aby wszyscy uczestnicy pracy rozumieli podobnie i podobnie myśleli. Takie postępowanie odbiega co prawda od tradycyjnych polskich standardów, jest jednak niezbędne dla dokumentowania pracy.

Reguły dla pracy grupowej:

- postępowanie etapowe
- ciągle przedstawianie poszczególnych etapów pracy
- wspólnie wypracowane zastosowania rozwiązań

Objaśnienia do sposobu postępowania przy wspólnej pracy nad projektem

- **przeгляд** bieżącej sytuacji - uaktualnianie jak co słychać u partnera i przekazywanie tego samego rozumienia "sprawy" wszystkim uczestnikom seminarium
- **wyznaczanie celu** - definiowanie wspólnych celów
- **analiza problemu** - identyfikowanie problemu i znajdowanie przyczyny; branie pod uwagę zarówno spostrzeżeń z zewnątrz jak i z wewnątrz
- **analiza potencjału** - przeгляд możliwości wspólnej pracy; brać pod uwagę zarówno postrzeżenie z zewnątrz jak i od wewnątrz
- **rozwiązywanie problemu** - rozwijanie zastosowań rozwiązań
- **zastosowanie sposobów postępowania** - opisanie zadań i środków; określenie obowiązków i terminów

6. Załączniki

6.1 Wykaz skrótów

AVE	(Allgemeinverbindlichkeitserklärung) deklaracja normatywności
DGB	(Deutscher Gewerkschaftsbund) Zrzeszenie Niemieckich Związków Zawodowych
EAGLF	Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji w Rolnictwie
EFFAT	Europejska Federacja Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki
EFBWW	Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EVW	(Europäischer Verband der Wanderarbeiter) Europejski Związek Zawodowy dla Pracowników Wędrownych
GGLF	(Gewerkschaft Gartenbau Landwirtschaft und Forsten) Związek Zawodowy Ogrodnictwa, Rolnictwa i Leśnictwa
IG BAU	(Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt) Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Rolnictwa i Ochrony Środowiska
IG BSE	(Industriegewerkschaft Bau-Stein-Erde) Związek Zawodowy Budownictwo-Kamień-Ziemia
JAV	(Jugend – Auszubildenden Vertretung) Reprezentacja młodzieży i uczących się
ZZPR	Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP

6.2 Wykorzystana literatura

- Schulten, Thorsten; Solidaristische Lohnpolitik, Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg 2004.
- Europäische Kommission (wyd); Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel, Luxemburg, 2003.
- Thomas, Kammhuber, Schroll-Machl (wyd), Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Bd.2. [Podręcznik międzykulturowej komunikacji i współpracy]

6.3 Objaśnienia pojęć z zakresu zbiorowych układów pracy

1. **Płaca taryfowa:** Płaca taryfowa jest to uzgodniona w zbiorowym układzie pracy kwota pieniężna dla każdej grupy wynagrodzenia.
2. **Stawka podstawowa:** Stawka podstawowa jest to suma przeznaczona dla jednego pracownika z wykształceniem zawodowym (robotnika wykwalifikowanego). Jest najczęściej punktem wyjściowym do procentowego obliczania pozostałych grup

wynagrodzenia, w zależności od kwalifikacji i odpowiedzialności, a także od dalszych cech charakterystycznych stanowiska.

- Ogólnie obowiązujące regulacje taryfowe:** Ogólnie obowiązujące regulacje taryfowe (AVE) zbiorowego układu pracy umożliwiają stronom układu rozciągnięcie treści układu na przedsiębiorstwa nie związane układem. Ogólnie obowiązujący zbiorowy układ pracy obowiązuje nie tylko związanych układem, ale wszystkich pracowników i pracodawców, którzy podlegają pod przestrzenny, fachowy i zakładowy obszar obowiązywania układu.

Upoważnione do złożenia wniosku o normatywności są strony układu, a za przyznanie ogólnego obowiązywania odpowiedzialne jest ministerstwo pracy bądź odpowiednie ministerstwa w landach. Tworzą one komitet ds. układu zbiorowego, do którego należy po trzech przedstawicieli najwyższych organizacji pracowników i pracodawców, którzy decydują o wniosku.

AVE jest dopuszczalny tylko wtedy, kiedy związani układem pracodawcy zatrudniają przynajmniej 50 % pracowników przypadających na obszar oddziaływania układu. Z założenia AVE jest dozwolone jeżeli leży w ogólnym interesie (zapobieganie dumpingowi płacowego, zniekształcanie konkurencji).

- Ustawowa stawka minimalna w budownictwie:** IG Bauen-Agrar-Umwelt tak jak i odpowiednie zrzeszenia pracodawców niemieckiego przemysłu budowlanego i niemieckiego rzemiosła budowlanego zawarły zbiorowy układ pracy regulujący stawkę minimalną w budownictwie, która została ogłoszona ogólnie obowiązującą dla całej Republiki Federalnej Niemiec. I tak stawka minimalna wynosi jako całkowita taryfowa stawka godzinowa od 01.09.2004 w starych landach w I grupie wynagrodzeń **10,36 €** a w II grupie **12,47 €** oraz w nowych landach w I grupie **8,95 €** i w II grupie **10,01 €**

Obowiązuje stawka minimalna miejsca pracy! Jednak robotnicy oddelegowani zachowują prawo do stawki minimalnej miejsca zatrudnienia. Jeżeli stawka minimalna miejsca oddelegowania jest wyższa, wówczas mają prawo pobierać wyższą stawkę tak długo, jak pracują na obszarze jej obowiązywania.

- Ustawowa stawka minimalna:** W Niemczech nie obowiązuje ponadbranżowa ustawowa stawka minimalna. Tak jak to było wyjaśnione na przykładzie głównego

rzemiosła budowlanego, niektóre związki zawodowe zawarły ze zrzeczeniami pracodawców każdorazowo dla pewnych branż stawki minimalne. W Polsce obowiązuje ustalona państwowo płaca minimalna w wysokości **824,00** zł brutto. Przy wyznaczaniu płacy minimalnej partnerzy socjalni są jedynie wysłuchiwani. Nie mają prawa weta.