

Konferencja GMEECO, 4 - 5 lipca 2007 r., Frankfurt nad Menem**5 lipca, panel 2 – komentarz: Martin Bartmann**

Moją wypowiedź chciałbym poświęcić dwóm zagadnieniom: pierwszym z nich są zasoby niezbędne do działania Europejskiej Rady Zakładowej, drugim zaś wpływ, jaki na tę działalność mają różne systemy relacji przemysłowych.

Zasoby:

Projekt GMEECO oraz Wspólna Grupa Robocza Delta nauczyły nas, że ponadnarodowa współpraca między pracownikami jest możliwa. Jednak poziom, na jakim udało się urzeczywistnić tę współpracę i wzajemne relacje międzynarodowe, nie byłby możliwy bez zasobów zapewnianych przez projekt GMEECO. W tym świetle trwałość obecnego poziomu współpracy stoi pod znakiem zapytania.

Ani unijna Dyrektywa o ERZ (= *Europejskich Radach Zakładowych*), ani krajowe związki zawodowe, ani też Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Metalowego (*oryg. EMF*) nie daje europejskim radom zakładowym środków koniecznych do rozwinięcia współpracy według wzorca Grupy Delta.

Ufam, że współpraca związkowa nawiązana w GM, zwłaszcza w ramach Grupy Delta, może być pozytywnym wzorem na przyszłość przy dalszym kształtowaniu europejskich relacji pracownik - pracodawca. Po drugie jednak należy stwierdzić, że ERZ, aby mogły spełniać tę rolę, powinny mieć większe kompetencje i więcej środków do dyspozycji.

- Należy pod tym kątem zmienić Dyrektywę o ERZ. Realistycznie trzeba założyć, że jest to cel średnioterminowy.
 - W krótkim okresie lukę muszą wypełnić organizacje związkowe na szczeblu krajowym oraz EMF. Koordynatorzy z EMF pełnią ważną rolę, lecz potrzebne jest zwiększenie wymiaru ich czasu pracy.
 - W mojej opinii korzystne dla sprawności ERZ byłoby również zastosowanie elektronicznego systemu komunikacji w oparciu o Internet. System taki mógłby też przyczynić się do wyeliminowania nierówności w dostępie do informacji, wynikających z różnic w systemach kształtowania relacji pracowniczych.
- Oczywiście, podstawowymi warunkami są tu zaufanie i wola do wymiany informacji.

Europejska Rada Zakładowa w GME wykazuje ogromną kreatywność w pozyskiwaniu dodatkowych środków (np. środki z funduszy UE, z EMF, z Fundacji Friedricha Eberta, Fundacji Hansa Böcklera oraz z krajowych organizacji związkowych). Jednak taki model działania nie da się utrzymać na dłuższą metę i nie może stanowić wzoru dla innych ERZ.

Różne systemy relacji pracownik – pracodawca w przemyśle:

Odmienne systemy kształtowania relacji pracowniczych, funkcjonujące w kontekście różnych systemów prawa pracy, metod negocjacji zbiorowych, a także różnych koncepcji strategicznych po stronie organizacji związkowych i rad zakładowych są przyczyną trudności strukturalnych w kształtowaniu międzynarodowej współpracy związkowej. Chciałbym wspomnieć tu tylko o dwóch przykładach:

- Zróżnicowane możliwości podejmowania działań zbiorowych w różnych krajach utrudniają podjęcie wspólnej akcji. Europejskie Dni Działań w GME oraz wspólna akcja poparcia dla załogi zakładu w Azambuji dobrze unaocznily to zróżnicowanie oraz problemy z koordynowaniem działań. Ostatecznie udało się osiągnąć koordynację, lecz zajęło to wiele czasu i stale istniało wysokie ryzyko nieporozumień (np. „dlaczego w zakładzie X nie zatrzymano produkcji, czy oni nie

chęcią demonstrować solidarność?”).

- W Europie istnieją różne strategie działalności związkowej. Np. strategie walki o bezpieczeństwo zatrudnienia w Niemczech i w Szwecji różnią się znacznie.

W najbliższej przyszłości nie należy spodziewać się ujednoczenia systemów kształtowania relacji pracowniczych, z czego płyną następujące wnioski:

- Należy poszerzyć naszą wiedzę o innych systemach. Często jednak w procesach takich, jak dobór zakładów w Grupie Delta, nie ma dość czasu, by pozyskać należytą wiedzę w tym zakresie. Trudność polega na tym, że chodzi nie tylko o wykształcenie przedstawicieli załóg, lecz również o odpowiednie poinformowanie pracowników szeregowych. Inaczej strategie i decyzje przygotowywane na szczeblu ponadnarodowym nie będą dostatecznie przejrzyste i pracownicy nie będą je na dłuższą metę wspierali.
- Otwarty system wzajemnej wymiany informacji na szczeblu europejskim jest ważniejszy nawet niż wymiana informacji między zakładami w obrębie kraju. Ukrywanie informacji w stosunkach między organizacjami związkowymi z różnych krajów działa niczym trucizna.
- Różne strategie związkowe trzeba omawiać bez uprzedzeń.
- Średnioterminowo konieczna jest dyskusja na temat ujednoczenia podstawowych praw reprezentacji pracowniczych w Unii Europejskiej. W przypadku dużych przedsiębiorstw jako alternatywę można wprowadzić uzgodnienia standardów obowiązujących w całym przedsiębiorstwie. Być może inicjatywa taka nie jest do zrealizowania w GM, ale powinno się to udać w innych przedsiębiorstwach, które nie są tak wrogo nastawione do związków zawodowych.