

MIĘDZYREGIONOALNE RADY ZWIĄZKOWE (MRZ)

NEGOCJACJE
ZBIOROWE

WSPÓŁPRACA
TRANSGRANICZNA



Europejska Federacja Związków Zawodowych (EFZZ)

MIĘDZYREGIONOALNE RADY ZWIĄZKOWE (MRZ)

NEGOCJACJE ZBIOROWE

WSPÓŁPRACA TRANSGRANICZNA

RAPPORT FINAL



Europejska Federacja Związków Zawodowych (EFZZ)



SPIIS TREŚCI

▶ WPROWADZENIE	5
▶ Wnioski z seminarium – MRZ Friuli-Wenecja Julijska/Słowenia Triest, 20 stycznia 2009	7
▶ Wnioski z seminarium « Negocjacje zbiorowe – Współpraca transgraniczna » MRZ Andaluzja – Region Algarve • Huelva, 16 stycznia 2009	10
▶ Wnioski z seminarium Międzyregionalna rada związkowa Ticino Lombardia Piemont	14
▶ Sprawozdanie końcowe z projektu « MRZ – negocjacje układów zbiorowych współpraca transgraniczna », 12 maja 2009, Bruksela	23
▶ Raport z seminarium Międzyregionalnej rady związkowej friuli-wenecja julijska/ wenecja/chorwacja południowo-zachodnia CGIL, CISL, UIL, SSSH, które zorganizowano w Umag (Chorwacja), 10 grudnia 2008	28
▶ Wnioski z seminarium MRZ Galicja – Portugalia Północna Santiago de Compostela, 23 stycznia 2009	33
▶ Wnioski-kwestionariusz rady gospodarczej i społecznej (CES)	37
▶ WNIOSKI	49

WPROWADZENIE

Działania, które prowadziliśmy, i które stanowią przedmiot niniejszego raportu końcowego, wynikają z wprowadzania w życie Planu działania 2007-2011, przyjętego podczas XI Kongresu MRZ (Sewilla, maj 2007). Bardziej konkretnie, w ramach koordynacji negocjacji zbiorowych, chodzi o stworzenie możliwości prowadzenia współpracy transgranicznej oraz o rolę międzyregionalnych rad związkowych.

W planie działania podkreślono wagę inicjatywy politycznej, której celem jest wspieranie i zachęcanie do podejmowania wszelkich działań w zakresie współpracy o charakterze transgranicznym, oraz o rozszerzenie zakresu współpracy na dziedziny charakteryzujące się podobnymi warunkami gospodarczymi, terytorialnymi, finansowymi i społecznymi.

Wychodzimy również z założenia, że mamy do czynienia z nieustannie rozwijającą się współpracą i integracją gospodarczą oraz współdziałaniem w zakresie usług pomiędzy przedsiębiorstwami funkcjonującymi w strefach przygranicznych, ze szczególnym uwzględnieniem nowych Państw Członkowskich, którym potrzebne jest wzmocnienie współpracy pomiędzy branżowymi związkami zawodowymi a przedstawicielami przedsiębiorstw w regionach przygranicznych.

Międzyregionalne Rady Związkowe, których liczba sięga na dzień dzisiejszy 44, i do których należą obecnie wszystkie regionalne organizacje związkowe należące do federacji narodowych i do EKZZ w poszczególnych regionach przygranicznych, wspierają, z samej chociażby definicji, bezpośrednie związki pomiędzy strukturami branżowymi i przedsiębiorstwami.

Uznaliśmy za niezbędne podjęcie tego rodzaju działań w oparciu o siedem MRZ, to znaczy:

- MRZ Friuli - Wenecja Julijska/ Słowenia (Włochy – Słowenia)
- MRZ Andaluzja/ Region Algarve (Hiszpania – Portugalia)
- MRZ Lombardia/ Ticino/ Piemont (Włochy – Szwajcaria)
- MRZ Viadrina (Berlin-Brandenburg/ Lubuskie) (Niemcy – Polska)
- MRZ Friuli-Wenecja Julijska/ Wenecja Trydencka/ Chorwacja Południowo-Zachodnia (Włochy – Chorwacja)
- MRZ Łąba-Nysa (Niemcy – Polska - Republika Czeska)
- MRZ Galicja/ Portugalia Północna (Hiszpania – Portugalia)

Działania przeprowadzono w dwóch etapach.

Na początku, wszystkie zainteresowane MRZ zorganizowały w odpowiednich regionach przygranicznych seminaria, których cele były następujące:

a) Opracowanie «kartografii»

- sytuacji gospodarczej branży o kluczowym znaczeniu
- przedsiębiorstw transgranicznych, podwykonawstwa przygranicznego

b) Stworzenie sieci istniejących negocjacji

- jaka jest sytuacja negocjacji branżowych na poziomie krajowym?
- jaka jest sytuacja negocjacji zakładowym i branżowym?
- jaka jest sytuacja negocjacji regionalnych i/lub terytorialnych?
- jaka jest sytuacja negocjacji międzyzawodowych?

c) Bieżąca sytuacja w zakresie przenoszenia produkcji/restrukturyzacji

d) Działania MRZ w zakresie:

- pracy/działalności tematycznej
- pracy/działalności branżowej
- działań związanych z dialogiem społecznym / negocjacjami zbiorowymi
- dziedzin, w których mają one miejsce.

W niniejszym raporcie przedstawiono z jednej strony wnioski, które udało się ustalić na końcu każdego z seminariów (w sumie odbyło się ich sześć), a z drugiej strony, podsumowanie tych wniosków, zgodnie z przedstawionym poniżej szkicem.

W późniejszym czasie, konkretnie 12 maja 2009, zorganizowaliśmy konferencję podsumowującą, której celem było stworzenie możliwości podzielenia się wy-

kami, wymiany dobrych praktyk i zdefiniowanie sposobów kontynuowania realizacji projektu. Wyniki tych prac przedstawiono na końcu niniejszego raportu.

Należy podkreślić, że jeden z najważniejszych wniosków wskazuje na to, że jak dowodzi sześć seminariów zorganizowanych w regionach będących kandydatami, MRZ stanowią fundamentalną platformę pozwalającą wyjść poza wymianę informacji pomiędzy jednym związkiem zawodowym a drugim. Umożliwia to zaszczepienie idei ścisłej współpracy, a to z kolei mogłoby wpłynąć na poszczególne praktyki stosowane obecnie w odniesieniu do negocjacji zbiorowych, umożliwiając ich połączenie najwcześniej jak to możliwe.

Kiedy przedsiębiorstwo przemieszcza się ponad granicami, konieczne jest istnienie jednego związku zawodowego, opracowanie jednej strategii roszczeń i jednej delegacji pracowników podejmującej negocjacje z pracodawcą.

Jest to strategia ambitna, ale nie ma dla niej alternatywy. Jesteśmy świadomi tego, że jej realizacja wymagać będzie czasu.

Uwzględniając powyższe stwierdzenia, opisany projekt stanowi dla nas jeden z fundamentalnych filarów przyszłości. Współpraca powinna umożliwić przynoszącą coraz lepsze rezultaty wymianę informacji i ułatwić współpracę poszczególnych związków zawodowych. Ponadto, niezwykle istotne jest selekcjonowanie, promowanie i upowszechnianie dobrych praktyk i dzielenia się doświadczeniami związanymi z działalnością na tym poziomie, przy jednoczesnym poszanowaniu różnicowania w zakresie systemów negocjacji zbiorowych.

Walter CERFEDA
Sekretarz Konfederacji

Claude DENAGTERGAL
Członkini Rady

WNIOSKI Z SEMINARIUM MRZ FRIULI-WENECJA JULIJSKA/SŁOWENIA

Triest, 20 stycznia 2009

S

eminarium było ogromnym sukcesem, do czego niewątpliwie przyczyniła się okazała liczba uczestników i niezwykle owocne dyskusje prowadzone w ramach seminarium.

W spotkaniach wzięli udział przedstawiciele słoweńskich i włoskich związków zawodowych reprezentujących różne przedsiębiorstwa i branże, podobnie jak przedstawiciele federacji lokalnych i krajowych. Minister pracy regionu Friuli – Wenecja Julijska również czynnie uczestniczyła w pracach prowadzonych w ramach seminarium, wypowiadając się na tematy pojawiające się podczas dyskusji. Minister podkreśliła rolę regionalnych, publicznych usług w zakresie zatrudnienia oraz nieustające zaangażowania władz i administracji lokalnej w ochronę praw pracowniczych, szczególnie w obliczu zwolnień grupowych oraz kryzysowej sytuacji przedsiębiorstw.

Minister wspomniała również inicjatywy regionalne podejmowane w ramach polityki zatrudnienia, które poprzez szkolenia i rozwój zawodowy pozwalają na zmianę wykonywanego zajęcia; ma to szczególne znaczenie dla osób reprezentujących najbardziej narażone grupy społeczne (bezrobotni pozostający bez zatrudnienia przez długi okres czasu, osoby młode, kobiety, etc.). Podjęto również temat regulacji prawnych w zakresie pracy przygranicznej.

Następnie głos przejęli eksperci włoscy i słoweńscy, którzy przygotowali własne wystąpienia opierając się na przeprowadzonych badaniach i dokumentach w językach włoskim i słoweńskim, przeznaczonych dla uczestników seminarium (patrz załączniki). Przedstawiono w ten sposób krajowe regulacje prawne w zakresie układów zbiorowych, ochrony socjalnej i rynku pracy.

Przemawiający podkreślili istnienie elementów zbieżnych w regulacjach prawnych obowiązujących w obu krajach, ale także różnice pomiędzy nimi, szczególnie w zakresie ochrony socjalnej. Włoskie doświadczenie z Cassa Integrazione (pomoc finansowa dla bezrobotnych) wielokrotnie powracało jako temat dyskusji, w których uczestniczyło wielu przedstawicieli związków zawodowych.

Innym szczególnie interesującym tematem podjętym w trakcie debaty był zakres stosowania zbiorowych układów pracy. Podkreślono, że te ostatnie powinny stanowić minimalne gwarancje dla pracowników, zgodnie z zasadą *erga omnes*. Tymczasem obowiązujące przepisy prawa słoweńskiego przyczyniają się do powstawania dyskryminacyjnych warunków działających na niekorzyść części pracowników w ramach jednej branży. Słoweńskie doświadczenia w zakresie płacy minimalnej stały się przedmiotem dogłębnych analiz, zarówno w odniesieniu do waloryzacji gospodarczej – wartości zbyt niskie w odniesieniu do realnych potrzeb – jak i w zakresie ochrony pracowników w zakładach „rozproszonych” i w sektorze usług. Dyskusje na powyższe tematy pozwoliły porównać doświadczenia obu krajów, a także wskazać na ograniczenia oraz pozytywne aspekty obu systemów.

Kolejnym tematem dyskusji było konkretne wykorzystanie istniejących regulacji prawnych na rzecz pracowników przygranicznych. Wskazano tym samym na widoczne negatywne skutki, które dotyczą ogromnej liczby pracowników, w tym przede wszystkim pracowników nieregularnych, choć nie tylko. Zważywszy na obecną sytuację gospodarczą i kryzys, który dotknął również rynku pracy, uczestnicy seminarium podkreślili potrzebę harmonizacji zasad ochrony socjalnej oraz metod zarządzania przedsiębiorstwami i/lub branżami, które znalazły się w trudnej sytuacji gospodarczej. Porównanie modeli układów pozwoliło wskazać na rolę związków zawodowych działających w poszczególnych przedsiębiorstwach oraz rolę związków zawodowych o charakterze „zewnątrznym” (branżowych i/lub terytorialnych) w obu krajach. Dobre praktyki związkowe w sytuacji kryzysu, który dotknął przedsiębiorstwa i/lub branże w obu krajach zilustrowano podczas seminarium posługując się kilkoma przykładami. Od branży włókienniczej po transport drogowy, MRZ wraz z organizacjami związkowymi działającymi w poszczególnych branżach nie tylko uczestniczyły w organizacji spotkań, ale również ułatwiały tworzenie rad przedsiębiorstw i budowania wspólnych platform działania (jak, na przykład, w przypadku pracowników agencji celnych) w celu zwiększenia integracji i harmonizacji warunków pracy (szczególnie w branży portowej, w handlu, opiece zdrowotnej, etc).

Dzielenie się doświadczeniami pozwoliło opracować wspólny cel, którym jest przyspieszenie procesu harmonizacji układów zbiorowych i regulacji prawnych

obowiązujących we Włoszech i w Słowenii w ramach zwiększonej koordynacji układów pod egidą EKZZ.

Przedstawiciel EKZZ wziął pod uwagę wszystkie powyższe cele. Położył on szczególny nacisk na ważką kwestię stworzenia nowego poziomu negocjacji na europejskim poziomie branżowym; zależało na tym wielu podmiotom. Działania na poziomie transgranicznym wymagają zresztą wzmocnienia koordynacji i podjęcia wspólnych działań w zakresie układów zbiorowych, począwszy od tych branży, których kwestie pracy przygranicznej dotyczą najbardziej. Chodzi o lepsze przystosowanie do panujących warunków, tj. zjawiska przemieszczania w regionach przygranicznych, i do sektorów gospodarczych wykazujących najwyższy poziom integracji, z branżą transportu drogowego na czele.

Jednym z wniosków seminarium była potrzeba organizowania kolejnych spotkań pozwalających na kontynuację i pogłębienie analizy porównawczej włoskich i słoweńskich układów zbiorowych w najważniejszych branżach.

Wszyscy uczestnicy podkreślili jak istotna w tym zakresie jest aktualizacja informacji i danych w zakresie układów opracowanych w ramach projektu Interreg i opublikowanych na stronie internetowej MRZ.

Należy podkreślić wystąpienie efektu dźwigni, jaki zaobserwowano w związku z realizacją projektu, który pozwolił zgłębić i poszerzyć ilość analizowanych aspektów związanych z układami zbiorowymi we Włoszech i w Słowenii. Projekt ten stał się również bodźcem do przeprowadzenia nowych, jeszcze bardziej konkretnych działań w zakresie ochrony pracowników na obszarach przygranicznych i, w ujęciu bardziej ogólnym, w zakresie przyspieszenia procesów harmonizacji układów i przepisów prawnych. Na koniec należy również wspomnieć, że seminarium i realizacja projektu przyczyniły się do podjęcia przez organizacje związkowe i rząd słoweński dialogu, którego celem jest opracowanie nowego systemu ochrony społecznej, inspirowanego modelem włoskiej Cassa Integrazione.

Wnioski z seminarium

« Negocjacje zbiorowe – Współpraca transgraniczna »

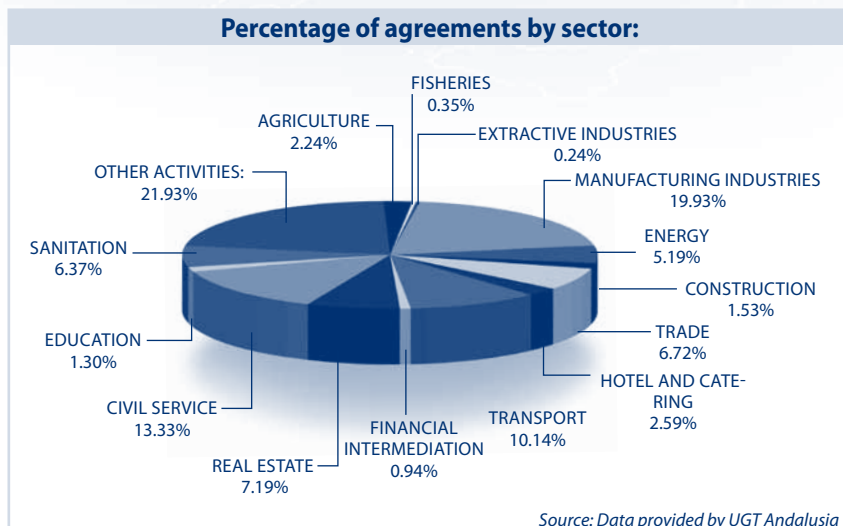
MRZ ANDALUZJA – REGION ALGARVE

Huelva, 16 stycznia 2009

A. Schemat sytuacji w przemyśle i najważniejszych branżach

W Andaluzji:

Jeżeli chodzi o negocjacje zbiorowe w Andaluzji, branża, w której zawarto największą liczbę układów, to przemysł wytwórczy (19,93 %) oraz administracja publiczna (13,33%). Większość układów zbiorowych zawartych do tej pory dotyczy jednak innych branży działalności (21,93 %).



W regionie Algarve:

Branże:

- 1. Turystyka;
- 2. Inżynieria cywilna;
- 3. Handel detaliczny i hurtowy;
- 4. Przemysł przetwórczy;
- 5. Przetwórstwo rolnicze, rybołówstwo i biotechnologia.

Przedsiębiorstwa przygraniczne, podwykonawstwo w strefie przygranicznej
Brak danych.

B. Stworzenie sieci dotychczasowych negocjacji

Sytuacja w zakresie negocjacji zbiorowych w Andaluzji jest różna od sytuacji w regionie Algarve: w Andaluzji obowiązuje obecnie około 850 układów zbiorowych, spośród których 150 ma charakter branżowy; obejmują one swoim zasięgiem 90% przedsiębiorstw. Większość układów jest negocjowana i zawierana na poziomie krajowym i branżowym, lub na poziomie dużych przedsiębiorstw. Pojawiają się układy zawierane na poziomie niezależnego regionu Andaluzji, choć nadal stanowią one mniejszość. Z centralizacji charakteryzującej negocjacje zbiorowe w regionie Algarve wynikają liczne trudności. Na chwilę obecną, organizacje pracodawców odmawiają zawarcia jakiegokolwiek porozumienia.

W związku z powyższym należy wspierać ideę negocjacji prowadzonych w obu krajach na poziomie regionalnym. Konieczne jest zresztą wpisanie negocjacji zbiorowych we wspólne ramy prawa europejskiego. Podczas negocjacji prowadzących do zawarcia układów nie uwzględnia się obowiązujących dyrektyw europejskich, co dodatkowo komplikuje prowadzenie negocjacji pomiędzy dwoma krajami, które charakteryzują tak odmienne struktury. Możliwość stworzenia wspólnej platformy w zakresie układów zbiorowych powinna zostać przeanalizowana z uwzględnieniem potrzeby harmonizacji i w sposób pozwalający określić czy możliwe jest powołanie do życia wspólnych komitetów negocjacyjnych.

C. Aktualna sytuacja w zakresie przenoszenia zakładów (delokalizacji) oraz restrukturyzacji

Nie dysponujemy danymi dotyczącymi zjawiska przenoszenia zakładów w regionie Andaluzji.

Pomimo podpisania w styczniu 2005 VI Układu w sprawie porozumienia społecznego przez Radę Andaluzji, UGT-A, CCOO-A i Konfederację Przedsiębiorców Andaluzji, oraz utworzenia grupy roboczej, której zadanie polega na analizowaniu przypadków przenoszenia zakładów, nie opublikowano na chwilę obecną żadnych odnośnych danych ani informacji.

Nie dysponujemy również żadnymi danymi dotyczącymi przenoszenia zakładów w regionie Algarve.

D. Działalność Międzyregionalnych Rad Związkowych w odniesieniu do następujących kwestii:

– Działalność związana z dialogiem społecznym i negocjacjami zbiorowymi

Pomimo, iż MRZ nie zorganizowała seminarium poświęconego tym kwestiom (poza seminarium, które odbyło się w Huelva 16 stycznia 2009 pod hasłem „Negocjacje zbiorowe – współpraca transgraniczna”), dyskusja na temat dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych została zaplanowana jako element wszystkich spotkań i zebrań zorganizowanych w ramach działań związkowych i politycznych poszczególnych centrali.

W związku z powyższym warto podkreślić rolę wystąpień, które miały miejsce podczas wyżej wspomnianych spotkań. Dotyczyły one sytuacji w zakresie negocjacji zbiorowych w Andaluzji i regionie Algarve i umożliwiły związkom zawodowym wymianę doświadczeń oraz zaproponowanie rozwiązań, które można przyjąć w obliczu przedstawionych problemów.

– Ramy, struktura dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych

Uwzględniając naturę projektów w zakresie transgranicznej współpracy związkowej i wewnętrznej organizacji każdej centrali, działalność MRZ objęła niemal wszystkie sektory gospodarcze i społeczne poprzez organizowanie spotkań i zebrań.

Działania podejmowane przez naszą MRZ przebiegały w ramach programu transgranicznej współpracy związkowej pomiędzy dwoma regionami. Organizowane regularnie spotkania pomogły w stworzeniu przestrzeni analizy i refleksji dotyczących sytuacji społecznej, gospodarczej i problemów zatrudnienia w obu regionach. Umożliwiono również w ten sposób wymianę doświadczeń, której celem jest opracowanie rozwiązań w zakresie zatrudnienia, szkoleń zawodowych i kwalifikacji, poprawy jakości życia i praw socjalnych.

Celem podejmowanych działań było również stworzenie możliwości oceny sytuacji pracowników przygranicznych w zakresie zatrudnienia, szkoleń, kwalifikacji zawodowych, poziomu życia i praw socjalnych, co ułatwiło samym zainteresowanym dostęp do przestrzeni społeczno-gospodarczej Algarve-Andaluzja.

MRZ uczestniczyła w działaniach organizowanych przez inne krajowe i europejskie międzyregionalne rady związkowe i odpowiadała, w miarę możliwości, na wezwania kierowane do niej ze strony Europejskiej Federacji Związków Zawodowych.

Należy również wskazać na specyficzny instrument, którym dysponuje MRZ Andaluzja-Region Algarve, i który pozwolił na organizację spotkań, w których uczestniczyło wielu przedstawicieli organizacji członkowskich Rady, oraz instytucji politycznych z obu regionów, przedstawicieli pracodawców, uniwersytetów i innych podmiotów gospodarczych i społecznych. W 2007 roku zdecydowano, że częstotliwość organizowanych do tej pory raz do roku spotkań zostanie zwiększona – obecnie spotkania odbywają się dwukrotnie w ciągu roku. W oparciu o porozumienie czterech związków zawodowych, w trakcie spotkań nominowano członków kierownictwa MRZ – nominacje odbywają się w oparciu o system rotacji,. Podczas gdy jedna z organizacji przejmuje przewodnictwo, pozostałe trzy pełnią funkcje wiceprzewodniczących. MRZ dysponuje własnymi regulacjami i statutami, a także komitetem wykonawczym, w skład którego wchodzi sekretarze generalni każdego związku zawodowego na poziomie regionalnym, a także czterech członków każdej organizacji. XIII Zgromadzenie odbędzie się w dniach 25-26 czerwca 2009 w Villamoura w Portugalii.

PROJEKT MRZ – Negocjacje zbiorowe – współpraca przygraniczna

WNIOSKI Z SEMINARIUM

MIĘDZYREGIONALNA RADA ZWIĄZKOWA

TICINO LOMBARDIA PIEMONTE

30 stycznia 2009, w Verbanii

3

0 stycznia 2009, w Verbanii odbyło się seminarium Międzyregionalnej Rady Związkowej (MRZ) Ticino Lombardia Piemont, zorganizowane w ramach projektu Rady Społecznej i Gospodarczej – Komitet pilotażowy MRZ, poświęcone negocjacom zbiorowym i współpracy przygranicznej.

Sprawozdanie z seminarium, zredagowane z zachowaniem kolejności prowadzonych prac, stanowi odzwierciedlenie treści wszystkich wystąpień i prezentacji, w tym prezentacji w PowerPoint.

Kartografia rynku pracy w prowincjach Varese, Como, Cusio Ossola i Ticino

Wyżej wymienione prowincje włoskie i szwajcarski kanton Ticino charakteryzują się dużym zapotrzebowaniem na pracowników, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach. W latach 90. oraz na początku XXI wieku, rynek pracy na tym terenie został wyraźnie i szybko zdominowany przez sektor usług, zatrudniającym obecnie największą liczbę pracowników. Oczywiście, są pośród nich prowincje, w których sektor przemysłowy nadal zajmuje ważną pozycję (na przykład, w prowincjach Como i Varese, gdzie przemysł nadal stanowi 45 procent działalności gospodarczej), ale dynamika ta zaznaczyła się dużo wyraźniej w kantonie Ticino: widać tam doskonale postępującą reorganizację polegającą na przenoszeniu branży produkcyjnej poza granice kantonu, oraz rosnący udział sektora usług.

Inną cechą wspólną charakteryzującą wymienione prowincje jest uelastycznienie siły roboczej oraz zatrudnienia. Co roku notuje się tam rotację na poziomie 20 000 na 750 000 istniejących stanowisk pracy (ogromne różnicowanie). Proces uela-

stycznienia przebiega inaczej i wyróżnia się innymi cechami w związku z różnicami w prawodawstwie krajowym obu państw. Ważne miejsce zajmuje w tym zakresie praca tymczasowa. W kantonie Ticino, po wejściu w życie porozumień dwustronnych zjawisko to uległo znacznej intensyfikacji: odnotowano wzrost z 2500 do ponad 5000 roboczolat.

Jeżeli chodzi o sytuację we Włoszech, najistotniejszym zaobserwowanym zjawiskiem jest rozwój *insourcingu* (włączenie do struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa zadań realizowanych dotychczas poza nim) oraz niezależnych mikroprzedsiębiorstw. Innym ważnym aspektem jest rosnąca ilość umów o pracę na czas określony (zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi, w prowincji VCO¹ ten rodzaj umów stanowi 19 procent wszystkich umów o pracę).

Inną zasługującą na uwagę kwestią są różnice w strukturze aparatu produkcyjnego, którego średnia wielkość w Ticino jest większa niż na terytorium Włoch. W kantonie Ticino zarejestrowanych jest 150 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników (w sumie, na całym obszarze kantonu jest ich 550). W Ticino nie ma zatem wyłącznie małych przedsiębiorstw, ale funkcjonują również przedsiębiorstwa średnie i duże.

Podsumowując, można stwierdzić co następuje:

- w regionie postępuje intensywny rozwój sektora usług, ale nadal wyraźnie widoczna jest rola przemysłu w kontekście silnego zróżnicowania produkcji oraz usług;
- strukturę zatrudnienia charakteryzuje tendencja do specjalizacji lokalnej; z przyczyn strukturalnych (związanych z zarobkami i z rodzajem zawieranych umów o pracę), Ticino przyciąga pracowników wykwalifikowanych, podczas gdy we Włoszech następuje wyraźna restrukturyzacja zatrudnienia;
- kryzys jest odczuwalny tym silniej, że nastąpił po okresie zwiększonego popytu, spowodowanego uelastycznieniem rynków; pierwsze symptomy zwiastujące gwałtowny spadek popytu można było zaobserwować w październiku i listopadzie 2008 (nie rejestrowano nowych przedsiębiorstw, gwałtownie wzrosło bezrobocie częściowe², w wielu przedsiębiorstwach wprowadzono redukcję czasu pracy, itd.).

Pracownicy wykazują się ogromną mobilnością geograficzną. Każdego dnia, 50 procent mieszkańców wyjeżdża ze swojej miejscowości do pracy, co wiąże się z poważnymi konsekwencjami na drogach, autostradach i innych szlakach komu-

1 Cusio Ossola

2 CIGS : Cassa integrazione guadagni straordinaria.

nikacyjnych: mobilność pracy to cecha wyróżniająca włoski region Insubria. Zauważmy, że w kantonie Ticino dominuje sektor usług (na 148 000 pracujących na terytorium kantonu, 120 000 zatrudnionych jest w sektorze usług), a jego pracowników wyróżnia z reguły wyższy poziom wykształcenia i przygotowania do zawodu niż ma to miejsce we Włoszech.

Można stwierdzić, że w kantonie Ticino funkcjonuje dwoisty rynek pracy. Przemysł i budownictwo uzależnione są strukturalnie od pracowników zagranicznych, chociaż prawdą jest, że udział zagranicznej (przygranicznej) siły roboczej rośnie we wszystkich sektorach gospodarki (to znaczy, liczba zatrudnionych obcokrajowców rośnie, podczas gdy liczba miejscowych maleje).

Jeśli chodzi o zatrudnienie we Włoszech, a konkretnie we włoskich prowincjach Verbania, Varese i Como, jest ono wciąż silnie naznaczone tradycyjną działalnością rzemieślniczą.

Można wskazać na trzy podstawowe kwestie:

- imigranci wszędzie stanowią fundamentalne źródło siły roboczej;
- na całym terytorium pracownicy wykazują niezwykle mobilność;
- pod pewnymi względami, popyt i podaż pracy w kantonie Ticino i prowincjach włoskich zdają się nawzajem uzupełniać, chociaż w ostatnich latach swoboda przemieszczania się i konkurencja wzrosły, zwłaszcza w dziedzinach wymagających wysokich i średnich kwalifikacji.

Rozbieżności widoczne są przede wszystkim w statystykach dotyczących bezrobocia. Niższy poziom bezrobocia jest przejawem właściwej równowagi pomiędzy popytem a podażą. W długotrwałej i średniej perspektywie, poziomy bezrobocia w poszczególnych podregionach wykazują tendencję do wzajemnego wyrównywania się, co oznacza poprawę sytuacji w prowincjach włoskich przy jednoczesnym pogarszaniu się sytuacji na rynku pracy w Ticino.

Trudność w znalezieniu wykwalifikowanej siły roboczej to kolejny problem przedsiębiorstw, a zarazem kwestia, której należałoby się przyjrzeć.

Jeśli chodzi o czynniki równoważące, możemy podsumować sytuację w następujący sposób:

- popyt i podaż na rynku pracy nadal rządzone są relacjami nieformalnymi i komplementarnymi;
- obecność cudzoziemców na rynku pracy ma ten sam charakter: wykonują oni najcięższą, najgorzej płatną i najmniej pewną pracę;
- wzmożona mobilność pracowników miejscowych i wolny przepływ osób umożliwiają elastyczne i optymalne wykorzystanie środków; widać zara-

zem kielkujące współzawodnictwo pomiędzy regionami poszukującymi wykwalifikowanej siły roboczej;

- wyraźne uelastycznienie warunków pracy, przebiegające w odmienny sposób w kantonie Ticino i w Lombardii, pozwala szybko reagować na popyt, ale stanowi zagrożenie na planie socjalnym.

Układom dwustronnym zawartym pomiędzy Szwajcarią a UE towarzyszył pewien wzrost gospodarczy, który odnotowano w całej Szwajcarii i w kantonie Ticino. Zaobserwowano, że pracowników pochodzących z kantonu coraz częściej zastępują pracownicy przygraniczni. Równoległe ze wzrostem zatrudnienia wśród pracowników przygranicznych, warto wskazać na dwa zjawiska:

- pracownicy delegowani (41%) i samozatrudnieni (13%) w branży rzemieślniczej i w przemyśle;
- zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy (około 15% popytu).

Najbardziej widoczną zmianą jest coraz większy udział pracowników przygranicznych w sektorze usług, związany z pojawieniem się nowej kategorii pracowników, którym udało się znaleźć zatrudnienie w branżach do tej pory chronionych i niedostępnych, i którzy dzielą swój czas pomiędzy dwa kraje. Konkurencja w niekorzystny sposób wpływa na sytuację płacową najwyżej wykwalifikowanych pracowników będących rezydentami obcego kraju (pracownicy posiadający wyższe i średnie wykształcenie są zresztą jedyną grupą, w której zarobki są nierówne).

Reasumując :

- praca przygraniczna staje się rzeczywistością w rosnącej liczbie sektorów, a zatem dotyczy różnych osób - kategoria pracowników przygranicznych stała się niejednolita. Gospodarka kantonu Ticino w coraz większym stopniu uzależniona jest od pracowników przygranicznych;
- zawarcie układów dwustronnych nie spowodowało wzrostu liczby pracowników przygranicznych; układy ten nie miały również determinującego wpływu na ilość cudzoziemców podejmujących pracę w tym regionie, na poziom bezrobocia czy wysokość zarobków; układy dwustronne stały się dodatkowym czynnikiem przyczyniającym się do zmian w strukturze zatrudnienia;
- praca przygraniczna to zjawisko, które opiera się na złożonej kombinacji interesów i przyczyn, dla których osoby poszukują pracy za granicą.

W jakim kierunku rozwinie się rynek pracy po zakończeniu kryzysu? Wszystko wskazuje na to, że możemy spodziewać się zwiększenia zapotrzebowania na pracowników wykwalifikowanych, co po raz kolejny stwarza w regionie problem wynikający z konieczności dostosowania poziomu wykształcenia osób aktywnych zawodowo. Dotyczy to przede wszystkim strony włoskiej, w mniejszym stopniu kantonu Ticino.

W zakresie negocjacji, od pewnego czasu w interregionie, na który składa się kanton Ticino (Szwajcaria) oraz prowincje Varese, Verbania i Como (Włochy), dokonano interesujących obserwacji zjawisk stanowiących bezpośrednią lub pośrednią konsekwencję działalności MRZ.

OBSERWATORIUM PRACY PRZYGRANICZEJ REGIONU COMO

Obserwatorium powołano do życia w roku 2005. Jest ono owocem całej serii działań finansowanych przez prowincję oraz Izbę Handlową Como, związanych z projektem INTERREG II z roku 2001, realizowanego na rzecz pracowników przygranicznych; jego rezultatem było, między innymi, ustanowienie związkowych punktów informacyjnych.

Obserwatorium funkcjonuje dzięki zaangażowaniu ze strony prowincji Como, Izby Handlowej, instytucji (INPS, ASL, INAIL) oraz trzech organizacji związkowych, które uczestniczyły w tworzeniu projektu, oraz działających w regionie stowarzyszeń pracodawców. Celem powołania OBSERWATORIUM była analiza, badanie i realizacja działań, pozwalających na racjonalne i przemyślane podejście do potencjalnych problemów i wszystkich aspektów rynku pracy przygranicznej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki samozatrudnienia, czyli pracy osób mających status freelancera / wolnego strzelca w Szwajcarii (pracownicy delegowani, osoby prowadzące zakłady rzemieślnicze, itd.). Ta ostatnia kwestia była przedmiotem szczególnej uwagi ze strony stowarzyszeń pracodawców. Należy przy okazji wspomnieć o utworzeniu, w ramach Izby Handlowej Como, włosko-szwajcarskiego komitetu pracy, którego działalność koncentrują się właśnie na tych zagadnieniach.

Cel działalności Obserwatorium jest dwojaki:

- stworzyć kompletną i regularnie aktualizowaną bazę informacyjną, dostępną wszystkim zainteresowanym, tj. uczestnikom prywatnym i publicznym,

rozszerzaną dzięki informacjom pochodzącym z baz danych prowadzonych przez zainteresowane instytucje i przedsiębiorstwa;

- umożliwić i stwarzać platformę do spotkań i analiz, pozwalających wspólnie rozważać perspektywy, potrzeby i możliwości bezpośrednio związane z rządzeniem międzyregionalnym w prowincji Como i kantonie Ticino.

Bardziej konkretnie, Obserwatorium prowadzi działania pozwalające na:

- ułatwianiu przepływu informacji na temat reform związanych z rynkiem pracy, a w szczególności z rynkiem pracy przygranicznej, na temat umów i porozumień, a także dostępnych na tym obszarze możliwości rozwoju i kształcenia;
- zwiększeniu poziomu wiedzy na temat treści porozumień dwustronnych oraz możliwości, jakie oferują one pracownikom;
- stworzenie programu współpracy za pośrednictwem *Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera*³, funkcjonującego w ramach Izby Handlowej regionu Como, w zakresie wszystkich kwestii związanych z samozatrudnieniem (freelancing);
- systematyczną kontrolę i ocenę rynku pracy przygranicznej w prowincji Como dzięki badaniom i analizom prowadzonym również z udziałem organów i/lub instytucji o charakterze regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim oraz organów i/lub instytucji szwajcarskich.

Doświadczenie MRZ Ticino Lombardia Piemont również zaowocowało efektem synergii dzięki współdziałaniu z innymi uczestnikami, spośród których znalazł się region Lombardii, a konkretnie biuro informacyjne EURES regionu lombardzkiego oraz Regionalna Agencja do spraw Edukacji, Kształcenia i Pracy⁴. Synergia była rezultatem współpracy podczas realizacji projektu *“Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera”*⁵, który zyskał poparcie ze strony Komisji Europejskiej i był współfinansowany w ramach narodowego planu działania EURES na lata 2007-2008.

Projekt stał się tematem trzech seminariów poświęconych kolejno następującym zagadnieniom:

- Lombardia, Ticino i Gryzonia: wprowadzenie w życie zintegrowanego systemu turystycznego – możliwości pracy międzyregionalnej;

3 Stały komitet do spraw realizacji porozumień dwustronnych zawartych pomiędzy Włochami a Szwajcarią.

4 Agenzia Regionale per l'Istruzione la Formazione e il lavoro.

5 Wzmocnić współpracę pomiędzy Szwajcarią a Włochami.

- edukacja i kształcenie: wzajemne uznawanie dyplomów we Włoszech i w Szwajcarii;
- wewnątrzregionalny rynek pracy w Lombardii, Ticino i Gryzonii: rola aktorów społecznych (prezentacja danych statystycznych) i przepływu osób między Szwajcarią a Włochami, związane go ze zwiększoną mobilnością pracowników.

W ostatnim seminarium uczestniczyli przedstawiciele Obserwatorium Prowincji Como, którzy zaprezentowali pierwszy raport sporządzony na podstawie badań zjawiska pracy przygranicznej w formie, jaką przybiera ona dzisiaj oraz na podstawie obserwowanych tendencji (dotyczy regionów: Ticino, Lombardia, Piemont).

Po wejściu w życie układów dwustronnych zawartych pomiędzy Szwajcarią a UE, Izba Handlowa Regionu Como powołała do życia **STAŁY KOMITET TECHNICZNY**⁶ zajmujący się świadczeniem usług przygranicznych, których celem jest ułatwienie przedsiębiorstw włoskim i szwajcarskim realizację założeń układów dwustronnych.

Komitet powołano do życia w listopadzie 2005, z udziałem i we współpracy ze stowarzyszeniami branżowymi, instytucjami oraz organizacjami związkowymi.

Zakres działalności komitetu skonkretyzował się po publikacji na stronie internetowej Izby Handlowej Regionu Como dwóch informatorów: jednego stworzonego na potrzeby przedsiębiorstw włoskich, które planują otwarcie nowych zakładów na terenie Szwajcarii, a drugi dla przedsiębiorców szwajcarskich zamierzających rozciągnąć swoją działalność na terytorium Włoch.

Publikacje te zapełniły lukę biurokratyczną i administracyjną, stanowiąc źródło cennych informacji dotyczących procedur i zasad, którymi powinni kierować się wszyscy zamierzający podjąć pracę w jednym z tych dwóch krajów.

Komitet zdecydował zatem o powołaniu do życia trzech zespołów roboczych, którym powierzono pracę nad następującymi zagadnieniami:

- analiza wynagrodzeń minimalnych wypłacanych pracownikom delegowanym w Szwajcarii;
- wzajemne uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych;
- rynek publiczny we Włoszech.

⁶ Tavolo Tecnico Permanente.

Grupy zajmujące się porównaniem wynagrodzeń i wzajemnym uznawaniem dyplomów i kwalifikacji zawodowych mogły liczyć na konkretną pomoc i współpracę ze strony związków zawodowych (z MRZ Ticino Lombardia Piemont). Udało się osiągnąć świetne rezultaty w zakresie ochrony praw pracowników delegowanych, w tym ochrony przed dumpingiem płac itd.

Aby poprawić wyniki, zdecydowano o rozszerzeniu działań komisji poza obręb terytorialny prowincji.

Stąd też pojawiła się idea stworzenia koordynującego komitetu technicznego o charakterze międzyprovincialnym, zajmującego się relacjami ze Szwajcarią. Celem działań tego komitetu będzie zapewnienie ciągłości pomiędzy pracami komitetu technicznego Como oraz podobnymi inicjatywami wprowadzanymi w życie w pozostałych prowincjach.

W skład komitetu międzyprovincialnego wejdzie również trzech przedstawicieli naszej MRZ.

UKIERUNKOWANE DZIAŁANIA MRZ

W roku 2008, działalność MRZ skoncentrowana była w sposób szczególny na problematyce opodatkowania rocznych dochodów i środków przekazywanych przez szwajcarskie fundusze emerytalne na rzecz pracowników przygranicznych pochodzenia włoskiego.

Kwestią, która zajmuje nas w roku 2009 – zwłaszcza w ostatnich miesiącach – jest światowy kryzys gospodarczy, którego skutki wyraźnie odczuwalne są również w naszym regionie. Do teraz, około 250 przedsiębiorstw i placówek działających w kantonie Ticino zmuszonych zostało do wdrożenia planów redukcji czasu pracy. Inicjatywy te nie zdołały jednak ograniczyć ilości zwolnień: w ciągu ostatnich dwóch miesięcy pracę straciło ponad 2300 pracowników przygranicznych pochodzenia włoskiego. Wystąpiliśmy również do parlamentu włoskiego z wnioskiem dotyczącym prawa chroniącego tę kategorię pracowników; w rezultacie przyznano im specjalny zasiłek dla bezrobotnych. Ów dodatek socjalny finansowany jest ze składek na walkę z bezrobociem, pobieranych przez pracodawców szwajcarskich i przekazywanych włoskiemu zakładowi ubezpieczeń społecznych (INPS). Pewne siły polityczne podjęły próby przekazania tych funduszy na inne cele, nie mające związku z instrumentami ochrony socjalnej ustanowionymi na rzecz pracowników przygranicznych. Międzyregionalnej Radzie

Związkowej udało się jednak odeprzeć te ataki i zapewnić, że fundusze w całości przekazane zostaną do dyspozycji pracowników przygranicznych.

W najbliższych miesiącach, MRZ zamierza dogłębnie przeanalizować niektóre z wniosków seminarium w Verbanii (projekt CES dotyczący międzyregionalnych negocjacji zbiorowych) i przystąpi z większą uwagą do porównania, na poziomie międzyregionalnym, gwarancji, praw i instrumentów umownych, którymi dysponują pracownicy zatrudniani za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (wł. „*agenzie di somministrazione di lavoro*”). Porównanie, uregulowanie i harmonizacja umów o pracę zawieranych w Szwajcarii i we Włoszech pozwolą zagwarantować lepsze warunki pracy i skuteczniejszą ochronę tej szczególnej kategorii pracowników; ostatecznym celem jest stworzenie i wprowadzenie w życie, na terytorium Lombardii i Ticino, skutecznego systemu elastyczności międzyregionalnej.

MRZ Łąba - Nysa (Niemcy / Polska / Republika Czeska)
MRZZ Viadrina (Berlin-Brandenburgia / Ziemia lubuska)
MRZ Pomerania (Niemcy / Polska)

SPRAWOZDANIE KOŃCOWE

**z projektu « MRZ – negocjacje układów zbiorowych –
współpraca transgraniczna», 12 maja 2009, Bruksela**

S

prawozdanie opiera się również na wnioskach z seminarium zorganizowanego wspólnie przez trzy międzyregionalne rady związkowe w Budziszynie (Niemcy) w dniach 9-10 marca 2009.

1. Kartografia

- Działalność MRZ Łąba – Nysa obejmuje terytorium Saksonii (Niemcy), region Dolnego Śląska (Polska) oraz Czech Północnych (Republika Czeska).
- Działalność MRZZ Viadrina obejmuje terytorium Berlin-Brandenburgia (Niemcy) i Ziemię lubuską (Polska).
- Działalność MRZ Pomerania obejmuje terytorium Meklemburgii - Pomorza Przedniego (Niemcy) oraz region Pomorza Zachodniego (Polska).

1 a) Sytuacja w przemyśle i najważniejszych branżach:

Wszystkie regiony odczuły przejście od gospodarki scentralizowanej do europejskiej gospodarki społecznej. Proces transformacji / prywatyzacji sektora przemysłowego tych regionów nadal trwa. W *Länder* należących niegdyś do Niemiec Wschodnich mówi się często o „przedłużeniach zakładów”, ponieważ nowe zakłady to w przeważającej części filie firm pochodzących z Niemiec Zachodnich lub grup międzynarodowych. W zakresie polityki taryfowej opartej przede wszystkim na układach zbiorowych, proces zakłada 100-procentowe

ujednolicanie zarobków w landach byłych Niemiec Zachodnich i Wschodnich. W rzeczywistości, sytuacja przedstawia się inaczej: średnia wysokość zarobków we wschodniej części kraju nie przekracza 70 procent wysokości zarobków na zachodzie.

- Przykład przemysłu wydobywczego w Północnych Czechach:
Dawna struktura kombinatu zatrudniającego 16 tysięcy osób została przekształcona, a zakład podzielono na szesnaście spółek zatrudniających w sumie 3 500 współpracowników.
- Przykłady stoczni w Szczecinie i Gdańsku:

W obliczu światowego kryzysu gospodarczego i zobowiązań inwestycyjnych nakładanych przez UE, tym dwóm stoczniom, zatrudniającym łącznie 9500 osób, grozi zamknięcie; patrz również oświadczenie uczestników seminarium MRZ na temat dialogu społecznego na obszarach przygranicznych Niemiec, Polski i Czech, zorganizowanego w dniach 9-10 marca 2009.

W związku z tymi dramatycznymi przekształceniami, wszystkie regiony zagrożone są utratą ogromnej ilości miejsc pracy, a w konsekwencji wzrostem bezrobocia, którego oficjalna stopa może sięgnąć 20 procent.

1 b) Przedsiębiorstwa transgraniczne:

W sensie prawnym, przedsiębiorstwa transgraniczne stanowią absolutny wyjątek, ponieważ w sektorze publicznym warunkiem koniecznym jest zawarcie traktatu międzynarodowego, jak między innymi miało to miejsce w przypadku spółki Sächsische Binnenhäfen GmbH z portami rzecznyymi w miastach **Děčín i Lovosice** (obydwa na terytorium Republiki Czeskiej). W ramach MRZ nie funkcjonują spółki europejskie (SE). Wyjątkiem jest między innymi uniwersytet europejski Viadrina we Frankfurcie nad Odrą działający jako uniwersytet-fundacja na terytorium Brandenburgii. Rozwój współpracy niemiecko-polskiej w zakresie szkolnictwa wyższego stanowi szczególnie cel tego przedsięwzięcia, które realizowane jest jednak bez udziału polskich władz państwowych.

Struktury przemysłu i sektora usług w przeważającej części kształtowane są przez firmy zachodnioniemieckie i międzynarodowe, zakładające na tym obszarze przez swoje filie i zakłady; reprezentują one przede wszystkim sektor bankowy, handel detaliczny, przemysł motoryzacyjny i mechaniczny, etc. Podwykonawstwo stanowi powszechnie stosowaną praktykę w zakresie usług transportowych i logistycznych.

2. Tworzenie sieci / rozwój negocjacji w zakresie układów zbiorowych

- Na poziomie ogólnokrajowym rzadko prowadzi się negocjacje i zawiera umowy zbiorowe o charakterze branżowym. Z reguły na tym poziomie zawiera się ramowe układy zbiorowe dotyczące poszczególnych regionów, zawierane w poszczególnych branżach (na przykład w Saksonii, płacowe układy zbiorowe oraz konwencje w sprawie gwarancji zatrudnienia).
- Na poziomie poszczególnych zakładów pracy, układy zbiorowe zawierane są coraz częściej, co wynika z niskiego poziomu rozwoju struktury federacyjnej organizacji pracodawców we wszystkich sektorach. I tak we wschodnich landach niemieckich, udział partnerów społecznych w stowarzyszeniach pracodawców, a zatem w układach zbiorowych, sięga 30 procent.
- Prywatyzacja i zmiany strukturalne zwiastują koniec dawnych stosunków pracy, choć bez zastąpienia ich odpowiednimi regulacjami w poszczególnych sektorach i przedsiębiorstwach.
- Zakładowe układy zbiorowe zawierane są w dużych przedsiębiorstwach oraz kluczowych gałęziach przemysłu, takich jak przemysł stoczniowy, przemysł metalurgiczny, elektroniczny i mechaniczny, przemysł wydobywczy, chemiczny itd., ale również w instytucjach należących do prywatyzowanego systemu opieki społecznej i służby zdrowia.
- Regionalne układy zbiorowe, na przykład Meklemburgia - Pomorze Przednie, Berlin, Brandenburgia czy Saksonia, zawarto w Niemczech we wszystkich sektorach, przy czym stowarzyszenia pracodawców uczestniczyły w tym procesie jako partnerzy społeczni. W Polsce i w Czechach tego rodzaju sytuacje stanowią raczej wyjątki.
- Nie mają miejsca negocjacje w zakresie międzybranżowych układów zbiorowych, ponieważ w tym zakresie negocjacje prowadzi związek zawodowy danej branży.

3. Delokalizacja i restrukturyzacja

Rozległy proces transformacji gospodarczej i przejście od systemu państwowej gospodarki scentralizowanej do społecznej gospodarki rynkowej spowodował, w związku z prywatyzacją, że restrukturyzacja i zjawisko delokalizacji dotyczą przedsiębiorstw należących do wszystkich sektorów. Nawet w przedsiębiorstwach zrestrukturyzowanych procesom konsolidacyjnym towarzyszy delokalizacja, której konsekwencją jest zamykanie zakładów; w wielu branżach praktykę tę nadal stosuje się powszechnie.

4. Działalność MRZ

a) ze względu na przedmiot:

W zakresie stosunków pracy, układów zbiorowych oraz podstaw prawnych stworzonych przez przepisy obowiązujące w trzech państwach, działalność MRZ jest niezwykle szeroka.

Przykład: negocjacje w zakresie układów zbiorowych (przygotowanie, wprowadzenie w życie, procedury arbitrażowe i odpowiednie podstawy prawne).

Przykład: Powołanie do życia i funkcjonowanie związków zawodowych, prawa i tryb uczestnictwa przedsiębiorstw, zakładów i grup.

b) w sieci :

- sieć przemysłu włókienniczego z branżowymi związkami zawodowymi w każdym z trzech państw
- sieć przemysłu metalurgicznego z IG Metall, Solidarnością i OPZZ w każdym z trzech MRZ, własna strona internetowa, szkolenia „multiplikatorów” itd.
- sieć publicznej służby zdrowia

Związek zawodowy ver.di regionu Saksonii, czeski związek zawodowy pracowników służby zdrowia, Solidarność Jelenia Góra i Dolny Śląsk, związek zawodowy vida/AT, MRZ Łaba-Nysa i DGB Regionu Saksonii.

- sieć transportowa

Największą wagę przypisuje się transportowi drogowemu towarów, stronie internetowej oraz bazie danych dotyczącej warunków taryfowych i warunków pracy, tworzonej wspólnie z narodowymi branżowymi związkami zawodowymi oraz Europejską Federacją Pracowników Transportu. Nieustannie rozwijania jest sieć « Baltic Road Transport Trade Union Network » z udziałem państw nadbałtyckich, Wielkiej Brytanii i Szwecji.

c) branżowe:

- Wspólny udział w demonstracjach dotyczących żądań płacowych i związkowych (Praga, Warszawa, Berlin, Rostock)
- Spotkania w poszczególnych zakładach w ramach organizowanych „konsultacji na miejscu”
- Organizowanie komitetów i wspólnych obrad (komitety kierownicze, komisje, grupy pracowników, itd.)

- Działania doraźne w pojedynczych przypadkach, pomoc transgraniczna dzięki działaniom taryfowym, handel detaliczny w sklepie sieci „Plus” w Moście (Republika Czeska).

d) dialog społeczny i negocjacje układów zbiorowych

Wzmocnienie dialogu społecznego dokonuje się na wszystkich poziomach jako warunek konieczny rozwoju negocjacji w zakresie układów zbiorowych, to znaczy zastosowania przepisów prawa pracy i prawa taryfowego, w zakresie kompetencji społecznej oraz możliwości negocjacyjnych, a także w strukturach związkowych i członkostwie w związkach zawodowych

Dialog społeczny, obejmując kwestie taryfowe i socjalne, stanowi odpowiednie narzędzie służące zagwarantowaniu równowagi interesów na wszystkich poziomach.

Ewolucję tę powinno wzmocnić upowszechnienie i ułatwienie procedur wnioskowania o pomoc publiczną.

5. Wnioski na temat projektu

- Ewolucja układów zbiorowych dokonuje się dzięki większej przejrzystości procesów negocjacyjnych oraz stosowaniu ich między innymi poprzez stworzenie odpowiedniej sieci zawierającej bazy danych dotyczące układy, oraz poprzez tłumaczenie sprawozdań z negocjacji.
- Wzmocnienie dialogu społecznego jako warunek konieczny dla upelnomocnienia związków zawodowych i pracodawców w zakresie ustalania stosunków pracy poprzez politykę taryfową.
- Zawieranie europejskich umów zbiorowych zdaje się najbardziej realne w spółce europejskiej (SE), przynajmniej w formie umów ramowych. Organizacja i rozwój europejskich rad zakładowych stwarza ku temu optymalne warunki.
- Rola MRZ polega na przekazywaniu wiedzy i umiejętności technicznych, budowaniu kontaktów osobistych oraz organizacji wzajemnej wymiany informacji; działania MRZ można ułatwić poprzez upowszechnienie i uproszczenie procedur składania wniosków o pomoc publiczną w regionach przygranicznych. Aby tego dokonać, należy zagwarantować aktywny udział MRZ, pozwalający na trwałą i ciągłą współpracę, na przykład za pośrednictwem agencji.

PROJEKT: "NEGOCJACJE ZBIOROWE – WSPÓŁPRACA
PRZYGRANCZNA" – RAPORT Z SEMINARIUM
MIĘDZYREGIONALNEJ RADY ZWIĄZKOWEJ
FRIULI-WENECJA JULIJSKA/
WENECJA/CHORWACJA POŁU-
DNIOWO-ZACHODNIA CGIL,
CISL, UIL, SSSH, KTÓRE ZORGANIZOWANO
W UMAG (CHORWACJA),
10 GRUDNIA 2008



rogram seminarium podzielono na dwie odrębne części:

1. pierwsza sesja dotyczyła działań podejmowanych przez Międzynarodową Radę Związkową na przestrzeni trzech ostatnich lat (2006, 2007 i 2008) w zakresie negocjacji zbiorowych we Włoszech i w Chorwacji, a także roli organizacji związkowych w procesach internacjonalizacji i delokalizacji przedsiębiorstw włoskich na terytorium Chorwacji;
2. druga sesja poświęcona była kwestii regularyzacji sytuacji chorwackich pracowników przygranicznych we Włoszech; regularyzacja ta jest na chwilę obecną niemożliwa do zrealizowania w związku z brakiem dwustronnego porozumienia rządów tych państw; zawarcie takiego porozumienia jest konieczne z punktu widzenia przepisów prawa włoskiego w zakresie imigracji. Uczestnicy sesji przystąpili zatem do analizy i porównania sytuacji i ram prawnych regulujących kwestie pracy przygranicznej we Włoszech i Szwajcarii, aby przekonać się czy rządy włoski i chorwacki mogłyby czerpać z tego doświadczenia. Szwajcaria również nie należy do Unii Europejskiej, a jej sytuacja jest pod pewnymi względami porównywalna z sytuacją Chorwacji.

1. Porównanie sytuacji w zakresie negocjacji zbiorowych

W 2006 Międzyregionalna Rada Związkowa (MRZ) rozpoczęła badania porównawcze mechanizmów negocjacji i zawierania umów zbiorowych we Włoszech i w Chorwacji, ze szczególnym naciskiem na te sektory działalności gospodarczej

w Chorwacji, w których udział inwestycji włoskich, zarówno pośrednich co bezpośrednich, jest największy.

Analizie poddano zatem następujące sektory :

- kredytowy (2006);
- tekstylny i odzieżowy (2006),
- handlowy (2007)
- konstrukcji mechanicznej (2008).

Wyniki analizy wykazały, że sytuacja w poszczególnych sektorach jest wyraźnie różna. W części badanych sektorów działalności gospodarczej w Chorwacji obowiązuje ogólny układ zbiorowy pracy, podczas gdy dla innych ten instrument nie istnieje, a jedynym jego substytutem są zakładowe układy zbiorowe.

We Włoszech obowiązuje porozumienie organizacji związkowych i stowarzyszeń pracodawców, które zawarto w 1993 roku (wkrótce zostanie ono zastąpione nowym, które zacznie obowiązywać od 2009 roku). Porozumienie to dotyczy kwestii, które powinny być regulowane przez ogólnokrajowe układy zbiorowe oraz te, których do których odnoszą się układy zbiorowe zawierane na poziomie zakładów pracy i na poziomie regionalnym. Tego rodzaju porozumienia nie zawarto jednak w Chorwacji, i to z kilku przyczyn. Jedną z nich jest brak stowarzyszeń przedsiębiorców, co powoduje, że związki zawodowe w tym kraju nie mają partnerów do negocjacji na poziomie branżowym. W związku z powyższym, jedynym poziomem, na którym negocjacje mogą być tam prowadzone jest poziom przedsiębiorstwa.

Wyniki analizy wskazują, że w Chorwacji (w branżach, które były przedmiotem rozważań) ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obowiązują w następujących sektorach:

- handel oraz
- konstrukcja mechaniczna,
- podczas gdy w sektorach:
- kredytowym,
- tekstyliów i odzieżowym,

regulacja praw i obowiązków pracowników i pracodawców jest przedmiotem zakładowych układów zbiorowych zawieranych w poszczególnych przedsiębiorstwach.

Tymczasem we Włoszech system układów zbiorowych pracy rozciągnięto na wszystkie sektory gospodarki. Układy regionalne (terytorialne) lub zawierane w poszczególnych przedsiębiorstwach (zwane również układami zbiorowymi drugiego rzędu) obowiązują wyłącznie w dużych zakładach (stanowiących

30 procent ogólnej liczby zakładów), a na poziomie regionalnym (terytorialnym) dotyczą tylko niektórych branż (takich jak produkcja rzemieślnicza czy budownictwo).

Na seminarium udało się również ustalić, że niektóre przedsiębiorstwa włoskie, które założyły filie w Chorwacji przenosząc na terytorium tego kraju część produkcji nie są w stanie :

zagwarantować pracownikom filii utworzonych w Chorwacji tych samych praw, wynikających z układów zbiorowych, którymi dysponują pracownicy zakładów zlokalizowanych we Włoszech ;

podjąć negocjacji w celu zawarcia układów zakładowych, podobnych do układów zawieranych w większości przedsiębiorstw zlokalizowanych na terytorium Włoch, co uniemożliwia ustosunkowanie się do żądań, z którymi zwracają się do zakładów organizacje związkowe działające w danym sektorze.

Ta krytyczna sytuacja doprowadziła Międzyregionalną Radę Związkową do powołania w 2009 roku wspólnych (włosko-chorwackich) branżowych delegacji pracowniczych w celu:

- wzmocnienia roli związków zawodowych w przedsiębiorstwach chorwackich;
- wywierania skuteczniejszego wpływu na włoskich pracodawców, tak aby zgodzili się oni na negocjacje w celu zawarcia zakładowych układów zbiorowych;
- wynegocjowania dla pracowników chorwackich takich samych praw, z jakich korzystają ich włoscy koledzy.

2. Regularyzacja pracy przygranicznej Chorwatów we Włoszech

Zgodnie z przepisami prawa włoskiego w zakresie imigracji *“wjazd i pobyt pracowników przygranicznych, obywateli krajów trzecich, podlega przepisom przewidzianym w obowiązujących porozumieniach międzynarodowych zawartych przez graniczące ze sobą państwa”*. Przepisy tej ustawy dotyczą również obywateli chorwackich, ponieważ kraj ten nie należy jeszcze do Unii Europejskiej. Rządy Włoch i Chorwacji nie zawarły jednak tego rodzaju porozumienia, w związku z czym pracujący we Włoszech (zwłaszcza w regionie Wenecji i Friuli-Wenecji Julijskiej) chorwaccy pracownicy przygraniczni:

- są pracownikami okresowymi, lub
- w celu zdobycia stałej pracy muszą zameldować się we Włoszech. Takie

zameldowanie ma charakter fikcyjny, ale jest ono konieczne aby pracownik mógł otrzymać zgodę na pobyt i pracę. Tym samym uważani są oni za pracowników mieszkających we Włoszech, w związku z czym nie uznaje się ich statusu pracowników przygranicznych.

Międzyregionalna Rada Związkowa już w 2003 roku promowała porozumienie operacyjne, zawarte pomiędzy autonomicznym regionem Friuli – Wenecja Julijska a regionem Istria, które miałyby regulować te kwestie do czasu zawarcia właściwego układu przez rządy obu państw. Owo porozumienie operacyjne nie przyniosło jednak pożądanych rezultatów, w związku z czym Międzyregionalna Rada Związkowa zwróciła się do Przewodniczącego MRZ (Tessin/Lombardia/Piemont) z prośbą o wystąpienie na seminarium i przedstawienie sytuacji w zakresie pracy przygranicznej pomiędzy Szwajcarią a Włochami. W swojej prezentacji Roberto Cattaneo wyjaśnił jakie kroki podjęły Szwajcaria i Włochy w ramach układu dwustronnego podpisanego przez te dwa państwa w celu uregulowania dostępu do świadczeń związanych z ubezpieczeniem społecznym i uniknięcia podwójnego opodatkowania dochodów pracownika. Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, układ przyznaje rządowi szwajcarskiemu prawo do nakładania podatku na pracowników przygranicznych; szwajcarskie władze odstępują następnie 30 procent podatku na rzecz miejscowości włoskich zamieszkiwanych przez pracowników przygranicznych.

Postanowiono, że w 2009 roku MRZ opracuje dokument, w którym przedstawione zostaną propozycje rozwiązań mających na celu zniesienie przeszkód ograniczających mobilność chorwackich pracowników przygranicznych, a w szczególności :

- odrzucenie zasady nakładającej na pracownika obowiązek zameldowania na terytorium Włoch w celu wykonywania stałej pracy;
- możliwość nieuwzględniania pracowników przygranicznych przy ustalaniu limitów definiujących liczbę obywateli państw trzecich, którzy co roku mają prawo wjechać na terytorium Włoch w celu podjęcia tam pracy zarobkowej;
- zniesienie podwójnego opodatkowania dochodów pracowników przygranicznych;
- zapewnienie dostępu do świadczeń wynikających z ubezpieczenia społecznego bez dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania;
- zagwarantowanie takich praw wynikających ze stosunku pracy jak możliwość wyboru prawa właściwego, któremu podlegać ma stosunek pracy, lub sądów właściwych do orzekania w sporach pracowniczych.

Dokument ten zostanie następnie przedstawiony rządowi Włoch i Chorwacji, co może przyspieszyć zawarcie dwustronnego układu regulującego kwestie pracy

przygranicznej. Niedopuszczalnym jest oczekiwanie na akcesję Chorwacji do Unii Europejskiej i zgoda na to, by do tego czasu chorwaccy pracownicy przygraniczni nadal pracowali we Włoszech nielegalnie lub zatajając swój status pracowników przygranicznych. Uzyskanie przez Chorwację członkostwa w Unii Europejskiej rozwiązałoby wiele problemów związanych z pracą przygraniczną, jednak w tej chwili nie można wskazać żadnej konkretnej daty akcesji i nie wydaje się, by była ona kwestią najbliższej przyszłości. Już teraz pracownicy chorwaccy mają jednak prawo do pełnej mobilności i możliwości podjęcia pracy stałej.

PROJEKT MRZ

Negocjacje zbiorowe – Współpraca transgraniczna

WNIOSKI Z SEMINARIUM

MRZ GALICJA – PORTUGALIA PÓŁNOCNA

Santiago de Compostela, 23 stycznia 2009

a) Opracowanie „kartografii”:

Euroregion liczy w sumie 3 029 800 osób zatrudnionych, z których 60% pracuje w regionie północnym (1 829 000), a pozostałe 40% (1 200 800) w Galicji.

Łącznie w całym Euroregionie 273 400 osób nie ma obecnie zatrudnienia, co odpowiada 8,3-procentowej stopie bezrobocia wśród ludności w wieku produkcyjnym (jest to wielkość zbliżona do średniej europejskiej).

W Galicji liczba osób niepracujących wynosi 109 100, co odpowiada 8,3-procentowemu bezrobociu, natomiast w Portugalii północnej, zatrudnienia nie ma obecnie 164 300 obywateli, co odpowiada 8,2-procentowej stopie bezrobocia.

– sytuacja w głównych sektorach

Sektory	Portugalia Północna	Galicja	Różnica
Rolnictwo i rybołówstwo	12%	8%	+ 4
Przemysł	27%	18%	+ 9
Budownictwo	11%	12%	- 1
Usługi	50%	62%	- 12
Razem	100%	100%	—

– przedsiębiorstwa transgraniczne, podwykonawstwo przygraniczne:

Aby lepiej zrozumieć znaczenie gospodarcze poszczególnych branży działalności, to znaczy stopień specjalizacji produkcyjnej euroregionu, należy przeanalizo-

wać wysokość wartości dodanej brutto, obliczonej na podstawie cen rynkowych, wygenerowanej przez siedemnaście branż działalności i przekazanej przez regionalne oddziały Narodowego Urzędu Statystycznego oraz Galicyjskiego Urzędu Statystycznego.

Region Północny	%	Galicja	%
Przemysł wytwórczy	22	Przemysł wytwórczy	15
Usługi dla przedsiębiorstw	14	Usługi dla przedsiębiorstw	15
Handel	13	Handel	14
Szkolnictwo	9	Szkolnictwo	12
Administracja publiczna	8	Administracja publiczna	6
Budownictwo	8	Budownictwo	6
Inne	26	Inne	32

b) Stworzenie sieci na podstawie istniejących negocjacji:

Negocjacje zbiorowe w Galicji opierają się na statucie pracowników (pochodzącym z roku 1980), który w kolejnych latach poddano drobnym modyfikacjom.

Związki zawodowe zostały uwzględnione w konstytucji Hiszpanii, w artykułach 7 oraz 21.8 i uznane za podmioty podlegające przepisom konstytucji, a wolność związkową, obejmująca również prowadzenie negocjacji zbiorowych, uznano za jedno z podstawowych praw.

Negocjacje zbiorowe w Hiszpanii opierają się na strukturze branżowych układów zbiorowych, o charakterze krajowym, autonomicznym, regionalnym (prowincje) i zakładowym.

W Portugalii, umowa zbiorowa została poddana istotnym modyfikacji, co jest konsekwencją modyfikacji przepisów kodeksu pracy (Código do Trabalho).

Dialog społeczny w Portugalii, obejmujący negocjacje zbiorowe, ma miejsce na poziomie przedsiębiorstwa i branży.

Układy zbiorowe w Hiszpanii mają zastosowanie ogólne, czyli dotyczą wszystkich pracowników i pracownic, a zatem tamtejsza sytuacja odbiega od tej, z którą mamy do czynienia w przypadku umów zbiorowych w Portugalii.

– co z negocjacjami branżowymi na poziomie narodowym?

Dane dotyczące Hiszpanii nie zostały na chwilę obecną uwzględnione w niniejszym projekcie.

– co z negocjacjami na poziomie przedsiębiorstw (gdzie? które sektory?)

Negocjacje mają miejsce w sektorach, w których mobilność pracowników jest największa, to znaczy w tych, w których od chwili powstania MRZ prowadzona jest działalność branżowa w celu stworzenia fundamentów przyszłych negocjacji.

– co z negocjacjami o zasięgu regionalnym i/lub terytorialnym?

W Galicji obowiązuje 732 porozumień zbiorowych, spośród których ponad 76% to porozumienia zakładowe o zasięgu regionalnym (prowincje), 15,16% to porozumienia branżowe o zasięgu regionalnym, a zaledwie 8,06% z nich obejmują swoim zakresem obszar międzyregionalny/autonomiczną wspólnotę.

Spśród 488 849 pracowników i pracownic, których dotyczą te porozumienia, większość (413 855) korzysta z branżowych porozumień zbiorowych pomimo, że są one mniej liczne, podczas gdy 74 994 objętych jest porozumieniami zakładowymi; tych ostatnich jest w sumie 607.

Do powyższych liczb należy dodać porozumienia zbiorowe o zasięgu krajowym, których liczba pod koniec roku 2007 wyniosła 230. Chronią one 29 789 osób aktywnych zawodowo, głównie za pośrednictwem porozumień o charakterze branżowym.

Większość porozumień zbiorowych ustanowionych jest na poziomie przedsiębiorstw zatrudniających maksymalnie 50 osób (73,81%), podczas gdy branżowe porozumienia zbiorowe są typowe raczej dla przedsiębiorstw zatrudniających pomiędzy 1001 a 3000 pracowników. Największa ilość porozumień zbiorowych o zasięgu krajowym dotyczy działalności usługowej (162 porozumienia) i przemysłowej (63 porozumienia).

– co z negocjacjami międzyzawodowymi?

Do roku 2008, CCOO, UGT i CEOE (organizacje pracodawców) podpisały umowy negocjacji zbiorowych na poziomie państwowym, które chronią i/lub ustanawiają kryteria dotyczące prowadzenia negocjacji zbiorowych w każdej branży.

W 2009, nieprzejednanie i bezkompromisowe stanowisko organizacji pracodawców nie pozwoliło na odnowienie tego rodzaju umów.

c) Obecny stan rzeczy w zakresie przenoszenia produkcji/ restrukturyzacji

Na obszarze przygranicznym Galicja – północna Portugalia trudno wskazać na dokładną liczbę przedsiębiorstw, które przeniosły swoje zakłady zważywszy, że centra działalności przedsiębiorstw międzynarodowych istnieją zarówno w Galicji jak i na północy Portugalii, a udział akcjonariuszy w tych przedsiębiorstwach po obu stronach granicy jest ogromny.

d) Obecny stan rzeczy w zakresie działań podejmowanych przez MRZ w odniesieniu do następujących zagadnień:

Jeśli chodzi o plan pracy MRZ, w okresie od czerwca 2008 do kwietnia 2009, w obu krajach zrealizowano analizę warunków pracy w różnych sektorach. Celem analizy było opracowanie podstaw dla przyszłej współpracy.

Większość działań przeprowadza się pod egidą sieci transgranicznej Eures.

– prace/działania tematyczne

Seminaria dotyczące “la movilidad transfronteriza como una oportunidad” (*mobility transgraniczna jako szansa*) zorganizowano w zgrupowaniach kobiet i młodzieży.

Łącznie 68 przedstawicieli związkowych i 4 związki zawodowe, które składają się nie na MRZ uczestniczyły w spotkaniach tematycznych.

– prace/działania branżowe

Zorganizowano spotkania branżowe przedstawicieli przemysłu stocznioowego, budownictwa cywilnego, przemysłu włókienniczego i rybołówstwa.

204 przedstawicieli związków zawodowych i 4 związki zawodowe, które składają się nie na MRZ uczestniczyły w spotkaniach branżowych.

– działania związane z dialogiem społecznym/negocjacjami zbiorowymi

W podsumowaniu zorganizowanego seminarium, rząd Xunta de Galicia zobowiązał się do organizacji spotkań z delegacjami pracodawców z Galicji, natomiast jego odpowiednik z północnej Portugalii do ustanowienia norm pracy oraz stabilnych ram dialogu, który pozwoliłby na opracowanie porozumień sektorowych.

WNIOSKI-KWESTIONARIUSZ RADY GOSPODARCZEJ I SPOŁECZNEJ (CES) - CELE¹

a) Opracowanie „kartografii”:

- sytuacji przemysłowej kluczowych sektorów.
- przedsiębiorstw transgranicznych i podwykonawstwa przygranicznego.

b) Stworzenie sieci istniejących negocjacji

- Sytuacja negocjacji branżowych na poziomie krajowym
- Sytuacja negocjacji zakładowym i branżowym
- Sytuacja negocjacji regionalnych i/lub terytorialnych
- Sytuacja negocjacji międzyzawodowych.

c) Bieżąca sytuacja w zakresie przenoszenia produkcji / restrukturyzacji.

d) Działania MRZ w zakresie:

- pracy/działalności tematycznej
- pracy/działalności branżowej
- działaniami związanymi z dialogiem społecznym / negocjacjami zbiorowymi
- dziedzin, w których mają one miejsce.

Kod numeryczny Międzyregionalnych Rad Związkowych (MRZ)

1. MRZ Friuli-Wenecja Julijska/Słowenia (IT-SL)
2. MRZ Andaluzja/Region Algarve (ES-P)
3. MRZ Lombardia/Ticino/Piemont (IT-Szwajcaria)
4. MRZ Viadrina i MRZ Pomerania (D i PL)

¹ Podsumowanie sporządzone na podstawie prezentacji 7 MRZ dokonanej podczas seminarium zamknięcia, zorganizowanego w Brukseli, oraz na podstawie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestuonariuszu CES. Nie wszystkie MRZ przekazały odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu.

5. MRZ Łaba-Nysa pomiędzy Saksonią (D), Dolnym Śląskiem (PL) i Czechami Północnymi (CZ)
6. MRZ Friuli-Wenecja Julijska /Wenecja Tydencka/Chorwacja (IT-CR)
7. MRZ Galicja – Portugalia Północna (ES-P)

a) Opracownie „kartografii”:

- sytuacji przemysłowej kluczowych sektorów.
- przedsiębiorstw transgranicznych i podwykonawstwa przygranicznego.

Temu punktowi poświęcono niewiele uwagi zarówno w kwestionariuszach, jak i podczas seminarium końcowego.

Stwierdzono jednak, że siedem narodowych seminariów umożliwiło podsumowanie pracy wykonanej przez MRZ w ciągu ostatnich lat. Stworzenie euro-regionów i wykorzystanie funduszy strukturalnych pozwoliły na przeprowadzenie wielu badań definiujących cechy charakteryzujące strefy przygraniczne. Możemy stwierdzić, że organizacje związkowe dobrze znają sytuację gospodarczą i społeczną po obu stronach granicy i są świadome perspektyw zatrudnienia oraz wpływu tych czynników na mobilność pracowników i ich przemieszczanie się pomiędzy poszczególnymi regionami.

Siedem MRZ, które uczestniczyły w realizacji projektu, podkreśliły ogromne różnicowania pomiędzy poszczególnymi regionami Europy, a także trudności, jakim musiały stawić czoła organizacje związkowe w walce o zapewnienie godziwych warunków pracy osób przemieszczających się pomiędzy regionami w poszukiwaniu pracy.

Najbardziej oczywistym i wyraźnym czynnikiem, na który wskazały MRZ są różnice pomiędzy nimi, do której dochodzą różnice pomiędzy poszczególnymi krajami MRZ a ich sąsiadami. Jest to kwestia o ogromnym znaczeniu, a mogłoby się wydawać, że nawet decydującym i wyjaśniającym zjawisko mobilności pracowników.

Ponadto, rynek pracy w regionie Ticino charakteryzuje nasilające się zjawisko przenoszenia małych i średnich przedsiębiorstw należących do sektora usług do regionów włoskich oraz rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników.

4-5.

MRZ złożone z członków z Polski, Czech i Słowenii, nowych państw członkowskich UE, znajdują się obecnie na etapie istotnych przekształceń gospodar-

czych, związanych z przejściem od scentralizowanej gospodarki socjalistycznej do gospodarki rynkowej. Wiąże się to z prywatyzacją kolejnych przedsiębiorstw oraz zakrojoną na szeroką skalę restrukturyzacją kluczowych sektorów. Ponadto, związki zawodowe stwierdzają, że to największe korporacje międzynarodowe odgrywają obecnie decydującą rolę w kształtowaniu struktur przemysłowych i usługowych w tych krajach.

6.

MRZ stworzona przez Włochy i Chorwację przedstawiła różnice pomiędzy tymi dwoma państwami, z których jeden przeszedł niedawno proces transformacji od gospodarki socjalistycznej do kapitalistycznej; co więcej, Chorwacja nadal nie jest członkiem Unii Europejskiej, co wpływa negatywnie na jej gospodarkę, a zatem również na sytuację na rynku pracy.

Członkowie poszczególnych MRZ stwierdzili, że różnice wysokości wynagrodzeń (na przykład pomiędzy Włochami a Szwajcarią, Niemcami a Polską lub Niemcami a Czechami) wyjaśniają obecny stosunek popytu i podaży na rynku pracy.

Różnice w zakresie piramid wieku i modeli demograficznych sprzyjają stałemu przepływowi osób pomiędzy Galicją a północną Portugalią i przyczyniają się do powstawania pewnych tendencji, które w najbliższym czasie się nie zmieniają, a mogą się wręcz nasilić.

Niemniej jednak pewne wspólne aspekty związane są bardzo silnie z obecnym kryzysem w Europie. W związku z tym działania MRZ – bo czyż mogłoby być inaczej – skoncentrowane są na sektorach, które najdotkliwiej odczuły skutki kryzysu lub rekonwersji przemysłowej, a także na wpływie obecnej sytuacji na rynek pracy oraz warunki życia i zatrudnienia tej części społeczeństwa, która skazana jest na mobilność, nie zapominając o konieczności zagwarantowania jej ochrony socjalnej.

b) Stworzenie sieci istniejących negocjacji

- Sytuacja negocjacji branżowych na poziomie krajowym
- Sytuacja negocjacji zakładowych i branżowych
- Sytuacja negocjacji regionalnych i/lub terytorialnych
- Sytuacja negocjacji międzyzawodowych.

W trakcie trwania seminarium ustalono, że na przestrzeni ostatnich lat liczne badania zrealizowane przez organizacje związkowe pozwoliły porównać warunki przeprowadzania negocjacji zbiorowych oraz zawierania umów i poro-

zumień istotnych dla pracowników. Jest to zjawisko, które zaobserwowały wszystkie 7 MRZ.

W poszczególnych krajach wyciągnięto jednak z tych badań różne wnioski.

1.

Dzięki silnej reprezentacji związkowej we Włoszech, branżowe negocjacje zbiorowe przechodzą istotną przemianę ewoluując w stronę nowego modelu. Prowadzone są istotne negocjacje branżowe na poziomie narodowym, następnie negocjacje „drugiego stopnia” w poszczególnych zakładach pracy, najczęściej tych największych, oraz negocjacje regionalne obejmujące kilka branży.

Dzięki współpracy włosko-słoweńskiej, udało się opracować systematyczną prezentację obejmującą siedem porozumień branżowych. Stanowi ona bank danych porównawczych dotyczących porozumień i źródeł rozwiązań, nie tylko w odniesieniu do pracowników przygranicznych, ale również przedsiębiorstw międzynarodowych.

2.

W Andaluzji i portugalskim regionie Algavre również mamy do czynienia ze specyficzną kartografia związaną z negocjacjami zbiorowymi. W Andaluzji wprowadzono w życie 850 porozumień, spośród których 150 na poziomie branżowym, co w 90 procentach pokrywa zapotrzebowanie. Większość stanowią porozumienia zawarte na poziomie poszczególnych branży i na poziomie państwowym, lub w dużych przedsiębiorstwach. Opracowywanie porozumień w autonomicznej wspólnocie Andaluzji już się rozpoczęło, choć nadal ich zakres pozostaje ograniczony. W regionie Algavre, porozumienia mają charakter scentralizowany, z czego nierzadko wynikają pewne trudności. Przedstawiciele przedsiębiorców nie wyrażają na razie woli podpisania porozumień.

Należy pogłębić i rozwinąć negocjacje na planie terytorialnym w obu krajach. Konieczne jest stworzenie wspólnego, zharmonizowanego rynku europejskiego. Przyjęto wiele dyrektyw europejskich, których jednak nie bierze się pod uwagę podczas negocjacji porozumień.

Sytuacja pomiędzy dwoma tak różnymi krajami z natury rzeczy musi być złożona, należy jednak skoncentrować się na poszukiwaniu wspólnej płaszczyzny porozumienia pozwalającej na znalezienie elementów umożliwiających ujednoczenie porozumień. Należy również zastanowić się nad tym w jaki sposób powołać do życia wspólne komitety negocjacyjne.

3.

Porównanie dwóch systemów negocjacji zbiorowych: jeden z ekspertów porównał fundamentalne aspekty negocjacji, o kluczowym znaczeniu dla ich wyników,

tj. coraz istotniejszą i oczywistą rolę agencji pracy tymczasowej, których funkcjonowanie we Włoszech jest przedmiotem układu, natomiast w Szwajcarii nie.

Jeśli chodzi o sieci układów zbiorowych, te ostatnie negocjowane są na poziomie regionalnym, w oparciu o państwowe układy ramowe. Przedsiębiorstwa coraz częściej prowadzą negocjacje w zakresie układów właściwych, co powoduje ich rozproszenie – Włosi wyrażają swoje głębokie niezadowolenie z tej sytuacji. Ich zdaniem to właśnie ramowe układy zbiorowe gwarantują największe możliwości.

4-5.

Na wschodzie Niemiec, wskaźnik objęcia przedsiębiorstw przez układy o zasięgu regionalnym wynosi 30%. Inne układy mają charakter lokalny lub zawierane są w poszczególnych przedsiębiorstwach.

W związku z procesami restrukturyzacyjnymi, niepewność zatrudnienia wzrosła, a większość układów zbiorowych zawierana jest na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. Przedstawiciele przemysłu metalurgicznego, chemicznego i elektronicznego najmocniej wyrażają swoje poparcie dla idei negocjacji o jak najszerszym zasięgu terytorialnym.

Szczególne miejsce zajmują usługi publiczne. W Szwajcarii i w Polsce nie przeprowadzono w tym zakresie reform; tam też obowiązuje system układów zawieranych na mocy dekretów rządowych, nie poprzedzonych żadnymi negocjacjami i dyktowanych z góry. Biorąc pod uwagę wysoki poziom zarobków, związkowcy z Polski i Szwajcarii uważają, że ten rodzaj dekretów o charakterze centralnym jest lepszym rozwiązaniem niż negocjacje zbiorowe, ponieważ obawiają się oni utraty możliwości negocjowania zarobków. Odbyła się zażarta dyskusja na ten temat pomiędzy zwolennikami negocjacji i tymi, którzy opowiadają się za podejmowaniem decyzji w oparciu o dekryty rządowe.

Widać wyraźną różnicę pomiędzy tymi, którzy korzystają z narodowych układów ramowych oraz sytuacją w Niemczech, gdzie zawarto w sumie 3 200 pojedynczych układów.

6.

Każdego roku organizuje się spotkanie dotyczące poszczególnych układów, obejmujących sektor bankowy, przemysł włókienniczy, metalurgiczny i handel. Przedmiotem dyskusji stały się również przemysł stoczniowy i proces prywatyzacyjny w Chorwacji i we Włoszech.

Wiele włoskich przedsiębiorstw zainwestowało w Chorwacji, nie tylko w regionach przygranicznych.

We Włoszech zasięg układów zbiorowych o charakterze ogólnonarodowym wynosi 100%. Problemem jest ich zastosowanie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

W Chorwacji wiele branży nie objęto do tej pory układami zbiorowymi o charakterze narodowym, ponieważ przedsiębiorstwa te nie są stowarzyszone. Z drugiej strony zawarto układy zbiorowe o zasięgu narodowym w przemyśle metalurgicznym i w handlu.

Jeśli chodzi o wysokość zarobków, proporcja pomiędzy Włochami a Chorwacją kształtuje się na poziomie 2 do 1.

7.

W Galicji, podobnie jak w całej Hiszpanii, porozumienia zbiorowe mają zasięg ogólnokrajowy. W Portugalii sytuacja jest inna – zasięg porozumień ogranicza się do zakładów i przedsiębiorstw. Należy go rozszerzyć, poszukując elementów wspólnych dla wszystkich regionów. W erze internacjonalizacji, stowarzyszenia przedsiębiorstw powinny umożliwić osiągnięcie porozumienia co do warunków zatrudnienia; nie chodzi o porozumienia uzgadniane w sposób tradycyjny, ale o sojusz, którego znaczenie i zasięg są ogromne.

W chwili obecnej, przedsiębiorstwa zaczynają organizować się aby wspólnie przeciwdziałać zjawisku fragmentacji negocjacji zbiorowych.

c) Bieżąca sytuacja w zakresie przenoszenia produkcji / restrukturyzacji.

1.

Ważną dla regionu branżą jest transport i usługi portowe, przechodzące obecnie etap restrukturyzacji na poziomie przedsiębiorstw i na poziomie branżowym. MRZ odegrała istotną rolę starając się doprowadzić do zawarcia niezbędnych porozumień chroniących pracowników tych branży.

Inną ważną gałęzią przemysłu jest włókiennictwo; aby zminimalizować wpływ kryzysu, związki zawodowe i przedsiębiorstwa działające po obu stronach granicy stworzyły naprędce europejską radę zakładową.

3.

Jest to region złożony z sieci małych przedsiębiorstw, połączonych wspólną historią i znajdujących się pod silnym wpływem Mediolanu.

150 małych i średnich przedsiębiorstw to firmy szwajcarskie. Odnotowuje się silną tendencję do przenoszenia włoskich zakładów do Szwajcarii, co jednak nie

ma związku z zarobkami, które w Szwajcarii są wyższe niż we Włoszech i powodują napływ pracowników. O ile we Włoszech dominuje sektor usług, przemysł metalurgiczny i konfekcja luksusowa, wachlarz najważniejszych dla gospodarki szwajcarskiej branży jest dużo szerszy.

We Włoszech zaobserwowano ogromne zmiany: powstało lub uległo przekształceniom ponad 20% miejsc pracy. Wielu pracowników przygranicznych podejmuje pracę tymczasową (40%) za pośrednictwem biur pracy. Mamy tu do czynienia z prawdziwym dumpingiem. Nowe umowy zwiększają odsetek pracowników zatrudnionych na umowę tymczasową (70% w regionie Ticino).

4-5.

Musiało upłynąć 20 lat aby zarobki w Niemczech Wschodnich i Zachodnich osiągnęły porównywalny poziom. Restrukturyzacja przyniosła inne dramatyczne konsekwencje: na przykład, w przemyśle wydobywczym w Czechach, gdzie liczbę pracowników zatrudnionych obecnie w szesnastu przedsiębiorstwach zredukowano z 16 000 do 3 000.

Inną branżą w krytycznej sytuacji jest przemysł stoczniowy: Pomorze znajduje się pod presją związaną z obowiązkiem przestrzegania warunków ustalonych przez Unię Europejską; w rezultacie, 9 500 pracownikom z tego regionu grozi utrata pracy związana z dramatycznym spadkiem popytu. Uwzględnia się możliwość nawiązania współpracy z IG Metal z Niemiec w celu zapewnienia polskim stoczniovcóm miejsc pracy.

Powstało wiele filii przedsiębiorstw, słabo zakorzenionych w regionie.

W ostatnich latach byliśmy świadkami procesów restrukturyzacji i transferu osób. Głównym powodem tego ostatniego są lepsze warunki finansowe. Wraz ze wzrostem zarobków w poszczególnych regionach, wielu pracowników, którzy wyjechali za granicę, wraca do domu. Proces ten jednak jeszcze się nie zakończył, szczególnie w sektorze publicznym.

7.

Jednym z podstawowych problemów, przed którymi stoi Galicji jest restrukturyzacja sektora rybołówstwa.

d) Działania MRZ w zakresie:

- pracy/działalności tematycznej
- pracy/działalności branżowej
- działaniami związanymi z dialogiem społecznym / negocjacjami zbiorowymi
- dziedzin, w których mają one miejsce.

1.

W seminarium udział wzięli przedstawiciele władz związkowych z Włoch i Słowenii, przedstawiciele władz regionalnych, sektora usług publicznych oraz kadry kierowniczej. Trzy podstawowe cele seminarium określono zważywszy na panujący obecnie kryzys. Były to: konieczność zaradzenia rosnącemu bezrobociu i redukcji zatrudnienia, potrzeba wzajemnego poznania systemów opieki społecznej obowiązujących po obu stronach granicy oraz porównanie systemów prowadzenia negocjacji zbiorowych.

Zaprezentowane podczas seminarium dokumenty dotyczyły prawa do strajku, opieki zdrowotnej, bezpieczeństwa itd. Seminarium stało się bodźcem do przyspieszenia realizacji projektów zaplanowanych już wcześniej.

MRZ wystosowało apel wzywający do wzmocnienia współpracy w strefach przygranicznych oraz do intensywniejszego rozwoju współpracy. Udało się pobudzić współpracę przygraniczną, choć niestety w wielu przypadkach praca wykonywana jest na „na czarno”.

Kryzys wymaga od nas reagowania i podejmowania działań na poziomie międzynarodowym, szczególnie w zakresie ochrony socjalnej. Kasa integracyjno-oszczędnościowa (Cassa Integrazione) jest włoską strukturą publiczną, dotowaną z funduszy pochodzących z przedsiębiorstw; struktura taka nie funkcjonuje w Słowenii. Słoweńskie związki zawodowe zaproponowały stworzenie podobnej organizacji w ich kraju w celu zagwarantowania większej harmonizacji sytuacji w obu krajach.

2.

Negocjacje zbiorowe to instrument pozwalający uniknąć sytuacji, w której prawa pracownicze ograniczane są przez organizacje pracodawców. Negocjacje zbiorowe są obecnie przedmiotem ataków.

W seminarium uczestniczyli przedstawiciele władz hiszpańskich, przewodnicząca Rady Andaluzyskiej i dyrektor zakładu inspekcji pracy.

3.

Wraz z rosnącą mobilnością pracowników, w tym pracowników wykwalifikowanych, pojawiają się problemy związane z przemieszczaniem zakładów pracy i pracowników.

Pracownicy takich sektorów jak służba zdrowia korzystają z możliwości podwojenia swoich zarobków dzięki podjęciu pracy w Szwajcarii.

Mamy do czynienia z wyraźnym zaburzeniem równowagi jeśli chodzi o problem zwolnień z pracy, bardziej odczuwalnym w Szwajcarii niż we Włoszech, jednak

sytuacja ta ulega stopniowym zmianom. We Włoszech pracownicy chronieni są za pośrednictwem Kasy integracyjnej, natomiast w Szwajcarii dzięki redukcji ilości godzin pracy. W ten sposób w obydwu krajach przedsiębiorstwa starają się ograniczyć ilość zwolnień.

Istnieją również stosunki nieformalne. Pierwszymi, którzy są zwalniani są pracownicy włoscy. Nie ma zintegrowanych usług towarzyszących popytowi i podaży. Zawarcie układów dwustronnych pozwoliło na przeprowadzenie reorganizacji popytu i podaży.

4-5.

Nie ma wielu przykładów współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami przygranicznymi, poza dwoma wyjątkami: jednym jest współpraca w ramach MZR Viadrina (D), a drugim współpraca obejmująca porty rzeczne Saksonii. Niemcy i Czesi wspólnie prowadzą i zarządzają portami rzeczными na niemieckim odcinku Łąby. Zastanawiano się nad możliwością przystosowania układu czeskiego do układu niemieckiego i przeniesienia warunków z tego drugiego na pierwszy, jednak przepisy prawa czeskiego i niemieckiego są różne i należy ich przestrzegać. Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzeń, Saksończycy zarabiają dwukrotnie więcej niż Czesi mimo, iż są pracownikami tego samego przedsiębiorstwa.

Jeśli chodzi o inne branże, to na przykład wiele banków w Polsce jest częścią ogromnych korporacji niemieckich: nie mamy w tym przypadku jednak do czynienia ze współpracą przygraniczną, ponieważ chodzi tutaj raczej o stworzenie jak najlepszych warunków funkcjonowania wielkich przedsiębiorstw.

MRZ przeanalizowało wspólne struktury i przepisy prawa, i porównało procesu mediacji i rozwiązywania konfliktów. Dokonano tego dzięki środkom finansowym pochodzącym z budżetu programu Dialogu Społecznego.

Analizie poddano następujące branże:

Przemysł włókienniczy (Euroregion Śląska, Czech i Saksonii)

Przemysł metalurgiczny, z IG Metal, Solidarnością, NZZ; stworzenie strony internetowej aby umożliwić dzielenie się wiedzą i doświadczeniami. Obecnych było prawie 600 uczestników z różnych przedsiębiorstw.

Służba zdrowia, z Verdi, Solidarnością i austriackim OBG.

Branża transportu drogowego towarów, z MRZ jako inicjatorem projektu i stworzeniem bazy danych w Frankfurcie nad Odrą. W ramach tej samej branży: sieć bałtycka. W tym przypadku każdorazowo przyznawano pierwszeństwo tematuowi negocjacji zbiorowych.

MRZ wspierają się nawzajem i uczestniczyły we wspólnych manifestacjach dotyczących wspólnej polityki i solidarności, zorganizowanych w Warszawie i Pradze. Te wspólne przedsięwzięcia mają ogromne znaczenie dla integracji europejskiej.

Konsultacje w przedsiębiorstwach: w sektorze opieki zdrowotnej zorganizowano wizyty w szpitalach; pierwszą, uznaną za najistotniejszą, była kwestia wynagrodzeń. Wizyty zorganizowano wspólnie z lokalnymi władzami i stały się one źródłem tematów do omówienia na przyszłych seminariach oraz w ramach realizacji wspólnych inicjatyw.

W Czechach, wizyta u dyrekcji sieci supermarketów dała początek negocjacjom na rzecz poprawy warunków pracy personelu czeskiego.

Poprawa możliwości prowadzenia negocjacji jest koniecznością i wymaga stworzenia stałych struktur pozwalających na negocjowanie i zbierania owoców tych pertraktacji. Główne cele są następujące: wspólna mobilizacja, wzmocnienie organizacji związkowych, zdobywanie umiejętności językowych oraz większa przejrzystość zawieranych układów.

6.

MRZ skoncentrowało swoją działalność na dwóch frontach, przyjmując wspólną strategię przygraniczną:

- a) Negocjacje zakładowe: zważywszy na to, że przepisy prawa w Chorwacji nie przewidują możliwości prowadzenia negocjacji zbiorowych, utworzono wspólne delegacje włoskich i chorwackich związków zawodowych, które negocjują bezpośrednio z przedsiębiorstwami. Plan działania znajduje się obecnie na etapie przygotowań. Równocześnie, przeprowadzone zostanie badanie porównawcze w zakresie regulacji i przepisów prawnych w obu krajach.
- b) Pracownicy przygraniczni, którzy zmuszeni do codziennego lub/i cotygodniowego przemieszczania się z terytorium jednego kraju do drugiego drogą morską, a nie lądową, nie mają we Włoszech zagwarantowanej prawnie możliwości regulacji swojego statusu, chyba że są rezydentami Włoch; nie zawarto do tej pory układu zbiorowego w tej dziedzinie, dlatego w stosunku do tych osób stosuje się takie same przepisy jak wobec emigrantów z krajów nie należących do Unii Europejskiej. Sytuacja ta powoduje, że wiele osób pracuje „na czarno”, bez ubezpieczenia gwarantującego ochronę socjalną; wiąże się to również z ryzykiem podwójnego opodatkowania.

Problem ten dotyczy ponad 10 000 osób. W 2003 roku podpisano porozumienie pomiędzy rządami narodowymi i władzami regionalnymi, ale na razie nie zostało ono wprowadzone w życie.

7.

MRZ pragnie podkreślić rolę funduszy wspólnotowych i **Europejskiego Ugrupowania Współpracy Terytorialnej** (EUWT), które odpowiedzialne będzie z regionalizacją funduszy i pozwoli na zawieranie układów przygranicznych. Dzięki nim możliwe było zawarcie układów o współpracy, regulujących udział i rolę podmiotów społecznych. Układ dwustronny, zawarty pomiędzy Hiszpanią a Portugalią reguluje kwestie składek na ubezpieczenie społeczne.

Ogromne znaczenie jako przykład dobrej praktyki miało działanie podjęte przez inspekcję pracy w następstwie zawarcia wspólnego układu w euroregionie. Inspekcja pracy w systematyczny sposób odwiedza zakłady w obu krajach, a w sytuacjach złamania prawa przygotowuje również wspólne protokoły.

Osią działań MRZ są cztery branże: przemysł stoczniowy, budownictwo cywilne, przemysł włókienniczy i rybołówstwo. W seminariach i warsztatach zorganizowanych w ramach spotkań sektorowych uczestniczyły 204 osoby.

WNIOSKI



onferencja stała się dla nas wyjątkowym wydarzeniem, zwłaszcza biorąc pod uwagę niezwykłość bieżącej sytuacji gospodarczej i społecznej.

Nikt nie ma już wątpliwości, że nigdy dotąd, ani w Europie ani nigdzie na świecie, nie mieliśmy do czynienia z podobnymi okolicznościami. Musimy w związku z tym aktywnie przeciwdziałać wszelkim przejawom lekceważenia problemów, z którymi w czasach kryzysu przyszło się nam borykać na co dzień.

Takie właśnie podejście stanowiło dla nas punkt wyjścia podczas Konferencji: zamiast analizować sytuację, zastanawialiśmy się nad możliwościami działania w obliczu kryzysu.

Najbardziej niepokojące jest to, że kryzys najbardziej dotknął te gospodarki, które do tej pory rozwijały się najprężniej w UE i były lokomotywami wzrostu całej Unii, napędzając rozwój innych państw członkowskich. Mam na myśli Niemcy i kraje skandynawskie, z wyjątkiem Norwegii.

Oznacza to, że pozostałe gospodarki europejskie dopiero teraz lub w najbliższych miesiącach odczują wpływ tych negatywnych tendencji.

Z drugiej strony, zapadnięcie się gospodarki europejskiej potwierdza ciężka sytuacja finansowa w przemyśle, widoczna w roku 2009 niemal we wszystkich branżach.

Nikt nie wie dokładnie ani jak głęboki będzie wpływ obecnego kryzysu, ani jak długo on potrwa. Nie trudno zauważyć, że kolejne prognozy i analizy coraz bardziej odsuwają w czasie spodziewaną datę wyjścia z impasu. Nawet najwięksi optymiści nie spodziewają się znaczącej poprawy przed rokiem 2011. Nikt nie jest w stanie prognozować z całą stanowczością zakończenia kryzysu.

Prawda jest taka, że nie stajemy już twarzą w twarz z głębokim kryzysem, ale z załamaniem koniunktury. Stało się jasne, że załamał się cały system gospodarczy. Zawiódł podstawowy model, oparty na braku skutecznych systemów regulacyjnych.

Nie sprawdził się model gospodarczy oparty na podejściu hiperliberalnym, który wykorzystywał globalizację do uprawiania dumpingu socjalnego, maksymalnego obniżania płac, lekceważenia praw pracowniczych i bezgranicznej eksploatacji zasobów środowiska naturalnego.

Model ten cynicznie wykorzystywał brak wyraźnych reguł by uprawiać spekulację finansową, skutkiem czego jedna czwarta światowego bogactwa znajduje się w rajach podatkowych.

Model ten spowodował odwrót od produkcji na rzecz interesów giełdowych gwarantujących szybkie zyski, z pominięciem potrzeb obywateli.

Model ten poprowadził Europę i cały świat na boczny tor. W rezultacie, musimy teraz stawić czoła zwarciu gospodarczemu – zablokowany jest cały system, zarówno popyt jak i podaż.

Zablokowana jest podaż, której banki nie mogą już zagwarantować: stałe finansowanie firm, kluczowe przede wszystkim dla funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw. Wielu spośród nich grozi obecnie zamknięcie wynikające z braku dostępu do środków finansowych. Sytuacja wydaje się szczególnie groźna kiedy weźmiemy pod uwagę, że małe i średnie przedsiębiorstwa reprezentują 80% europejskiej struktury przemysłowej, a zatem podcięcie im nóg oznacza podważenie całego fundamentu, na którym opiera się europejska gospodarka.

Z drugiej strony, popyt zablokowany jest w związku z zaciekłym wdrażaniem polityki redukcji płac, odczuwalnej szczególnie w krajach strefy euro. Ograniczenie siły nabywczej obywateli doprowadziło do gwałtownego spadku konsumpcji, co biorąc pod uwagę, że 85% europejskiego PKB opiera się na

sprzedaży wewnętrznej, grozi szybkim poprowadzeniem gospodarki w kierunku deflacji.

Oto powody naszego niezadowolenia i rozczarowania działaniami podejmowanymi do tej pory na poziomie wspólnotowym.

Jesteśmy rozczarowani jakością środków jakie zastosowano do tej pory w celu przeciwdziałania recesji.

Wybory polityczne jakich dotąd dokonywano w celu złagodzenia skutków trudnej sytuacji gospodarczej są niezadowalające.

Przekaz Komisji Europejskiej można streścić jako „ratuj się kto może”.

Nie dziwi zatem opracowanie 27 europejskich planów naprawy gospodarczej, które nie posiadają żadnego wspólnego punktu odniesienia w Europie.

Niestety, nie ma szans pokonania kryzysu jeżeli podejmowane działania ograniczymy do poziomu krajowego. Przekonanie, że każde państwo może pokonać kryzys na własną rękę jest złudne.

Zakres niezbędnych do przeciwdziałania kryzysowi środków wykracza poza możliwości budżetowe poszczególnych państw.

Jeżeli zanieczyszczenie toksycznymi papierami wartościowymi, które dotyczy całego systemu bankowego, zostało oszacowane przez Europejski Bank Centralny jako trzykrotnie wyższe niż łączny majątek banków europejskich, znalezienie rozwiązania na poziomie krajowym jest niemożliwe.

Niezbędne będzie zatem posiłkowanie się środkami dodatkowymi.

Środkami europejskimi, jak domagała się tego Rada Gospodarcza i Społeczna.

Jesteśmy zmuszeni obstawać przy tym żądaniu, ponieważ bez skutecznych rozwiązań gospodarczych, wszyscy poniesiemy społeczne konsekwencje kryzysu.

Rosnące w zawrotnym tempie bezrobocie, niepewność zatrudnienia i osłabienie rynku pracy potwierdzają, że już teraz jesteśmy świadkami poważnych zmian społecznych.

Doskonale zdajemy sobie sprawę, że kryzys zawsze stanowił doskonałą okazję przyspieszenia rozwoju gospodarczego i społecznego.

Wraz z końcem kryzysu rozpocznie się nowa era, a świat nie będzie wyglądał tak, jak do tej pory.

Jedną ze zmian będzie rozpoczęcie nowego etapu restrukturyzacji przemysłowej we wszystkich sektorach gospodarki.

W części przedsiębiorstw uda się przeprowadzić restrukturyzację jakościową, opartą na innowacjach oraz nowych technologiach, co stanowić będzie krok w stronę zrównoważonego rozwoju. Inne zwrócą się w stronę rynków taniej siły roboczej, co pozwoli na redukcję kosztów produkcji i poszukiwanie nowych możliwości rynkowych umożliwiających rozwój przedsiębiorstwa.

Niezależnie od scenariusza, rozpocznie się nowy etap, którego wyznacznikami będą mobilność transgraniczna przedsiębiorstw, przenoszenie produkcji i dumping socjalny.

Powinniśmy baczyć na to, by wydłużenie łańcucha produkcyjnego nie odbyło się ze szkodą dla ochrony praw pracowniczych.

Właśnie z tego powodu projekt, który wdramy w życie ma znaczenie strategiczne dla całego europejskiego ruchu związkowego.

Powinniśmy jak najszybciej położyć kres obecnej asymetrii władzy, to znaczy bezgranicznej wolności przedsiębiorstw, podczas gdy negocjacje zbiorowe krępowane są granicami państwowymi.

Jak udowodniło siedem seminariów zorganizowanych w różnych regionach Europy, Międzyregionalne Rady Związkowe oferują wyjątkową możliwość wymiany informacji pomiędzy związkami zawodowymi z różnych krajów, co pozwoli ustanowić fundament ścisłej współpracy pomiędzy nimi. Tylko dzięki współdziałaniu możliwa będzie modyfikacja istniejących praktyk negocjacyjnych i ich zbliżenie w poszczególnych krajach.

Kiedy przedsiębiorstwo przenosi się z jednego kraju do drugiego, jego pracownicy muszą być częścią jednego związku zawodowego, realizować jedną strategię, posiadać jedną delegację inicjującą negocjacje.

Jest to ambitna strategia, ale konieczna.

Jesteśmy świadomi tego, że realizacja powyższych założeń wymagać będzie czasu.

Jako Europejska Rada Gospodarcza i Społeczna chcemy odważnie i bezkompromisowo bronić zasad, przy jednoczesnym zachowaniu umiarkowania i celowości środków służących wcieleniu ich w życie.

Projekt ten stanowi podstawowy filar naszej przyszłości.

Międzyregionoalne Rady Związkowe (MRZ)

CSIR	Pays	Constitution
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England ⁴ .	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. * Lombardie / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyrenee/Pirenee	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalucía / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiřní Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H, RO, Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007





Europejska Federacja Związków Zawodowych (EFZZ)
5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles
Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 - www.etuc.org



With the support