

Kampania społeczna 35 lat NSZZ „Solidarność” Region Podlaski

Siła społeczeństwa to współpraca i dialog

- W Finlandii nie ma jednej uniwersalnej stawki płacy minimalnej.
- Wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalają porozumienia zbiorowe w różnych sektorach rynku pracy.

Model fiński

80 proc. Wszystkich pracowników w kraju zrzeszonych w związkach zawodowych? Marzenie? Niekoniecznie! Tak właśnie jest w Finlandii.

Związki zawodowe dbają tu oczywiście o szeroko pojęte interesy pracowników. Zapewniają m.in. bezpieczeństwo zatrudnienia, w miejscu pracy - męża zaufania, w związku zawodowym - adwokata. Ich rolą jest również pomoc prawna i doradztwo w sytuacjach sporów dotyczących np. wynagrodzeń, umowy o pracę, pracy w godzinach nadliczbowych, warunków pracy na czas określony, zwolnienia z pracy. Przychodząc do związku, można liczyć też na doradztwo zawodowe dostosowane do branży prezentowanej przez danego członka, ale też użyteczne pro-

fesjonalne publikacje, kursy, seminaria, możliwości szkoleń i networking.

Największą fińską centralą związkową jest istniejąca od 1907 roku Centralna Organizacja Fińskich Związków Zawodowych (SAK). Należy do niej co piąty obywatel kraju. Dwie pozostałe, mniejsze konfederacje związków zawodowych, to: Fińska Konfederacja Pracowników Najemnych (STTK) oraz Konfederacja Związków Zawodowych dla Pracowników Akademickich w Finlandii (AKAVA).

Finlandia słynie ze swoich związków zawodowych. Mówi się, że potrafią one wywalczyć wszystko. Słowo „wywalczyć” znaczy tu jednak przede wszystkim: wynegocjować.

Bo wszystko, co wiąże się ze świadczeniem pracy, na rynku fińskim opiera się na ścisłej współpracy między państwem a partnerami społecznymi. Nie-

mal wszystkie przepisy dotyczące pracy zawodowej mają swoje źródło w trójstronnych porozumieniach: rządu, pracodawców i pracowników, czyli związków zawodowych. Istnieje tu oczywiście najważniejszy dokument, który ustala ramy prawne zbiorowych stosunków pracy. Jest to Act (Työehtosopimuslaki) z 1946 roku. Za każdym razem jest on jednak uzupełniany podstawowymi porozumieniami między konfederacjami związkowymi i organizacjami pracodawców.

Jedną ze sztandarowych spraw, które negocjują fińskie związki zawodowe, jest wysokość płacy minimalnej. W Finlandii nie ma bowiem jednej uniwersalnej stawki płacy minimalnej. Płaca minimalna nie jest ogólnie ustalona - decydują o niej pracodawcy i związki zawodowe, negocjując branżowe umowy zbiorowe. Ustalenia te

są wiążące w danym danym sektorze. Co ważne - stosuje się je zarówno wobec fińskich pracowników, jak i obcokrajowców. Jeżeli w danej dziedzinie działalności gospodarczej nie istnieje umowa ogólna dotycząca warunków pracy, wielkość wynagrodzenia można uzgodnić. Jego wysokość może być oparta na zaleceniach związków zawodowych. Wynagrodzenie niższe od określonego w ogólnie obowiązującej umowie o warunkach pracy jest nieważne.

Przeciętne wynagrodzenia należą do najwyższych w Europie. W 2011 r. w sektorze przedsiębiorstw - w przeliczeniu - sięgały według Eurostatu 40 tysięcy euro rocznie brutto (miesięcznie 3119 euro).

Ogólne umowy o warunkach pracy zatwierdza w Finlandii specjalna komisja, która działa przy Ministerstwie Zdrowia i Spraw Socjalnych.



Postawmy na dialog

Rozmowa

W dialogu partnerzy muszą się szanować - mówi Józef Mozolewski, przewodniczący NSZZ Solidarność Region Podlaski.



Współpraca, dialog, porozumienie - tak działają związki zawodowe w Skandynawii...

Jako Solidarność wielokrotnie udowodniliśmy, że poprzez dialog można rozwiązać wiele kwestii, które nie zawsze były korzystne dla ludzi pracy. Dlatego też nie widzę w państwie cywilizowanym, demokratycznym innej formuły porozumienia od tej, jaką jest dialog. Tyle tylko, że dialog musi być dialogiem partnerskim, z poszanowaniem partnerów społecznych. Wtedy - tak jak w krajach skandynawskich - może być jednym z filarów rozwoju społecznego. To nie może się odbywać na zasadzie siły, kiedy tylko rządzący podejmują decyzje i nie liczą się z pozostałymi stronami dialogu. A w Polsce tak to ostatnio wyglądało. Dlatego dwa lata temu my jako reprezentatywne centrale związkowe zawiesiliśmy swój udział w dialogu trójstronnym, gdyż uważam, że dotychczasowe formy dialogu społecznego były w Polsce formą pozorowaną. Jednak głęboko wierzę, że w nieodległym czasie będzie uchwalona przez parlament nowa ustawa

o dialogu społecznym w Polsce, która będzie dawała większe uprawnienia dla partnerów społecznych: pracodawców i związków zawodowych. **W Finlandii to na związkach zawodowych w dużej mierze spoczywa odpowiedzialność za wynegocjowanie wysokości płacy minimalnej. W Polsce takie rozwiązanie byłoby możliwe?**

Od lat Solidarność postuluje ustalenie płac minimalnej na poziomie co najmniej 50 proc. średniego wynagrodzenia. I od zawsze pracodawcy i strona rządowa kwestionują nasz propozycje, twierdząc, że to przyczyni się do katastrofy gospodarczej. Natomiast naszym zdaniem: po pierwsze - umożliwi w miarę możliwości normalne funkcjonowanie dla najniższej zarabiających. Po drugie - spowoduje zwiększenie popytu, co z kolei przyczyni się do wzrostu produkcji, a zatem zwiększenia liczby miejsc pracy. Ci najmniej zarabiający nie poniosą tych pieniędzy do banku tylko wydadzą na swoje potrzeby. ●

Opinia

Andrzej Matla, ekspert Biura Zagranicznego Komisji Krajowej NSZZ „S”



W krajach skandynawskich zasadniczo ucieka się od rozwiązań prawnych. Związki mówią: nie chcemy zbyt dużej roli państwa. Sami potrafimy sobie wszystko wynegocjować. Dogmatem wręcz jest, że ucieka się od rozwiązań prawnych, dotyczących płacy minimalnej - również i w Finlandii. Tutaj płaca minimalna to jest tylko przedmiot negocjacji, a nie rozwiązań prawnych. Takie podejście wiąże się szczerkiem i sprawiedliwością społeczną, a o tym w tej chwili w Polsce mówi się jako o banale. Mówi się u nas o dialogu - ale ten dialog nie ma treści, jest to - w mojej ocenie - dialog pozorowany. Tak przynajmniej było w przypadku komisji trójstronnej, gdzie partnerzy: pracodawcy i związki, w jakiejś kwestii się dogadują, a rząd wkacza i wprowadza swoje - zupełnie inne - rozwiązania. To jest nie do wyobrażenia w Skandynawii.

Opinia

Antoni Stolarski, prezes firmy SaMASZ



Cała filozofia dobrego prowadzenia firmy polega na tym, by prowadzić ją w sposób demokratyczny. Dlatego już od lata staram się do zarządzania włączyć wszystkich pracowników. Tradycją już jest, że raz na kwartał spotykam się z załogą i opowiadam o sytuacji firmy. Mówię, jakie są plany, jakie są zamówienia, jakie koszty, jakie zyski. I czekam na uwagi. Oczywiście - największy wpływ na zarządzanie ma kadra kierownicza. To od nich przychodzi najwięcej propozycji usprawnień. Ale staram się prowadzić firmę otwarcie. Opowiadać o niej i słuchać wszystkich. Dlatego od nowego roku wdramy w SaMASZ-u filozofię lean manufacturing. To między innymi zwrócenie się do pracowników szeregowemu, i słuchanie jego opinii i pomysłów na temat usprawnienia pracy w firmie. Działa też u nas rada pracownicza.

Opinia

Katarzyna Drabczyk, kierownik Biura Ekspertkiego, Dialogu i Polityki Społecznej, Komisji Krajowej



Rozwiązanie dotyczące negocjacji płacy minimalnej, które jest przyjęte w Finlandii, dziś jest w Polsce wręcz niewykonalne. Mamy do czynienia z ewidentnym kryzysem dialogu społecznego. Wydaje się, że poziom wzajemnego zaufania między pracodawcami a pracownikami jest dziś za niski, aby móc swobodnie negocjować. Podobną sytuację mamy, jeśli chodzi o negocjowanie zakładowych, a przede wszystkim ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. One de facto ostatnio nie są praktycznie w ogóle zawierane. Po drugie - polski kształt ustawy o płacy minimalnej mówi o tym, że jest ona negocjowana na poziomie krajowym, a wysokość płacy minimalnej ciągle jest niezadowolająca, aby mówić o godziwym wynagrodzeniu. Więc ustalenie kryteriów do takich negocjacji byłoby niezmiernie trudne.