

IRLANDZKIE UMOWY SPOŁECZNE

Dialog to podstawa rozwoju

„Dialog społeczny podstawą rozwoju gospodarczego. Czy cud irlandzki można powtórzyć w Polsce?” – pod takimi hasłami w Warszawie odbyła się konferencja zorganizowana przez NSZZ „Solidarność” w ramach ogólnopolskiej akcji „Polska przyjazna pracownikom”.

W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, 7 grudnia odbyło się spotkanie, w którym wzięła udział Jolanta Fedak, minister pracy i polityki społecznej oraz przedstawiciele partnerów społecznych: NSZZ „Solidarność”, OPZZ, BCC, PKPP Lewiatan. Zaproszeni goście dyskutowali na temat irlandzkiego modelu dialogu społecznego i jego wpływu na wzrost gospodarczy w Irlandii.

Specjalnym gościem konferencji był Bill Attley, były sekretarz generalny irlandzkiego związku zawodowego SIPTU, współtwórca irlandzkich umów społecznych.

Przykład Irlandii znakomicie pokazuje jak bardzo potrzebne jest dzisiaj w Polsce prawdziwe partnerstwo społeczne. Doświadczenia Irlandii wskazują, że porozumienie zawarte pomiędzy partnerami społecznymi może być impulsem do trwałego wzrostu gospodarczego – powiedział Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Dyskusja zorganizowana przez NSZZ „S” to pierwsze spotkanie nowej minister pracy z partnerami społecznymi. – Korzystając z doświadczeń Irlandii i innych krajów mam nadzieję, że uda nam się zawrzeć porozumienie, którego istotą będzie podniesienie poziomu życia pracowników i równowaga między państwem przyjaznym pracownikom a państwem przyjaznym pracodawcom – oświadczyła minister pracy. Dodała jednak, że na razie jest za wcześnie na określenie obszarów porozumień.

Wszyscy chcą

Zarówno przedstawiciele pracowników, jak i pracodawców zapewniali, że chcą rozmawiać o umowie społecznej. Zdaniem Zbigniewa Żurka z BCC konieczne jest odpolitycznienie i odmitologizowanie dialogu społecznego oraz uporządkowanie zasad funkcjonowania Trójstronnej Komisji, która powinna mieć większe uprawnienia, w tym własny budżet. Zdaniem Jeremiego Mordasewicza z PKPP Lewiatan powtórzenie „irlandzkiego cudu” jest możliwe pod warunkiem, że wszyscy przyznają, że dobrobyt społeczny bierze się przede wszystkim z pracy. Dlatego trzeba podwyższać aktywność zawodową Polaków i zachęcać ich do oszczęd-

BILL ATTLEY

Urodził się 5 kwietnia 1938 r. w Rathcoole, hrabstwo Dublin. Jest byłym Sekretarzem Generalnym SIPTU, a wcześniej FWUI (Workers' Union of Ireland). Był jedną z wielkich osobowości stromy związkowej zaangażowanych w kształtowanie strategii krajowej w ramach ICTU (Irish Congress of Trade Unions). Były przewodniczący ICTU. Odegrał kluczową rolę w realizacji koncepcji oparcia strategii związkowej na powrocie do trójstronnych porozumień krajowych w 1987 roku.

SIPTU

SIPTU – The Services, Industrial, Professional and Technical Union (Usługi, Przemysł, Wolne Zawody i Zawody Techniczne) reprezentuje ponad 200 tys. pracowników irlandzkich z właściwie każdej kategorii zatrudnienia z prawie wszystkich sektorów gospodarki irlandzkiej. SIPTU służy wiedzy, doświadczeniem i świadczy usługi pomocnicze niezbędne we wspieraniu pracowników w stosunkach z pracodawcą, rządem i instytucjami zbiorowych stosunków pracy. SIPTU powstało z połączenia w 1990 r. dwóch związków zawodowych: FWUI (Federated Worker's Union of Ireland) oraz ITGWU (Irish Transport and General Workers' Union).

dzania i inwestowania. – Cud Irlandii można powtórzyć, pod warunkiem, że zdobędziemy przyzwolenie społeczne na zmiany, na przykład na zahamowanie wydatków publicznych – mówił Mordasewicz. Niezadowolone przedstawiciele związków zawodowych wywołało jego pytanie, czy organizacje pracowników są gotowe na samoograniczenie.

– Dialog i porozumienie są podstawą rozwoju. Konflikty są dla gospodarki bardzo kosztowne. Jedną do porozumienia potrzebne są zaufanie i silni partnerzy społeczni – uważa Janusz Śniadek przewodniczący KK NSZZ „S”. Tymczasem wielu pracodawców nie toleruje związków zawodowych. Natomiast państwo nie gwarantuje przestrzegania podstawowych praw pracowników, np. prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

Także diagnoza obecnej sytuacji przedstawiana przez partnerów społecznych jest różna w zależności od tego, kto ją prezentuje. Dlatego, jak powiedział Bill Attley, bardzo istotne przed rozpoczęciem negocjacji jest określenie sytuacji, w której znajduje się obecnie Polska.

Nie rozwiązyaliśmy wszystkich problemów

Czy można przenieść do Polski irlandzki model zawierania umów społecznych – odpowiada Bill Attley, były sekretarz generalny SIPTU

– Co się zmieniło w Irlandii od 1987 r.?

– Dzisiaj Irlandia nie jest już tym krajem sprzed 20 lat. To bogaty kraj z pełnym zatrudnieniem. Potrzebujemy 40-50 tys. pracowników z innych krajów, aby „zapełnić” miejsca pracy, które tworzymy. Kiedy dołączyliśmy do Unii Europejskiej standard życia stanowił 60 proc. średniej unijnej. Dzisiaj to 112 proc. średniej unijnej a poziom długu publicznego należy do najniższych w UE.

– Czy umowy społeczne rozwiązały wszystkie irlandzkie problemy?

– Nie można powiedzieć, że nie mamy problemów. Chociaż po raz pierwszy w naszej historii nie ma potrzeby, żeby pracownicy emigrowali w poszukiwaniu lepszego życia. Ciągłe mamy problemy do rozwiązania, np. słabo rozwinięta infrastruktura, która nie dopasowała się za rozwojem ekonomicznym, skutki globalizacji i oraz skutki globalnego kryzysu finansowego.

– W jakich okolicznościach zawierane były umowy społeczne?

– Cały 1980 r. spędziliśmy na obwinianiu się nawzajem za kryzys i domagając się, żeby inni dźwigali ciężar potrzebnych zmian. W 1987 r. kryzys był już tak poważny, że nie było innego wyjścia niż przestać obwiniać się i zacząć pracować razem, aby rozwiązać ten kryzys. Irlandia to dziś zupełnie inny kraj i ta zmiana przerosła nasze marzenia.

– Czy ten model partnerstwa społecznego wszędzie się sprawdza?

– Jestem często pytany, czy można przenieść model ekonomiczny z jednego kraju do drugiego. Zawsze odpowiadam „nie wiem”. Zarówno Irlandia, jak i Finlandia użyły tego modelu i dało to świetne efekty. Czy może być podobnie w tak dużym kraju jak Polska? Nie wiem. Jakkolwiek kilka generalnych zasad powinno być zastosowanych. Przede wszystkim rozwój musi odbywać się poprzez zaangażowanie, dzielenie trudności i sukcesów tak, żeby wszyscy którzy w tym uczestniczą wiedzieli, że są częścią tego procesu.

W Irlandii od 1987 r. zawarto siedem umów społecznych. Pierwsze pakiety społeczne negocjowane i podpisywane były w sytuacji głębokiego kryzysu gospodarczego: bezrobocie sięgało 17 proc., inflacja około 12 proc. Emigracja spowodowana bezrobociem i niskimi płacami osiągnęła poziom najwyższy od lat 50.

Irlandzkie umowy społeczne

Program Uzdrawienia Narodowego, 1987 – 1990 – był trzyletnią umową nt. płac i polityki gospodarczej, zawarłą przez rząd Irlandii z ICTU (Irlandzki Kongres Związków Zawodowych), FIE (Federacja Pracodawców Irlandzkich), CIF (Federacja Przemysłu Budowlanego) oraz organizacjami rolników.

Główne założenia programu:

- powrót do scentralizowanych negocjacji płacowych po okresie rokowań zdecentralizowanych w sektorze prywatnym od 1981r.

- modyfikacja restrykcyjnej polityki płacowej i cięć etatów w sektorze publicznym (gł. w służbie zdrowia)

- dyskusja o tworzeniu nowych miejsc pracy (bez ustalania budżetu na ten proces), ulg podatkowych (poprzednie rządy podnosiły podatki regularnie w celu łatania dziur budżetowych) i dodatków socjalnych.

- procentowe podwyżki płacowe w rozliczeniu rocznym: 3 proc. rocznie na pierwsze 120 funtów tygodniówki i 2 proc. na każdą kwotę powyżej w ciągu 3 lat; podniesienie o 4 funty tygodniowo płac pracowników najmniej zarabiających

- redukcja tygodniowego czasu pracy o godzinę, wdrażana na mocy porozumień lokalnych

- reformy systemu podatkowego w ciągu 3 lat

- reforma polityki ochrony zdrowia, dodatków socjalnych, polityki mieszkaniowej, rozwoju przemysłowego i produktywności organów państwowych.

Wszystkie strony uznały wagę porozumienia w okresie kryzysu gospodarczego, w sytuacji znacznego bezrobocia, emigracji i wysokiego długu publicznego. Pewne frakcje związków zawodowych postulowały wycofanie się z umowy na początku 1990r. z uwagi na towarzyszący paktowi proces cięć budżetowych w sektorze publicznym oraz proces tłumienia inflacji, niemniej większością głosów postulat został odrzucony. Program ostatecznie uznano za skuteczny – warunki zawarte w umowie zostały zachowane, inflacja spadła poniżej 3 proc., wzrost PKB przekroczył 4 proc. rocznie sięgając w 1990r. 68 proc. średniej unijnej, powstały nowe miejsca pracy w sektorze prywatnym (przy jednoczesnej redukcji etatów w sektorze publicznym).

Program na rzecz Postępu Gospodarczo-Społecznego, 1990-1993 – zakładał m.in. podwyżki płac: 4 proc. w pierwszym roku, 3 proc. w drugim roku i 3,75 proc. w trzecim roku umowy, podwyżki płac dla najmniej zarabiających, ochronę pracowników pracujących w niepełnym wymiarze, partycypację pracowniczą, szczególnie w zakresie zaangażowania pracowników.

Program na rzecz Konkurencyjności i Pracy, 1994-1996 – podobnie jak poprzednie pakiety, definiował poziom wzrostu płac na szczeblu krajowym, ze szczególnym uwzględnieniem

najmniej zarabiających. Podwyżki w sektorze prywatnym miały w ciągu 3 lat osiągnąć poziom maksymalny 8 proc. (szczegółowe rokowania prowadzone jak zwykle na szczeblu lokalnym)

Partnerstwo 2000 – Włączenie społeczne, Zatrudnienie i Konkurencyjność (1997-2000) – jego celem było podtrzymanie i wzmocnienie rozwoju gospodarczego, trwałego zatrudnienia i włączenia społecznego. Umowa zakładała: skoordynowane ustalanie płac z naciskiem na konkurencyjność, podniesienie standardu życia poprzez średnie podwyżki płac, redukcje podatkowe i redukcję marginalizacji społecznej. W ramach umowy w 1997r. rząd przyjął Krajową Strategię Przeciw Ubóstwu (NAPS), której celem była redukcja bezrobocia, reforma rodzinnych dodatków socjalnych i mieszkaniowych, rozwój usług rynku pracy, edukacja, reforma systemu ubezpieczeń socjalnych z naciskiem na potrzeby emerytów i osób w trudnej sytuacji życiowej, problem uzależnienia od narkotyków, zwalczanie marginalizacji wsi.

Program Na Rzecz Dobrobytu i Sprawiedliwości, 2000 – 2003 – zakładał m.in. poprawę warunków życia i środowiska pracy (opodatkowanie, płace i emerytury, dodatki socjalne, wzmożone partnerstwo w miejscu pracy, równość szans, kształcenie ustawiczne), modernizację służb publicznych, edukacji, służby zdrowia i władz samorządu lokalnego, polepszenie transportu publicznego, infrastruktury, rozwój drobnej przedsiębiorczości i usług.

Utrzymanie postępu – Umowa Partnerstwa Społecznego, 2003 – 2005 – zakładał działania w zakresie m.in. polityki makroekonomicznej, sprawiedliwej dystrybucji rozwoju gospodarczego, płac i środowiska pracy.

Zdążając do 2016r – Dziesięcioletni Społeczny Pakt Ramowy 2006-2015 – kluczowymi elementami nowego paktu są: wzrost płac i umowy mu towarzyszące, program modernizacji służb publicznych, zobowiązania w zakresie emerytur, nowe prawa w obszarze zatrudnienia, inicjatywy partnerstwa i szkoleń zawodowych, szerszy program społeczny, w tym w zakresie służby zdrowia i opieki nad dziećmi.

Szczegóły umowy płacowej

Umowa płacowa przewiduje 10 proc. wzrost wynagrodzeń w ciągu 27 miesięcy rozłożone na 4 etapy:

1. 3 proc. wzrost w ciągu pierwszych 6 miesięcy

2. dalszy 2 proc. wzrost w ciągu kolejnych 9 miesięcy (z wyjątkiem tych pracowników, których stawka godzinowa w początku drugiego etapu nie przekracza 10,25 euro, dla nich podwyżka wynosi 2,5 proc.)

3. kolejne 2,5 proc. w ciągu następnych 6 miesięcy

4. kolejne 2.5 proc. w ostatnich 6 miesiącach

Pracodawcy, którzy powołują się na klauzule „niemożności wypłaty” zostają poddani przez Komisję Stosunków Pracy kontroli, prowadzonej przez niezależnego eksperta. Proces ten wymaga pełnego ujawnienia informacji przez pracodawcę. Jeśli ekspert nie jest w stanie rozwiązać sporu, to sprawa może być skierowana do sądu pracy.

Prawa pracownicze

Partnerzy społeczni również doszli do uzgodnień w zakresie praw pracowniczych i ich stosowania – zwiększony zostanie m.in. zakres działania i kompetencje Inspekcji Pracy. Do końca 2007 roku liczba inspektorów zostanie zwiększona z 31 do 90, oraz zostanie powołany kolejny organ kontrolny pod egidą Ministerstwa Przedsiębiorstw, Handlu i Zatrudnienia. Ponadto Ministerstwo Spraw Socjalnych oraz inspektorzy podatkowi będą mogli ze sobą współpracować w ramach wspólnych jednostek śledczych. Nowe akty prawne mają zagwarantować, iż każdy pracownik musi mieć rozpoznawalnego pracodawcę ponoszącego odpowiedzialność za stosowanie wszelkich praw pracowniczych. Kara za nie prowadzenie wymaganej prawnie ewidencji pracowniczej może sięgnąć 250 tys. EUR. □

Irlandia 1980-2007

Irlandzka ekonomia w 1987 r. Gospodarka irlandzka przechodziła kryzys w końcu lat 80., bezrobocie sięgało 17 proc., inflacja co roku ok. 12 proc. Finanse publiczne również stwarzały problemy, deficyt sięgał 8 proc. PKB zaś krajowe zadłużenie w 1987 r. sięgnęło 125 proc. PKB. Stopy podatkowe wciąż podnoszono w celu spłaty długu publicznego, co spowodowało dalszą depresję gospodarczą. Emigracja spowodowana bezrobociem i niskimi płacami osiągnęła poziom najwyższy od lat 50.

1980

- Ujemny wzrost gospodarczy
- Wysoka inflacja
- Wysokie stopy procentowe
- Niskie standardy socjalne
- Ogromny i wzrastający bez kontroli dług publiczny (25 bilionów?)

2007

- Niska inflacja
- Ustabilizowany i niski dług publiczny
- Niskie stopy procentowe
- Konkurencyjna gospodarka
- Wzrastający standard życia pracowników