



Heribert Kohl

Wersja skrócona w języku polskim

Wolność związkowa,
prawa pracowników
i dialog społeczny w Europie
Środkowo-Wschodniej
i na Bałkanach Zachodnich

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner**
Stiftung

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich

Wersja skrócona wyników ankiet
przeprowadzonych w 16 krajach

* Autor wykonuje wolny zawód publicysty i doradcy. Opublikował liczne prace na temat związków zawodowych i stosunków pracy w Europie Wschodniej i kieruje biurem ds. publicystyki naukowej i doradztwa (Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung (BwP)) w Erkrath/Niemczech.

Uwaga:

Wersje pełna i skrócona opracowania Heriberta Kohla pt. „Wolność związkowa, prawa pracownicze i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich” można pobrać, również w wersji do druku, w różnych wersjach językowych poprzez Cyfrową Bibliotekę Fundacji im. Friedricha Eberta.

Wersję pełną można pobrać pod adresem:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06608.pdf>

Wersja skrócona (32 stron): <http://library.fes.de/pdf-files/id/06607.pdf>

Wersja pełna w języku niemieckim (116 stron):

<http://library.fes.de/pdf-files/id.06604.pdf>

Wersja pełna w języku angielskim:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/6606pdf>

Angielska wersja skrócona: <http://library.fes.de/pdf-files/id/6605.pdf>

Polnische Kurzfassung

Wydawca: Friedrich-Ebert-Stiftung

(Fundacja im. Friedricha Eberta)

Department Dialog Międzynarodowy

Referat Europa Środkowo-Wschodnia

Hiroshimastr. 17

10785 Berlin

Tłumaczenie: Dominka Pyzowska i Karolina Stegemann

Zdjęcie na okładce: ILO, Karta Eurostat

Projekt graficzny okładki: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Wykonanie: Katja Ulanowski, Friedrich-Ebert-Stiftung

Druk: CeTePe s.r.o., Plynárenská 2, Bratislava

wrzesień 2009 r.

Przedmowa wydawców

Niniejsza praca została wydana wspólnie przez Fundację im. Friedricha Eberta, Europejski Instytut Związków Zawodowych, Fundację im. Ottona Brennera i Fundację im. Hansa Böcklera. Stanowi to wyraz zarówno wspólnej więzi z niemieckim, europejskim i międzynarodowym ruchem robotniczym, jak i długoletniej, pełnej zaufania współpracy na rzecz wzmocnienia pracy związkowej. Naszym głównym celem jest i będzie wspieranie interesów pracowniczych w Europie i na całym świecie.

W niniejszej analizie autor przedstawia najważniejsze wyniki ankiet i raportów odnoszących się do poszczególnych krajów na temat sytuacji prawnej związków zawodowych i ich członków przy praktycznym wdrażaniu istniejących praw związkowych i pracowniczych, łącząc je z obszerną ekspertyzą na temat regionu Europy Wschodniej. Zakres tematyczny obejmuje 16 postsocjalistycznych krajów Europy Wschodniej – obok 10 nowych krajów członkowskich UE z Europy Środkowo-Wschodniej i Bałkanów Wschodnich również kraje kandydujące do członkostwa w UE w kolejnym etapie rozszerzenia z Bałkanów Zachodnich. Ten przez ostatnie 15 lat dręczony kryzysami i napięciami region leżący w sercu Bałkanów, które graniczą na wschodzie i południu z krajami unijnymi, posiada wbrew wszelkim sprzecznościom porównywalnie dobre możliwości rozwoju praktykowanego dialogu społecznego.

Niniejsza obszerna analiza porównawcza na temat rzeczywistego stanu wolności związkowej i praktykowanych praw związkowych w Europie Wschodniej nie powstałaby bez pomocy kompetentnych przedstawicieli związków zawodowych, prawników i ekspertów z dziedziny stosunków pracy w poszczególnych krajach, którzy skrupulatnie wypełnili przesłane przez nas ankiety. To oni umożliwili nam uzy-

skanie informacji na temat sytuacji i dotychczas nieznanymi problemami w ich krajach, za co składamy im najszczerze podziękowania.

W szczególności pragniemy podziękować autorom obszernych raportów dotyczących poszczególnych krajów Bałkanów Zachodnich, czyli państw powstałych po rozpadzie Jugosławii jak i Albanii, którzy pełnili również rolę referentów na zorganizowanych w tych krajach warsztatach z udziałem przedstawicieli rządów i parterów społecznych.

Wyniki niniejszej pracy naukowej zostały w pełnej wersji wydane w językach polskim, angielskim i niemieckim. Skrócona wersja jest dostępna w językach niemieckim, angielskim, polskim, czeskim, węgierskim, bośniackim-serbo-chorwackim, rumuńskim, bułgarskim i albańskim. Jako wydawcy chcemy przyczynić się do koniecznej dyskusji na temat perspektywicznych działań reformacyjnych w Europie Wschodniej, Środkowej i Południowo-Wschodniej. Cieszy nas Państwa zainteresowanie tą, obejmującą wiele krajów, wymianą doświadczeń w rozszerzonej Europie.

W imieniu wydawców

Constantin Grund
Fundacja im. Friedricha Eberta

Philip Pochet
ETUI Bruksela

Wolf Jürgen Röder
Fundacja im. Ottona Brennera

Nikolaus Simon
Fundacja im. Hansa Böcklera

Przedmowa Johna Monksa (EKZZ)

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy!

Światowy kryzys finansowy i gospodarczy szczególnie dotkliwie uderzył w Europę Wschodnią. 20 lat po upadku muru berlińskiego i rozpoczęciu transformacji politycznej i gospodarczej staje się jasne, że forsowanej przebudowie gospodarek wschodnioeuropejskich w formie prywatyzacji i włączenia w globalną gospodarkę bazującą na konkurencji nie towarzyszyło w wystarczającym stopniu zabezpieczenie w wymiarze społecznym. Podstawą tego jest sprawny dialog społeczny, bazujący na nieograniczonej wolności związkowej i umożliwionej przez to dwustronnej regulacji stosunków pracy.

Europejski model społeczny, którego urzeczywistnienie jest stałym zadaniem wszystkich europejskich związków zawodowych, wymaga od wszystkich zainteresowanych stron stałego dążenia do połączenia dynamiki gospodarczej z równowagą społeczną. Ta ostatnia składa się przede wszystkim z odpowiedniego udziału we wspólnie osiągniętym zysku gospodarczym, jak i z uwzględnienia ogólnie obowiązujących standardów wspólnotowego prawa pracy. Nieprzestrzeganie tych, zapewnionych w podstawowych konwencjach MOP, zasad w praktykowanej gospodarce, jak i poszczególne trendy w najnowszym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, prowadzą do nasilenia konkurencji między poszczególnymi lokalizacjami i tym samym szkodzą wszystkim zatrudnionym Europejczykom. Z tego powodu Europejska Konfederacja Związków Zawodowych walczy o jednoznaczne nadanie wyższości prawom pracowniczym nad swobodami wspólnego rynku, poprzez zakotwiczenie ich w uzupełniającym Protokole Postępu Społecznego w Traktacie Lizbońskim.

Bez widocznych postępów w urzeczywistnianiu naszej wizji Europy socjalnej, nie może się powieść uzyskanie akceptacji stojącej przed nami integracji unijnej i rozszerzenia UE przez obywateli wszystkich krajów członkowskich.

Stanowi to dla nas wyjątkowo ważną kwestię, bowiem zarówno państwa członkowskie Unii Europejskiej, jak i społeczeństwa transformacyjne wschodniej Europy Środkowej i Bałkanów Zachodnich traktują Brukselę jako ostoję myśli europejskiej, jak i związanej z nią ponadnarodowej solidarności i europejskiego modelu społecznego. Nie możemy lekko-myślnie narażać związanych z tym procesów zmian i nadziei.

Europejskie związki zawodowe muszą mieć w tym zasadniczy udział. Po pierwsze muszą działać tam, gdzie należy zająć się bezpośrednią reprezentacją interesów pracowników, którzy szczególnie ucierpieli na skutek aktualnego rozwoju poprzez utratę pracy, statusu lub nierówności społeczne. Ponadto powinny pełnić funkcję gwaranta i filaru zagrożonej w czasach kryzysu sprawiedliwości społecznej, jak i wymagań społecznej gospodarki rynkowej. Zdolne do działania związki zawodowe, które, jako niezależne organizacje, skutecznie reprezentują interesy swoich członków, są tak samo niezbędne do rozwoju społeczeństwa i gospodarki, mającej sprostać przyszłym wymogom, jak dialog partnerów społecznych, wymagający jednak ciągłej rozbudowy.

Możliwości skutecznego działania związków zawodowych są w praktyce nadal zbyt często ograniczane, co dokumentuje poniższa praca na temat sytuacji w postsocjalistycznych krajach Europy Wschodniej i Bałkanów Zachodnich, jako kandydatów do kolejnego etapu rozszerzenia UE. Niniejsza analiza, składająca się z informacji uzyskanych od zainteresowanych, dobitnie ukazuje przeszkody stojące na drodze skutecznej rekrutacji nowych członków, praktykowanej wolności związkowej, dialogowi partnerów społecznych, jak i przeforsowaniu praw pracowniczych w Europie Środkowo- i Południowo-Wschodniej. Przyjęta w publikacji perspektywa porównawcza, w której Bałkany Zachodnie zaliczane są do regionu europejskiego, stanowi swoistego rodzaju novum. Zawarte w niej fakty powinny zostać wzięte pod uwagę zarówno poprzez poszczególne lokalne organizacje, jak i na szczeblu europejskim.

Widoczne tutaj przeszkody natury prawnej i organizacyjnej muszą zostać jak najszybciej usunięte ze względu na dynamiczne zmiany strukturalne w przedsiębiorstwach i w szczególności na znacznie powiększającą się liczbę małych i średnich zakładów w tym regionie. Stanowi to zadanie dla polityki i związków zawodowych – w poszczególnych krajach, tak samo jak na szczeblu europejskim. Wdrożenie dyrektywy UE o informacji i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami wymaga od wszystkich stron podjęcia dalszych wysiłków. Niemniej ważny jest prawny nadzór nad naruszeniem norm prawa pracy, w Europie Zachodniej skutecznie wykonywany przez sądy pracy. Ma on największy priorytet

w szczególności w nowych krajach członkowskich w kwestii zagwarantowania skutecznej wolności związkowej i stabilnych stosunków pracy.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych będzie w dalszym ciągu angażować się w rozwiązywanie wspomnianych problemów.

Bruksela, lipiec 2009 r.

John Monks
Sekretarz Generalny
Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych
(EKZZ)

Wersja skrócona w języku polskim

Wersja skrócona wyników ankiet przeprowadzonych w 16 krajach Europy Wschodniej

W 10 nowych krajach członkowskich UE z Europy Wschodniej jak i w obecnych i przyszłych krajach kandydujących do członkostwa w UE z Bałkanów Wschodnich już od niemalże dwóch dekad mamy do czynienia z procesem transformacji, który niesie za sobą daleko sięgające skutki. W przypadku niektórych krajów proces ten wydaje się być zakończony na skutek wejścia lub planowanego przystąpienia do strefy euro. Wiąże się to ze stałymi wyzwaniem wobec politycznych i społecznych aktorów tych krajów. Muszą oni w sposób społeczny poradzić sobie z przestawieniem na gospodarkę rynkową i prywatyzację, z redukcją personelu i bezrobociem, jak i z bieżącymi kwestiami związanymi z integracją europejską. Nie wspominając już o obecnych wyzwaniach, jakie stawia przed wszystkimi światowy kryzys gospodarczy.

Jednocześnie nie da się nie zauważyć, spowodowanego utratą członków i znaczenia, osłabienia związków zawodowych w Europie Wschodniej. Brak przymusu przystąpienia do organizacji związkowej skutkuje mniejszą ilością składek członkowskich, co wiąże się ze znacznie bardziej skąpymi zasobami finansowymi potrzebnymi do sprostania wzrastającym wymogom odnośnie profesjonalności i doradztwa ze strony liderów związkowych. Ale to właśnie społeczne wyzwania, które niosła za sobą transformacja wymagały silnego kolektywnego oporu ze strony pracowników poprzez mocne związki zawodowe. Jednakże fakt, iż rzeczywista gotowość do członkostwa w związku zawodowym, jak i możliwa percepcja rozszerzonych obecnie przez nowe kodeksy pracy praw pracowniczych nie sprostują tym wymaganiom ma najwyraźniej głębiej sięgające powody.

Przedstawiciele Fundacji im. Friedricha Eberta zajmujący się współpracą związków zawodowych w Europie Wschodniej ze względu na swoją długoletnią działalność postanowili zidentyfikować te przyczyny i opisać ich genezę w odrębnej analizie. Stwierdzenie Clemensa Rode, kierownika regionalnego projektu ds. współpracy związków zawodowych w warszawskim biurze Fundacji im. Friedricha Eberta, że „niskie uzwiązkowienie jest nie tylko spowodowane wrogim nastawieniem menedżerów i

przedsiębiorców do związków zawodowych. Istnieją też prawne przeszkody przystąpienia do organizacji związkowej. Przykładowo w Polsce do założenia i zarejestrowania w sądzie związku zawodowego wymagana jest liczba 10 pracowników w jednym zakładzie pracy. Nie występuje tam zjawisko długoletniego członkostwa w branżowym związku zawodowym (...)” było bezpośrednim impulsem do przeprowadzenia niniejszych badań.

W poszukiwaniu dalszych przyczyn obecnej sytuacji związków zawodowych powstała koncepcja przeprowadzenia badania w formie ankiet na temat aktualnej sytuacji wolności związkowej we wszystkich nowych krajach członkowskich UE. Ankiety zostały przekazane przedstawicielom związków zawodowych i prawnikom, ekspertom w dziedzinie prawa pracy, z postsocjalistycznych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, które przystąpiły do UE w 2004 r., jak i z dwóch krajów wschodniej części Bałkanów – Rumunii i Bułgarii. Celem przeprowadzenia ankiet było uzyskanie informacji, jakie są prawne lub innego rodzaju przeszkody wstąpienia do związku zawodowego i stosowania prawa wolności związkowej i w jakim stopniu obowiązują mechanizmy kontroli i sankcji za ich naruszenie.

Szczegółowe odpowiedzi na te i inne pytania zawarte w ankietach uzyskano od przedstawicieli wszystkich krajów. Stanowią one główną podstawę niniejszej analizy. Równoległe do tego Frank Handtke, regionalny koordynator FES w Belgradzie przejął inicjatywę we wspomnianym projekcie i rozszerzył badanie stosując nieco zmodyfikowaną metodykę. Eksperci z sześciu krajów Bałkanów Zachodnich, obok z państw powstałych po rozpadzie Jugosławii również z Albanii, sporządzili obszernie raporty na temat rzeczywistej sytuacji wolności związkowej i dialogu społecznego w danym państwie. W następnej fazie przeprowadzono w stolicach tych 6 krajów specjalne warsztaty z udziałem przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców i ministerstw pracy danego państwa w celu dogłębnej analizy uzyskanych wyników. Chorwacja i Czarnogóra są obecnie oficjalnymi kandydatami do przystąpienia do UE.

Dalsze źródła niniejszego badania porównawczego stanowią wyniki raportów dot. poszczególnych krajów Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy z Dublinia na temat „Capacity building” partnerów społecznych w nowych krajach członkowskich i państwach kandydujących do UE,

jak i profile „industrial relations” krajów UE-27 (por. Van Gyes et al. 2007). Informacji uzupełniających dostarczają okresowe raporty Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (MKZZ) na temat łamania praw związków zawodowych w poszczególnych krajach (ostatni MKZZ 2009).

Rzeczywiste warunki wolności związkowej i stosunków pracy w Europie Wschodniej

Od początku integracji europejskiej pod koniec lat 80-tych „wymiar społeczny” stanowił jeden z podstawowych filarów tworzącego się europejskiego modelu społecznego. Projekt integracji, obejmujący coraz większą liczbę krajów Europy, bazuje na strukturalnym powiązaniu dynamiki gospodarczej z wyrównaniem z sferze społecznej. Jest on realizowany na poszczególnych szczeblach „dialogu społecznego” – europejskim, krajowym, sektorowym i zakładowym.

Wolność związkowa i związane z nią podstawowe prawa pracownicze i pracodawców stanowią niezbędną podstawę sprawnie funkcjonujących stosunków pracy na wspomnianych szczeblach. Prawa te gwarantują Europejska Karta Społeczna i konstytucje nowych krajów członkowskich. Podstawowe konwencje MOP dot. wolności zrzeszania i negocjacji zostały w pełni ratyfikowane przez kraje członkowskie. Inną kwestią jest jednak nieograniczone wykonywanie wymienionych praw podstawowych. Wszystko to stanowi temat niniejszej analizy stanu faktycznego i deficytów w stosunkach pracy w UE-27 poszerzonej o 10 postsocjalistycznych państw i na Bałkanach Zachodnich.

1. Sytuacja w Europie Środkowo-Wschodniej

Związki zawodowe w Europie niemalże bez wyjątku mają do czynienia z dramatycznym i na razie niemożliwym do zahamowania spadkiem liczby członków: zachodnioeuropejskie organizacje pracowników od połowy lat 70-tych, zrzeszenia pracownicze w Europie Wschodniej, niegdyś poprzez przymus członkostwa wspierane przez państwo, wraz z nadzieją transformacji gospodarki rynkowej przemieniły się z agencji dbających o socjalny dobrobyt pracowników w gwarantów odpowiednich płac i zatrudnienia. Taka transformacja niosła za sobą duże straty: po 1995 r. uzwiązkowienie zmniejszyło się średnio o połowę (zestawienie 1).

Przed przyjęciem nowych krajów członkowskich Komisja Europejska w prowadzonych procedurach

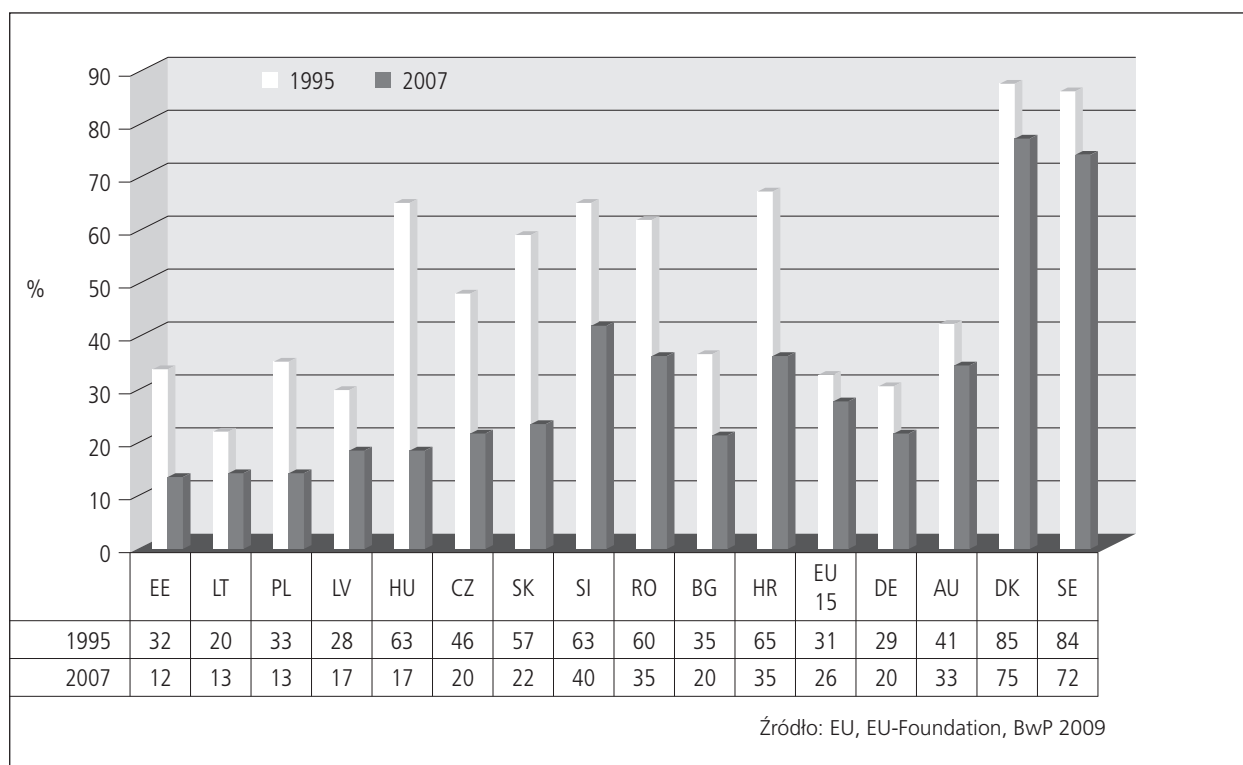
screeningu zwracała wystarczającą uwagę na wdrażanie najważniejszych przepisów prawnych dot. zabezpieczenia wolności związkowej. Podstawy prawne do prowadzenia dialogu społecznego zostały w czysto formalnej formie bez wyjątku zapewnione. Istnieje wystarczająca ilość ustaw i nowelizacji prawa. Problematyczna jest jedynie ich implementacja, mimo częściowo bardzo obszernych regulacji dot. przykładowo odrębnych ustaw o związkach zawodowych, wymaganych kryteriów odnośnie reprezentatywności i obowiązku rejestracji, jak i wykluczenia poszczególnych osób z możliwości członkostwa lub pełnienia funkcji związkowych. Trend ten jest wzmacniany przez częściowo bardzo restrykcyjne ustawodawstwo dot. prowadzenia strajków, które często niemalże wyklucza możliwość prowadzenia sporów zbiorowych

Ograniczenia ustawowe pojawiają się już na etapie przepisów dot. minimalnej liczby osób wymaganej do utworzenia zakładowej podstawowej organizacji związkowej. Łączą się one z przepisami statutowymi związków zawodowych, które wykluczają powołanie przedstawicielstwa interesów pracowniczych w szybko przybierających na liczbie małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) (por. przepisy w Polsce, Rumunii i Chorwacji w zestawieniu 2).

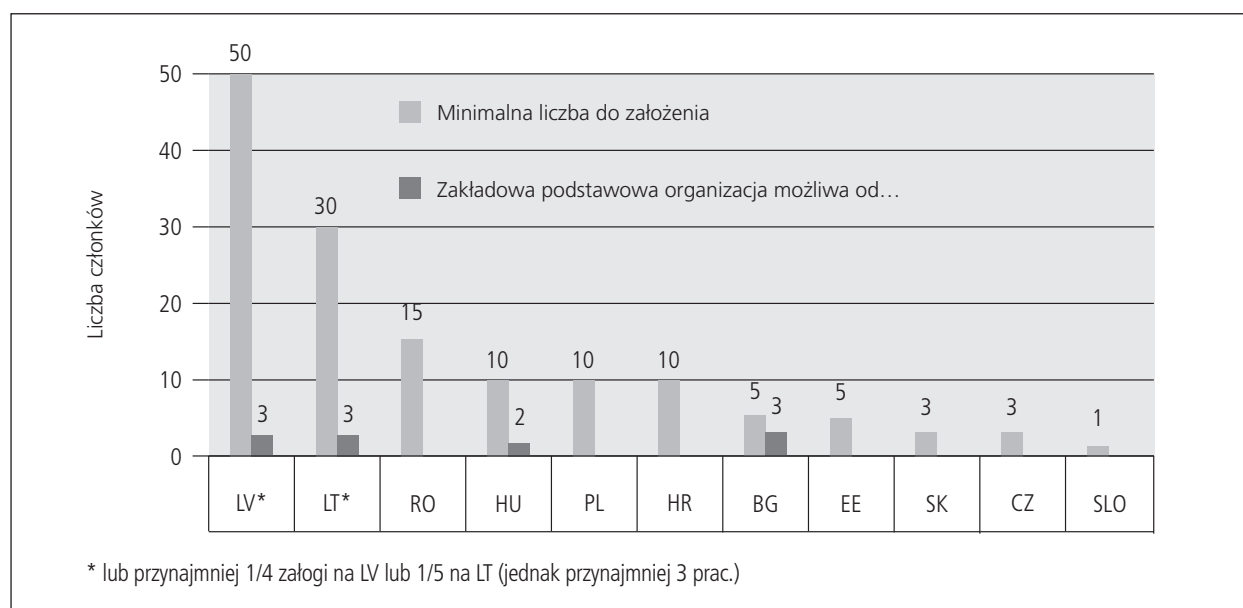
Znaczenie przepisów, które poprzez obecny trend tworzenia coraz mniejszych jednostek przedsiębiorstw wykluczają większe lub mniejsze grupy pracowników, uwidacznia się poprzez fakt, iż negocjacje płacowe mają miejsce głównie wyłącznie w zakładach pracy, co zakłada istnienie odpowiedniej związkowej organizacji podstawowej.

Dodatkowe utrudnienie stanowi, częściowo bardzo rozbudowany, pluralizm organizacyjny – w odniesieniu do obu partnerów społecznych (zestawienie 3). W krajach z wyraźnym rozdrobnieniem zrzeszeń ingeruje państwo: poprzez ustalenie wytycznych liczbowych w celu określenia statusu tzw. reprezentatywności organizacji. Ustalane są określone minimalne udziały procentowe członków, za pomocą

Zestawienie 1: Spadek liczby członków związków zawodowych w Europie Wschodniej i Zachodniej (1995–2007)



Zestawienie 2: Wysokie progi dot. utworzenia zakładowego przedstawicielstwa związkowego



których określa się zdolność organizacji do zawierania układów zbiorowych pracy oraz członkostwo w trójstronnych radach społeczno-gospodarczych. Z przepisami tego rodzaju łączą się jednakże również regulacje dot. wolności związkowej, które mogą mieć decydujące znaczenie.

Ponadto określone grupy osób ze względu na przepisy prawne lub statutowe nie mają prawnej lub fak-

tycznej możliwości przystąpienia do związku zawodowego. Istotnym „filtrem” jest przepis statutowy, według którego do związku zawodowego można przystąpić jedynie poprzez istniejącą zakładową reprezentację związkową, która jednakże zakłada odpowiednią liczbę minimalną członków. Kolejnym wymogiem często jest istniejąca umowa o pracę, co wyklucza członkostwo osób bezrobotnych, przyuczających się do zawodu, studentów, emerytów,

Kumulacja wymienionych trzech typów rzeczywistych przeszkód wstąpienia do związku zawodowego powoduje szczególnie wysokie wykluczenie osób zatrudnionych w MŚP, tzn. przede wszystkim w branżach charakteryzujących się strukturą małych przedsiębiorstw (tak jak w licznych, na nowo powstałych, zakładach sektora usługowego czy rzemieślniczego).

Może stanowić to znaczny odsetek pracowników i tym samym potencjalnych członków związków zawodowych – szacunkowo 40%, a nawet więcej.

Dochodzą do tego jeszcze inne czynniki demotywujące pracowników do przynależności do związku zawodowego, mianowicie wykluczenie określonych grup pracowników z możliwości regulacji ich warunków pracy poprzez układ zbiorowy pracy (więcej na ten temat por. zestawienie 6). W skrajnym przypadku przez nagromadzenie się wszystkich niekorzystnych czynników jedynie mniejszość osób zatrudnionych będzie posiadała rzeczywisty interes w członkostwie w związku zawodowym. Brak motywacji do wstąpienia dodatkowo wzmacnia negatywny wizerunek związków zawodowych w opinii

Filtr 1: Przystąpienie zasadniczo możliwe jedynie poprzez podstawową organizację zakładową	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litwa • Łotwa • Polska
Filtr 2: Podstawowa organizacja zakładowa może powstać dopiero przy odpowiedniej liczbie członków	
	<ul style="list-style-type: none"> • Polska: 10 • Chorwacja: 10 • Litwa: 3 • Łotwa: 3 • Słowacja: 3
Filtr 3: Członkostwo możliwe jedynie dla osób czynnych zawodowo	
	<ul style="list-style-type: none"> • Litwa: osoby bezrobotne, studenci, emeryci i renciści nie mogą przystąpić • Łotwa: wykluczenie pracowników państwowych służb bezpieczeństwa (ale brak ograniczeń dla osób uczących się zawodu) • Polska: nie mogą przystąpić osoby zatrudnione na czas określony, pracujące na podstawie umowy o dzieło, emeryci i renciści, studenci • Słowacja: osoby nie czynne zawodowo mogą być jedynie członkami nadzwyczajnymi • Rumunia: wymagany stosunek pracy, ale członkostwo możliwe też dla emerytów i rencistów, jednak nie dla pracowników: policji, sił zbrojnych, telekomunikacji • Chorwacja: ustawowo jedynie osoby czynne zawodowo, często jednak ignorowane w praktyce

Wniosek: największe przeszkody poprzez kumulację filtrów			
	Filtr 1: Organizacja podstawowa	Filtr 2 Liczba minimalna	Filtr 3: Umowa o pracę
Polska	X	X	X
Litwa	X	X	X
Łotwa	X	X	–
Słowacja	–	X	X
Rumunia	–	–	X
Chorwacja	–	–	X

publicznej oraz różnego rodzaju utrudnienia, które stawiają przed związkowcami pracodawcy.

Nie we wszystkich krajach zapewniony jest też nieograniczony **dostęp** związku zawodowego **do zakładu pracy** w celach werbowania i opieki nad członkami. Przykładowo na Węgrzech taka możliwość istnieje jedynie wtedy, gdy w danym zakładzie wykaże się określony odsetek członkostwa. Utrudnia to tym samym nadzór nad stosowaniem przepisów prawnych (łącznie z ogólnie obowiązującymi warunkami zawartymi w układach zbiorowych pracy).

Dyskryminacja związkowców i funkcjonariuszy związkowych

Wszystkie kraje zgłaszają szeroką gamę barier stojących na drodze działaniom związkowym – od zastraszania pojedynczych osób aż po znaczne naruszenie prawa na skutek prywatyzacji i restrukturyzacji, jak m.in.

- groźba zwolnieniem i zwolnienie – bez możliwości lub skutecznej ochrony prawnej (mimo wyroków sądowych!)
- próba zastraszania i mobbing przez dyrekcję zakładu
- przeniesienia w obrębie zakładu lub do outsourcowanych działów zakładu i późniejsze zamknięcie zakładu
- zmiana stosunku pracy z umowy o pracę na umowę o dzieło, co wyklucza możliwość członkostwa
- obietnica zmiany stosunku pracy z zatrudnienia na czas określony pod warunkiem wystąpienia ze związku
- specjalne premie dla osób niezrzeszonych
- ciągle żądanie pracodawcy do ujawniania potrąceń z zarobków na składki członkowskie

Struktury składek członkowskich i finansowe związków zawodowych

Istotną kwestią określającą faktyczną skuteczność zrzeszenia są również regulacje dotyczące pobierania i dystrybucji składek członkowskich oraz pytanie, czy dane regulacje zapewniają organizacjom związkowym na szczeblu branżowym lub konfede-

racjom wystarczające możliwości działania.

Z reguły składki członkowskie są, jak w minionych czasach, pobierane przez pracodawcę poprzez potrącanie ich z wynagrodzenia. Metoda ta wydaje się być wygodna, wiąże się jednak z powstaniem korzystnego dla pracodawcy dyscyplinującego instrumentu nadzoru.

Ponieważ średnio 60–90% składek członkowskich zazwyczaj pozostaje w zakładowej organizacji związkowej, jedynie minimalny, często niewystarczający, odsetek środków trafia do centrali na poziomie sektora lub konfederacji. W ten sposób dochodzi do dużych braków środków finansowych do prowadzenia kampanii, zatrudnienia ekspertów z dziedziny prawa, ekonomii i negocjacji układów zbiorowych pracy, jak i werbowania członków i PRU.

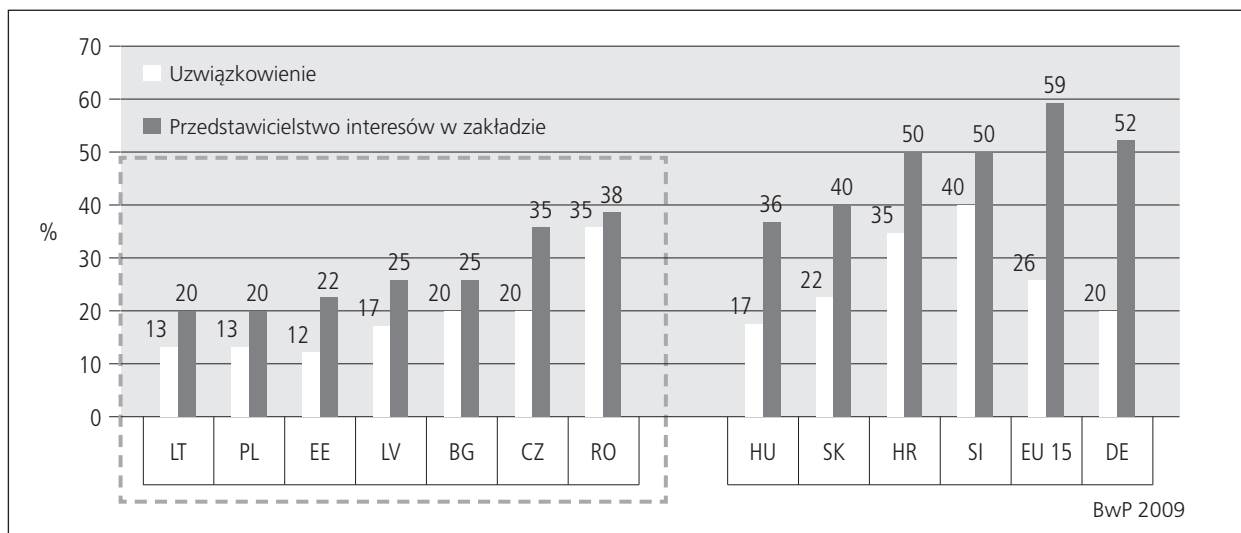
Podstawy zakładowego przedstawicielstwa interesów pracowniczych

Zakładowe przedstawicielstwo pracowników jest w Europie Wschodniej tradycyjnie domeną lokalnych organizacji związkowych, przy czym zrzeszona jest mniejszość osób zatrudnionych, w szczególności w MŚP, w których przeważnie nie ma związków zawodowych. Odsetek pracowników reprezentowanych przez przedstawicielstwo interesów pracowniczych zwiększa się zasadniczo tam, gdzie możliwe jest powołanie zinstytucjonalizowanego przedstawicielstwa w formie rad zakładowych (zestawienie 4: lewa połowa wykresu: kraje bez rad zakładowych).

Mimo stosunkowo niskiego uzwiązkowienia, tam, gdzie obok przedstawicielstwa związkowego – i najlepiej we współpracy z nim – powołane zostało ogólne przedstawicielstwo pracownicze (rada zakładowa), wyłonione poprzez wybory przeprowadzone wśród całej załogi i posiadające prawnie zagwarantowane prawa do współdziałania, występuje większy stopień reprezentacji (por. prawa połowa zestawienia – od Węgier).

Podstawą dla skutecznej i wzmacniającej się wzajemnie współpracy jest jasno zdefiniowany podział zadań pomiędzy związkiem zawodowym, jako strony w negocjacjach układów zbiorowych pracy, a prawnie ustanowionym przedstawicielstwem interesów pracowniczych. Doświadczenia międzynarodowe potwierdzają, iż może to stanowić wsparcie dla rekrutacji i przywiązania członków, zakładając, że związki zawodowe aktywnie korzystają z tego narzędzia.

Zestawienie 4: **Odsetek pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy lub radę zakładową w przedsiębiorstwie** (w stosunku do danego uzwiązkowienia)

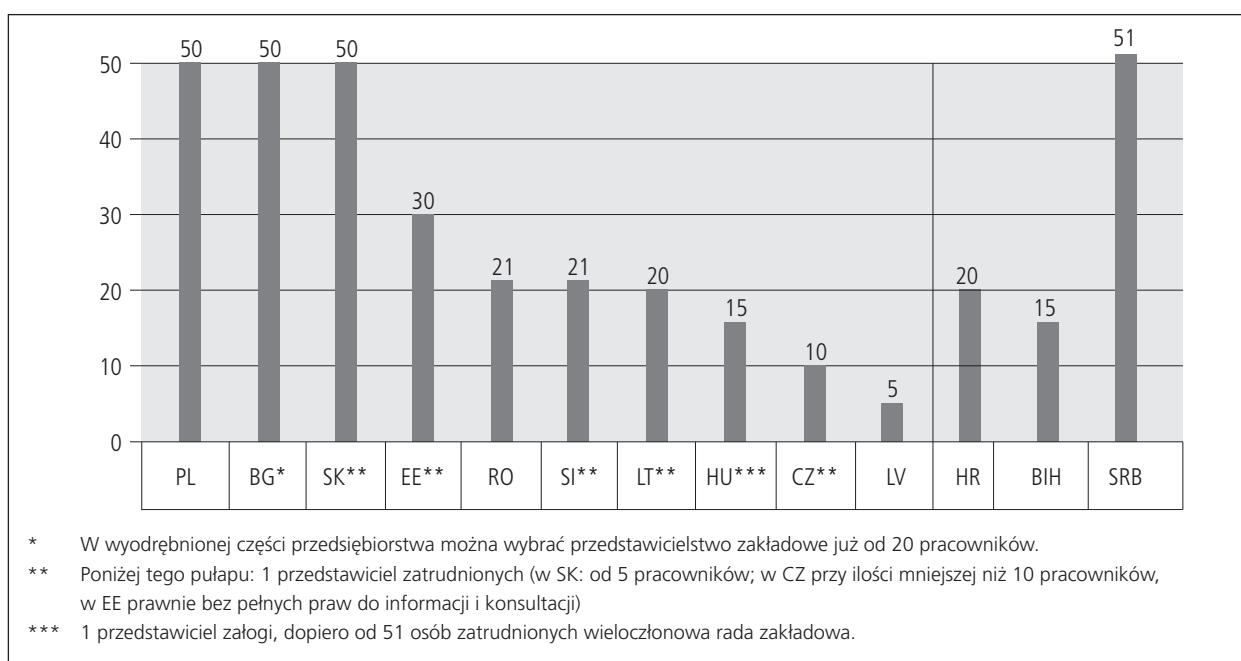


Prawo wspólnotowe poprzez dyrektywę z 2002 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji poruszyło kwestię wymogów minimalnych przedstawicielstwa i partycypacji pracowniczej. Najistotniejszą podstawą współdziałania związków zawodowych i rad zakładowych w przedsiębiorstwie jest udzielanie im informacji na czas i w sposób wyczerpujący. Rządy nowych krajów członkowskich wdrożyły wymienioną propozycję regulacji w różnorodnej formie. Dotychczas na terenie Europy Wschodniej i Południowej jedynie na Wę-

grzech, Słowenii i w Chorwacji rady zakładowe działają w szerokiej skali.

Obok niechęci związków zawodowych do tego nowego narzędzia dualnej reprezentacji, istotnym problemem praktykowanej wolności związkowej, również w przypadku powołania rad zakładowych, okazuje się być prawny wymóg odnoszący się do liczby pracowników z zakładzie pracy. Dyskryminuje to ponownie dużą liczbę osób zatrudnionych w MŚP (zestawienie 5).

Zestawienie 5: **Minimalna liczba osób zatrudnionych wymagana do utworzenia rady zakładowej w Europie Wschodniej**



Prawo układowe i polityka w zakresie rozdziału

W Europie Wschodniej (z wyjątkiem Słowenii i w pewnym wymiarze Słowacji, Rumunii i Bułgarii) układy zbiorowe zawierane są w głównej mierze na szczeblu zakładowym. Pozycja związków zawodowych na tym szczeblu stanowi zatem decydujące kryterium skorzystania z wolności związkowej – ze znacznymi konsekwencjami dla skutków materialnych polityki w zakresie rozdziału. Kwestia zdolności związku zawodowego do zawierania układów zbiorowych pracy jako strony układowej jest uwarunkowana prawem krajowym, czyli spełnieniem wymogów reprezentatywności poprzez ustalone minimalne członkostwo załogi.

Kraje, w których w gospodarce prywatnej płace negocjowane są wyłącznie na szczeblu zakładowym (por. zestawienie 6, państwa w ramce po lewej stronie) wykazują niższy stopień obowiązywania układów zbiorowych pracy niż kraje, w których również lub w głównej mierze zawierane są ponadbranżowe układy zbiorowe.

Grupy pracowników nie objęte negocjacjami porozumień zbiorowych

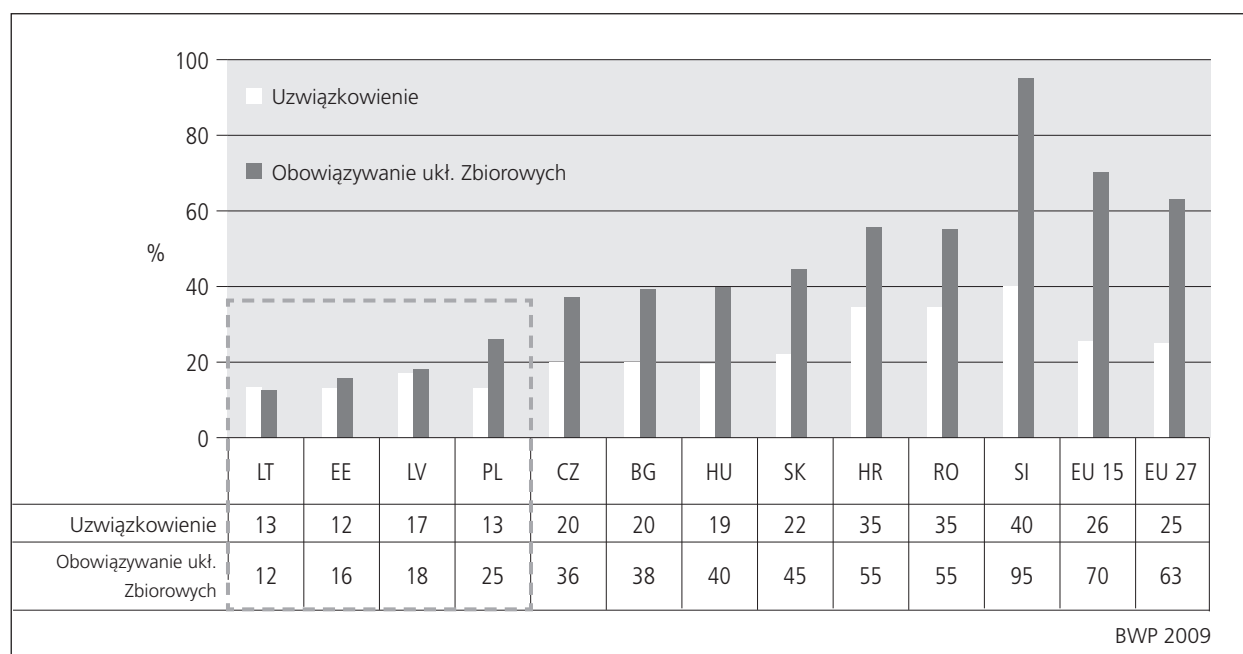
Obok stwarzającego problemy wykluczenia wielu osób zatrudnionych w MŚP, które ze względu na wielkość zakładu, w którym są zatrudnione, nie mają możliwości wstąpienia do związku zawodowe-

go zawierającego w ich imieniu układy zbiorowe pracy, wiele pracowników sektora publicznego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej również nie ma takiej możliwości ze względu na restrykcyjne przepisy prawne. Wyłączeni z możliwości uczestniczenia w negocjacjach układów zbiorowych pracy są nie tylko urzędnicy, ale również niektórzy pracownicy rządowi. W Chorwacji porozumienia zbiorowe w sektorze publicznym zawierane są jedynie odnośnie płac podstawowych, nie mogą dotyczyć pozostałych elementów pensji. Na Węgrzech zawieranie układów zbiorowych w instytucjach i zakładach publicznych jest możliwe jedynie wtedy, gdy ponad 25% pracowników należy do negocjującego związku zawodowego.

Ograniczone przepisami prawnymi możliwości prowadzenia strajku

W celu zawarcia układu zbiorowego pracy, niezbędne jest posiadanie przez związki zawodowe narzędzia, jakim jest groźba lub rzeczywiste przeprowadzenie sporu zbiorowego jako środek ostateczny. Analizując statystyki strajków w Europie Wschodniej, szczególnie w sektorze prywatnym, można dojść do wniosku, że ten właśnie środek nacisku, używany tak często w czasach przelomu w ostatnich latach, obecnie stosowany jest coraz rzadziej. Powodem jest, obok zmniejszającego się uzwiązkowienia, często skrajnie restrykcyjne prawo strajkowe, które już nie raz było bezpośrednią przyczyną interwencji odpowiednich gremiów MOP.

Zestawienie 6: **Odsetek obowiązywania układów zbiorowych pracy w stosunku do liczby zatrudnionych**



W celu ograniczenia nadmiernego korzystania z możliwości strajku, poszczególne kraje stworzyły szeroką gamę ograniczeń administracyjnych i zakazów (por. tab. 2).

Tab. 2: **Przepisy ograniczające rozwiązywanie sporów zbiorowych w Europie Środkowo-Wschodniej**

	Wykluczone grupy pracowników	Przepisy prawne
Estonia	sektor usług publicznych (państwo/ gminy), siły zbrojne	termin ogłoszenia: 7 dni ew. rada zakładowa ma prawo do przeprowadzenia strajku
Litwa	pracownicy elektrowni, wojska pracownicy elektrociepłowni i gazowni (do 2005 r.) strajk obejmujący całą branżę w świetle prawa praktycznie niemożliwy	wymagane 2/3 głosów załogi termin ogłoszenia: 7 dni w wielu „istotnych” sektorach zaopatrzenia i usług 14 dni (plus wymóg gwarancji dyżuru)
Łotwa	oficerowie policji, pracownicy służb bezpieczeństwa, ochrony granic, sił zbrojnych „istotne” sektory usług i zaopatrzenia (wymagana gwarancja dyżuru)	wymagane 3/4 głosów załogi termin ogłoszenia: 10 dni strajk dopuszczalny z powodu naruszenia warunków umowy państwo może zabronić strajku ew. rada zakładowa ma prawo do przeprowadzenia strajku
Polska	sektor usług publicznych (państwo/ gminy): możliwe jedynie protesty lub demonstracje; tzw. „istotne” służby, pracownicy sił zbrojnych, policji	termin zgłoszenia demonstracji: 30 dni, ponadto wymogi bezpieczeństwa z uwzględnieniem przepisów ruchu drogowego surowe sankcjonowanie nielegalnych strajków
Czechy	sektory zaopatrzenia (sieci ropy naftowej, gazu i in.), służby bezpieczeństwa, pracownicy sił zbrojnych istotne sektory służby zdrowia i instytucje telekomunikacji	głosowanie >50% zatrudnionych w przedsiębiorstwie lub branży (od 2007 r.: przynajmniej 50% uprawnionych do głosowania), jak i wymóg przynajmniej 2/3 głosów „za” przekazanie listy osób zmierzających strajkować (do 2006 r.), teraz tylko liczba osób niemożliwy strajk z powodu naruszenia warunków umowy
Słowacja	sektory zaopatrzenia (dystrybucja ropy naftowej, gazu i in.)	strajk dopuszczalny ze względu na niedotrzymywanie postanowień układu zbiorowego pracy
Węgry	ograniczenia dla wielu obszarów sektora usług publicznych (wg. porozumienia ze związkami zawodowymi z 1994 r.)*	niedozwolony spór zbiorowy w celu przedłużenia układu zbiorowego pracy, niedozwolone określone formy strajku; dopuszczalne postępowania dyscyplinarne
Słowenia	brak formalnych ograniczeń, jedynie wymóg gwarancji świadczenia usług niezbędnych do życia	dozwolone jedynie procedury ze względu na naruszenie zasady negatywnej wolności związkowej
Rumunia	ograniczenia dla pracowników służby zdrowia, oświaty, komunikacji (radio i telewizja), w sektorze transportu, zaopatrzenia gazem i prądem (wymagany dyżur przynajmniej 1/3 załogi)	termin zgłoszenia: 48 godzin przed rozpoczęciem strajku, przegłosowanie przez 50% członków lub ¼ załogi; strajki często uznawane za nielegalne i zawieszane przez sądy z powodów formalnych państwo może nałożyć obowiązek przeprowadzenia mediacji
Bułgaria	sektor usług publicznych (dozwolone jedynie protesty); pracownicy poczty, kolei (por. prawa kolumna) zaopatrzenie energią, komunikacja, służba zdrowia (do 2006 r.)*	w przypadku kolei musi zostać zapewnione przynajmniej 50% obłożenie; krytykowane przez MOP
Chorwacja	ograniczenia w sektorze usług publicznych, dla pracowników policji, kolei, poczty, telekomunikacji, służby zdrowia	strajk dopuszczalny jedynie wtedy, kiedy skończy się okres obowiązywania układu zbiorowego pracy.

* Krytykowana przez Radę Europy za naruszenie postanowień Europejskiej Karty Społecznej

Tab. 3: **Płaca minimalna w stosunku do średniej płacy w poszczególnych krajach (2008)**

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Rumunia Łotwa Litwa	Polska Węgry Czechy Chorwacja	Bułgaria Estonia Słowacja Słowenia

Płaca minimalna zamiast porozumień zbiorowych

W przypadku, w którym nie zostały zawarte porozumienia zbiorowe, bądź istniejące porozumienia sektorowe nie obowiązują wszystkich pracodawców danej branży, gdyż ministerstwo pracy nie nadało im statusu porozumień ogólnie obowiązujących (klauzula generalizująca), zatrudnionym pozostają jedynie regulacje zawarte w ich umowach pracy i tym samym z reguły zabezpieczenie w formie ustawowej płacy minimalnej.

Średnia płaca minimalna w UE wynosi maksymalnie 50% średniej krajowej, w Europie Wschodniej natomiast jest ona znacznie niższa (na temat struktur płac minimalnych w Europie Zachodniej i Wschodniej por. Schulte i in. 2006).

2. Sytuacja w krajach Bałkanów Zachodnich

Sześć krajów zachodniej części Bałkanów, mających perspektywę przystąpienia do UE, jest stosunkowo małych – liczą bowiem od 630.000 (Czarnogóra) do 4,4 (Chorwacja) i 7 milionów (Serbia) mieszkańców. W przeciwieństwie do Europy Środkowo-Wschodniej związki zawodowe nie odgrywały dużej roli w reformach społecznych w czasach transformacji. Było to związane z faktem, iż w tym regionie najważniejsze były „kwestie krajowe”, nie zaś decydujące zazwyczaj aspekty społeczne. Uzyskaniu suwerenności w Chorwacji i Bośni na dodatek towarzyszyły długoletnie krwawe spory w formie wojen domowych na początku lat 90-tych.

Opóźniło to konieczne procesy, podczas których stosunki i prawo pracy ulegało dopasowaniu i reorganizacji. Równocześnie bardzo wcześnie rozpoczął się proces niekontrolowanej prywatyzacji, niosący ze sobą wszystkie możliwe negatywne skutki dla zatrudnionych. Tak jak w innych krajach przechodzą-

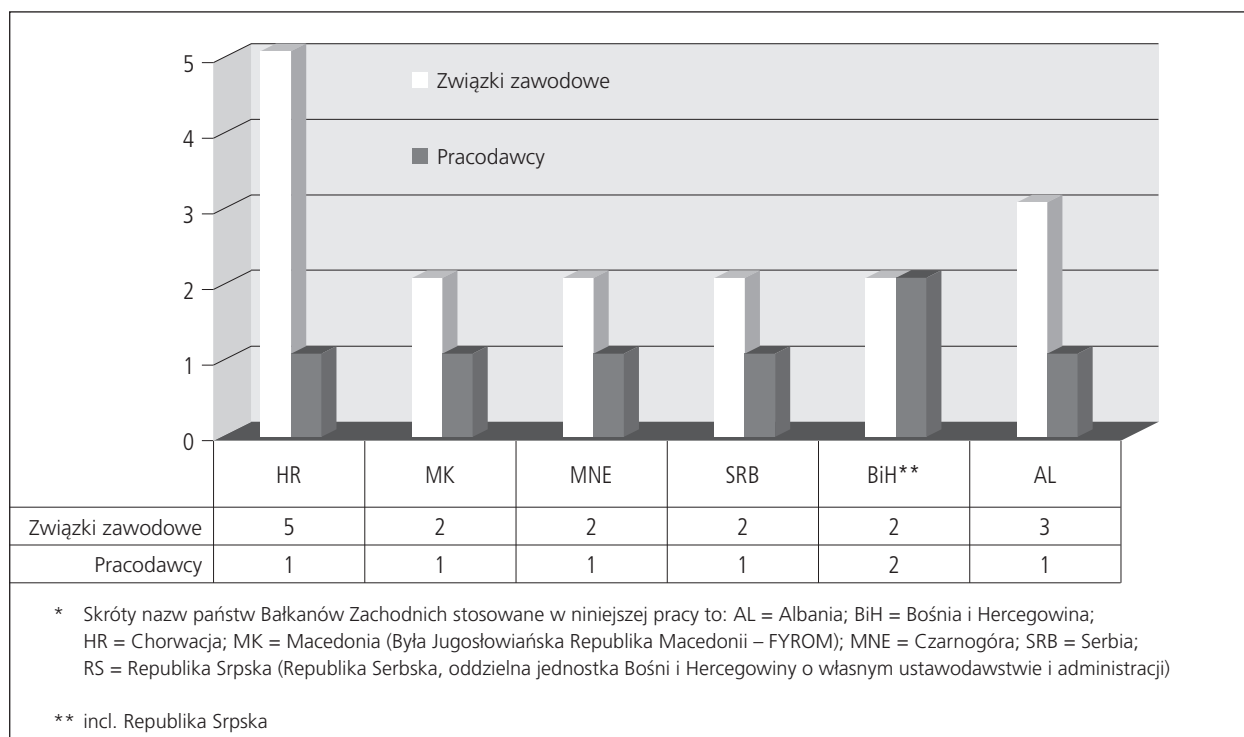
cych transformację, z początku nie było tu zrzeszeń pracodawców. Z tego powodu z opóźnieniem powstały trójstronne krajowe gremia w formie rad społeczno-gospodarczych, mające na celu sterowanie zachodzących procesów z udziałem partnerów społecznych. Do dziś nie są one w stanie wywrzeć odpowiedniego wpływu na politykę.

Z drugiej strony pluralizm zrzeszeń obu partnerów społecznych rozwinął się w znacznie mniejszym stopniu niż w północnej części Europy Wschodniej. Jedynie w Chorwacji powstała większa ilość nowych, konkurujących ze sobą krajowych konfederacji po stronie pracowniczej. W pozostałych krajach, za wyjątkiem Albanii, doszło do utworzenia maksymalnie jednej nowej organizacji przedstawicielstwa interesów pracowniczych (zestawienie 7).

Odnosnie Bośni i Hercegowiny należy zaznaczyć, iż zgodnie z Układem z Dayton z 1995 r. powstały dwie samodzielne administracyjne jednostki: Federacja Bośniacko-Chorwacka i Republika Serbska (Republika Srpska ze stolicą w Banja Luce). Obie części mają własne ustawodawstwo, włączając w to prawo pracy, i strukturę administracyjną. Dlatego też w obu częściach państwa istnieją samodzielnie działające zrzeszenia pracowników i pracodawców, brak jednak wspólnie działających zrzeszeń partnerów społecznych.

Jednocześnie uzwiązkowienie we wszystkich krajach znacznie się zmniejszyło – w stosunku do 1990 r. o ponad połowę – aczkolwiek nie w tak drastycznym wymiarze, w jakim miało to miejsce w innych postsocjalistycznych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (tab. 4).

Dane te pochodzą od samych organizacji i są często czysto szacunkowe. Ponadto w BiH, Macedonii i Albanii stopa bezrobocia wynosi ponad 30% i wiele osób jest zatrudnionych nieformalnie, co dodatkowo utrudnia ocenę sytuacji rzeczywistej.

Zestawienie 7: **Reprezentatywne organizacje parasolowe związków zawodowych i pracodawców***

Wymogi prawne dot. założenia i wstąpienia do związku zawodowego

Założenie związkowej organizacji podstawowej, jak i utworzenie związku zawodowego na szczeblu ponadzakładowym jest we wszystkich krajach tego regionu relatywnie mało problematyczne: minimalna liczba zatrudnionych wymaganych do założenia organizacji zakładowej wynosi w poszczególnych krajach między 3 a 10, zależnie od prawa pracy i statutu danej organizacji (por. tab. 5).

Trudniejsza jest procedura rejestracji związku, bowiem wymaga uzyskania zgody ze strony państwa. Przykładowo bośniacko-chorwacka federacja SSSBiH nie jest prawnie uznana, co jest związane z bardzo złożoną problematyką tego państwa w kontekście obowiązującego prawa państwowego.

Indywidualne przystąpienie do związku zawodowego, jako podstawowa cecha charakterystyczna wolności związkowej, jest związane z mniejszymi przeszkodami prawnymi niż w Europie Środkowo-

Tab. 4: **Uzwiązkowienie zrzeszeń związków zawodowych (w % wszystkich pracowników)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Uzwiązkowienie (%)	35	30	35	33	30	23

Tab. 5: **Minimalna liczba zatrudnionych wymagana do założenia związku zawodowego**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
zakładowe przedstawicielstwo związkowe	10	5 (10)**	5	3	3	*
minimalna liczba osób niezbędna do założenia związku zawodowego	*	*	5	3	3	20

* zależne od danego statutu związku zawodowego

** rząd planuje zwiększenie (MKZZ 2009)

Wschodniej. Jednak i tutaj istnieją bariery prawne i praktyczne:

- Główny „filtr“ i tutaj stanowi regulacja, według której przystąpienie do związku zawodowego może odbyć się wyłącznie poprzez zakładowe przedstawicielstwo związkowe. Takie przepisy obowiązują zasadniczo w Bośni, Czarnogórze, Serbii i Albanii.
- Z kolei w Macedonii przystąpienie do związku zawodowego zwykle jest możliwe poprzez organizację branżową. W Chorwacji natomiast można przystąpić na każdym szczeblu, zależnie od statutu związku.

Ustawowo wyklucza się następujące grupy osób z członkostwa w związku zawodowym

- w Chorwacji i Serbii członkiem związku zawodowego może być tylko osoba będąca w stosunku pracy. Jednakże w Chorwacji często ignoruje się ten przepis w praktyce. Większe znaczenie ma fakt, iż niemalże 90% osób przyjmowanych do pracy jest zatrudnianych na czas określony, co powstrzymuje większość osób rozpoczynających życie zawodowe i zmieniające pracę od wstąpienia do związku zawodowego.
- w Macedonii do związku zawodowego nie mogą należeć emeryci i renciści, niektórzy pracownicy służb publicznych i policji.
- w Czarnogórze niemile widziane i dlatego nie praktykowane jest przystępowanie do związku zawodowego kadry kierowniczej państwowych placówek kultury i wychowawczych.
- oprócz policji w Serbii do 2008 r. zatrudnieni w wojsku byli pozbawieni prawa członkostwa w związkach zawodowych. Podobnie ograniczenie obowiązuje do dziś w Bośni.

Podsumowując można stwierdzić, iż przepisy prawne odnoszące się do wykluczenia poszczególnych osób z możliwości członkostwa w związku zawodowym obowiązujące w Europie Południowo-Wschodniej są mniej rozbudowane niż przepisy w północnej części Europy Wschodniej. Mimo to i tutaj istnieje wiele innych ograniczeń odnoszących się do praktycznego korzystania z wolności związkowej.

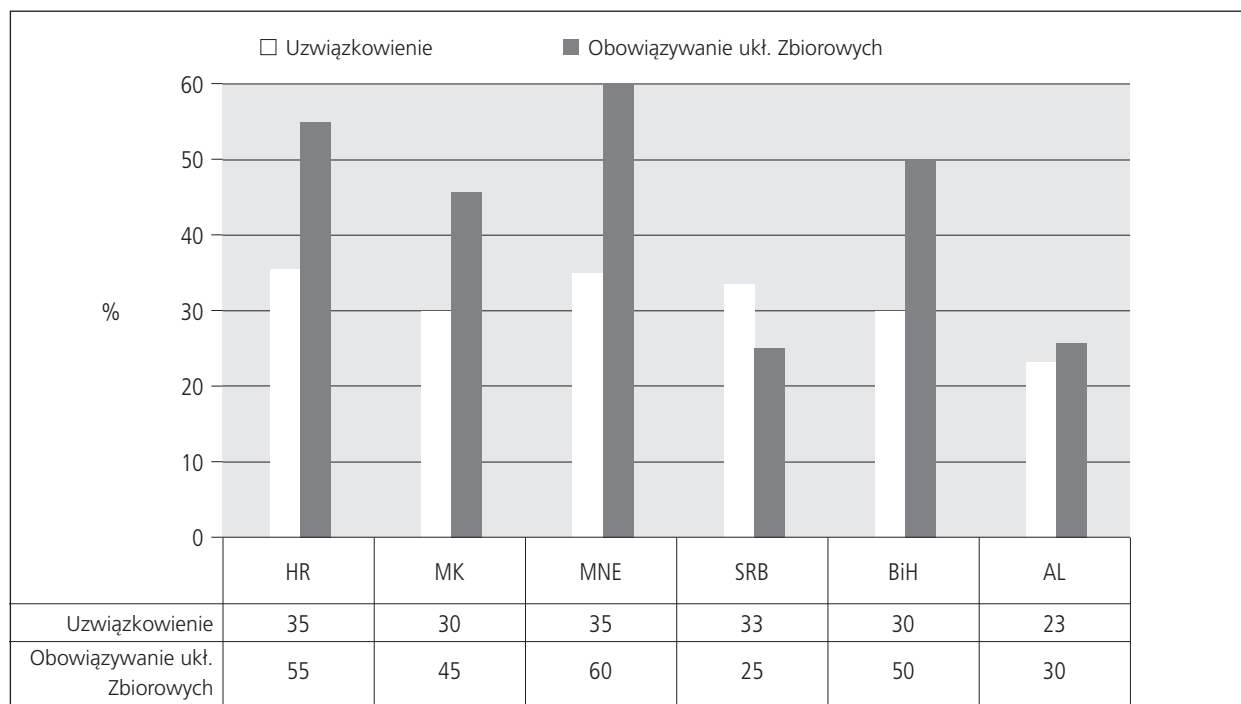
Zasadniczo również w tym regionie bardzo trudno jest udowodnić dyskryminację związkowców lub wybranych przez nich przedstawicieli przez pracodawcę. Regularnie podawane powody zastosowania środków dyscyplinarnych, takich jak przymusowe przeniesienie lub zwolnienie dyscyplinarne, to przykładowo naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku wszystkich omawianych tutaj krajów MKZZ w swoich corocznych publikacjach o naruszaniu praw związkowych informuje o poważnych przypadkach szykanowania i represji wobec pracowników korzystających ze swoich praw do reprezentacji i zrzeszania się (por. ostatnie MKZZ 2009). Ciężko jest się też obronić przed takim naruszeniem prawa, jeżeli – tak jak w Serbii – prawo pracy nie przewiduje żadnych kar za dyskryminację związków zawodowych. Również w BiH naruszenia tego typu nie są sankcjonowane. W Chorwacji przynajmniej w przypadku pośredniej dyskryminacji ciężar dowodu ponosi dany pracodawca: musi on udowodnić, że podjęte przez niego działania skierowane przeciwko aktywnym związkowcom były uzasadnione powodami czysto służbowymi lub w inny sposób związanymi z pracą.

Prawo układów zbiorowych pracy oraz ilość pracowników objętych umowami zbiorowymi

Również na Bałkanach Zachodnich charakterystyczna jest dominacja zakładowych układów zbiorowych. Ostatnio można jednak zaobserwować w kilku krajach zwiększającą się ilość umów branżowych. Obejmują one:

- w pierwszym rzędzie sektor publiczny w Serbii, w obu republikach częściowych BiH, duże części publicznego sektora usług i zaopatrzenia w Macedonii jak również w Albanii.
- również w sektorze prywatnym obowiązuje większa ilość branżowych umów zbiorowych, w takich krajach jak w Chorwacji (17), w Czarnogórze (17) i w Macedonii (16). W porównaniu z tym w Bośni-Hercegowinie zawarto małą liczbę układów.

Poza tym możliwe jest rozszerzenie podmiotowego zakresu obowiązywania układów przez właściwego ministra w drodze generalizacji obowiązującego układu zbiorowego. W Chorwacji dotyczy to aktualnie 6 układów branżowych (w turystyce, hotelar-

Zestawienie 8: **Udział pracowników objętych układami zbiorowymi pracy**

stwie, handlu, sektorze budowlanym, przemyśle drzewnym jak również w rzemiośle oraz w małych i średnich przedsiębiorstwach). Oznacza to, że wszyscy pracodawcy w wymienionych branżach są objęci postanowieniami zawartych układów – niezależnie od ich członkostwa w organizacji pracodawców. Również w Serbii nadano klauzulę generalizującą układom zbiorowym z 6 branż sektora publicznego, przez co obowiązują one na terenie całego kraju. W Macedonii natomiast prawo nie przewiduje takiej możliwości.

Faktyczny podmiotowy zakres i zasięg obowiązywania układów zbiorowych w tym regionie jest z punktu widzenia ich dotychczasowego skutku materialne-

go stosunkowo niewielki, pomimo częściowego rozszerzenia zasięgu obowiązywania umów zbiorowych dzięki zawieraniu krajowych umów ramowych. Są one powszechne w Czarnogórze i Bośni, co widać w tabeli 8. Nie definiują jednak poziomu płac. Wymowniejsze są natomiast dane w przypadku Chorwacji, bowiem uwzględniają liczne zakładowe i ponadzakładowe układy zbiorowe. To w tym kraju wprowadzono w 2008 r. po raz pierwszy ustawową płacę minimalną.

Ograniczenia w uczestnictwie w strajku dotyczą pracujących w sektorze usług publicznych, mają one jednak mniejszy zasięg w porównaniu z niektórymi nowymi krajami członkowskimi UE.

Tabela 6: **Wysokość płacy minimalnej (w €) i jej stosunek (%) do średniej płacy (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Płaca minimalna (M)	381	(75–218) ¹	(55)	159	159/142*	138
Średnia płaca (Ś)	1.000	250	630	400	514/452*	350
Wysokość M w stosunku do Ś (%)	38	(30)	?	39	31	41
Przyrost PKB (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Stopa bezrobocia (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	ca. 33 ²

*Dane dla RS

1 najniższe zaszerogowanie płac wg umowy zbiorowej dla przemysłu tekstylnego wzgl. służby zdrowia (2008)

2 Oficjalnie stopa bezrobocia wynosi 13%. Jednak wskutek nie zarejestrowanego nieformalnego zatrudnienia szacuje się jej rzeczywistą wartość na 30–35%.

Efekty materialne dialogu społecznego są widoczne na podstawie tej tabeli: wysokość płacy minimalnej w stosunku do wartości średniej płacy przybiera niską wartość - pomiędzy 30 i 40%, tzn. poniżej granicy ubóstwa przyjętej w UE. Z drugiej strony płaca minimalna w Chorwacji jest dużo wyższa niż w pozostałych krajach regionu. Zasadniczą rolę odgrywa

również rzeczywiste bezrobocie w poszczególnych krajach, obejmujące częściowo jedną trzecią aktywnych zawodowo – również w wyniku znaczącego zatrudnienia nieformalnego (por. zestawienie 9). W Czarnogórze i Macedonii brak obecnie jest ustawowej płacy minimalnej.

Kontrola realizacji praw pracowniczych i związkowych w Europie Wschodniej

Proces osiągnięcia konwergencji płac i warunków pracy na obszarze całej Europy, jako ważny element walki z trwałym dumpingiem socjalnym w starych krajach UE, przy obecnym stanie wiedzy zajmie jeszcze kilka dekad. Jej tempo jest przede wszystkim zależne od ekonomicznych warunków ramowych danego kraju. Wzrost i produktywność w Europie Wschodniej rozwijał się w ostatnich latach ponadprzeciętnie szybko. Wymiar wykorzystania ekonomicznie tak korzystnych możliwości rozdziału jest zależny od pozycji i umiejętności partnerów społecznych i stron układów zbiorowych. Tym samym kwestia praktykowanej wolności związkowej oraz rzeczywiste stosowanie praw związkowych ponownie przybierają na znaczeniu.

Stosowanie i nadzór nad zdefiniowanymi poprzez międzynarodowe standardy minimalnymi podstawowymi prawami pracowników i związków zawodowych zakłada, abstrahując od ich prawnych definicji zgodnie z określonymi ustawami, zawsze istnienie i skuteczne działanie następujących aktorów społecznych i instancji:

- **przedstawicielstwa interesów pracowniczych** działającego jak najbliższe miejsca pracy i posiadającego zagwarantowane kompetencje,
- instytucji pośredniczących zajmujących się **regulacją konfliktów indywidualnych i zbiorowych** (parytetowo obsadzone instytucje doprowadzające do zgody z neutralnymi przewodniczącymi, mediacja, koncyliacja, tzn. procedury mediacyjne lub arbitrażowe),
- **inspekcji pracy** wyposażonej w odpowiednią liczbę personelu i posiadającą skuteczne prawa do nadzoru i nakładania sankcji; jak i
- **wyspecjalizowanego sądownictwa pracy** działającego szybko w przypadku naruszenia obowiązujących ustawowych norm – w miarę możliwości z

udziałem przedstawicieli obu stron. Niemniej ważne jest niczym nieograniczone wykonywanie prawomocnych wyroków.

Podkreślić należy przede wszystkim potrzebę utworzenia odrębnych sądów pracy, o co stale apelują związki zawodowe. Mimo, iż ta konieczność jest obiektywnie uzasadniona samą ilością zgłaszanych naruszeń prawa, natrafia na opór ze strony administracji państwowej, która zasłania się restrykcjami budżetowymi. Brak – za wyjątkiem Słowenii i Węgier – tego strategicznie decydującego instrumentu prawnego stanowi poważną barierę rozwoju uregulowanych stosunków pracy. Dopóki nie powstaną odrębne sądy pracy lub przynajmniej odrębne izby do spraw prawa pracy połączone z praktyką mediacji przed oddaniem sprawy do sądu poprzez zawarcie ugodowego porozumienia (postępowanie pojednawcze), nie będzie możliwe usunięcie przeszkód uwidocznionych w zebranych ankietach. Zaliczają się do nich przede wszystkim:

- okres trwania procesów wynoszący nawet do trzech lub więcej lat - nie ma działania odstrasżającego dla będących w toku procesów z zakresu prawa pracy; w wielu przypadkach panuje „ekscesywne spiętrzenie” (tak ETS).
- wydane wyroki, które nie są one przyjmowane i wykonywane przez stronę pozwaną – szczególnie w przypadku skarg dot. ochrony przed bezprawnym zwolnieniem członków lub działaczy związków zawodowych; ignorowanie obowiązku przywrócenia do pracy lub, co najwyżej, regulowanie tego poprzez wypłacanie odpraw.
- sądy powszechne są uznawane za przyjazne pracodawcom („argumenty i interesy gospodarcze mają pierwszeństwo”) lub uznają skargę pracowniczą za „mającą niską szkodliwość społeczną” i wyznaczają zbyt małe kary.

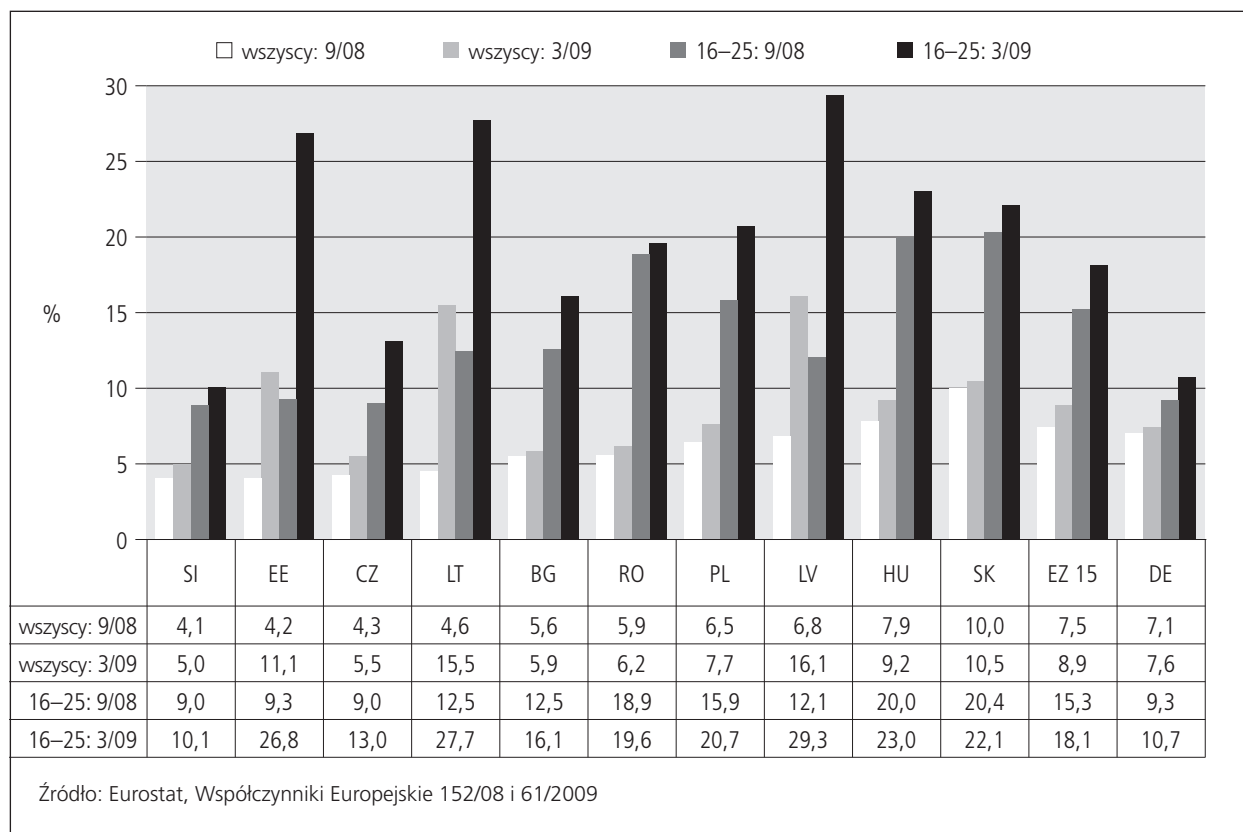
Związki zawodowe często nie mają prawa do złożenia pozwu w indywidualnych procesach o naruszenie norm prawa pracy.

Oddziaływanie powyższych warunków ramowych ulega wzmocnieniu wskutek aktualnego kryzysu po-

przez spowolnienie wzrostu gospodarczego oraz dramatyczne zwiększenie się poziomu **bezrobocia** – zwłaszcza wśród młodych pracowników i przede wszystkim w poszczególnych regionach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej.

Zestawienie 9: **Wysoka stopa bezrobocia w Europie Wschodniej**

(dane Eurostatu półroczne jesień 2008 i wiosna 2009 po uwzględnieniu czynników sezonowych)



Tab. 7: **Stopa bezrobocia (%) wszystkich pracowników w kraju oraz tych poniżej 25-go roku życia w EWP (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
wszyscy pracownicy	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
wiek 15–24 l.	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

* Powyższe oficjalne dane dotyczące zarejestrowanego bezrobocia uznawane są przez związki zawodowe i krytycznych badaczy stosunków pracy za zaniżone. Ich szacunki oscylują w przypadku realnej stopy bezrobocia młodszych pracowników w BiH wokół wyższych wartości 70–75%. W Albanii realna stopa bezrobocia całkowitego szacowana jest na 30–35%, a w przypadku młodszych pracowników na ok. 40%.

(Źródło: Eurostat; raporty z krajów EPW)

Główne wyniki porównania w obrębie Europy Wschodniej

Zasadniczymi wynikami porównania 16 byłych krajów socjalistycznych są następujące punkty:

- W obrębie regionu występują liczne przypadki ustawowych oraz statutowych wyłączeń określonych grup pracowniczych z prawa do przystąpienia do związków zawodowych i związanych z tym przeszkód w tworzeniu organizacji związkowych, w werbowaniu nowych członków oraz w korzystaniu z wolności związkowej. W połączeniu z ogólną tendencją do małych struktur zakładowych jest to jedna z przyczyn niskiego stopnia uzwiązkowienia.
- Wolność tworzenia zrzeszeń jest wyraźnie ograniczona przepisami dotyczącymi minimalnej liczby członków potrzebnych do utworzenia zakładowej organizacji związkowej, jak również rady zakładowej. Tym samym zwiększająca się liczba pracowników w MŚP zostaje pozbawiona możliwości korzystania z przysługującego jej prawa do partycypacji oraz nie jest objęta możliwością regulowania warunków pracy za pomocą układów zbiorowych.
- Oprócz tego większe ilości grup pracowniczych – przede wszystkim w sektorze publicznym i zaopatrzenia – pozbawione są prawa do negocjacji oraz zawierania układów zbiorowych pracy. Realizacja wolności związkowej jest na poziomie branżowym dodatkowo utrudniona przez wysokie wymagania dotyczące uznania reprezentatywności poszczególnych organizacji oraz przepisy prawne, które zorientowane są głównie na zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy.
- Prawo do prowadzenia sporów zbiorowych pracy jest obwarowane w niektórych krajach nadzwyczajnymi restrykcjami. Organizacje międzynarodowe, np. MOP czy Rada Europy, wielokrotnie krytykowały nadmierną liczbę grup pracowniczych, które pozbawione są prawa do strajku, zbyt wysokie kworum w głosowaniu bezpośrednim w sprawie rozpoczęcia strajku, zbyt jednostronne korzyści strony pracodawców oraz odstrasające przeszkody biurokratyczne, wskutek których przeprowadzane akcje strajkowe, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, bardzo szybko dochodzą do granic legalności i z tego powodu

mają ostatnio miejsce wyjątkowo rzadko. W tych okolicznościach negocjacje układowe ulegają degeneracji i nie są niczym więcej niż „zbiorowym żebraniem“ (słów tych użył niemiecki Federalny Sąd Pracy w swoim orzeczeniu dotyczącemu prawa do strajku w Niemczech).

Naruszenia wolności związkowej pozostają w nowych krajach członkowskich bez jakichkolwiek sankcji, bowiem kontrola administracyjna oraz sądowa funkcjonuje i jest skuteczna często tylko w wyjątkowych przypadkach. Z kolei niestosowanie się do postanowień układów zbiorowych pracy oraz nieskuteczna ochrona funkcjonariuszy związkowych trwale obniża zainteresowanie pracowników wstąpieniem do związków zawodowych.

Wnioski z porównania regionu Europy Środkowo-Wschodniej i Bałkanów Zachodnich:

- Sytuacja w Chorwacji w zasadzie nie różni się od sytuacji panującej w bardziej rozwiniętych nowych krajach członkowskich UE i tym samym odpowiada powszechnie przyjętym i szeroko już rozpowszechnionym w UE standardom dotyczącym stosunków pracy. Obok Słowenii kraj ten jest jedynym krajem byłej Jugosławii, w którym wcześniejsza tradycja samorządowa pozostała żywa. Świadczy o tym opcja wprowadzenia rad zakładowych (już w 1995 r.), a także obecność przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych przedsiębiorstw (od 200 zatrudnionych).
- Pozostałe kraje Europy Południowo-Wschodniej w zasadzie nie ustępują nowym krajom członkowskim UE. Ogólny poziom ekonomiczny tych krajów czy poziom zarobków mieści się w podobnym przedziale jak w krajach członkowskich Wschodnich Bałkanów – Bułgarii i Rumunii. Przez fakt późniejszego startu transformacji kraje Bałkanów Zachodnich potrzebują jednak więcej czasu na dalszy rozwój dialogu społecznego, co widać m.in. na podstawie deficytów we współpracy w obrębie trójstronnych rad społeczno-gospodarczych (por. Progress Report UE z 2008 r.). Uwzględnić należy również fakt, że cztery z sześciu krajów Bałkanów Zachodnich uzyskały niepodległość dopiero podczas transformacji po 1991 r.

Konkluzje dla związków zawodowych

Zgodnie z wnioskami z analizy sytuacji podjętej w niniejszej pracy związki zawodowe powinny w pierwszej kolejności dokonać zmiany tych wszystkich postanowień statutowych, które przewidują wstąpienie nowych członków wyłącznie poprzez ich przystąpienie do istniejących podstawowych organizacji związkowych w zakładach. Zwłaszcza w sytuacji, w której ustawodawca lub statut związkowy przewidują wysoką liczbę minimalnych członków potrzebnych do utworzenia takiej organizacji podstawowej; jest ona bowiem często nieosiągalna w MŚP.

Drugim ważnym aspektem dotyczącym przeszkód we wstępowaniu pracowników do związków zawodowych jest powszechnie stosowane potrącanie składek związkowych z uzyskiwanych zarobków bezpośrednio przez pracodawcę. Taka praktyka działa odstraszająco, zwłaszcza w przypadku nieprzyjaznego klimatu zakładowego lub negatywnego nastawienia pracodawcy. Jest też źródłem większej ilości możliwych środków represji i niechcianej kontroli, niż stwarza zalet komfortowej i z założenia łatwiejszej metody finansowania związkowego. Potrzebnym rozwiązaniem mogłoby być przedstawienie się na nowocześniejsze metody poboru składek.

Pracodawcy powinni z kolei we własnym interesie i w imię sprawiedliwego porządku społecznego zwiększyć swą gotowość do akceptacji ponadzakładowych regulacji stosunków pracy.

Rządy i właściwe ministerstwa powinny dokonać nowelizacji przepisów prawa pracy: próg pracowników potrzebnych do założenia podstawowej organizacji związkowej w zakładzie winien zostać tak obniżony, aby również pracownikom w małych zakładach umożliwić przedstawicielstwo. Nie do pogodzenia z zasadami wolności związkowej jest również wykluczenie niektórych grup osób z prawa do wol-

ności związkowej, które zostało wykazane w toku niniejszych badań w przypadku niektórych krajów. Pilnej rewizji wymagają także restrykcje prawne przy prowadzeniu negocjacji układowych dla wszystkich pracowników oraz wykorzystywanie wszelkich dostępnych środków przy prowadzeniu sporów zbiorowych zgodnie ze standardami międzynarodowymi.

W Europie Wschodniej, a zwłaszcza w obecnych i potencjalnych krajach kandydujących do UE na Bałkanach Zachodnich, niezbędne są celowe inicjatywy wspierające zarówno dialog społeczny jak i poziom zatrudnienia poprzez zgłaszanie propozycji projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Aby je wykorzystać, potrzebne są konkretne inicjatywy we współpracy partnerów społecznych oraz rządów. Ta sama zasada obowiązuje w przypadku projektów przedakcesyjnych, tj. dostosowawczych przed wejściem do UE, w ramach finansowanego przez Unię programu IPA (Instruments of Preaccession Activities).

Aby zatrzymać aktualny pęd do wzajemnego obniżania standardów pracy w Europie i zrównoważyć jego skutki, które niszczą tak potrzebną solidarność międzypaństwową, należy koordynować sprzeciw wobec częstego naruszania wolności związkowej. Jest to priorytetowym zadaniem zrzeszeń związkowych na poziomie europejskim. Zalicza się do tego również wspólna obrona przed restrykcyjną ingerencją Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w krajowe prawo pracy oraz prawo do strajku na niekorzyść zatrudnionych (sprawy Laval, Viking, Rüffert, Luxemburg). Powinno się zadbać o niezbędną wykładnię prawną, przyznającą socjalnym prawom podstawowym absolutny priorytet przed prawem nieograniczonej wolności przedsiębiorców (swobody świadczenia usług) w prawie wspólnotowym.

Wniosek: **Pilna potrzeba działania ze strony wszystkich aktorów polityki pracy**

krajowe centrale związkowe	rządy poszczególnych krajów
<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana statutów: umożliwienie wstąpienia do związków na wszystkich szczeblach organizacji związkowej; reorganizacja pobierania składek – zniesienie monopolu pracodawcy • Aktywności: położenie większego nacisku na dialog społeczny oraz układy zbiorowe na wszystkich szczeblach – nie tylko w odniesieniu do kwestii płacowych, lecz również zmniejszenia czasu pracy jako alternatywy dla rosnącego bezrobocia • Programy specjalnie adresowane zwłaszcza do młodych oraz innych grup pracowniczych • Otwarcie na ideę „podwójnego” przedstawicielstwa w zakładach pracy – przy uwzględnieniu doświadczeń z radami zakładowymi oraz europejskimi radami zakładowymi • Walka przeciwko ograniczeniom prawa układowego i prawa do strajku • Zwiększenie presji w żądaniu utworzenia odrębnych sądów pracy, połączone z propozycją aktywnego udziału w ich działalności • Zaangażowanie na poziomie europejskim w celu zapewnienia „wymiaru społecznego” Unii: przez rozwój dyrektyw w zakresie ochrony wolności związkowej oraz rozszerzenia możliwości przedstawicielstwa pracowników w zakładach pracy • Postulat zwiększonej koordynacji w zakresie polityki gospodarczej na poziomie UE (stworzenie „europejskiego rządu gospodarczego”) • Intensywniejsza debata na tematy polityki europejskiej i współpracy ponadnarodowej 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana ograniczających przepisów prawnych w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • minimalnej liczby pracowników potrzebnych do założenia zakładowej organizacji związkowej • wyłączenia określonych grup pracowniczych z prawa do wstąpienia do związków zawodowych • potrącania składek związkowych przez pracodawcę • Nowelizacja ustaw o radach zakładowych (lub pracowników): niższe granice dla ich tworzenia, umożliwienie przedstawicielstwa również w małych zakładach poprzez wybór jednego delegata; zwiększenie kompetencji na poziomie UE; jednoznaczne oddzielenie kompetencji rad zakładowych od kompetencji przedstawicielstwa związkowego • Liberalizacja prawa w zakresie układów zbiorowych, przede wszystkim dla zatrudnionych w sektorze publicznym • Dostosowanie prawa do strajku do standardów międzynarodowych i prawa wspólnotowego • Utworzenie sądów pracy przy współudziale partnerów społecznych, ewentualnie w ramach wybranych projektów pilotażowych • Wzmocnienie trójstronnego modelu podejmowania decyzji na szczeblu krajowym oraz regionalnym, konieczne włączenie partnerów społecznych do istotnych procesów decyzyjnych (dotyczących prawa pracy, płacy minimalnej itd.) • Wzmocnienie zaangażowania na poziomie europejskim w celu rozszerzenia szans na zbieżny rozwój (konwergencję) i integrację • Wsparcie ponadgranicznej współpracy istniejących lub nowo powstających euroregionów • Pomoc i inicjatywy w związku z projektami EFS i IPA

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ)	Komisja Europejska i Europejski Komitet do spraw Gospodarczych i Społecznych (EKGS)
<ul style="list-style-type: none"> • Propagowanie i pomoc przy inicjacji projektów w ramach programów EFS i IPA • Rozszerzenie możliwości członkostwa dla central związkowych z Zachodnich Bałkanów (status obserwatora dla wszystkich central) • Wspieranie wymiany wielostronnej, kontaktów jak również specjalnego partnerstwa pomiędzy Wschodem i Zachodem 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeba nowelizacji dyrektyw UE pod kątem potrzeb sektora małych i średnich przedsiębiorstw (jak np. dyrektywy UE z 2002 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji) • Debata nad zobowiązaniem do utworzenia sądów pracy, ewentualny zapis w prawie wspólnotowym • Kontynuacja i promocja programów dostosowawczych do struktur Unii Europejskiej

Głównymi problemami związanymi z wolnością związkową w Europie Wschodniej wydają się być, na podstawie następującej szczegółowej analizy sytuacji w poszczególnych krajach i regionie, dwa aspekty:

- Po pierwsze istniejące **restrykcje prawne** związane z wolnością związkową zawarte w ustawach i statutach związków zawodowych w Europie Wschodniej – w szczególności odnośnie zakładania i, często obwarowanego ograniczeniami, dostępu zatrudnionych do związków zawodowych. W niektórych przypadkach ważne grupy pracowników zostają wykluczone z udziału w dialogu społecznym i jego wynikach, co ma daleko idący wpływ na ich sytuację życiową. Do tego dochodzą, i tak już skuteczne, naciski ze strony nietolerancyjnych pracodawców oraz nie otwartej na tego rodzaju kwestie opinii publicznej, spowodowane doświadczeniami ze zbiorowym przymusem w przeszłości. Działania zbiorowe, takie jak negocjacje układów zbiorowych pracy bądź spory zbiorowe są więc z góry oceniane negatywnie.
- Tego rodzaju przeszkody strukturalne szkodzą, tak ważnemu szczególnie przy zmianach systemowych, **capacity building** organizacji pracowników i pośrednio pracodawców w krajach transformacyjnych. Wobec tego związki zawodowe, niegdyś reprezentujące interesy państwa, czeka jeszcze długa droga do wyrobienia sobie pozytywnego wizerunku. Niemalże wszędzie występu-

je zjawisko wyjątkowo wykształconego pluralizmu związkowego, co z natury rzeczy wpływa na równie silne rozdrobnienie organizacyjnych, finansowych, jak i personalnych zasobów związków zawodowych. Pojawia się więc zasadnicze pytanie, czy taki pluralizm umożliwia współpracę przedstawicielstw pracowników i pracodawców w duchu prowadzenia skutecznego dialogu społecznego, czy może ją raczej ogranicza.

Skuteczność działań przedstawicielstw interesów pracowników w zakładzie pracy, prowadzeniu polityki układowej, jak i w trójstronnych gremiach krajowych rad społeczno-gospodarczych zależy od stopnia uwiązkowania i sposobu organizacji związków zawodowych.

O ile uda się wyeliminować deficyty ukazane w ramach niniejszego opracowania i polepszyć wizerunek związków zawodowych jako organizacji zreformowanych i bardziej dopasowanych do aktualnie panujących warunków, możliwe będzie zatrzymanie dalszej utraty znaczenia zrzeszeń pracowniczych. Służyć temu mogą celowe kampanie i ofensywa organizacyjna w oparciu o pozytywne doświadczenia niektórych krajów (np. „międzynarodowe dni akcji“ w krajach Europy Południowo-Wschodniej w czerwcu 2008 r. lub zainicjowanej kilka lat temu na Litwie kampanii poprawy wizerunku związkowego), które okazały się skuteczne i doprowadziły do poprawy zdolności wywierania nacisku.

*dr Heribert Kohl, BwP**

* Autor wykonuje wolny zawód publicysty i doradcy. Opublikował liczne prace na temat związków zawodowych i stosunków pracy w Europie Wschodniej. Kieruje biurem ds. publicystyki naukowej i doradztwa (*Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung (BwP)*) w Erkrath/Niemczech i przeprowadził już liczne projekty treningowe w regionie Europy Wschodniej.

Międzynarodowe skróty krajów

AL	Albania
AU	Austria
BiH	Bośnia-Hercegowina
BG	Bułgaria
CZ	Republika Czeska
DE	Niemcy
DK	Dania
EE	Estonia
HR	Chorwacja
HU	Węgry
LV	Łotwa
LT	Litwa
MK	Macedonia (FYROM – Former Yugoslavian Republik of Macedonia)
MNE	Czarnogóra
PL	Polska
RO	Rumunia
SE	Szwecja
SI	Słowenia
SK	Słowacja
SRB	Serbia
EU 15	15 krajów członkowskich do 2004 r.

Dalsza literatura oraz linki

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (kontrola stosowania dyrek-tywy) – <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (Volume 1 and 2), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – Spring 2009, Brussels
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009) – http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- EIRO (2009), Working conditions in the European Union: Work organisation, Dublin
- ETUI (Europejski Instytut Związków Zawodowych – 2008a), raporty porównawcze Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych na temat zakładowego przedstawicielstwa interesów pracowniczych, polityki układowej itp. we wszystkich krajach UE National Industrial Relations (in English)
http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- ETUI (2008b): Database on European Works Councils (<http://www.ewcdb.eu>)
- ETUI (2009), Collective bargaining newsletter (Europe) – <http://www.etui.org/research/Publications/Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>
- Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin (2006/2007), Wyniki projektu „Capacity building for Social Dialogue“ na szczeblach krajowym, branżowym i zakładowym. Raporty z 14 nowych krajów UE i krajów kandydujących do UE na temat sytuacji zrzeszeń pracowników i pracodawców (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Wo stehen die Gewerkschaften in Osteuropa heute? Zwischenbilanz nach der EU-Erweiterung. (autor: Heribert Kohl)
<http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf> – wersja angielska: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), Aktuelle Informationen aus Süd-Ost-Europa (Übersicht über Sozialpartner-Organisationen), Belgrad, marzec 2009 – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a), Sozialer Zusammenhalt in Bosnien und Herzegowina (również w języku chorwackim: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (autor: B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Ein Diskussionshandbuch für Gewerkschaften in den Transformationsländern (ze wstępem Johna Monksa), Belgrad/Bonn (również w serbskiej wersji językowej: Sindikati u XXI veku – oraz w 4 dalszych wersjach językowych krajów EŚW) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- Hülsmann, J./Kohl, H. (2006), Social dialogue capacity building in the 10 new EU member states and the acceding countries Bulgaria, Romania and Turkey. Summary report for the European Foundation, Dublin (nieopublikowany manuskrypt)
- IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund, Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych – MKZZ – 2008, 2009), Roczny przegląd naruszeń praw związkowych
<http://survey08.ituc-csi.org>; na rok 2009: <http://survey09.ituc-csi.org>

- IGM (2009), Für ein solidarisch erneuertes Europa. Europapolitisches Memorandum der IG Metall, Frankfurt (ze streszczeniem m.in. po polsku, czesku i węgiersku) – http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf
- Kohl, H. (1972), Jugoslawiens System der Selbstverwaltung – ein Weg zu einem sozialistischen Pluralismus?, w: aus politik und zeitgeschichte (B 12/72 – „Das Parlament“)
- Kohl, H. (1998), Prava zaposlenica – zaposleničko vijeće – sindikat (Prawa pracownicze, rada zakładowa – związki zawodowe – ocena doświadczeń niemieckich i chorwackich), Zagrzeb – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifaost/a98-10794.pdf>
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich, Baden-Baden
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2007), The role of the state in CEE industrial relations: the case of minimum wages, w: Industrial Relations Journal 38–6 (Annual European Review)
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, w: WSI-Mitteilungen, nr 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It’s time: Erfahrungen mit den koordinierten Nationalen Aktionstagen in Südosteuropa am 20. Juni 2008, Belgrad/ Bonn – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren. Mit relevanten rechtlichen Bestimmungen und Tipps, Wien (Verlag des ÖGB)
- Pigenet, M./Pasture, P./Robert, J.(2005), L’apogée des syndicalismes en Europe occidentale, Paris
- Pyhel, J. (2008), Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Loyalitätssicherung. Eine empirische Analyse des Einflusses des Betriebsrats und anderer Faktoren auf die Mitgliederbindung der IG Metall, w: Industrielle Beziehungen, zeszyt 1
- Schulzen,T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Mindestlöhne in Europa, Hamburg (również po angielsku: Minimum wages in Europe, Brüssel – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin – <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm>
- Ver.di (2008), Einem sozialen Europa Zukunft geben: Manifest zur Europapolitik. Grundzüge eines alternativen Wirtschafts- und Sozialmodells für die EU (w języku niemieckim, angielskim i francuskim), Berlin <http://international.verdi.de/europapolitik/europamanifest>

Autorzy raportów z poszczególnych krajów Bałkanów Zachodnich

Albania: dr Mano Minella, ISPM, Instytut Studiów nad Stosunkami Pracy, Tirana

Bośnia (BiH): prawnik dyplomowany Sulejman Hrle, były przewodniczący centrali związków zawodowych SSSBiH, Sarajewo

Chorwacja: Ana Miličević-Pezelj, członek zarządu związku SSSH, Zagrzeb

Czarnogóra: mgr Vesna Simović, Podgorica

Macedonia: mgr Mare Ančeva, sekretarz generalna SIER (Związek Zawodowy Przemysłu, Sektora Energetycznego, Górnictwa), we współpracy z dr Vesną Stojanową, Fakultet Business i Gospodarka – Neokom, Skopje

Serbia: prof. dr Živko Kulić, Uniwersytet Megatrend, Belgrad

