



Lepiej być amerykańskim czy rosyjskim pracownikiem Volkswagena?

Volkswagen jest często prezentowany jako wzorzec prowadzenia dialogu społecznego wewnątrz firmy. Dotyczy to niewątpliwie zakładów zlokalizowanych w Unii Europejskiej, choć i tam dochodzi do napięć. Ostatnio przez środkowoeuropejskie lokalizacje koncernu przetoczyła się fala strajków i protestów płacowych wynikająca z rosnącej świadomości wielkich różnic w wynagrodzeniach między wykonującymi zbliżone zadania pracownikami z nowych i starych państw UE.

Znacznie gorzej jest jednak tam gdzie nie sięgają standardy europejskiego modelu społecznego. W rosyjskich zakładach koncernu w Kałudze właściwie wszystkie istotne koncesje dla pracowników wywalczane są przez związki w warunkach permanentnego konfliktu. Po jednym z nich w 2012 r. zarząd zdecydował się wreszcie uznać związki zawodowe za partnera w rozmowach, z tym że raczej o niesformalizowanym charakterze. Sytuację może zmienić zasadniczo to, że w wyniku

mediacji międzynarodowej centrali związkowej IndustriAll nastąpiło połączenie sił dwóch największych związków zawodowych działających w zakładzie: ITUVA i AFW. Podjęły one jednocześnie intensywną akcję rekrutacyjną, w wyniku której wspólnie przekroczyły pięćdziesięcioprocentowy próg uzwiązkowienia. Jest to ważne, gdyż zgodnie z rosyjskim prawem dopiero to uprawnia związki zawodowe do rozpoczęcia negocjacji nad układem zbiorowym pracy. Rozpoczęły się one w kwietniu 2019 r. Wśród związkowych postulatów jest zwiększenie wynagrodzeń o 20% co jest motywowane spadkiem siły nabywczej na skutek inflacji oraz ustanowienie stałej platformy współpracy z lokalnym pracodawcą. Związkowa pozycja przetargowa jest obecnie z pewnością silniejsza, gdyż prawo przewiduje, iż po okresie 3 miesięcy negocjacji zbiorowych można przystąpić do przygotowywania akcji strajkowej lub innych form nacisku (takich jak włoski strajk).

Warto wiedzieć, że w znacznie gorszej sytuacji są amerykańskie związki UAW, gdyż lokalny zarząd VW nie chce ich w ogóle uznać za reprezentanta pracowników w zakładach w Chattanooga, mimo tego, że związki udowodniły, iż posiadają poparcie części załogi. Cały problem wynika z archaicznego bo pochodzącego jeszcze z lat 30. ubiegłego wieku prawodawstwa USA, ukierunkowanego głównie na zarządzanie mechanizmami konfrontacji związki - pracodawca niż na prowadzenie dialogu wewnątrz firmy. Rozpatrywanie spraw spornych odbywa się na poziomie federalnym i trwa nieraz bardzo długo (w tym

przypadku już czwarty rok). Sytuacja w Chattanooga, na tyle zdenerwowała światową radę zakładową VW, że ta postanowiła zawiesić stosowany od 2002 r. międzynarodowy układ ramowy dotyczący praw społecznych w koncernie, aż do momentu kiedy zarząd VW doprowadzi do zapewnienia 1400 amerykańskim pracownikom przysługujących im uprawnień partycypacyjnych.

Obserwator subiektywno-obiektywny

Zdjęcie: IndustriAll