

Polen: OR via vakbond

Naar een onafhankelijke ondernemingsraad

Wie aan Poolse arbeidsverhoudingen denkt, ziet wellicht spontaan beelden van de vakbond Solidarnosc voor zich, met zijn besnorde voorman Lech Walesa. In dertig jaar is er veel gebeurd aan de oostkant van Europa, zeker ook in de arbeidsverhoudingen. Maar de vakbond is nog altijd sterk.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat

Het is alweer meer dan dertig jaar geleden dat in de werven van Gdansk de eerste onafhankelijke vakbond werd opgericht. Die bracht het Poolse regime aan het wankelen, en uiteindelijk zelfs de muur tussen oost en west. Polen heeft sinds de start van Solidarnosc belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt. Denk hierbij aan het einde van het communistische regime, het omvormen van de economische structuur en de toetreding tot de Europese Unie in 2004.

Eén ding is sindsdien stabiel: in de Poolse arbeidsverhoudingen spelen de vakbonden een dominante rol. Tot 2006 waren vakbonden de enige vertegenwoordigers van werknemers binnen bedrijven en overheidsinstellingen. Naar aanleiding van een Europese richtlijn over informatie en raadpleging van werknemers werd in 2006 een wet aangenomen die de oprichting van ondernemingsraden mogelijk maakte. De vakbonden kregen in deze wet het alleenrecht op het aanwijzen van de leden van de OR. Alleen als een organisatie geen vakbondsvertegenwoordiging kende, of wanneer de bonden het niet eens konden worden over de samenstelling van de OR, werden de OR-leden door de werknemers gekozen.

Macht tanend

Als we kijken naar de historie en de praktijk op de werkvloer in Polen hebben vakbonden in ondernemingsraden formeel een consequent sterke rol. Maar de populariteit van de vakbonden is de laatste jaren niet bijzonder groot. Zo'n 15 procent van de beroepsbevolking is er vakbondslid. Deze 15 procent is ongelijk verdeeld over de sectoren: met name in de

Rondje Europa

We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Polen.



publieke en semipublieke sector, en in de grotere industriële bedrijven zijn de bonden goed vertegenwoordigd.

Mikolaj Dziejdzic, lid van de vakbond Solidarnosc en werkzaam bij Eaton Truck Components in Tczew, vlakbij Gdansk, stelt: 'In de transitiejaren tachtig, toen er werkelijk vrije vakbonden ontstonden, waren de bonden immens populair en sloten werknemers zich in groten getale aan. Maar op dit moment is de situatie anders en hebben de vakbonden grote moeite met name jongeren aan te spreken en te binden.'

Verder oordeelde het Constitutionele Hof in Polen in 2008 dat de wetsbepaling dat slechts vakbonden de leden van de OR mogen aanleveren, die bovendien niet door de werkvloer direct gekozen worden, geen recht doet aan de grondslag van een democratische vertegenwoordiging van werknemers. Dit resulteerde uiteindelijk in een aanpassing van de wet in 2009, waardoor er voor de ondernemingsraden nu altijd verkiezingen moeten plaatsvinden onder alle werknemers. De vakbonden hielden, net als in Nederland, hiernaast hun rechten om werknemers collectief te vertegenwoordigen (cao-onderhandelingen) en om kaderleden op de werkvloer te organiseren.

Negatief advies

Gewend als we zijn aan het Nederlandse systeem van naast elkaar bestaande vakbonden en ondernemingsraden mag de in principe onafhankelijke positie van de OR heel vanzelfsprekend zijn, in Polen leverde de verandering heel wat discussie op. Zo stelt ook Krzysztof Jasek, die werkzaam is bij de Zywiec Brouwerij Groep, onderdeel van Heineken: 'De wetswijziging lokte vele debatten uit en stuitte op weerstand bij de vakbon-



De Poolse werknemersvertegenwoordiging

Er zijn twee grote vakfederaties in Polen: Solidarnosc, die ongeveer 48 procent van alle vakbondsleden vertegenwoordigt, en OPZZ, voor 43 procent van de vakbondsleden. Een derde vakfederatie is FZZ, voor 8 procent.

Eind 2010 waren er in Polen ongeveer 3200 OR'en. De meeste OR'en zijn te vinden in organisaties waar ook de vakbonden actief zijn. Het recht om een OR op te richten bestaat vanaf 50 werknemers.

Er is een staffel voor het aantal leden, dat varieert van 3 leden bij 50 tot en met 250 werknemers tot 7 leden bij meer dan 500 werknemers. Het uiteindelijke aantal leden van de OR kan ook groter zijn afhankelijk van het aantal bij de vakbonden georganiseerde werknemers.

De Poolse OR heeft recht op informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de organisatie. Daarnaast heeft hij het recht op informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, en ook over eventuele geplande of anticiperende maatregelen met name in het geval van bedreiging van de werkgelegenheid. Tot slot heeft de OR recht op informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie en/of de werkgelegenheid met zich kunnen meebrengen.

Het informatie- en raadplegingsrecht van de Poolse OR is volledig overeenkomstig de Europese Richtlijn 2002/14/EC.

den. De bonden gaven ook een negatief advies over de wetwijziging in de Commissie voor Sociale en Economische Zaken, waarin overheid, werkgevers en werknemers vertegenwoordigd zijn. Dit advies werd echter niet overgenomen.'

Polen is in theorie dus de weg ingeslagen naar een onafhankelijke ondernemingsraad. De praktijk lijkt vooralsnog een stuk weerbarstiger. Ten eerste is voor de vertegenwoordiging en belangenbehartiging van de werknemers in het bedrijf in het algemeen de vakbond nog steeds belangrijker dan de ondernemingsraad. Ten tweede wijzen cijfers uit dat verreweg de meeste ondernemingsraden zijn opgericht in bedrij-

ven waar de vakbonden al prominent aanwezig waren. En tot slot bekijken de vakbonden de in principe onafhankelijk gekozen OR met argusogen en een flinke dosis scepsis. Jasek, zelf lid van de ondernemingsraad van de Zywiek Groep, die maar liefst 25 leden telt en die allen lid zijn van de bond, zegt hierover: 'De verandering naar algemene verkiezingen voor de OR wordt door de vakbonden opgevat als een verzwakking van het platform voor daadwerkelijke sociale dialoog op het niveau van de onderneming. Het wordt zelfs gezien als een poging om de rol van de vakbonden in dit verband te marginaliseren.'