

POLONIA

PANORAMA SINDICAL

La revista quincenal Polen-Analysen dedica su número 36/08 a un análisis de la situación sindical en Polonia¹². El estudio se basa en sendas encuestas sobre la población laboral en Polonia de 2005 y 2007 efectuadas a 900 y 1.021 personas, respectivamente, de edades entre 16 y 65 años, por encargo de la patronal y del sindicato Solidaridad (Solidarność). El informe expone la evolución de la organización sindical una vez finalizada la era comunista, destacando el considerable pluralismo sindical y el bajo grado de organización.

En Polonia existen tres grandes confederaciones de sindicatos que comprenden en total cerca de 1,9 millones de afiliados. La confederación más significativa es la NSZZ “Solidarność” (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy “Solidarność” – Sindicato independiente autogestionado “Solidaridad”), que consta de 37 federaciones regionales y 16 sindicatos sectoriales y cuyo secretario general es Janusz Śniadek. La Confederación Sindical para toda Polonia, OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), fundada en 1984, comprende unos 100 sindicatos gremiales en ocho comisiones sectoriales y 16 consejos regionales. En 2002, la Confederación sindical FORUM (Forum Związków Zawodowych) se escindió de la OPZZ con 77 sindicatos gremiales de ocho sectores. Asimismo, otras 300.000 personas están organizadas en pequeños sindicatos independientes.

A pesar de la gran cantidad de federaciones sindicales, sólo un 17% de los empleados polacos están organizados en sindicatos. El grado de organización de los trabajadores sigue siendo elevado en la minería, la industria metalúrgica, el sector ferroviario y el sector educativo. Así, la totalidad de los trabajadores de las minas de carbón del Estado están organizados sindicalmente; el grado de organización difiere en cada mina entre el 70% y 90%, aunque cada vez se va disgregando más. Por ejemplo, en el mayor consorcio minero del país, Kompania Węglowa, con una plantilla de 63.000 trabajadores, existen 177 sindicatos independientes y en Correos, Poczta Polska, con 100.000 empleados, 47.

En el 97% de las empresas del país no hay sindicatos, en particular en las empresas pequeñas y medianas. En cambio, en el segmento empresarial en que existen organizaciones de trabajadores hay más de 23.000 sindicatos con personalidad jurídica propia y más de 300 organizaciones que engloban a varias empresas y que reclaman ser consideradas federaciones sindicales nacionales. Todas ellas están registradas legalmente. No existe la afiliación individual en sindicatos sectoriales o confederaciones regionales. Esta disgregación es el resultado de una ley que dispone para la formación de organizaciones empresariales un mínimo de diez trabajadores: en Polonia no son pocas las empresas que tienen más de cinco y hasta más de doce sindicatos.

¹² <http://www.laender-analysen.de/polen/pdf/PolenAnalysen36.pdf>

El comité de empresa se introdujo legalmente en el año 2006, como transposición de la directiva europea sobre derechos de información y consulta de los trabajadores. Las representaciones de los trabajadores no gozan de derechos de cogestión en las decisiones empresariales. Allí donde no hay sindicatos, los comités de empresa pueden ser el primer paso para la creación de una organización sindical. Hasta finales de 2007 se crearon comités de empresa en unas 2.000 de las 8.000 empresas autorizadas.

Los retos más importantes de los movimientos sindicales polacos son superar la disgregación, frenar las bajas de los afiliados y hacer un seguimiento social de los procesos de privatización pendientes para 740 empresas del Estado (correos, ferrocarriles, astilleros, líneas aéreas, energía, industria química, etc.).

La emigración laboral y la postura de los polacos frente a los sindicatos

Polonia es el país de la Unión Europea que registra la mayor tasa, tanto absoluta como relativa, de emigración laboral. Aunque no existen estadísticas fidedignas, se calcula que en Alemania viven dos millones de ciudadanos de origen polaco, en Gran Bretaña 600.000, en Noruega 120.000 y en Irlanda más de 100.000. Por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Política Social calcula que en Polonia viven 1,4 millones de trabajadores extranjeros, de los cuales están registrados menos de 90.000. Sin los inmigrantes ilegales, Polonia presenta una tasa de natalidad del 0,9% y un crecimiento demográfico negativo.

La constante emigración y el crecimiento de la economía han contribuido a reducir considerablemente el desempleo. Mientras que en 2003 la tasa de desempleo era todavía del 19,9%, en 2007 había bajado a cerca del 10%; aunque cabe destacar que con la emigración ha bajado también la oferta de mano de obra cualificada, lo que ha planteado problemas importantes en zonas industriales como Wroclaw, Cracovia y Varsovia.

La emigración, la reducción demográfica y el boom económico han ocasionado un cambio esencial de la posición de los sindicatos en las negociaciones, lo que ha facilitado que puedan convocarse huelgas también en el sector privado. En 2007, los convenios salariales alcanzaron el 10 y hasta el 18%. Estos incrementos, que en algunos casos han alcanzado el 100% en los últimos diez años, han provocado que muchas empresas de Europa Occidental busquen para la deslocalización de sus sedes nuevos destinos como Bulgaria o Rumanía. En vista de la actual coyuntura, más de la mitad de los polacos están satisfechos con la situación laboral e incluso un 51,6% opinan que con sus salarios pueden mantenerse ellos mismos y sus familias.

La estructura institucional de los sindicatos polacos puede describirse como un "pluralismo conflictivo". Las formas instituidas al finalizar la II Guerra Mundial, típicas del socialismo autoritario, fueron desplazadas en los años 1980-81 por soluciones pluralistas. En primer lugar, los sindicatos

eran instituciones centralizadas estatales que desempeñaban determinadas funciones administrativas, sociales y educativas y empleaban a su vez medios económicos del Estado o de sus propias empresas para tales fines. Disponían de sus propias unidades organizativas, puestos en plantilla y espacios de reunión en el recinto de la empresa. Después, en los años 1989-1990, perdieron su papel de institución funcional, así como la facultad de administrar los recursos económicos que les proporcionaba el Estado o la empresa para fines sociales o educativos. Si bien los sindicatos de las empresas siguen teniendo una cierta función social, actualmente deben financiar sus actividades con medios propios, aunque también significan una carga para la empresa (plantilla, espacios de reunión).

Poco antes de la caída del socialismo autoritario, la confederación OPZZ había intentado introducir el sistema sindical americano de “una empresa, un sindicato”, elegido por los trabajadores, pero la propuesta no tuvo éxito y permaneció el pluralismo, con las consecuencias que pueden suponer las frecuentes diferencias ideológicas que derivan en conflicto interno entre los mismos trabajadores.

La diferencia entre los afiliados y el resto de los trabajadores consiste en que los sindicatos únicamente aceptan a trabajadores que llevan años cotizando, por lo cual baja la motivación de los jóvenes para afiliarse a un sindicato. Por otra parte, en algunos sindicatos empresariales se han creado estructuras oligárquicas reacias a aumentar el grado de organización por temor de los líderes sindicales a que aparezcan nuevos candidatos.

Con respecto a la Unión Europea, e incluso a muchos países europeos postcomunistas, la cifra de afiliados a sindicatos es mucho más baja. El grado de organización de los trabajadores por cuenta ajena de los países de la UE-15 es del 30% (2005), el doble que en Polonia.

Categoría	Porcentaje de afiliados (%)
Población activa (100%)	12,4
Trabajadores por cuenta ajena (84,6%)	14,6
Jornada completa	15,4
Jornada parcial	7,7

La perspectiva sectorial es un reflejo de que los sindicatos se crearon en las empresas y ramas económicas del antiguo sistema, es decir, que predominan los representantes de la industria del acero, la producción de materias primas y el servicio público, mientras falta representación sindical en los servicios, el comercio y la construcción. En grandes sindicatos, principalmente en Solidarność y la OPZZ, se intenta reclutar a nuevos grupos de trabajadores, por ejemplo en el sector privado de servicios, y en particular en empresas grandes.

Aunque muchos empresarios de los sectores comercial y de servicios intentan mantener a los sindicatos fuera de sus empresas, hay que destacar la creación de estructuras sindicales en empresas transnacionales. En este aspecto el sindicato que ha tenido más éxito es Solidarność, con representación en multinacionales como Volkswagen, Opel o Ikea.

Porcentaje de los afiliados respecto al total de trabajadores en los diferentes sectores.

Estructura sectorial de los afiliados a los tres sindicatos más representativos (2005, %)

Sectores	Porcentaje respecto a los encuestados	Grado de organización del sector	Estructura de los afiliados por sector		
			Solidarność	OPZZ	Forum
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	1,2	11,1	2,0	-	-
Minería, producción de materias primas	1,7	30,8	6,0	7,1	-
Industria, manufactura, oficios manufactureros	14,0	16,8	26,0	14,3	16,7
Producción de electricidad, gas, agua	2,2	52,9	8,0	21,4	33,3
Construcción	6,6	3,9	4,0	-	-
Comercio y servicios	14,7	-	-	-	-
Hotelería y restauración	2,3	5,6	-	-	-
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,5	33,3	20,0	7,1	-
Servicios financieros	2,9	9,1	2,0	-	-
Servicios para empresas e inmobiliarias	0,9	14,3	-	7,1	-
Admón. pública y defensa nacional, seguridad social	14,3	15,5	14,0	7,1	16,7
Formación y educación	10,2	32,1	6,0	14,4	-
Ciencia	1,7	7,7	-	-	-
Sanidad y subsidio social	6,3	20,8	8,0	14,4	33,3
Otros servicios, economía municipal	15,3	5,1	4,0	7,1	-
Total	-	-	100,0	100,0	100,0

A pesar del optimismo inicial, después de 1989 muchas empresas privadas polacas no admitieron a los sindicatos. Se puede constatar en general que, siguiendo la línea del antiguo sistema, los sindicatos siguen representando mayoritariamente los intereses de los trabajadores mayores de la industria (en el caso de la OPZZ también de los maestros), sobre todo en empresas públicas o privatizadas. Esto determina naturalmente la perspectiva de los sindicalistas, que, si bien se ocupan de cuestiones relacionadas con el sistema de pensiones, dejan en un segundo plano los problemas

de las nuevas empresas y también explica el bajo grado de organización en los sectores de la economía.