

POLEN

Gewerkschaftsmonitor

Juni 2022

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das innenpolitische Geschehen in Polen wurde zum Jahreswechsel und in den ersten Monaten des neuen Jahres vollkommen von der sich verschlechternden geopolitischen Lage rund um die Ukraine überschattet und beherrscht. Die ersten sichtbaren Anzeichen dieser Lage waren die seit dem Sommer vergangenen Jahres monatelang andauernde Flüchtlingskrise an der polnisch-belarusischen Grenze und der langsam eskalierende russisch-ukrainische Konflikt, der am 24. Februar 2022 in einem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg der russischen Armee auf die Ukraine mündete. Ende Mai 2022 ist es immer noch schwierig vorzusagen, wann der Krieg enden wird und welche Folgen er auf die politische und wirtschaftliche Situation haben wird, auch durch den Zustrom von über 3,5 Millionen Flüchtlingen nach Polen und in andere EU-Ländern.

Unter dem Druck dieser Umstände mussten die dringenden Themen des politischen Geschehens in Polen zumindest eine Zeit lang in den Hintergrund rücken.

Ein vorherrschendes Thema auf der politischen Agenda Polens bleibt nach wie vor der »unendliche Streit« zwischen Warschau und der EU-Kommission über den während der Pandemiekrise eingerichteten Pandemie-Wiederaufbaufonds (KPO) bzw. wegen der Verstöße Polens gegen die Rechtsstaatlichkeit. Der langwierige Konflikt hält weiter an und blockiert bislang den Transfer von EU-Geldern nach Polen, was die wachsenden Probleme der Regierung bei der Stabilisierung der Wirtschaft und der Bekämpfung der Inflation verstärkt. Irgendwann wird es jedoch zu einem Reset im Rechtsstreit mit der EU kommen. Versuche, eine für beide Parteien annehmbare Lösung zu finden, werden seit vielen Monaten unternommen. Hauptstreitpunkte sind: das Fortbestehen der Disziplinarkammer des Obersten Gerichtshofs, die Art und Weise der Ernennung von Richtern durch den Nationalen Justizrat (KRS) sowie die Wiedereinsetzung mehrerer Richter, die

aufgrund ihrer offensichtlich oppositionellen Auftritte gegen die Änderungen im Gerichtswesen durch den Justizminister und die ihm unterstellten Behörden, mit einem de facto Berufsverbot belegt wurden.

Es gibt einen klaren Streit innerhalb der Regierungskoalition selbst, einen Streit zwischen der PiS (Prawo i Sprawiedliwość, Recht und Gerechtigkeit) und der SP (Solidarna Polska, Solidarische Polen), dem »Junior-Partner« in der Regierungskoalition, der es bislang schwierig machte, eine für Brüssel und Warschau akzeptable Lösung in Sachen der Verstöße Polens gegen die Rechtsstaatlichkeit zu finden und den daraus resultierenden Schaden für das gesamte polnische Rechtssystem abzumildern. Der jüngste Versuch dieser Art ist eine Gesetzesinitiative zur Abschaffung der Disziplinarkammer, die vom Rechtsbüro der Präsidentenkanzlei ausgearbeitet und kürzlich vom Sejm verabschiedet wurde. Es bleibt abzuwarten, ob dies ausreicht, um die Europäische Kommission zu überzeugen und die Freigabe von Mitteln aus dem Nationalen Wiederaufbauplan (NRP) zu ermöglichen.

Bei den für 2023 geplanten Parlamentswahlen scheint es immer noch keinen klaren Favoriten zu geben, die regierende PiS genießt immer noch die Unterstützung von einem Drittel der Wähler, was ihre Chance auf die dritte Wiederwahl auch nach den nächsten Wahlen in 2023 nicht ausschließt. In einer Situation externer Unsicherheit scharen sich die Bürger um die Regierung, die dabei auch einen größeren Spielraum hat, um ihre ausgabenintensive Verteilungspolitik, die sich bereits bei vorherigen Wahlen sehr bewährt hat, fortzusetzen und sie als fürsorglich gegenüber den Wählern zu rechtfertigen.

Der »New Deal«, der später ziemlich hochmütig in den »Polnischen Deal« umbenannt wurde, war als ehrgeiziges, breit angelegtes Reformprojekt konzipiert, das der PiS den Weg für den Sieg in den nächsten Wahlen 2023 ebnet und sichern soll. Das lautstark auf dem Sonderparteitag der PiS Mitte Mai vorigen Jahres angekündigte Programm wurde durch die Regierenden als ein großangelegter Plan zum »Wiederaufbau der polnischen Wirtschaft nach der COVID-Pandemie, zum

Abbau sozialer Ungleichheiten und zur Schaffung besserer Lebensbedingungen für alle Bürger« vorgestellt. Der polnische Deal sollte sich auf fünf Grundlagen stützen: Steuersenkungen, mehr Ausgaben im Gesundheitssektor, Lösung der Wohnungsnotprobleme, höhere Renten, und 500 000 neue Arbeitsplätze.

Kritiker weisen darauf hin, dass es sich eher um ein eindrucksvolles Vorwahlprogramm handele, mit dem die verschiedenen Schwächen, Fehler und Stolpersteine des Regierungslagers innerhalb der letzten Jahre überdeckt und die Ergebnisse bei Meinungsumfragen verbessert werden sollten.

Trotz optimistischer Ankündigungen und wider Erwarten griff die Steuerreform tiefer in die Tasche vieler Polinnen und Polen. Es stellte sich heraus, dass das viele Selbstständige, kleine Unternehmer, generell Besserverdiener doch mit Einbußen zu rechnen hätten. Die laut angekündigte Steuersenkung hat sich nach drei Monate als ein kompletter Flopp und eine Blamage der Reformautoren erwiesen, in dessen Folge u. a. der Finanzminister schließlich zurücktreten musste. Letztendlich kündigte die Regierung am 21. April neuen Änderungen bei der Steuerreform an, die ab Juli in Kraft treten sollen.

Der Ausbruch des Krieges am 24. Februar lenkte die Aufmerksamkeit der öffentlichen Meinung ab und half den Regierenden, eine Imagekatastrophe zu vermeiden.

Die Opposition von links bis rechts steht etwas hilflos gegenüber einer solchen Offensive von »Werbegeschenken«, wohl wissend, dass sie als unglaublich von der Wählerschaft angesehen werden kann, wenn sie mit den populistischen Versprechungen des Regierungslagers zu sehr gleichzieht. Sie bleibt nach wie vor programmatisch heterogen und scheint für die Idee einer einheitlichen Wahlliste, die Donald Tusk (Platforma Obywatelska, Bürgerplattform, PO) neulich vorgeschlagen hat, nicht sehr begeistert zu sein. Es scheint, dass Tusk es nach seiner Rückkehr in die polnische Politik im vorigen Jahr geschafft hat, die Umfragewerte seiner Bürgerplattform (PO) wieder auf ca. 25 Prozent zu steigern. Aber dieser Wert ändert sich seit einigen Monaten nicht mehr und kann auf eine Obergrenze dessen hinweisen, was das von ihm geführt Wahlbündnis KO (Koalicja Obywatelska, Bürgerkoalition) überhaupt erreichen kann. Der KO gehören neben der PO noch die kleineren Parteien Nowoczesna (Moderne) und Zieloni (Grüne) an.

Auf der linken Seite der politischen Bühne beobachten wir seit einiger Zeit eine Intensivierung der Kontakte und Zusammenarbeit zwischen der Partei Neue Linke (Nowa Lewica, NL) und dem Gewerkschaftsdachverband OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband). Die NL entstand im Oktober 2021 aus dem Zusammenschluss vom Bund der Demokratischen Linken (Sojusz Lewicy Demokratycznej, SLD) und der Partei Wiosna (Frühling), der Partei war des ehemaligen Bürgermeisters von Stupsk, Robert Biedroń. Sicherlich spielt hierbei die programmatische Nähe der beiden Formationen eine wichtige Rolle.

Die NL und der OPZZ brauchen sich gegenseitig. Einerseits ist sich die NL bewusst, dass die alte linke Wählerschaft der früheren Volksrepublik Polen schrumpft und dass sie sich nun stärker auf die Interessengruppen der Erwerbstätigen und nicht nur auf die wirtschaftsliberale und kulturell linksorientierte großstädtische Mittelschicht fokussieren sollte. Andererseits benötigen die in der OPZZ zusammengeschlossenen Gewerkschaften eine parteipolitische Unterstützung, einen politischen Hebel für die Durchsetzung ihrer Forderungen im Parlament sowie gegenüber der Regierung. Von daher sollen laut Ankündigungen der Führung der NL die Unterstützung der streikenden Belegschaften und deren Kampf um Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen die Hauptschwerpunkte der diesjährigen Zusammenarbeit zwischen NL und OPZZ sein.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Der Krieg in der Ukraine wird zweifellos viele schwerwiegende Auswirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Lage auch in Polen haben. Vor allem die Beschränkungen für die Einfuhr von billigen russischen Energieressourcen verursachten einen zusätzlichen Schub der Inflation, die in Polen noch vor Ausbruch des Krieges im Januar bei 9,2 Prozent lag und bis Ende Mai auf 13,9 Prozent gestiegen ist. Nach der Meinung von vielen Wirtschaftsexperten ist dies nicht nur auf Putins Krieg zurückzuführen, sondern auch auf eine fehlgeleitete Geldpolitik der Zentralbank, die durch ihre Politik der niedrigen Zinssätze zu lange die expansive Politik der Regierung mittrug.

Polen versucht, sich schnell von russischen Lieferungen der Energierohstoffe völlig unabhängig zu machen. Daher will es seinen Vertrag mit Gazprom, der im Dezember 2022 ausläuft, nicht mehr verlängern. Polen hat die Forderung von Gazprom nach Zahlung in Rubel nicht akzeptiert, was bereits im Mai zur Aussetzung der Lieferungen führte. Polen war weniger abhängig von russischen Rohstoffen als zum Beispiel Deutschland, es deckte 2020 maximal 40 Prozent seines Gasbedarfs durch Einfuhren aus Russland. Zum Zweck der Unabhängigkeit von Lieferungen aus dem Osten wurden ein LNG-Terminal in Swinemünde (Świnoujście), gemeinhin als Gasoport bezeichnet, gebaut. Ende dieses Jahres soll eine neue Gaspipeline »Baltic-Pipe« in Betrieb genommen werden, die Lieferungen aus Norwegen ermöglichen wird.

Die polnische Wirtschaft und der Arbeitsmarkt haben die ersten beiden Wellen der COVID-19-Pandemie relativ unbeschadet überstanden. Diese Schlussfolgerung lässt sich aus den seit Ende 2021 und Anfang 2022 verfügbaren makroökonomischen Indikatoren ziehen. Die Arbeitslosigkeit ist nur geringfügig gestiegen, das Bruttoinlandsprodukt nicht drastisch gefallen und die Löhne sind weiter gestiegen. Die von der Regierung eingeführten Anti-Krisen-Maßnahmen, die sogenannten Krisenschutzschilde, haben sich als wirksam erwiesen. Ungebrochen ist der Aufwärtstrend bei den Löhnen. Das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt lag im 3. Quartal 2021 mit umgerechnet 1 223 Euro um 9,4 Prozent über dem Vorjahreswert, obwohl dieser Anstieg ange-

sichts der rasch steigenden Inflation zunehmend an Kaufkraft verliert. Nach Angaben des Statistischen Zentralamtes (GUS) stieg der Durchschnittslohn im ersten Quartal 2022 um 9,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr und der Bruttodurchschnittslohn in absoluten Zahlen betrug Ende März 6235 PLN. Auch der Mindestlohn steigt (um 7,1 Prozent nominell), seit 1. Januar 2022 beträgt er 3010 PLN brutto (2364 PLN netto). Im März lag die Wachstumsrate der Gehälter im Jahresvergleich bei 11,7 Prozent. Allerdings sind die Preise in den letzten Monaten ebenso schnell gestiegen.

Die jährliche Inflation in Polen erreichte im Mai 13,9 Prozent. In den nächsten Quartalen ist mit weiteren Preissteigerungen zu rechnen. Die Hauptursachen für den raschen Inflationsanstieg sind laut der Regierung und der Polnischen Nationalbank (NBP) die wirtschaftlichen Folgen des russischen Einmarsches in der Ukraine und die damit zusammenhängende wachsende Unsicherheit, Störungen des Außenhandels und rasch steigende Rohstoffpreise, die die Inflation in Polen zusätzlich anheizen. Unabhängige Experten weisen jedoch darauf hin, dass die Inflation bereits im Januar, vor dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine, 9,5 Prozent erreichte, was ihrer Meinung nach nicht nur auf objektiv steigende Preise und die Inflationsrate in ganz Europa zurückzuführen ist, sondern auch auf Fehler der NBP, die nicht schnell genug auf den Preisanstieg reagierte und die Zinsen auf einem rekordniedrigen Niveau hielt, sowie auf die verschwenderische Regierungspolitik, die viel Geld für Sozialprogramme ausgibt.

Auf die stark gestiegene Inflation versuchte die Regierung mit der vorübergehenden Senkung der Mehrwertsteuer auf Treibstoffe und Nahrung zu reagieren. Der Mehrwertsteuersatz für Treibstoffe ist in Polen nun von 23 auf 8 Prozent reduziert. Damit sollten Benzin und Diesel billiger werden. Schon im Dezember war die Kraftstoffsteuer in Polen auf den niedrigsten erlaubten Wert innerhalb der Europäischen Union gesenkt worden. Niedrige Spritpreise waren nur ein Teil der jüngsten Steuergesetz-Änderungen der polnischen Regierung. Laut dieser Regelung fiel seit dem 1. Februar auch die Mehrwertsteuer für Lebensmittel wie Fisch, Fleisch, Milchprodukte, Backwaren und manche alkoholfreie Getränke, aber auch für Gas und Düngemittel für ein halbes Jahr komplett weg.

Die Aufwärtspreis- und Lohnspirale lässt sich deutlich an der wachsenden Zahl von Lohnkonflikten in den Unternehmen ablesen. Die Zahl der registrierten Arbeitskämpfe als Folge der galoppierenden Inflation und den damit verbundenen Forderungen nach Lohnerhöhungen hat 2021/2022 deutlich zugenommen.

Die zwei Jahre der Pandemie scheinen die Digitalisierungsprozesse in verschiedenen Lebensbereichen und Wirtschaftssektoren beschleunigt zu haben. Ihre Auswirkungen sind noch nicht vollständig abschätzbar, aber der Prozess schreitet unaufhaltsam voran. Nach Angaben von Zbigniew Gajewski, einem Arbeitsmarktexperten, konnte das Opel-Werk in Gliwice vor fünf Jahren mit 4500 Beschäftigten rund 200000 Autos pro Jahr herstellen. Heute, fünf Jahre

danach, können sie ähnliche Ergebnisse mit halb so viel Personal erzielen. Das zeigt eine Tendenz, die sich in der Industrie unbemerkt vollzieht und die aufgrund der Pandemie und anderer Ereignisse (u. a. der Ausbruch des Krieges) nicht in den Mittelpunkt der öffentlichen Meinung und der polnischen Gewerkschaftsbewegung gerät. Nach Meinung der Arbeitsmarktexperten wird das Jahr 2022 eine weitere Erholung des Arbeitsmarktes bringen, doch aufgrund des zunehmend erschöpften Arbeitskräfteangebots wird sich das Tempo des Beschäftigungswachstums verlangsamen. Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist nach wie vor groß, was die hohe Zahl der offenen angebotenen Stellen zeigt. Der Lohndruck wird nach wie vor durch die Fortsetzung des kräftigen Wirtschaftsaufschwungs zunehmen, während gleichzeitig die Reserve an verfügbaren Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt schrumpft. Die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden, beginnen sich zu häufen, was den Lohndruck weiter verschärfen wird.

Die Zahl der abhängig Beschäftigten im Unternehmenssektor (mehr als 9 Beschäftigte) belief sich im März 2022 auf 6484,9 Mio. und war damit um 10000 höher als im Vormonat, wie aus den Daten des Zentralen Statistikamtes (GUS) ersichtlich ist. Im Februar haben die Beschäftigungswerte in den Unternehmen wieder den Stand von vor den COVID19-Lockdown-Zeiten erreicht und damit den bisherigen Rekord vom Februar 2020 gebrochen. Im Vergleich zum März 2021 stieg die Zahl der Erwerbstätigen um weitere 154600, d. h. um 2,4 Prozent.

Die Eurostat-Daten von Ende März zeigen, dass die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiterhin gut ist. Die Arbeitslosenquote in Polen lag Ende März dieses Jahres bei 3 Prozent, was ein sehr gutes Ergebnis im Vergleich zum EU-Durchschnitt, der bei 6,2 Prozent lag, gewesen ist. Die durch die Arbeitsämter registrierte Arbeitslosen-Rate lag bei 5,4 Prozent (902 100 Personen). Trotz Ausbruchs des Krieges und des Massenzustroms von Flüchtlingen blieb die Situation bislang stabil.

Positiv ist auch weiterhin die soziale Entwicklung. Der Lebensstandard gemessen am BIP liegt bereits bei 70 Prozent des Durchschnitts der großen europäischen Volkswirtschaften, und die Arbeitslosenquote ist eine der niedrigsten in der EU. Die PiS-Regierung hat in den vergangenen Jahren eine aktive Sozialpolitik entwickelt, deren Bilanz sich sehen lassen kann und die eine deutlich konjunkturbelebende Wirkung entfaltete. Diese auf Direkttransfers an die Bürger setzende Sozialpolitik wurde im Jahr 2019 mit der Ausweitung des Kindergeldes von 500 PLN pro Kind (ca. 120 Euro) auf alle Kinder, der Auszahlung einer 13. und 14. Monatsrente und einer Steuerbefreiung von Arbeitnehmer_innen unter 26 noch einmal vertieft.

Im Ergebnis der verschiedenen Entwicklungen – gute wirtschaftliche Entwicklung, sinkende Arbeitslosigkeit bei steigenden Löhnen, aktive Sozialtransfers durch den Staat – ist der Gini-Index der Einkommensungleichheit seit dem Machtantritt der PiS um mehr als 10 Prozentpunkte gesunken. Mit 28,5 liegt er auf dem Wert Frankreichs und klar unter dem Wert Deutschlands oder Italiens (Eurostat-Zahlen vom März 2020).

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die polnische Gewerkschaftsbewegung befindet sich nach wie vor in einer Krise. Die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen haben diesen Zustand nur »eingefroren«. Laut der jüngsten CBOS-Umfrage vom November 2021 geben nur etwa 6 Prozent der erwachsenen Polen an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, was etwa 11 Prozent der erwerbstätigen Polen entspricht. Diese Ergebnisse bestätigen einen zwar langsamen, aber unaufhaltsam fortschreitenden Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, was sich negativ auf die Möglichkeiten der aktiven Einflussnahme auf die Einkommen und Arbeitsbedingungen auswirkt.

Grundsätzlich agiert die PiS-Regierung nicht gewerkschaftsfeindlich. Die aus dem Milieu der antikommunistischen »Solidarność«-Bewegung der 80er Jahre hervorgegangene Partei pflegt mit dem Gewerkschaftsbund gleichen Namens ein Sonderverhältnis, das die Umsetzung gewerkschaftlicher Erwartungen durchaus miteinschließt. Einige Staatssekretäre der aktuellen Regierung stammen aus den Reihen der Solidarność. Umgekehrt ist Solidarność bei der Umsetzung ihrer Anliegen stark auf die Regierung angewiesen.

Jedoch sieht auch die Solidarność, dass die Regierung den eigentlich für die Konkretisierung der sozial- und wirtschaftspolitischen Partizipation der Interessenverbände geschaffenen »Rat für Sozialen Dialog« als Plattform für die Diskussion von ihren Gesetzesänderungen, dem Vorbild der früheren Regierungen folgend, immer öfter umgeht.

Im Berichtszeitraum war die einzige signifikante Änderung im Bereich des Arbeitsrechts die gesetzliche Regelung der Fernarbeit. Vor dem Ausbruch von COVID-19 war kein solcher Begriff gesetzlich anerkannt. Es gab »Telearbeit«, die im Arbeitsgesetzbuch bislang festgeschrieben wurde. Doch Telearbeit unterliegt vielen strengen Einschränkungen, vor allem in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Mit dem Auftreten der Pandemie tauchte die Notwendigkeit auf, dies zu ändern. Somit wurde die Fernarbeit zum ersten Mal auf der Grundlage von Artikel 3 des Gesetzes vom 2. März 2020 über Sonderlösungen für die Prävention und Bekämpfung von COVID-19 und anderen Infektionskrankheiten in das polnische Arbeitsgesetzbuch eingeführt. Dieses Gesetz war jedoch nur vorübergehend für die Dauer des epidemischen Notstands oder der Epidemie und für einen Zeitraum von drei Monaten nach deren Aufhebung in Kraft und wird bald auslaufen.

Um den Forderungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften gerecht zu werden, hat die Regierung am 24. Mai einen Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches in Bezug auf die Fernarbeit im Parlament durchgesetzt. Die Fernarbeit wird von nun an dauerhaft gesetzlich geregelt sein. Eine der Bestimmungen sieht vor, dass ein Arbeitgeber den Antrag einer schwangeren Arbeitnehmerin und einem/r Arbeitnehmer_in, der/die ein Kind bis zum Alter von vier Jahren erzieht, auf Fernarbeit berücksichtigen muss, was die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen in besonderen Situationen, einschließlich Eltern von kleinen Kindern und Alleinerzie-

hende, verbessern soll. Die Arbeit kann von nun an aus der Ferne an einem vom Beschäftigten angegebenen Ort verrichtet werden, doch muss dieser Ort jedes Mal mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Die Regeln für die Ausführung von Fernarbeit sollen in einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den im Betrieb tätigen Gewerkschaften festgelegt werden. Sollte es jedoch im Unternehmen keine solche Vereinbarung geben oder wurde keine Arbeitsordnung erlassen, kann die Fernarbeit auf der Grundlage einer Anordnung (im Falle einer Epidemie oder des Zustands einer epidemischen Gefahr) oder im Einvernehmen mit der/dem Arbeitnehmer_in ausgeübt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihr/ihm die für die Ausführung der Fernarbeit erforderlichen Arbeitsmittel, einschließlich der technischen Ausrüstung zu, Verfügung zu stellen und die Kosten für ihren Betrieb, ihre Wartung, für den Strom und die erforderlichen Telekommunikationsdienste zu tragen. Laut einer im vergangenen Herbst von Inquiry Market Research durchgeführten Umfrage möchten 63 Prozent der erwerbstätigen Pol_innen die Möglichkeit der Fernarbeit beibehalten, vorzugsweise für ein oder zwei Tage pro Woche.

GEWERKSCHAFTEN IN POLEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der Zusammenbruch des Staatssozialismus liegt mittlerweile 30 Jahre zurück. Die Solidarność trug als Gewerkschaft und Oppositionsbewegung von Arbeiter_innen und Intellektuellen mit ihren Protesten maßgeblich zum Systemsturz bei und gilt bis heute als Symbol der friedlichen Revolution von 1989. Am Runden Tisch erlangte die Solidarność als Reformpartei Rechtsstatus und stellte nach den ersten (halb-)freien Wahlen die neue Regierung.

Seither kratzt allerdings eine langsame Erosion der zivilgesellschaftlichen Verankerung an der Legitimität der Gewerkschaften insgesamt. Die 1990er Jahre waren geprägt von der Konfrontation zwischen der Solidarność und dem Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverband OPZZ. Dieser Dachverband war von den kommunistischen Machthabern Anfang der 1980er Jahre als Reaktion auf die Gründung der Solidarność initiiert worden. Erst seit Mitte des letzten Jahrzehnts hat sich das Verhältnis der beiden Gewerkschaftslager entspannt. Dies führte auch dazu, dass die Solidarność im Jahr 2006 der Mitgliedschaft des OPZZ im Europäischen Gewerkschaftsbund zustimmte.

Seit 2011 ist es zu einer Annäherung beider Gewerkschaftsverbände gekommen. Eine wichtige Rolle spielten bei dieser Entwicklung die sozialpolitischen Einschnitte der damaligen liberalen PO-Regierung unter Ministerpräsident Donald Tusk, die in einer Vielzahl kleinerer Angriffe auf soziale Standards, Löhne und Normen eine Antwort auf die Probleme der Finanzkrise nach 2008 suchte – eine niedrigschwellige Art der Austeritätspolitik, die die Wettbewerbsfähigkeit Polens in der damaligen Wachstumskrise sichern sollte.

Die langjährigen Differenzen begründen die Gewerkschaften selbst mit der Geschichte Polens und den ideologischen Grabenkämpfen. Die Solidarność versteht sich als Erbin der oppositionellen Reformbewegung und warf dem OPZZ lange Systemkonformität und Nähe zu den einstigen kommunistischen Machthabern vor. Der OPZZ dagegen beansprucht für sich, Vertreter der postkommunistischen linken Arbeiterbewegung zu sein. Er sieht in der heutigen Solidarność eine Organisation, die sowohl mit dem rechts-konservativen Lager als auch mit der katholischen Kirche zu eng verbunden ist. Infolge dieser Differenzen zwischen den beiden großen Dachverbänden formierte sich 2002 das Gewerkschaftsforum FZZ (Forum Związków Zawodowych). Dessen Gewerkschaften erheben in dezidiert Weise den Anspruch, politisch neutral zu sein.

Solidarność ist während der letzten acht Jahre allerdings immer mehr zu einem gewerkschaftlichen Anhang, zu einem »Transmissionsriemen« der Regierung und der PiS in die erwerbstätige Bevölkerung geworden, mit der Aufgabe, diese politisch zu beeinflussen. Als Gewerkschaft ist sie nur noch ein Schatten ihrer selbst. Sie scheint die Regierung zu oft bedingungslos zu unterstützen und sich mehr um das Feiern historisch-patriotischer Jubiläen zu kümmern, als sich aktiver um die eigene Weiterentwicklung und den Ausbau eigener Strukturen und Mitgliederwerbung zu sorgen.

Das Gewerkschaftsforum ist in den letzten Jahren im öffentlichen Leben weniger sichtbar gewesen, was mit Problemen der Repräsentation zusammenhängen könnte, was wiederum auf eine der Folgen der schrumpfenden Mitgliedschaftsbasis zurückzuführen sein könnte.

Alle drei Dachverbände konzentrieren ihre organisatorischen Ressourcen hauptsächlich auf den öffentlichen Sektor und sind im privaten Sektor passiv. Gleichzeitig gibt es allerdings

in allen drei Dachverbänden Beispiele für aktive Gewerkschaften auf der Unternehmens- bzw. Branchenebene, die mit unterschiedlichem Erfolg versuchen, sich aktiv für die Interessen ihrer Mitglieder einzusetzen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband, OPZZ) wurde am 24. November 1984 auf Grundlage des Gesetzes über Gewerkschaften vom 8. Oktober 1982 gegründet. Aufgrund der Konflikte mit der Solidarność dauerte seine Anerkennung innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung noch bis in die 2000er Jahre. Dabei ging es teils um das Verhältnis zum Staat und den politischen Parteien, teils aber auch um die Frage, wem das Vermögen der alten Gewerkschaften zugesprochen werden sollte. Inzwischen ist der OPZZ in der internationalen Gewerkschaftsbewegung angekommen und als Mitglied in allen wichtigen Dachverbänden vertreten. Ihm gehören derzeit 85 Betriebs- bzw. Branchengewerkschaften an, die in sieben Zweige gegliedert sind. Die größte einzelne Mitgliedsorganisation ist die Polnische Lehrgewerkschaft (ZNP).

Regional ist der OPZZ in allen 16 Woiwodschaften vertreten. Die Regionaleinheiten sind satzungsgemäß auch dadurch so stark, da sie die Mitgliedsbeiträge einziehen und an die Zentrale abführen. Es existieren drei satzungsgemäße Organe: Kongress, Rat und Präsidium. Der Kongress bestimmt die Politik und wählt sowohl den Präsidenten als auch den Vorsitzenden der Revisionskommission. Der Rat bildet die Exekutive in der Zeit zwischen den alle vier Jahre stattfindenden Kongressen. Dort sind die Mitgliedsgewerkschaften proportional zu ihrer Mitgliederstärke vertreten. Der Rat tagt maximal drei Mal im Jahr. Das Präsidium setzt

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Polen

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy »Solidarność«, Solidarność (Unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft »Solidarität«)	Vorsitz: Piotr Duda Stv. Vorsitz: Bogdan Biś, Tadeusz Majchrowicz, Jerzy Jaworski, Bogdan Kubiak	552 000	IGB, EGB
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ (Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband)	Vorsitz: Andrzej Radzikowski Stv. Vorsitz: Barbara Popielarz, Piotr Ostrowski, Sebastian Koćwin	595 000	IGB, EGB
Forum Związków Zawodowych, FZZ (Gewerkschaftsforum)	Vorsitz: Dorota Gardias Stv. Vorsitz: Rafał Jankowski, Waldemar Lutkowski, Krystyna Ptok, Marek Mnich, Dariusz Trzcionka, Jan Przywoźny	Ca. 300 000	EGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Polen

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP (Polnische Lehrgewerkschafter Union)	OPZZ	Vorsitz: Sławomir Broniarz Stv. Vorsitz: Krzysztof Baszczyński, Grzegorz Gruchlik	180 000	EI, ETUCE
Ogólnopolski Związek Zawodowych Pielęgniarek i Położnych, OZZPiP (Nationaler Verband professioneller Krankenschwestern und Hebammen)	FZZ	Vorsitz: Krystyna Ptok Stv. Vorsitz: Longina Kaczmarek, Zdzisław Bujas	75 000	—
Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania, KSOiW (Nationale Sektion für Bildung und Erziehung)	NSZZ »Solidarność«	Vorsitz: Ryszard Proksa Stv. Vorsitz: Zbigniew Świerczek, Henryk Ślusarski	70 000	EI, ETUCE
Krajowy Sekretariat Górnictwa i Energetyki NSZZ »Solidarność« (Nationales Sekretariat für Bergbau und Energie der NSZZ »Solidarność«)	NSZZ »Solidarność«	Vorsitz: Jarosław Grzesik Stv. Vorsitz: Marek Boiński, Józef Czyczerski, Bogusław Hutek, Wojciech Ilnicki, Dariusz Kucharewicz	80 000	IndustriAll, IndustriAll Europe
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów, NSZZ Policjantów (Unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft der Polizeibeamten)	FZZ	Vorsitz: Rafał Jankowski Stv. Vorsitz: Krzysztof Balcer, Kazimierz Barbachowski, Dariusz Brzezicki, Artur Garbacz, Rafał Kruk, Piotr Kujawa, Piotr Malon, Benedykt Nowak, Marek Osiejewski, Józef Partyka, Andrzej Szary, Marek Tarwacki	35 000	—
Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP, FZZ Pracowników PKP (Gewerkschaftsbund der polnischen Eisenbahn PKP)	FZZ	Vorsitz: Marian Kogut (interim) Stv. Vorsitz: Jan Piechel, Jan Przywoźny	32 000	—
Porozumienie Związków Zawodowych, KADRA (Gewerkschaftsallianz »KADRA«, Bereich Bergbau und Energie)	FZZ	Vorsitz: Dariusz Trzcionka Stv. Vorsitz: Bogusław Studencki, Krzysztof Stanisławski, Marek Gacka	18 000	IndustriAll Europe
Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, FZZ Metalowcy i Hutnicy (Föderation der Metallarbeitergewerkschaften und Metallurgen in Polen)	OPZZ	Vorsitz: Mirosław Grzybek Stv. Vorsitz: Magdalena Dura, Grzegorz Narloch, Grzegorz Bor, Krzysztof Wójcik, Piotr Kursatzky, Marek Kijas	18 000	IndustriAll Europe

die Beschlüsse des Rates um und trifft sich höchstens alle zwei Monate. Ein weiteres Organ ist die Revisionskommission. Der Präsident / die Präsidentin und die gewählten Vize-Präsident_innen setzen die Alltagspolitik um: Vertretung nach innen und außen, gegenüber Staatsorganen, politischen Parteien, Unternehmerverbänden, etc. Der OPZZ ist in den tripartiten Organen des polnischen sozialen Dialogs auf allen regionalen Ebenen vertreten.

Die NSZZ Solidarność ist 1980 unter dem kommunistischen Regime aus den Streiks der Danziger Werftarbeiter_innen hervorgegangen und wurde im September des gleichen Jahres als unabhängige selbstverwaltete Gewerkschaft eingetragen. Nachdem die Gewerkschaft nach Ausrufung des Kriegszustands im Dezember 1981 einige Jahre über verboten war, konnte sie ab 1989 wieder in der Legalität arbeiten. Auf internationaler Ebene ist sie in allen großen Dachverbänden vertreten. Die Solidarność versteht sich als einheitliche Organisation, die in 14 sektorale Verbände (Sekretariate / Branchen) sowie einen Verband für Rentner_innen und 36 Regionen unterteilt ist. Das höchste Organ ist die Landesdelegiertenversammlung (ca. 300 Delegierte). Sie bestimmt u. a. über die Satzung und das Programm der Gewerkschaft. Die Landeskommission ist den Vorständen der Regionen und Branchensekretariaten übergeordnet. Sie vertritt die Gewerkschaft vor dem Staat und allen anderen Organisationen und bestimmt über das Budget. Darüber hinaus gibt es eine Revisionskommission. Die Solidarność ist in den tripartiten Organen des institutionellen sozialen Dialogs auf allen regionalen Ebenen vertreten.

Das Forum Związków Zawodowych FZZ ist kleiner als die beiden anderen Gewerkschaftsbünde und umfasst überwiegend Gewerkschaften, die sich vom OPZZ abgetrennt haben. Der FZZ wurde im Jahr 2002 gegründet, als eine neue tripartite Kommission mit Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften geschaffen werden sollte, um künftige gesetzliche Bestimmungen zu erörtern. Die Vorschriften für die Einsetzung dieser Kommission sahen vor, dass lediglich Gewerkschaftsbünde mit mindestens 300 000 Mitgliedern zugelassen werden. Um diese Zahl zu erreichen und sich einen Platz in dieser Kommission zu sichern, schlossen sich einige unabhängige Gewerkschaftsgruppen zusammen und gründeten den FZZ. Der FZZ besteht aus 52 gewerkschaftlichen Mitgliedsorganisationen, wovon die Gewerkschaft der Krankenschwestern und Hebammen (OZZPiP) die größte ist, und aus 16 Woiwodschaftsräten. Das höchste Organ ist der Kongress, der u. a. über die Satzung und das Programm der Gewerkschaft bestimmt. Weitere Satzungsmaßige Organe sind der Hauptvorstand, das Präsidium, die Woiwodschaftsräte, sowie eine Revisionskommission. Die Vorsitzende des FZZ, Dorota Gardias, führt momentan den Vorsitz im Rat des sozialen Dialogs.

Alle drei Gewerkschaftsbünde sind Mitglied im EGB, der OPZZ und die Solidarność auch im IGB. Die stärksten Branchen sind mit den europäischen und internationalen Dachverbänden affiliert.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Polen beträgt 12,9 Prozent der Beschäftigten (CBOS, 2019). Die Tarifdeckungsrate liegt bei 17 Prozent. Die Gewerkschaftsdichte und damit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften variieren je nach Wirtschaftszweig. Der öffentliche Sektor ist der am stärksten gewerkschaftlich organisierte (19 Prozent der Arbeitnehmer_innen) – dazu gehören Gesundheitsversorgung, Bildung und Wissenschaft (23 Prozent) sowie staatliche Unternehmen. Auch ehemalige staatliche Unternehmen, insbesondere in der Schwerindustrie, gehören zu den am stärksten gewerkschaftlich organisierten Unternehmen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Arbeitsbeziehungen in Polen sind durch die schwache Vertretung der Arbeitnehmer_innen, insbesondere im privaten Sektor, gekennzeichnet. Teilweise liegt der Grund dafür in dem rechtlichen Rahmen, der festlegt, dass die grundlegende Gewerkschaftseinheit eine Betriebsorganisation ist. Für deren Gründung sind mindestens 10 Beschäftigten desselben Unternehmens erforderlich. Da rund 39 Prozent der Arbeitnehmer_innen in Unternehmen mit neun oder weniger Beschäftigten beschäftigt sind, führt diese Regelung zu einem direkten Ausschluss dieser großen Gruppe von Arbeitnehmer_innen vom Dialog auf Unternehmensebene. Es ist möglich, andere Formen der Vertretung (Informations- und Konsultationsgremien) nur in noch größeren Unternehmen – mit mehr als 50 Arbeitnehmern – einzurichten. Diese Mitarbeiterräte verfügen jedoch über weit weniger Rechte als die Gewerkschaften und sind keine sinnvolle Alternative und kein denkbarer Ersatz für die Beschäftigten. Vor allem aber haben die Manager des privaten Sektors eine stark gewerkschaftsfeindliche Einstellung.

Die Reform des Gewerkschaftsgesetzes von Anfang 2019 zu den Organisationsrechten von Vertragsangestellten (zivilrechtliche Beschäftigungsverhältnisse) erlaubt nun auch Scheinselbstständigen, Werkvertragsbeschäftigten und Praktikant_innen einer Gewerkschaft beizutreten, sobald sie mindestens sechs Monate beschäftigt sind. Dies ermöglicht zusätzlich 10 Prozent der Arbeitskräfte sich in Zukunft gewerkschaftlich zu organisieren. Nach Meinung von Barbara Surdykowska, Rechtsexpertin der Landeskommission von Solidarność, liegt jetzt der Ball bei den Gewerkschaften selbst. Sie sollen entscheiden, wieviel Ressourcen und Arbeit sie für die Organisation neuer Mitglieder bereitstellen können. Und noch wichtiger, was sie selbst ihren potenziellen Mitgliedern anbieten könnten.

Gleichzeitig traten Änderungen zur Feststellung der tatsächlichen Mitgliedschaftszahl der einzelnen Betriebsgewerkschaften in Kraft. Bislang waren diese Zahlen wenig transparent und tendenziell »nach oben korrigiert«. Nach derzeitigem Stand sind die neuen Regelungen allerdings wenig praktikabel und stellen die Gewerkschaften vor offensichtlich kaum überwindbare bürokratische Hürden.

Angesichts der überwiegend beratenden Rolle der Institutionen des sozialen Dialogs auf nationaler, branchenspezifischer und regionaler Ebene liegt der größte Teil der Verhandlungen

auf der Ebene der Unternehmen. Tarifverträge regeln die Arbeits-, Lohn-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen und andere arbeitsbezogene Fragen, solange die vereinbarten Bedingungen nicht schlechter sind als die gesetzlich vorgeschriebenen. Ein Tarifvertrag kann nur in Unternehmen ausgehandelt werden, in denen eine oder mehrere Gewerkschaftsorganisationen bestehen. Die Anzahl der bei der Arbeitsinspektion jährlich registrierten Tarifverträge stieg leicht von 69 im Jahr 2015 auf 79 im Jahr 2016. Aktuellere Daten liegen nicht vor.

Auf nationaler Ebene findet der tripartite Sozialdialog im »Rat für Sozialen Dialog« statt, der Ende 2015 eingerichtet wurde und die davor existierende Trilaterale Kommission ersetzte. Die Mitglieder des Rates werden vom polnischen Staatspräsidenten ernannt, und der Vorsitz des Rates wechselt zwischen den vertretenen Interessengruppen (Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierung). Der Rat ist befugt, Gesetzentwürfe zu erstellen und diese dem Ministerrat vorzulegen sowie Gesetzentwürfe zu konsultieren und Stellungnahmen zu Gesetzen zu sozioökonomischen Fragen abzugeben. Er wird von einer benannten öffentlichen Stelle unterstützt, die sich mit administrativen Fragen befasst und eine beratende Funktion wahrnimmt. Trotz seines legislativen Vorrechts ist die Rolle des Rates hauptsächlich beratend: seine Rolle ist besonders sichtbar bei der Vorbereitung des Haushaltsentwurfs und bei Änderungen der Sozial- und Mindestlöhne.

Es gibt zusätzlich 16 regionale Einrichtungen für den sozialen Dialog (eine pro Woiwodschaft). Die Gremien beziehen die Sozialpartner ein, und ihre Rolle ist auch bei Entwicklungen auf regionaler Ebene beratend.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Es gibt in Polen drei verschiedene Formen der Vertretung und Einflussnahme auf betrieblicher Ebene: Arbeitnehmerräte, Personalvertretung (Betriebsrat) und der/die Ad-hoc-Arbeitnehmervertreter*in:

In staatlichen Unternehmen können die Arbeitnehmerräte als Selbstverwaltungsorgan die Arbeitnehmer_innen vertreten. Der Rat besteht in der Regel aus 15 Mitarbeiter_innen. Ihm stehen unter anderem folgende Rechte zu:

- Zustimmung zur Gründung oder zum Beitritt zu einer Handelsgesellschaft, zum Erwerb (Veräußerung) von Aktien oder Vorräten, zum Rückzug aus diesen Unternehmen oder zu deren Auflösung;
- Beschlussfassung über die Teilung oder Fusion der Gesellschaft, Neuausrichtung der Tätigkeit der Gesellschaft;
- Beschlussfassung über die Ernennung und Abberufung des Geschäftsführers und anderer Personen mit Führungsaufgaben;
- Beschlussfassung über die Durchführung eines Referendums in der Gesellschaft;

- Stellungnahme zu Satzungsänderungen oder zur Auflösung der Gesellschaft.

Arbeitnehmer_innen, die Mitglieder in Leitungsorganen von Arbeitnehmer_innenorganisationen sind (mit Ausnahme des/der Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertreter_in), genießen Schutz vor Entlassung und Beendigung ihres Arbeitsvertrags bzw. einseitigen Änderungen zum Nachteil der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.

Eine Form der Organisation von Arbeitnehmer_innen abseits der Gewerkschaften ist die Personalvertretung (Betriebsrat). Sie vertritt die Arbeitnehmer_innen gegenüber dem Arbeitgeber in verschiedenen Konsultationen. Sie kann in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten gebildet werden. Die Zahl der bei einem Arbeitgeber beschäftigten und zur Bildung eines Betriebsrats verpflichteten Arbeitnehmer_innen wird auf Grundlage der durchschnittlichen Zahl der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses während der letzten 6 Monate vor dem Tag der Bekanntgabe der Wahl der Mitglieder des Betriebsrats beschäftigten Arbeitnehmer_innen ermittelt. Voraussetzung für die Bildung eines Rates ist, dass mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer_innen einen schriftlichen Antrag auf Bildung des Rates beantragt haben. Die Bildung des Rates hängt von der Initiative der Mitarbeiter selbst ab (Wahlen). Betriebsräte werden nicht in staatlichen Unternehmen gebildet, dort gibt es die Arbeitnehmerräte.

Die Notwendigkeit einer dritten Form der Vertretung, des Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertreter / der Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertreterin, wurde durch gesetzliche Bestimmungen geschaffen, die vorsehen, dass die Zustimmung der/des Arbeitnehmer_innenvertreter_in eingeholt werden muss, wenn es von den Rechtsvorschriften vorgesehen ist, z. B. wenn kein betrieblicher Fonds der betrieblichen Sozialleistungen eingerichtet oder eine 12-monatige Abrechnungsfrist eingeführt werden soll. Der/die Arbeitnehmer_innenvertreter_in wird nach einem vom Arbeitgeber festgelegten Verfahren gewählt.

Ad-hoc-Arbeitnehmer_innenvertreter_innen werden nur in Unternehmen gewählt, in denen es keine gewerkschaftliche Organisation gibt. Sie sind kein Ersatz für die Gewerkschaften und haben viel engere, präzise bestimmte Kompetenzen. Die Rolle des/der Arbeitnehmer_innenvertreter_in ist auf die Vertretung der Arbeitnehmer_innen in genau definierten, gesetzlich festgelegten Fällen beschränkt.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ad-hoc-Vertreter_innen anzuhören oder mit ihnen Vereinbarungen zu treffen. Das sind unter anderem:

- Vereinbarung über die vollständige oder teilweise Aussetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die die Rechte und Pflichten der Parteien festlegen (Artikel 91 § 2 des Arbeitsgesetzes);
- Konsultierung im Namen der Arbeitnehmer_in mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen für die Nutzung von Telearbeit (Artikel 676 § 4 des Arbeitsgesetzes);

- Einigung über die Möglichkeit der Einführung eines Systems der unterbrochenen Arbeitszeiten;
- Anhörung zur Liste der Arbeiten unter besonders beschwerlichen oder besonders gesundheitsschädlichen Bedingungen, die monoton und in einem vorgegebenen Tempo ausgeführt werden,
- Vereinbarung über die Möglichkeit, die Abrechnungsperiode auf 12 Monate zu verlängern und eine flexible Arbeitszeitregelung einzuführen (Artikel 150 § 3 des Arbeitsgesetzes);
- Anhörung zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Artikel 23711a des Arbeitsgesetzes);
- Vereinbarung im Namen der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber über die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Mittel des betrieblichen Fonds der Sozialleistungen);
- Abschluss einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung im Namen der Arbeitnehmer (Art. 11(3) des Gesetzes über betriebliche Altersversorgungssysteme).

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die gesellschaftliche und politische Rolle der Gewerkschaften weist aufgrund der jüngeren Geschichte des Landes einige Besonderheiten auf. Die beiden großen Dachverbände werden klar politischen Lagern zugeordnet.

Die Solidarność pflegt eine exklusive Sonderbeziehung zur aktuellen PiS-Regierung und der Partei selbst. Einige Minister_innen der aktuellen Regierung stammen aus den Reihen der Solidarność, viele Solidarność-Mitglieder sind bei den Kommunalwahlen auf den PiS-Listen angetreten. Grundsätzlich ist die Solidarność mit den Ergebnissen dieser symbiotischen Beziehung durchaus zufrieden, da die PiS eine Reihe langjähriger Forderungen der Gewerkschaften letztendlich aufgegriffen hat. Die Regierung wiederum schließt soziale Kompromisse fast ausschließlich mit der Solidarność, um so deren relatives Gewicht unter den Gewerkschaften zu erhöhen – nach dem Motto: wenn ihr etwas von uns wollt, wendet euch an die Solidarność und an sonst niemanden.

Traditionell ist der OPZZ mit dem Bündnis der Demokratischen Linken (SLD) verbunden (heute die Neue Linke NL), wobei es aber keine offizielle Zusammenarbeit oder gegenseitige Unterstützung gibt. OPZZ- und FZZ-Mitglieder gehören zur Wählerschaft aller politischen Parteien.

Grundsätzlich ist den Menschen in Polen die Arbeit der Gewerkschaften wenig bewusst. Dies zeigt der hohe Prozentsatz von Pol_innen, die nicht in der Lage sind, auf die Frage nach den einzelnen Gewerkschaften zu antworten. Dies betrifft die Solidarność (43 Prozent) in einem geringeren Maße als den OPZZ (60 Prozent) oder das FZZ (74 Prozent).

Bezüglich aller Gewerkschaftsdachverbände halten sich gute und schlechte Meinungen die Waage: Im Falle des OPZZ haben 20 Prozent der Befragten eine positive und 20 Prozent eine negative Meinung, und im Falle des FZZ liegen diese Werte bei 14 Prozent bzw. 12 Prozent. Verändert hat sich dagegen die Einstellung zur Solidarność: Im Vergleich zum September 2017 verschlechterte sich die Bewertung um 5 Prozent: Heute wird die Arbeit dieser Zentrale von 29 Prozent der Befragten als gut bewertet und von fast ebenso vielen kritisiert (28 Prozent).

Unter den diversen Berufsgruppen werden die Aktivitäten aller drei Gewerkschaftsbünde von qualifizierten und ungelernten Arbeitnehmer_innen häufiger geschätzt als von den mittleren Segmenten. Die Solidarność bekommt besondere Unterstützung von Arbeitnehmer_innen aus dem Dienstleistungssektor. Darüber hinaus wird die Wahrnehmung der Tätigkeit der Solidarność stark von den politischen Ansichten und der Religiosität der Befragten beeinflusst – sie wird deutlich häufiger von Befragten positiv bewertet, die sich mit der politischen Rechten identifizieren und mehrmals pro Woche an Messen teilnehmen.

Grundsätzlich stehen die Gewerkschaften in Polen derzeit vor folgenden zentralen Herausforderungen:

- Die Früchte des außerordentlichen Wachstums müssen verstärkt auch den Arbeitnehmer_innen zu Gute kommen;
- Die langjährige Stagnation der Gehälter und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor muss überwunden werden;
- Polen braucht insgesamt ein Umsteuern auf ein anderes Wachstumsmodell, das mit anspruchsvollerer Produktion die Technologie- und Produktivitätsleiter hinaufsteigt. Dazu sind Investitionen in Humankapital und die persönliche Qualifikation der Arbeitnehmer_innen notwendig.
- Die sich beschleunigte Digitalisierung der Arbeitsprozesse muss gemeistert und mitgestaltet werden.
- Das polnische Rentensystem steht vor einer großen demographischen Herausforderung, die Anpassungen im System unvermeidlich machen. Diese sollten nicht noch mehr zu Lasten der Beschäftigten gehen.
- Der Ausgang und die Folgen des Krieges, der sich jenseits der Ostgrenze abspielt, werden es erforderlich machen, alle Annahmen der bisherigen Gewerkschaftsarbeit von vor Beginn des Krieges nochmal zu überdenken.

Der gewerkschaftliche Diskurs konzentriert sich im Moment auf folgenden Themen: zum einen die galoppierende Inflation und Kaufkraftverluste der Einkommen sowie rapide steigenden Lebenshaltungskosten und Kaufkraftverluste der Einkommen der Beschäftigten, dann die Probleme der Integration der Flüchtlinge aus der Ukraine in den polnischen Arbeitsmarkt, sowie auf die Senkung des Renteneintrittsal-

ters auf 35 Jahre Berufstätigkeit bei Frauen und 40 Jahre bei Männern, unabhängig davon, ob ein_e Betroffene_r das gesetzliche Ruhestandsalter von 60 Jahren (Frauen) bzw. 65 Jahren (Männer) vollendet hat. Zu guter Letzt muss auch die Angleichung des monatlichen Mindestlohns an 50 Prozent des Medianlohns vorangebracht werden.

Krzysztof Getka, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Warschau

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.