AZJA – PROBLEMY OGÓLNE

Lech Kańtoch

ZWIĄZKI ZAWODOWE W AZJI WSCHODNIEJ

Chińską Republikę Ludową, Japonię i Republikę Korei łączy bliskość geograficzna, ścisłe związki kulturowe oraz historyczna, a w XX wieku także dynamiczny rozwój gospodarczy, który kraje te osiągały jeden po drugim, szczególnie w ostatnich dekadach.

Wzrostowi gospodarki zazwyczaj towarzyszy duża aktywność związków zawodowych, jednak w każdym z tych krajów spełniają one inną rolę. W Japonii są ważną częścią systemu stosunków pracy; w ChRL wciąż są po części instrumentem ustrojowym tego kraju, a oficjalne związki zawodowe uznają polityczne kierownictwo Komunistycznej Partii Chin (choć dynamiczny rozwój sektora prywatnego i przekształcenia rynkowe państwowego – szybko zmieniają realia ich działalności); w Republice Korei, po latach konfliktów z dyktaturami wojskowymi, zachowują wciąż bojowe tradycje i należą do najaktywniej walczących o prawa pracownicze w świecie.

I. Chińska Republika Ludowa

Podstawowe dane

Ludność	1 mld 265 mln
Liczba zatrudnionych	ok. 626 mln
Przemysł	ok. 123 mln
Rolnictwo	ok. 333 mln
Usługi	ok. 168 mln ¹
Liczba członków związków zawodowych	ok. 103 mln

¹ Według: *The Europa World Year Book*, vol. I, London – New York 2002, s. 1054–1055.

Omawiając chińskie związki zawodowe trzeba pamiętać o starożytnej cywilizacji tego kraju, jego największym w świecie potencjale ludnościowym, a zwłaszcza o niezwykle dynamicznych reformach gospodarczych i społecznych, które nie mają precedensu w historii Państwa Środka².

Na naszych oczach Chińska Republika Ludowa, z niewiarygodną wręcz szybkością przekształca się w największą potęgę gospodarczą świata (zajmując od 1994 r. drugie miejsce w świecie pod względem wielkości PKB, po USA, przy obliczaniu go wedle realnej wartości miejscowej waluty, wskaźnika PPP). Budzi to zaskoczenie i irytację w wielu gabinetach politycznych dotychczasowych mocarstw. „Realisci” szukają w ChRL okazji do robienia gigantycznych interesów, korzystnych dla ich firm i krajów. Inni lubią wytykać szokujące paradoksy Chin i nie spełnianie wciąż przez ten kraj wielu standardów przyjętych przez wysoko rozwinięte kraje Zachodu, m.in. dotyczących podejścia do praw człowieka.

Tadeusz Kowalik pisze o chińskich przemianach w kategoriach wielkiego sukcesu ustrojowej hybrydy, gdzie komunistyczne struktury – Komunistyczna Partia Chin i Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych – usiłują przejść od gospodarki centralnie sterowanej do tzw. socjalistycznej gospodarki rynkowej bez „transformacyjnej recesji”³. I osiągają przy tym ogromne sukcesy, o czym świadczy średnie tempo wzrostu gospodarczego od początku lat 80. sięgające od ponad 20 lat blisko 10% rocznie. Symbolicznego znaczenia nabiera w tym kontekście uzyskanie przez Chiny prawa organizacji Igrzysk Olimpijskich 2008 r. w Pekinie, a także Expo 2010 w Szanghaju. Władze chińskie zapowiadają, że PKB – wynoszący w 2000 r. wartość 8,9 bln juanów – do 2020 r. wzrośnie czterokrotnie i osiągnie 35 bln juanów⁴. Podobne zamierzenia sprzed 20 lat, ogłoszone u początku reform, zostały zrealizowane w ciągu 15 lat.

Rys historyczny

Pierwsze organizacje związkowe zaczęły powstawać wkrótce po obaleniu cesarstwa i proklamowaniu Republiki Chińskiej w 1911 r., która z trudem wychodziła z półkolonialnej zależności i feudalnego zacofania⁵.

Na rozpoczynający działalność ruch związkowy wpływ wywierały zarówno ugrupowania nacjonalistyczne – w tym partia Guomindang (GMD, dawniej pisana jako Kuomintang), jak siły rewolucyjne. Szerszy rozwój związków nastąpił do-

² Szerzej problemy te prezentuje książka: *Chiny. Przemiany państwa i społeczeństwa w okresie reform 1978–2000*, red. Karin Tomala, Wyd. Trio i Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2001, s. 403.

³ Tadeusz Kowalik, *Współczesne systemy polityczne. Powstanie, ewolucja, kryzys*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmńskiego, Warszawa 2000, s. 243–254.

⁴ Według „Beijing Review” 2003, January 2, p. 30.

⁵ Obszerny profil chińskich związków zawodowych zawiera: *Trade Unions of the World*, John Harper Publishing, London 2001, s. 64–68.

piero w latach 20. XX wieku, w związku z rozmaitymi rewolucyjnymi przemianami zachodzącymi wtedy w Chinach. Pierwszy Ogólnochiński Kongres Związków Zawodowych zwołano w 1922 r. Podczas drugiego kongresu w 1925 r. utworzono Ogólnochińską Powszechną Federację Pracy. W 1927 r. zrzeszała około 3 mln członków. Warto dodać, że Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (OChFZZ) – utworzona w ChRL – uznaje ten kongres właśnie i datę 1 maja 1925 r. za początek swej działalności.

Podczas ofensywy sił prawicowych i narodowych przeciwko lewicy, co zaowocowało dojściem do władzy generała Czang Kaj-szeka (Jiang Jieshi), w 1927 r. doszło, przede wszystkim w Szanghaju, do masakr osób podejrzewanych o sympatie prokomunistyczne i wielu miejscowych związkowców. Zakazano wtedy działalności wszelkim siłom i ugrupowaniom lewicowym, krajowym czy branżowym organizacjom związkowym. Mogły jedynie działać prorządowe, tzw. „żółte” związki zawodowe (odróżniane od „czerwonych”) organizowane przez władze nacjonalistyczne GMD, albo przez kierownictwa zakładów pracy.

W 1948 r. z inicjatywy Komunistycznej Partii Chin utworzono – na obszarach wyzwolonych Chin północnych – Ogólnochińską Federację Związków Zawodowych. Stała się ona ważnym elementem systemu politycznego Chińskiej Republiki Ludowej, proklamowanej 1 października 1949 r.

W 1966 r., na początku „rewolucji kulturalnej” zainicjowanej przez zwolenników „rewolucyjnej linii Przewodniczącego Mao Tse-tunga”, oskarżono związki zawodowe o szerzenie „burżuazyjnych tendencji”. Czerwonogwardziści nie tylko rozbijali wtedy instancje partyjne, zajmowali ministerstwa i inne budynki administracyjne, ale również rozpędzali związki zawodowe i częściowo niszczyli nawet ich majątek związkowy oraz prześladowali ich działaczy jako „reprezentantów uciskającego lud aparatu władzy, który zdradził ideały rewolucyjne”. W grudniu 1966 r. doprowadzili oni do rozwiązania Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych.

Dopiero po śmierci Mao (w 1976 r.) i po rozpoczęciu reform Deng Xiaopinga w 1978 r., potępiono wiele elementów wcześniejszej „linii Mao”, m.in. wcześniejszą politykę „wielkiego skoku”, czystek politycznych, oraz „rewolucję kulturalną”. Jej inicjatorów, tzw. bandę czworga, pod przywództwem Jiang Qing (żony Mao) – aresztowano i postawiono przed sądem za popełnione zbrodnie. Odbudowywano też wtedy struktury administracyjne państwa, reformowano KPCh – uwalniając ją od spuścizny maoizmu i wznowiono działalność związków zawodowych, a w październiku 1978 r. odbył się ich kongres, pierwszy od 1957 r.

Pod koniec 1978 r. z inicjatywy Deng Xiaopinga władze ChRL zainauguowały zakrojoną na szeroką skalę politykę otwarcia na świat i fundamentalne reformy gospodarcze: kluczowymi ich elementami było szybkie przywracanie gospodarki rynkowej, chociaż pod kontrolą państwa, rozwój sektorów niepaństwowych i likwidacja na wsi słynnych komun ludowych. Zezwolono wtedy na prowadzenie dzia-

łałności gospodarczej przedsiębiorstwom prywatnym, a także stworzono pierwsze specjalne strefy ekonomiczne ułatwiające inwestycje kapitału zagranicznego.

Prowadzona od 1978 r. polityka reform i przechodzenie do gospodarki rynkowej powodowało jednak rozmaite, trudne problemy gospodarczo-społeczne. Wiosną 1989 r. doszło do poważnych napięć i walk politycznych, czego przejawem stały się manifestacje na Placu Tiananmen w Pekinie. Deng Xiaoping określił ówczesną sytuację jako „zapanowanie chaosu” (*luan*) i zaaprobował użycie sił zbrojnych dla przywrócenia porządku w stolicy⁶. Jest to niewątpliwie jedna z najostrzej krytykowanych, także w samych Chinach, jego decyzji. Warto też pamiętać, że „chaos” traktowano w chińskiej myśli politycznej jako zjawisko bardzo szkodliwe, gdyż zagrażał on istniejącemu porządkowi. Jian Zemin, który w wyniku tych wydarzeń objął kierownictwo partii, a później również urząd prezydenta ChRL, już jako głowa państwa nazwał te wydarzenia „buntem” i „rebelią”, a władze chińskie broniły zastosowanych rozwiązań siłowych i użycia wojska⁷.

W ChRL podkreślano jednak, że nie dokonuje się tam „odbudowy kapitalizmu” lecz wprowadza tylko „socjalistyczną gospodarkę rynkową”. Mówiono też o „socjalizmie z chińskim obliczem”, co miało łagodzić obawy przed mechanizmami wolnego rynku w społeczeństwie i w aparacie władzy. Efektem reform gospodarczych stało się wysokie tempo przyrostu produktu krajowego brutto (PKB), które niekiedy przekraczało nawet 10%, co zapewniło Chinom miejsce najszybciej rozwijającego się kraju świata od 1980 r. Np. w 1992 r. wzrost PKB wyniósł 14,2%. Jednak tak szybki rozwój uznawano w Chinach za zbyt ryzykowny dla gospodarki i wprowadzano mechanizmy mające ją „schłodzić”. W 1999 r., w wyniku tych zabiegów, a po części i kryzysu finansowego w Azji, przyrost zmalał do 7,1%, a w 2000 r. osiągnął – 8,3%. W 1999 r. wartość PKB osiągnęła 4,8 biliona USD⁸, zaś w 2002 r. wartość bezwzględna sięgnęła 1000 mld yuanów⁹.

⁶ O znaczeniu i aktualności myśli Konfucjusza w Chinach świadczyć może artykuł w „Beijing Review” zamieszczony po tragicznych wydarzeniach. Ukazał się on w 2540 rocznicę jego urodzin. Zob.: *Confucius: Still a Subject of Interest*, „Beijing Review” 1989, December 18–24, s. 17–21.

⁷ Wydarzenia w ChRL w 1989 r. były przedmiotem chińskich wyjaśnień w oficjalnych wystąpieniach jak i środkach masowego przekazu np. w „Beijing Review” zob. szer.: *What has happened in Beijing?*; *Premier Li outlines current tasks*, „Beijing Review” 1989, June 26–July 2, s. 11–21, a także szerokich analiz w świecie, przykładowo zob.: *Tiananmen 1989. A Symposium*. „Problems of Communism” 1989, September–October, s. 1–48.

⁸ Według danych w: „*Trade Unions of the World*”, op.cit. s. 64

⁹ Zob. strona internetowa: www.stats.gov.cn; Biuletyn ACFTU podaje, że wartość PKB za 2002 r. wyniósł 10,2 bln juanów. Zob. Szer.: strona internetowa: acftu.org.cn – Bulletin no 2. [*Uwaga Redakcji*: oficjalny kurs juana do dolara wynosi od wielu już lat 8,20–30 i jest niewątpliwie bardzo zaniżony. Bank Światowy wyliczał PKB Chin w 2002 r. na 1 237 145 mln USD, zaś przy uwzględnieniu realnej wartości juana (wskaźnika PPP) – na 5 732 000 mln USD, czyli nieco ponad połowę PKB USA. PKB Japonii, zajmującej trzecie miejsce w świecie, według podobnego przelicznika, wyniósł 3 261 194 mln USD]. Patrz: *World Development Indicators Database*, World Bank, July 2003.

W okresie reform wprowadzano wiele nowych rozwiązań w polityce społecznej i gospodarczej ChRL. Jeśli chodzi o stosunki pracy w zakładach będących własnością państwową, z jednej strony podniesiono rangę walnych zebrań pracowników, z drugiej zaś zgodnie z wymogami rynku podkreślano szerokie prawa dyrekcji zakładów do podejmowania decyzji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, zwłaszcza w dokonywaniu niezbędnej restrukturyzacji. Oznaczało to w praktyce narzucanie związkom zawodowym umiaru i elastyczności w ich żądaniach¹⁰. Procesy komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych, ich konsolidacja i przekształcania w spółki akcyjne notowane na giełdach krajowych i zagranicznych, czy też sprzedaż większościowych pakietów udziałów w nich partnerom zagranicznym, a wreszcie od 1998 r. polityka dopuszczania do ich bankructw i szybko narastające bezrobocie, jak też szybki rozwój sektorów niepaństwowych – redukują jednak znaczenie dotychczasowych form ruchu związkowego.

Struktury związkowe

Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych pozostaje nadal największą w świecie krajową organizacją związkową. Jest ona czymś w rodzaju „szczytu piramidy”, na który składa się 16 krajowych organizacji branżowych, 31 federacji związkowych z prowincji, regionów autonomicznych i czterech miast wydzielonych. Zrzeszają one 586 tys. zakładowych kół związkowych i 103 mln członków. Zwraca uwagę aktywność kobiet, które stanowią 38% członków¹¹.

Niemal od początku działalności OChFZZ przyjęła tzw. model leninowski, który zakładał bliskie współdziałanie i podporządkowanie związków zawodowych

¹⁰ W epoce Mao funkcjonował system *danwei* – swoistych, wielofunkcyjnych „socjalistycznych zakładów pracy”. Organy partyjne kierowały do nich pracowników, którzy stawali się – zazwyczaj wraz z rodzinami – członkami „wspólnoty zakładowej” na całe życie, nieraz nawet dziedzicznie. Taka *danwei* organizowała całe życie pracowników i ich rodzin, zapewniała mieszkania, stołówki, emerytury, czy renty. Większe organizowały własne przychodnie lekarskie, szkoły i przedszkola, sklepy, warsztaty naprawcze, itd. Wszystkie kontakty urzędowe pracownik załatwiał przez swoje *danwei* albo w jego imieniu, i to ono za niego odpowiadało. Także rozmaite sprawy życiowe wymagały jego zgody oraz poparcia: jak zawarcie ślubu, rozwód, odwiedziny u rodziny w innym mieście, ubieganie się o przyjęcie do szkoły wyższej przez dzieci, czy kogoś z rodziny w innym *danwei*, jeśli miejscowe jej nie zapewniało. Jednostka ta wydawała kartki na różne produkty, zapewniała ich przydziały czy talony na nie. Była to więc instytucja opiekuńczo-kontrolna, od której pracownicy zależeli, ale zazwyczaj panowały wewnątrz niej stosunki paternalistyczno-familijne. Pomoc *danwei* była konieczna, gdyż nie istniały służby publiczne zapewniające codzienną opiekę medyczną, emerytury, renty, mieszkania, itp. Kadry kierownicze takich jednostek władze partyjne przenosiły jednak z miejsca na miejsce, już to w ramach awansu, już to degradacji. System *danwei* funkcjonował w mieście, na wsi ich odpowiednikiem była „duża brygada produkcyjna” i „komuna”, choć zapewniały one o wiele skromniejsze usługi i świadczenia [Redakcja].

¹¹ Zob. strona internetowa: www.acftu.org.cn.

Komunistycznej Partii Chin¹². Obecny przewodniczący Federacji Wang Zhaoguo – nowy człowiek wybrany w okresie między zjazdami ACFTU – jest członkiem Stałego Komitetu Biura Politycznego Komunistycznej Partii Chin. Dodajmy, że został on ponownie wybrany na stanowisko przewodniczącego przez XIV Krajowy Kongres Chińskich Związków Zawodowych, który obradował w dniach 22–26 września 2003 r. Tego rodzaju łączenie stanowisk partyjnych i związkowych jest stosowane także na szczeblu prowincji i innych władz terenowych, a nawet w samych w zakładach pracy¹³.

Posiadając struktury branżowe i terytorialne chińskie związki zawodowe działają podobnie jak w innych krajach. Warto jednak dodać, że Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych nie działa w środowisku wiejskim (liczącym ok. 350 mln pracobiorców), chociaż w jej szeregach jest 5 mln pracowników rolnych i przedsiębiorstw wiejskich. W latach 2001–2005 państwo planuje zatrudnienie w miastach ok. 40 mln robotników.

Jednym z najtrudniejszych problemów ChRL staje się więc walka z bezrobociem, które próbuje się ograniczać przez politykę szybkiego rozwoju gospodarczego – powyżej 7% PKB rocznie. Tylko takie tempo rozwoju umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy i jest to jeden z istotnych warunków stabilności państwa. Liczba oficjalnie zarejestrowanych bezrobotnych wynosi ok. 7 mln.

Zmniejsza się w sposób widoczny rola sektora państwowego, którego udział w produkcji przemysłowej w 1985 r. wynosił jeszcze ponad 65%, podczas gdy 1994 r. już tylko 45%. W 1997 r. jedynie 3 tys. przedsiębiorstw państwowych – z ponad 370 tys. – było w gestii państwowych władz gospodarczych. Państwo nadal utrzymuje kontrolę nad wielkimi i średnimi przedsiębiorstwami w kluczowych gałęziach gospodarki, małe przedsiębiorstwa są prywatyzowane. Zakłady przynoszące deficyt likwiduje się.

Zgodnie z ustawą z 1992 r. obniżono minimum tworzenia organizacji związków zawodowych z 200 do 25 zatrudnionych w zakładzie pracy. Według danych kierownictwa OChFZZ około 53 tys. organizacji działa w zagranicznych (w tym chińskich), a 23 tys. w prywatnych przedsiębiorstwach. Równocześnie trzeba dodać, że związki zawodowe nie funkcjonują w wielu małych przedsiębiorstwach, w regionach rolniczych i specjalnych strefach ekonomicznych. O ile w przedsiębiorstwach państwowych uzwiązkowienie przekracza nawet 90% załogi, to w firmach zagranicznych kształtuje się na poziomie do 20%.

¹² Podkreślają to dokumenty poprzedniego kongresu. Zob. szer.: www.acft.org.cn: *Constitution of Trade Unions of the People's Republic of China* (Adopted by the 13th Congress of Chinese Trade Unions on October 2nd, 1998).

¹³ Należy jednak pamiętać, że rola KPCh w kraju została bardzo zredukowana w okresie reform, a funkcje partyjne – poza ogólnopaństwowymi i prowincjonalnymi nie mają istotniejszego znaczenia, zaś sama działalność organizacji partyjnych ogranicza się do pustych rytuałów, a niekiedy wręcz zamiera zupełnie [*Redakcja*].

Rozwój sektora prywatnego, a zwłaszcza przedsiębiorstw zagranicznych – w 2002 r. inwestycje zagraniczne osiągnęły 52,5 mld USD – stawiają przed związkami zawodowymi ogromne wyzwania. Stąd od XIII Kongresu z 1998 r. OChFZZ prowadzi akcję na rzecz ich „uzwiązkowienia”. Z jednej strony ma to wymusić respektowanie praw pracowniczych przez kapitał zagraniczny, z drugiej zaś zwiększyć szeregi członkowskie. Mimo szybkiego rozwoju sektorów pozarolniczych, w tym przemysłu, liczba członków związków zawodowych nie rośnie, choć zwiększa się liczba zatrudnionych.

Chińskie związki odnoszą jednak pewne sukcesy na tym trudnym polu. Do końca 2000 r. utworzono organizacje związkowe w 670 tys. przedsiębiorstwach zagranicznych, z 5,9 mln członków, a w 433 tys. zakładów prywatnych zorganizowano 7,9 mln pracowników. W wyniku tych starań oczekiwano w 2002 r. wzrostu liczby związkowców o 36 mln.

Walne zebrania pracowników funkcjonują w przedsiębiorstwach jako forma kontroli, oceny i nadzoru nad ich kierownictwem. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych z 1992 r. kierownictwo organizacji związkowej zakładu jest „organem stale pracującym” walnego zebrania.

Na działalność związków zawodowych przekazuje się 2% dochodów przedsiębiorstwa brutto, plus 0,5% zarobków pracownika. 60% tej kwoty pozostaje w dyspozycji organizacji związkowej, a 40% należy przekazać szczeblom wyższemu. Z płacenia składek, przy zachowaniu członkostwa, zwolnieni są emeryci i osoby pozostające czasowo bez pracy, które zachowują jednak nadal – co warto podkreślić – przynależność do swego byłego związku w przedsiębiorstwie (jeśli samo przedsiębiorstwo przetrwało)¹⁴. Ze składek pochodzą, m.in. środki na tydzień szkół związkowych, domy kultury, kompleksy sportowe, a nawet sanatoria i restauracje. Wiele z tych przedsiębiorstw traktuje się przy tym jako dochodowe, jedynie dofinansowywane przez związki. Warto dodać, że OChFZZ posiada nawet własny bank.

Normy prawne

W ChRL często podkreśla się, że każdy kraj ma swoją specyfikę, a wielowiekowy dorobek cywilizacji chińskiej różni się bardzo od dziedzictwa europejskiego. Do tego dochodzą jeszcze aspekty ustrojowe. ChRL nie ratyfikowała dotychczas kluczowych konwencji MOP (w tym z 1987 r. – dotyczącej wolności związkowych i z 1998 r. – swobody zawierania układów zbiorowych). Wywołuje to nie raz dyskusje na ten temat na forach międzynarodowych. Jednakże Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych jest powszechnie uznawana, a jej siedzibę od-

¹⁴ Ten mechanizm objaśnia poniekąd brak radykalnego spadku liczby członków przy zasadniczych przeobrażeniach sektora państwowego i jego redukcji [Redakcja].

wiedząc delegacje z całego świata. Jej przedstawiciele uczestniczą w dorocznych konferencjach MOP.

Pierwsze unormowania prawne dotyczące związków zawodowych uchwalono w ChRL w czerwcu 1950 r. (kiedy to przejmowano wzorce radzieckie we wszystkich dziedzinach). Pozwalały one na tworzenie związków zawodowych w zakładach pracy oraz ich działalność w ramach ustrojowych ChRL. Wprowadzone wówczas regulacje przetrwały ponad 40 lat, w tym nawet „rewolucję kulturalną” i początek okresu reform.

Nowelizacja prawa o związkach zawodowych z 1992 r. stanowi, że Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych pełni rolę *zjednoczonej organizacji związków zawodowych*¹⁵. Żadne regulacje prawne nie dopuszczają działań organizacji związkowych poza tą strukturą. Zatem przyjęcie związku do struktur OChFZZ przesądza o ich możliwości legalnego działania i o korzystaniu z rozmaitych przywilejów.

Podjęmowano wprawdzie w ChRL próby zorganizowania niezależnych związków zawodowych (na usiłowania takie zwracały, m.in. uwagę zachodnie organizacje, w tym Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych)¹⁶, dotychczas jednak monopol OChFZZ w kraju i na arenie międzynarodowej pozostaje nienaruszony¹⁷. Podczas 90 sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy w czerwcu 2002 r. przedstawiciel OChFZZ został nawet wybrany do reprezentacji pracowniczej.

Ustawa o związkach zawodowych dość szczegółowo określa zasady funkcjonowania chińskich związków zawodowych. Mówi się o „centralizmie demokratycznym” i o hierarchicznej ich strukturze. Jako ich cele wymienia się zaś mobilizowanie robotników i wszystkich pracowników do realizacji zadań ustalonych przez kierownictwo państwowe, jak też do działań „w duchu patriotyzmu, kolektywizmu i socjalizmu”. Wspomina się też o szkoleniu pracowników, a przemilcza obronę ich interesów, co w obecnych realiach kraju staje się pilną potrzebą.

Zgodnie z ustawą związki zawodowe mają prawo *uczestniczyć w kierowaniu sprawami państwowymi, gospodarczymi i kulturalnymi, a także społecznymi*. Od-bija to wyraźnie realia minionego okresu. Pojawiające się nowe problemy społeczne wymusiły jednak zwrócenie się władz związkowych w 1998 r. do Ogólnochiń-

¹⁵ Potwierdza to nowelizacja dokonana w 2001 r.

¹⁶ Zob. szer.: *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2002*, International Confederation of Free Trade Unions, Brussels 2002, s.131–137.

¹⁷ Po raz pierwszy tworzyć je zaczęto w latach 1977–1978. Największe znaczenie zyskał wtedy związek kolejarzy Chin Północnych, liczący wedle trudnych do sprawdzenia danych być może aż 50.000 członków. Zazwyczaj je zwalczano, a ich działacze – represjonowano, chociaż niekiedy starano się je włączyć do struktur oficjalnych. Można dodać, że – jak się zdaje – kluczowe znaczenie w wydarzeniach pekińskich z 1989 r. miała właśnie próba tworzenia od końca maja wolnych związków zawodowych w zakładach pekińskich. To dopiero, wraz z rozszerzaniem się ruchu protestu na kraj, spowodowało decyzję o użyciu wojska. Sam ruch studencki tolerowano bowiem czas długi i podejmowano nawet z nim próby dialogu przy bezpośredniej transmisji telewizyjnej [Redakcja].

skiego Zgromadzenia Przedstawicieli Ludowych (OZPL, tamtejszego parlamentu) o znowelizowanie dotychczas obowiązującej ustawy o związkach zawodowych. Pewne zmiany wprowadzano już wcześniej, Np. w 1994 r. uchwalono nowe prawo pracy przewidujące zawieranie umów zbiorowych w przedsiębiorstwie, a procedurą tą objęto wszystkie typy przedsiębiorstw. Przewiduje się też zawieranie indywidualnych kontraktów, które mogą być negocjowane z udziałem związków zawodowych, a także umowy zbiorowe. Te ostatnie obejmują sprawy płac, czas pracy, urlopy, bezpieczeństwo i higienę pracy, ubezpieczenia społeczne, a są negocjowane przez związki zawodowe i zatwierdzane przez walne zebrania pracowników.

W oficjalnych deklaracjach, nawet bez zmieniania jeszcze ustaw, pojawiają się jednak pewne nowe wątki. *W warunkach socjalistycznej gospodarki rynkowej* – czytamy np. na stronie internetowej OChFZZ – *chińskie związki zawodowe bronią praw politycznych robotników, a także ich prawa do pracy oraz interesów materialnych i kulturalnych, uczestniczą w koordynacji stosunków pracy i w regulowaniu sprzeczności społecznych, troszczą się o rozwój gospodarczy i społeczną stabilność*¹⁸.

Podczas XIII Kongresu OChFZZ w 1998 r. podano informację, że w 240 tys. przedsiębiorstwach podpisano umowy zbiorowe, które objęły ok. 60 mln pracowników. W wielu przedsiębiorstwach prywatnych do tego jednak nie doszło, co więcej, dyrekcje tych firm – jak stwierdzano – świadomie ignorowały prawo. W rezultacie, mimo istnienia oficjalnych organów arbitrażowych, liczba strajków w latach 1992–1997 wyniosła ponad 70 tys., a równocześnie niemal lawinowo narastała liczba skarg kierowanych do arbitrażu, głównie z przedsiębiorstw prywatnych.

Po dwóch latach prac, 27 października 2001 r., uchwalono ostatecznie nową ustawę o związkach zawodowych. Kładzie ona nacisk na funkcje ochronne związków zawodowych, przewidując, iż podstawowymi zadaniami związków zawodowych jest ochrona posiadanych praw pracowniczych jak też dotychczas wyznaczanych obowiązków, co ma zapobiegać ich nadmiernemu poszerzaniu. Zgodnie z nią związki zawodowe powinny uczestniczyć w koordynowaniu stosunków pracy i ustanawianiu „trójstronnego mechanizmu”. Ustawa przewiduje kary za łamanie praw związkowych¹⁹.

Kontakty międzynarodowe

W latach 1948–1966 Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych należała do Światowej Federacji Związków Zawodowych. Wystąpiła z niej w okresie „rewolucji kulturalnej”. Od tego czasu nie jest zrzeszona w żadnej międzynarodowej organizacji związkowej. Utrzymuje natomiast rozległe kontakty z ponad 400 związkami za-

¹⁸ Zob. strona internetowa: www.acftu.org.cn

¹⁹ Trade Union Law of the People's Republic of China, "The Chinese Trade Unions" 2001, December, s. 15–22.

wodowymi ze 130 krajów świata. OChFZZ aktywnie uczestniczy w pracach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Tak szeroka działalność zagraniczna prowadzona jest przez liczący 60 pracowników Wydział Stosunków Międzynarodowych.

W ostatnich latach OChFZZ odwiedzali: Bill Jordan – generalny sekretarz Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, Willy Thys – generalny sekretarz Światowej Konfederacji Pracy i przewodniczący Światowej Federacji Związków Zawodowych – K. L. Mahendra.

II. Japonia

Podstawowe dane

Liczba ludności (2001 r.).....	127,130 mln
Liczba zatrudnionych	64,460 mln
Rolnictwo	3,260 mln
Przemysł	20,130 mln
Usługi	41,070 mln
Liczba bezrobotnych	3,100 mln ²⁰
Liczba związkowców	11,830 mln

Japonia była jednym z nielicznych krajów Azji, który włączając się w procesy modernizacji nie utracił swej niezależności politycznej ani gospodarczej. W XX w. zachowała nie tylko terytorialną integralność, ale nawet sama podejmowała podboje innych terytoriów. Kraj ten odnosił też ogromne sukcesy w dziedzinie zarządzania długoterminowego gospodarką²¹.

System stosunków pracy w Japonii różni się bardzo od zachodniego, ale równocześnie w wielu aspektach widać w nim ogromny wpływ USA i Europy. Organizacje związkowe obejmują tam pracowników poszczególnych firm, a pomija się strukturę branżowo-zawodową, uznawaną za kluczową na Zachodzie. Stąd w Japonii często mówi się, że „związek zawodowy istnieje, bo istnieje zakład pracy”.

Rys historii ruchu zawodowego

W połowie XIX wieku, gdy rozpoczęły się reformy okresu Meiji (1867–1912), Japonia osiągnęła poziom gotowości do przyjęcia nowych idei społecznych, gospodarczych i organizacyjnych zbliżony do niektórych narodów u schyłku średnowiecznej Europy²². Reformy te były swoistą „rewolucją odgórną”. Przeobrażały one system społeczny i gospodarczy jednak bez zasadniczej zmiany stosunków

²⁰ *The Europa World Yearbook*, op.cit. vol. I, s. 2213–2214.

²¹ Analizę systemu gospodarczego Japonii, zob. szer.: Tadeusz Kowalik, op.cit., s. 105–132.

²² Na sprawy te zwrócono uwagę w raporcie: Benjamin C. Roberts, Hideaki Okamoto, George C. Lodge, *Collective Bargaining and Employee Participation in Western Europe, North America and Japan. The Trilateral Commission (Triangle Papers: 18)*, New York 1979, s. 75.

własności i metod rządzenia. W proklamacji przejęcia władzy przez cesarza znalazła się deklaracja, że odtąd w Japonii *wszyscy prości ludzie będą tak traktowani, by mogli osiągnąć swe cele i nie odczuwali niezadowolenia*. Nawiazywano w ten sposób do konfucjańskich tradycji, która sprzyjała tworzeniu się stosunków patrymonialnych, oraz do nowych ideałów europejskich.

Stosowano w gospodarce nowoczesne wzorce zarządzania, jednak tak sterowano stosunkami pracy, by zapewnić szybki rozwój kraju i umocnić jego potencjał militarny. Cała polityka społeczna była podporządkowana tym celom aż do II wojny światowej. W tym okresie stosunki pracy cechował swoisty paternalizm. *W tamtych czasach dożywotnie zatrudnienie miało charakter jednokierunkowy, to znaczy od robotników wymagano lojalności w duchu 'służenia jednemu panu'. Pracodawca jednak mógł zwolnić pracownika w każdej chwili*²³.

Unormowania poprawiające sytuację pracobiorców wprowadzono dość późno. Była to przede wszystkim ustawa o zakładzie pracy z 1911 r. oraz o ubezpieczeniach społecznych z 1922 r. Wobec związków zawodowych, które powstały przed I wojną światową, władze prowadziły rygorystyczną politykę: w zakładach pracy często egzekwowano przestrzeganie zasad bezwzględnej dyscypliny i podległości znane z dawnych czasów. Zdecydowanie przeciwdziałano natomiast rozwojowi ruchu socjalistycznego.

W okresie demokratyzacji (Taisho – 1912–1926), podjęto próby złagodzenia stosunków pracy oraz bardziej umiarkowanego podejścia do związków zawodowych, jak też pewnej liberalizacji stosunków politycznych. Jednak rosnące militarne zaangażowanie Japonii w Chinach, jakie zapoczątkowało zajęcie Mandżurii w 1931 r., zahamowało te procesy. Znowu powracano do praktyk typu feudalnego i bezwzględnie egzekwowano całkowite podporządkowanie zwierzchnikom na wszystkich szczeblach hierarchii, co odnosiło się też do robotników.

Tuż przed II wojną światową, istniejące związki zawodowe: Nihon – Rodei – Sodomei – liczyły łącznie 420 tys. członków, a tzw. uzwiązkowienie wynosiło wtedy 7,9%²⁴. Związki nie były jednak autonomiczną siłą społeczną, a dodatkowo osłabiały je podziały na zwalczające się frakcje.

Obok prawicowej Sodomei (Japońskiej Konfederacji Związków Zawodowych) aktywne były orientacje lewicowe, związane z „czerwoną” międzynarodówką związkową, lub socjaldemokratyczną „amsterdamską”. W ramach każdej z obu orientacji ideologicznych istniała współpraca między strukturami partyjnymi i związkowymi. W 1940 r. wszystkie związki rozwiązano, a pracowników obowiązkowo zrzeszono w Sangyo Hokoku (Służbie Państwu w Przemysle).

Po klęsce w II wojnie światowej doszło w Japonii do zasadniczych zmian.

²³ Akio Morita i inni, *Made in Japan: Akio Morita i Sony*, Warszawa 1996, s. 133.

²⁴ Obszerny profil japońskich związków zawodowych zawiera: *Trade Unions of the World*, op.cit. s. 177–185.

W konstytucji narzuconej przez generała Douglasa MacArthura, dowódcę wojsk okupacyjnych, w 1946 r. Japonia nie tylko „wyrzekała się wojny po wsze czasy”, ale też deklarowała, że to nie cesarz, lecz lud jest źródłem wszelkiej władzy. Była to kolejna rewolucja przeprowadzona odgórnie, tym razem przez „amerykańskiego szoguna”. Przyniosła ona szerokie, demokratyczne reformy polityczne, które objęły również sferę społeczną. Warto dodać, że prawa związkowe i swoboda zawierania umów zbiorowych wymieniono nie tylko w Deklaracji Poczdamskiej, ale zostały one wprowadzone do nowej Konstytucji Japonii (art. 28). Były one wzorowane na rozwiązaniach europejskich, a więc socjaldemokratycznych, nie zaś amerykańskich.

Już wcześniej, w grudniu 1945 r., uchwalono ustawę o związkach zawodowych, która po raz pierwszy w historii Japonii formalnie uznawała prawo do ich tworzenia²⁵. Tym samym traciły ważność przedwojenne ograniczenia prawne związane z ustawami o porządku publicznym i policji.

W 1947 r. ustawę znowelizowano poszerzając uprawnienia związków zawodowych. Ponadto uchwalono ustawy o zasadach negocjowania układów zbiorowych oraz określono minimum warunków pracy. Czasami określa się je jako tzw. „trzy ustawy”. Regulowały one sprawy zatrudnienia i bezrobocia, ochronę od wypadków przy pracy, prawo do strajku. Tym samym japońskie ustawodawstwo zostało dostosowane do standardów międzynarodowych.

Struktury związkowe

Po II wojnie światowej doszło do odbudowy japońskich związków zawodowych, wśród nich powstała *Sodomei*. Szybko jednak doszło w niej do ostrych sporów ideologicznych i nowych podziałów. W 1950 r. miała z kolei miejsce secesja *Sohyo* – ze zdominowanego przez Komunistyczną Partię Japonii – Ogólnojapońskiego Kongresu Przemysłowych Związków Zawodowych (działał w latach 1946–1958)²⁶.

W latach 50. nastąpił szybki rozwój zakładowych związków zawodowych. W połowie dekady ich głównym zadaniem było negocjowanie układów zbiorowych, przeprowadzanych zazwyczaj każdej wiosny (określa się to jako *shunto* – wiosenna ofensywa w sprawach placowych). Początkowo towarzyszyły im burzliwe demonstracje i akcje strajkowe. Od lat 70. negocjacje prowadzone są jednak w sposób lepiej zorganizowany, w ramach trójstronnej – Komisji ds. Publicznych Korporacji i Krajowych Stosunków Pracy.

Obecnie w Japonii działają trzy konfederacje związkowe:

1. *Rengo* – Japońska Konfederacja Związków Zawodowych powstała w 1989 r. po zjednoczeniu central *Rengo* (*Domei* – działającej w sektorze prywatnym

²⁵ *Trade Unions of the World*, op.cit., p. 178

²⁶ Historię japońskiego ruchu związkowego prezentuje m.in.: *Trade Unions of the World*, op.cit., s. 180–182.

- i Sohyo – zrzeszającej pracowników sektora publicznego). Obecnie liczy 7,476 mln członków.
2. *Zenroren* – Krajowa Konfederacja Związków Zawodowych utworzona w 1989 r. Zrzesza ona 837 tys. członków. Wchodzi do niej 28 związków krajowych i 46 organizacji terytorialnych. Potępia ona „antykomunizm i kolaborację między pracownikami a kapitałem”. Krytykuje Rengo za zaniechanie „wiosennej walki” (*shunto*) o nowe uregulowania układów zbiorowych. *Zenroren* uważa się za organizację apolityczną, jednak utrzymuje ona bliskie kontakty z Komunistyczną Partią Japonii. Jest organizacją o zdecydowanie antyamerykańskim profilu politycznym.
 3. *Zenrokyo* – Krajowa Rada Związków Zawodowych liczy zaledwie 270 tys. członków.

Prócz nich działa kilka niezależnych związków zawodowych. Największymi z nich są:

- *Japońska Rada Związków Zawodowych Metalowców*, która zrzesza siedem organizacji branżowych i liczy ok. 2,4 mln członków. Należy ona do International Metalworkers' Federation.
- *Zenken Soren* – Krajowa Federacja Związków Zawodowych Budownictwa liczy 715 tys. członków i jest największym niezależnym związkiem zawodowym w Japonii.

W ostatnich dekadach japońskie związki zawodowe przeżywają spadek liczby członków: w 1981 r. liczyły one 12,470 mln (30,8% zatrudnionych), a w 1999 r. już tylko 11,830 mln (22,2%). Po raz pierwszy od 1973 r. nastąpił spadek poniżej 12 mln zrzeszonych związkowców.

Japońskie związki zawodowe utrzymują kontakty z różnymi organizacjami krajowymi większości krajów świata. Jednak tylko Rengo należy do Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, natomiast *Zenroren* nie jest członkiem żadnej organizacji.

Rola związków zawodowych

Związki zawodowe były jednym z elementów japońskiego modelu zarządzania „firmą”, różniącą się zasadniczo od polskiego „zakładu pracy”. Przyjęcie do niej oznaczało w zasadzie wejście do kolektywu, do swoistej „zakładowej wspólnoty”, na całe aktywne życie zawodowe, a nawet na emeryturze pracownicy byli otaczani opieką przez swoją firmę. Pracownik miał oddawać jej więc wszystkie swe siły i zapał, nie zaś funkcjonować jedynie na „czas zakontraktowany”. W firmie takiej panowały patrymonialne stosunki pracy, oparte na kooperacji²⁷. Awans wewnątrz firmy wiązał się zaś ściśle ze stażem pracy. Zwartość przedsiębiorstw podtrzymywały związki zawodowe, których głównymi strukturami były organizacje zakładowe.

²⁷ Tadeusz Kowalik, op.cit. s. 113, 115.

Ich członkami mogli być jedynie pełnoetatowi pracownicy²⁸. W tej sytuacji, przy braku możliwości zmiany zatrudnienia „w ramach branży”, a swoistym „przypisaniu” do firmy, nadrzędne interesy związku były związane z dobrem załogi i firmy, nie zaś pracowników określonej branży, czy zawodu. Japońskie przedsiębiorstwa wprawdzie rywalizują między sobą, ale wewnątrz nich panuje konsensus i dba się o interes załogi i firmy. W przypadku pogorszenia koniunktury, lub kondycji firmy, związki stosunkowo łatwo godzą się na rozmaite ofiary.

Ten model zarządzania był związany z odbudową gospodarki z wojennych zniszczeń przy dużym zaangażowaniu państwa. Wspierało ono w rozmaity sposób przedsiębiorstwa, jak też ich nastawienie na produkcję eksportową. Lansowano także współpracę wszystkich członów procesu produkcji – pracodawców, pracowników i związków zawodowych. Dzięki niej w latach 80. Japonia stała się drugą potęgą gospodarczą świata.

Na początku lat 90. narastająca konkurencja na rynku międzynarodowym oraz przeobrażenia zachodzące wewnątrz kraju doprowadziły do podważenia „modelu japońskiego”. Wobec fali bankructw mniejszych i większych firm system dożywotniego zatrudnienia i „wspólnot firm” – coraz trudniej jest utrzymać. Japonia weszła wyraźnie w okres kryzysu strukturalnego, a bezrobocie – poprzednio praktycznie nie znane – osiągnęło poziom 5,5% (w 2003). Przedsiębiorstwa, zmuszone do restrukturyzacji – wbrew dotychczasowej praktyce – zmuszone są zwalniać pracowników, co odczuwają oni jako „zdradę firmy”. Przyniosło to wiele negatywnych zjawisk społecznych i osobistych dramatów. Pojawił się też problem zwiększenia elastyczności rynku pracy, unormowań prawnych problemu bezrobocia, przekwalifikowania zwalnianych z pracy, czy wreszcie instytucji zajmującej się tym kompleksem zagadnień. Japonia w żadnej z tych dziedzin nie miała jednak odpowiednich regulacji.

Przeprowadzone pod koniec lat 90. badania nad zmianami w dotychczasowym modelu stosunków pracy wykazały, że tylko niewiele przedsiębiorstw zainteresowanych jest jego utrzymaniem. W drugiej połowie tej dekady sporo wielkich koncernów rezygnowało z naboru nowych pracowników w ramach „dożywotniego zatrudnienia”. Coraz częściej stosują one kontrakty terminowe, np. jednoroczne, dwuletnie lub dłuższe, i zatrudniają potrzebnych specjalistów zgodnie z zasadą *chuto-saiyo*, tj. zależnie od potrzeb, z pominięciem zalecanych terminów naboru pracowników²⁹. Zmienił się też sposób wynagradzania. Tylko 25% wielkich koncernów pozostało przy starym systemie regularnego podnoszenia pensji (co roku na wiosnę), podczas gdy 80% drobnych i średnich przedsiębiorstw, które stano-

²⁸ Analizę japońskich stosunków pracy zawiera praca: *Sekret japońskiego sukcesu*, red. E. Kostowska-Watanabe, Wiedza Powszechna, Warszawa 1990, s. 339.

²⁹ Zgodnie z zaleceniem Ministerstwa Pracy nabór nowych pracowników odbywał się na jesieni, wówczas to poszukiwanie pracy rozpoczynali studenci kończący naukę w marcu następnego roku. Patrz: *Sekret japońskiego ...*, op.cit.

wią 70% japońskiego rynku pracy i wytwarzają 50% PKB, zmieniło system i uzależniło wysokość podwyżek pensji od efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa. System dożywotniego zatrudnienia funkcjonuje tylko jeszcze w niektórych wielkich firmach i sektorze publicznym³⁰.

W grudniu 2001 r. premier Junichiro Koizumi zapowiedział reformy strukturalne i zaniechania „pompowania pieniędzy” w gospodarkę. Reformy są niezbędne, ale muszą one spowodować wzrost bezrobocia i głębokie przeobrażenia społeczne. Trudno jednak sądzić, by szybko uporano się z tymi problemami.

III. Republika Korei

Podstawowe dane

Liczba ludności (2001 r.).....	47,676 mln
Liczba pracujących.....	21,661 mln
Rolnictwo	2,288 mln
Przemysł	5,928 mln
Usługi	12,842 mln
Liczba bezrobotnych	0,889 mln ³¹
Liczba związkowców	ok. 1,800 mln

Jak pisał na początku lat 60. Joseph Reday, jeden z doradców ekonomicznych rządu tego państwa: *Korea jest bardzo biednym krajem i musiałaby nastąpić seria cudów gospodarczych wraz z niezwykle trafnymi decyzjami oraz ciężką pracą narodu, aby stworzyć to, co ekonomiści nazywają zdrową, dobrze funkcjonującą gospodarką*³².

Sformułował tę ocenę w niespełna dziesięć lat po zakończeniu trzyletnich działań wojennych, które obróciły w perzynę cały Półwysep Koreański. Perspektywy sukcesu wydawały się wtedy raczej nikłe, co niezwykle lapidarnie ujął szwedzki ekonomista, Hakan Hedberg: *Korea nie ma przyszłości, koniec i kropka!*

Czas pokazał jak bardzo obaj się mylili. Istotnie trudno było wyobrazić sobie jednak gorsze warunki startu do modernizacji kraju: jego podział i konfrontacja polityczno-militarna z Północą, ogromne obciążenia na armię i zbrojenia, histeria wojenna i „łapania szpiegów Północy”, brak infrastruktury i kadr kwalifikowanych, nieunikniona w tej sytuacji politycznej izolacja kraju i jego znikoma atrakcyjność dla inwestorów zagranicznych. Sukcesy gospodarcze jakie później odniosła Republika Korei były wynikiem wielu czynników, w tym zadziwiającej pracowitości ludności, stałego podnoszenia wykształcenia i nadzwyczajnej dyscypliny spo-

³⁰ Red. – E. P.

³¹ *The Europa World Year Book*, op.cit., vol. II, s. 2360.

³² Cytat za: Tomasz Goban-Klas, *Dalekowschodni feniks. Koreańska droga rozwoju i modernizacji*, Katedra Komunikowania i Mediów Społecznych, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 1999, s. 80.

lecznej, warunkowanych konfucjańskimi tradycjami i autorytarnym charakterem rządów, co umożliwiało osiągnięcie dużej sprawności zarządzania.

Zostanie jednym z „azjatyckich tygrysów” wiązało się jednak z wielkimi napięciami społecznymi, jak też ofiarami, jakie ponosili ludzie pracy, choć ostatecznie skorzystali oni ogromnie na awansie cywilizacyjnym kraju. Republika Korei stała się niemal modelowym przykładem niezwykle szybkiego rozwoju przemysłowego i modernizacji. Stąd wielu publicystów i badaczy mówić wręcz zaczęło o „postkonfucjańskim wyzwaniu dla Zachodu”, jak wybitny znawca problemów Azji Wschodniej Roderick MacFarquhar³³.

Rys historyczny

Pierwszy związek zawodowy zorganizowali dokerzy w porcie Song-Jin w maju 1898 r. Choć historycy i myśliciele koreańscy zgodnie potępiają aneksję Korei przez Cesarstwo Japońskie w 1910 r., trudno jednak nie odnotować, że to właśnie okupanci japońscy stworzyli podstawy nowoczesnego państwa i zapoczątkowali proces uprzemysłowienia kraju. Zarazem prowadzili oni okrutną politykę „japonizacji” społeczeństwa. Opór przeciwko niej i obcemu zniewoleniu doprowadziły 1 marca 1919 r. do wybuchu powstania narodowego, krwawo przez Japończyków stłumionego. Przez całe lata, aż do 1945 r., związki zawodowe były ważną siłą opozycyjną w walce o niepodległość Korei³⁴.

W 1945 r. nastąpił tymczasowy podział Półwyspu na dwie „strefy rozbrajania wojsk japońskich” – radziecką i amerykańską, czego rezultatem stało się powstanie dwóch państw koreańskich: Republiki Korei na południu i Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej na północy. Zdominowana przez komunistów Powszechna Rada Koreańskich Związków Zawodowych (GCKTU) została zorganizowana na Półwyspie Koreańskim w okresie przejściowym, między zakończeniem okupacji japońskiej, a przejęciem władzy przez amerykańską administrację wojskową. Po serii strajków zakazano jej działalności w strefie amerykańskiej w 1947 r. Z inspiracji amerykańskiej założono natomiast w 1946 r. Powszechną Federację Koreańskich Związków Zawodowych (GFK-TU), która w 1949 r. stała się jednym z członków-założycieli Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych.

Po przewrocie wojskowym w 1961 r. rządy objął generał Park Chung Hee, który rozpoczął „promowanie narodowego kapitalizmu”. W procesie przemysłowej modernizacji interwencjonizm państwowy odegrał wielką rolę, a w przyspieszeniu tego procesu na początku lat 60., rolę wręcz decydującą. Państwo stosowało centralne planowanie i wspierało rozwój wielkich koreańskich koncernów (*cha-*

³³ Cytat za: Tomasz Goban-Klas, op.cit., s. 123.

³⁴ Obszerny profil koreańskich związków zawodowych przedstawia: *Trade unions of the world*, op.cit., s. 190–193.

eboli). Szybko zaczęły się rozwijać ukierunkowane na eksport takie wielkie firmy jak Hyundai, Daewoo czy też Samsung.

Zarazem deklarowano otwarcie konieczność utrzymywania „spokoju społecznego”, jeśli trzeba nawet przy użyciu siły. Wszystkie dotychczasowe organizacje związkowe rozwiązano. W ich miejsce powołano do życia Federację Koreańskich Związków Zawodowych (FKTU), która działała pod kierownictwem rządu. Jego celem były mobilizacja wysiłku społecznego dla rozwoju kraju, utrzymywanie możliwie niskich płac oraz bezkonfliktowe działanie zakładów pracy. Władze sprawowały więc kontrolę nad protestami pracowniczymi i strajkami.

Mimo tego, w końcu lat 60., doszło w Republice Korei do serii protestów robotniczych, zaś na początku lat 70. ponownie ograniczono prawa robotnicze. Władze wojskowe uznały to za konieczne, z uwagi na utrzymanie stabilności rynku, zagraniczne inwestycje i bezpieczeństwo narodowe.

W tym czasie rozpoczynał działalność opozycyjną Kim Dae-jung, który w 1997 r. został pierwszym, bezsprzecznie reprezentującym opozycję, prezydentem Republiki Korei. W 1980 r. – po niezwykle brutalnym stłumieniu powstania w Kwangu, działający w warunkach stanu wyjątkowego parlament Republiki Korei uchwalił ustawę o związkach zawodowych. Była ona bardzo restrykcyjna. W wyniku jej wprowadzenia liczba związkowców zmniejszyła się z 1,2 mln do 820 tysięcy.

Od tego czasu narastały kolejne fale gwałtownych protestów. W 1986 r. minister pracy odmówił legalizacji 14 „dysydenckich” związków zawodowych w regionie Seulu i Incheon. Te antyzwiązkowe działania rządu poparła oficjalna Federacja Koreańskich Związków Zawodowych.

Rok 1987 został proklamowany przez opozycję rokiem walki o „Wielką Sprawę Robotniczą”. 29 czerwca 1987 r. ogłoszono Kartę Praw Robotniczych. Doszło wówczas do ogromnego nasilenia protestów – było ich 3749 – o sprawy płacowe i naruszanie prawa związkowego, żądano również demokratyzacji FKTU. Powstał nawet efemeryczny Komitet Demokratyzacji Związków Zawodowych³⁵. W sumie utworzono wtedy około 300 organizacji zwanych „demokratycznymi związkami”, których członkami byli głównie pracownicy z sektora finansowego i bankowego. Obok nich w przedsiębiorstwach przemysłowych działały związki zawodowe o dysydenckim charakterze znane jako „związki przemysłowe”.

Jednym z rezultatów tego okresu protestu był poważny wzrost szeregów związkowych, które w 1989 r. osiągnęły 1,932 mln. Był to najwyższy poziom uzwiązkowania w Republice Korei, ponieważ już w końcu 1991 r. odnotowano pewien spadek – do 1,803 mln.

Rząd Republiki Korei uznał za legalne jedynie organizacje stowarzyszone w Federacji Koreańskich Związków Zawodowych oraz Koreańską Federację Wolnych Urzędników i Pracowników Bankowych. Władze odrzuciły też orzeczenia

³⁵ Zobacz strona internetowa: www.kctu.org. The Brief History of the KCTU.

sądowe stwierdzające, że brak członkostwa w FKTU nie wystarcza do odmowy legalizacji związku zawodowego. Postawa władz przyczyniła się do utrzymania dominacji FKTU, do której należało ok. 1,4 mln spośród 1,8 mln związkowców.

Powodowało to jednak dalsze napięcia w ruchu związkowym. Powstało najpierw 14, później 17, regionalnych struktur związkowych, a także organizacje branżowe. W 1990 r. połączyły się one w Koreański Kongres Związków Zawodowych (KTCU), który tworzyło ok. 200 tys. związkowców. Równocześnie pracownicy umysłowi powołali do życia Kongres Koreańskich Niezależnych Przemysłowych Federacji Związków Zawodowych (KCIIF). W następnych latach miały ich za to spotkać surowe represje.

Struktury organizacyjne

W Republice Korei działają dwie ogólnokrajowe konfederacje związkowe:

FKTU – Federation of Korean Trade Unions – Federacja Koreańskich Związków Zawodowych powstała w 1946 r. Liczy obecnie ok. 1,1 mln członków. Zrzesza 24 związki zawodowe, głównie przemysłowe, dysponuje instytutem badawczym i centrum szkoleniowym.

KCTU – Korean Confederation of Trade Unions – Koreańska Konfederacja Związków Zawodowych formalnie założona w czerwcu 1993 r. Zrzesza ok. 570 tys. członków, na jej czele stoi przewodniczący Dan Byung-ho, a sekretarzem generalnym jest Lee Soo-ho.

Federacja Koreańskich Związków Zawodowych powstała w 1946 r. pod nazwą Koreańska Federacja Pracy. Po utworzeniu Republiki Korei zmieniono jej nazwę na Powszechna Federacja Koreańskich Związków Zawodowych (GFKTU). Po zamachu wojskowym w 1961 r. została rozwiązana, w jej miejsce władze wojskowe powołały do życia organizację o obecnej nazwie Federacja Koreańskich Związków Zawodowych (FKTU – Nochong). W 1980 r. kolejny raz ograniczono uprawnienia FKTU jako związku zawodowego, pozbawiono ją prawa wchodzenia w spory pracy i zawierania układów zbiorowe. Pozostawiono możliwość reprezentowania pracobiorców wobec władz państwowych.

Kontrowersyjna jest rola FKTU w walce o demokratyczne przemiany w latach 1985–1987. Oficjalne opracowania FKTU podają, że Federacja była głównym ośrodkiem ruchu i przygotowywała sprawy programowe. Znałe są również bliskie kontakty z prezydentem Chun Doo Hwanem, zwłaszcza udzielenie mu wsparcia, by wstrzymać prace nad zmianą konstytucji. Krytycy zarzucają FKTU, że przybierała postawy właściwe partiom politycznym. W 1988 r. na nadzwyczajnym kongresie wybrano bardziej reformatorsko nastawione władze FKTU. Jednakże większość niezależnych organizacji związkowych powstałych w tym okresie nie weszła w skład FKTU.

W końcu lat 90., a więc w czasach kryzysu gospodarczego, który objął wiele krajów azjatyckich, FKTU początkowo uczestniczyła w pracach Komisji Trój-

stronnej. Później wystąpiła w proteście przeciwko arbitralnemu stanowisku pracodawców i postawie rządu, który realizował program restrukturyzacji gospodarki bez pytania o opinię związków zawodowych. FKTU wysuwała, m.in. żądania ochrony socjalnej dla bezrobotnych i pracujących w zmniejszonym wymiarze godzin.

Koreańska Konfederacja Związków Zawodowych powstała formalnie w czerwcu 1993 r. Jednak jej genezy należy szukać w założonej w marcu 1984 r. wspólnej organizacji niezależnych związków zawodowych zajmującej się kasami samopomocowym. Została ona zlikwidowana przez władze wojskowe w 1985 r. Wznowiła działalność, ale już pod innymi nazwami, m.in. jako Kongres Związków Zawodowych Korei (KTUC), który powołano do życia w styczniu 1990 r. Jednoczył on 602 organizacje związkowe. Mimo aresztowania jego kierownictwa, niezależne związki zawodowe umacniały się, a w czerwcu 1993 r. utworzono Koreańską Radę Przedstawicieli Związków Zawodowych jako alternatywną strukturę związkową wobec dotychczas monopolistycznej FKTU.

Obecną nazwę – Koreańska Konfederacja Związków Zawodowych (KCTU – Min-ju Nochong) przyjęto w listopadzie 1995 r. Podawano wówczas, że do KCTU należy 418 tys. członków z 862 organizacji związkowych.

Program, który zaprezentowano w marcu 1996 r., kładł nacisk na pluralizm związkowy. Postulowano m.in. dopuszczenie do istnienia więcej niż jednego związku w zakładzie pracy, co oznaczało walkę z monopolem FKTU. Postulowano potępienie prześladowań związkowców w latach 80. Domagano się również rzeczywistego realizowania praw związkowych, w tym umożliwienia tworzenia organizacji związkowych przez pracowników administracji publicznej i nauczycieli (dotyczyło to 1,5 mln potencjalnych członków). Z innych elementów programowych na podkreślenie zasługują: żądanie zniesienia zakazu angażowania się związków zawodowych w działalność polityczną i zaprzestania przez władze ingerowania w sprawy związków zawodowych. Ostatecznie Koreańska Konfederacja Związków Zawodowych została zalegalizowana 22 listopada 1999 r.

Republika Korei została członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy dopiero w 1991 r. Wówczas to Ministerstwo Pracy podjęło systematyczny przegląd koreańskich uregulowań prawnych dla doprowadzenia do ich zgodności z konwencjami MOP. Ustalono wtedy, że obowiązujące unormowania prawne odpowiadają normom 105 spośród 115 konwencji MOP.

Mimo deklaracji o woli zastosowania się do międzynarodowych konwencji, władze Republiki Korei były i są obiektem krytyki i potępień międzynarodowych. Występowano z nimi, m.in. przed Mistrzostwami Świata w Piłce Nożnej w 2002 r., których współorganizatorem była Republika Korei, kiedy opinia międzynarodowa szczególnie interesowała się tym krajem. Najczęściej występuje z nimi Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych, do której obecnie należą

obie organizacje południowokoreańskie³⁶. Odpowiadając na nie rząd powoływał się zwykle na konfucjańskie tradycję, szczególnie na przyjmowany tam wysoki autorytet władzy i zasady podległości obywateli oraz wszystkich instytucji. Pewne ograniczenie wolności obywatelskich, jak tłumaczono, uzasadniała szczególnie sytuacja polityczna podzielonego kraju, a były też one potrzebne dla zapewnienia krajowi szybkiego postępu gospodarczego.

Przyjęcie Republiki Korei do OECD w 1996 r. było uwarunkowane wprowadzeniem w życie i respektowaniem wolności związkowych. Pomimo tego Republika Korei, jak dotąd, nie ratyfikowała dwóch podstawowych konwencji MOP (nr 87 i 98) dotyczących wolności związkowych i zawierania układów zbiorowych. Zalegalizowanie KCTU przez Ministerstwo Pracy dopiero 23 listopada 1999 r. jest dostatecznie wymowne³⁷.

Założona w 1946 r. Federacja Koreańskich Związków Zawodowych uczestniczyła w utworzeniu Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych w 1949 r. Przez 50 lat była jedyną organizacją z Republiki Korei należącą do tej Konfederacji. Wkrótce po legalizacji przez władze państwowe Koreańskiej Konfederacji Związków Zawodowych również ona została przyjęta do MKWZZ. Procesy demokratyzacji zachodzące w Republice Korei w latach 90. prowadziły więc stopniowo do poszerzania wolności związkowych, choć zdaniem niektórych obserwatorów następowało to zbyt wolno.

* * *

Podsumowując te rozważania można stwierdzić, że we wszystkich omawianych tu trzech krajach Azji Wschodniej ruch związkowy odgrywał ważną rolę w ich życiu społecznym i gospodarczym, a był również czynnikiem przemian politycznych. We wszystkich trzech – na różnych etapach – władze państwowe usiłowały podporządkować go sobie, co na ogół im się udawało. Emancypacja związków zawodowych była zaś powolnym i dość dramatycznym procesem. Poszczególne kraje regionu znajdują się obecnie na różnych etapach tych przemian.

³⁶ Patrz: *Annual survey of violations of trade union rights 2002*, op.cit., s. 151–157.

³⁷ Zob. strona internetowa: www.kctu.org. *The KCTU and the Industrial Relations in Korea*.