

Michel Husson

Gdy pracodawcy grożą delokalizacjami

**Samokształceniowe Koło Filozofii Marksistowskiej
WARSZAWA 2008**

Artykuł Michela Hussona, ekonomisty w związkowym Instytucie Badań Ekonomicznych i Społecznych (IRES) w Paryżu, „Gdy pracodawcy grożą delokalizacjami” ukazał się w tygodniku *Trybuna Robotnicza*, nr 77 z 3 kwietnia 2008.

Tłumaczenie z języka francuskiego: Zbigniew Marcin Kowalewski.

Delokalizacje (czyli przenoszenie produkcji – *przyp. red.*) do krajów, w których płace są niskie, budzą tym większy niepokój, że już nie dotyczą jedynie tradycyjnego przemysłu, ale rozszerzają się na inne gałęzi – takie jak z informatyzowane usługi, a nawet ośrodki badawcze. Uleglibyśmy jednak blefowi pracodawców, gdybyśmy doszli do wniosku, że ten ruch rozszerzy się niepoohamowanie na całą gospodarkę.

Po pierwsze, koszty płacowe nie są jedynym kryterium, które interesuje kapitalistów – potrzeba im również kwalifikacji zawodowych, znajomości języków, infrastruktury, rozległych rynków. W przeciwnym razie byłoby niezrozumiałe to, co się dzieje w gospodarce światowej: większość inwestycji międzynarodowych dokonuje się między krajami bogatymi, a zwłaszcza między Stanami Zjednoczonymi a Europą, które coraz bardziej zachodzą na siebie w łonie gospodarki transatlantyckiej.

Ile prawdy, a ile blefu

Przemysł amerykański nie przeniósł się do Meksyku, mimo porozumienia o wolnym handlu między tymi dwoma państwami. Francja, którą pracodawcy usilnie starają się przedstawić jako piekło dla rentowności, w rzeczywistości jest krajem „atrakcyjnym”, czwartym odbiorcą inwestycji na świecie.

W ciągu samego tylko 2003 r. napływ kapitałów amerykańskich do tego kraju wzrósł o 10 proc. Dwa miliony miejsc pracy, jakie stworzono we Francji w latach 1997-2001, to nie miejsca pracy „zrelokalizowane” w naszym kraju – są one skutkiem chwilowo ustabilizowanego podziału dochodów i skrócenia czasu pracy. Europejski wzrost gospodarczy nie cierpi z powodu zbyt wysokich płac, lecz – przeciwnie – z powodu ich blokady.

Z danych INSEE (francuskiego GUS) wynika, że skala delokalizacji jest we Francji niewielka: w latach 1995-2001 co roku delokalizowano średnio 13 500 miejsc pracy w przemyśle, co stanowiło 0,35 proc. miejsc pracy w tym dziale gospodarki. Kraje, w których płace są niskie, stanowiły tylko niespełna połowę ogółu krajów, do których delokalizowano zakłady. Na pierwszym miejscu są Chiny, daleko przed Europą Wschodnią, Afryką Północną (Marokiem i Tunezją), Ameryką Południową (głównie Brazylią) czy innymi krajami azjatyckimi.

We Francji ponad połowa delokalizacji odbywa się do krajów rozwiniętych – zwłaszcza do krajów ościennych i do Stanów Zjednoczonych. Delokalizacje do krajów przemysłowych są częścią szerszego procesu restrukturyzacji wielkich koncernów wielonarodowych. Dokonują się one raczej poprzez tworzenie w tych krajach filii, podczas gdy przedsiębiorstwa delokalizujące swoje zakłady do krajów, w których koszty pracy są niskie, czynią to raczej poprzez sięganie do podwykonawstwa.

Na taką czy inną skalę delokalizacje obejmowały prawie wszystkie gałęzi przemysłu. Delokalizacje do krajów, w których płace są niskie, koncentrowały się przede wszystkim w przemyśle odzieżowym i włókienniczym, elektronicznym i produkującym sprzęty gospodarstwa domowego. Delokalizacje do krajów rozwiniętych koncentrowały się przede wszystkim w takich bardzo skoncentrowanych gałęziach, jak przemysł samochodowy, lotniczy, farmaceutyczny czy elektroniczny.

Wreszcie, delokalizacje były liczniejsze w gałęziach o niskiej wartości dodanej, a pracownicy niewykwalifikowani byli przez nie przeciętnie bardziej poszkodowani niż wykwalifikowani, choć tych również nie oszczędziły.

Nie dać się zastraszyć

O ile te i inne badania przynoszą elementy informacji, o tyle nie pozwalają odpowiedzieć na niepokoje, jakie wywołują delokalizacje. Mają one tendencję do rozszerzania się na nowe gałęzi i ulegają przyspieszeniu. Wiemy, iż mimo spektakularnego charakteru niektórych niedawnych

delokalizacji, ich dotychczasowy zasięg był raczej marginalny, ale nic nam to nie mówi o ich przyszłym potencjale.

W studium sporządzonym przez gabinet Katalyse na zamówienie senackiej Komisji Finansów przewidywano, że w latach 2006–2010 z Francji przeniesie się 202 tys. miejsc pracy, co będzie stanowiło 22 proc. stworzonych miejsc pracy najemnej netto. Jednak aż w 80 proc. przypadków będzie chodziło o lokalizację nowej działalności gospodarczej w innych krajach (głównie europejskich), a nie o delokalizację w ścisłym znaczeniu tego słowa, tzn. o przenoszenie istniejącej już działalności gospodarczej do innych krajów.

Rozziew między ocenami ich skali na podstawie badań a społecznym postrzeganiem tego procesu jest więc nadal bardzo duży, tym bardziej, że pożywką tego niepokoju stała się integracja europejska, a zwłaszcza dyrektywa Bolkesteina o służbach publicznych. Wreszcie, nie dysponujemy takim studium, które proponowałoby całościowy bilans globalizacji i w obie strony brało pod uwagę wpływ na zatrudnienie wymiany handlowej i ruchów inwestycji między Francją a resztą świata.

Oczywiście, kapitałiści skorzystają z rozszerzenia Unii Europejskiej, aby wyrzucić presję na płace w bogatszych krajach. Jednak do delokalizacji na wschód nie potrzeba było rozszerzenia UE, a mimo to nie doszło do zapowiadanej wysokiej fali. To prawda, że w Polsce płace są pięciokrotnie niższe niż we Francji i że będą ściągały te ostatnie w dół.

Załóżmy, że pracodawcy francuscy uzyskają „tylko” takie obniżki płac, jakich się domagają – o 10 do 30 proc. Zamiast pięciokrotnie, będą one wówczas trzy- lub czterokrotnie wyższe, co nie stanowi różnicy jakościowej, tym bardziej, gdy za odniesienie przyjmie się płace w Chinach. Jediną racjonalną perspektywą jest równanie płac w Polsce w górę – tak, jak to było w przypadku płac w Hiszpanii (czy w Południowej Korei).

To nie znaczy, że nie będą się mnożyły dzikie delokalizacje. Przede wszystkim jednak nie należy dać się zastraszyć i pozwolić, aby na ogół pracowników najemnych padł blady strach. Kluczem do rozwiązania tego problemu nie jest zgoda na jak najniższy „socjal”, lecz wymuszenie skoordynowanej w skali europejskiej polityki sprzyjającej zatrudnieniu. Warto brać przykład z zachowania centrali związkowej AFL-CIO w Stanach Zjednoczonych.

Traktat o wolnym handlu z Meksykiem nie utwierdził tej centrali na tradycyjnie protekcyjnych pozycjach („produkujmy po amerykańsku!”). Wręcz przeciwnie – doprowadził do spektakularnego zwrotu w Seattle w 1998 r., ku ruchowi alterglobalistycznemu i niezależnemu meksykańskiemu ruchowi robotniczemu. Konkurencyjnością szantażuje się bowiem obie strony – również pracowników w krajach, w których płace są niskie. Takim szantażem zmusza się ich, aby zachowali swoją „przewagę”, a więc niskie płace.

W krajach, w których płace są niższe, i w krajach, w których płace są wyższe, pracownicy mają wspólny interes w tym, aby płace tych pierwszych równały w górę, a nie w tym, aby płace tych drugich równały w dół. To proste.

Ofensywna walka o zatrudnienie

Szantażowanie pracowników najemnych delokalizacjami polega więc na tym, co może być uderzające (i gwałtowne): na zapowiedzi, że zlikwiduje się miejsca pracy po to, aby stworzyć je od nowa, ale gdzie indziej. Pierwszy odruch związkowców polega więc na tym, że chcą zakazać delokalizacji.

To słuszny odruch, ale grozi, że ześlizgniemy się na pozycje obrony francuskich miejsc pracy, godząc w ten sposób w międzynarodową solidarność pracowniczą, a bez niej ani rusz. Trzeba więc oprzeć się na tym odruchu, ale się do niego nie ograniczać, lecz rozszerzyć punkt widzenia i w końcu nadać walce o zatrudnienie bardziej ofensywny charakter. To możliwe, jeśli będziemy trzymali się pewnych zasad. Oto one.

Pierwsza zasada: Pomoc publiczna nie może przypadać przedsiębiorstwom, lecz zwolnionym z pracy. Rządy starają się zwiększać pomoc dla przedsiębiorstw korzystających już z ulg od swoich „obciążeń” po to, aby zapewnić im finansowanie restrukturyzacji. To jest dźwignia mobilizacyjna: od przedsiębiorstw, które przeprowadzają zwolnienia grupowe, trzeba żądać anulowania obniżek składek, które im przyznano, i ich spłacenia, ponieważ założenie było takie, że te obniżki będą wspierały tworzenie miejsc pracy. Podajmy tylko jeden przykład – oto pomoc, jaką w 2003 i 2004 r. uzyskał STMicroelectronics, równa się 30 tys. rocznych płac!

Druga zasada: Trzeba ogłosić, że wszelkie likwidacje miejsc pracy są bezprawne, bez względu na to, czy chodzi o bezpośrednie zwolnienia zbiorowe, o restrukturyzacje, delokalizacje, w Europie czy gdzieś indziej. Poza swoim aspektem spektakularnym, delokalizacje to drzewa, które przysłaniają las, gdyż przypada na nie niewielki odsetek likwidowanych miejsc pracy.

Trzecia zasada: Sama obrona lokalnego zatrudnienia nie wystarcza do stawienia czoła woli pracodawców, którzy na całym świecie chcą zmusić pracowników, aby ze sobą konkurowali.

Jeśli trzymamy się tych zasad, to wynika z nich wysunięcie trzech osi działania w sprawach zwolnień grupowych. Pierwsza dotyczy pomocy publicznej dla przedsiębiorstw i obraca się wokół dwóch idei – kontroli i mutualizacji (uwzajemnienia).

Należy zapewnić całkowitą przejrzystość w przyznawaniu i monitorowaniu funduszy publicznych za pośrednictwem konwencji oraz instancji monitorującej i kontrolującej i egzekwować zwrot pomocy przez przedsiębiorstwa, które nie szanują konwencji, proporcjonalnie do niedotrzymanych zobowiązań.

W przypadku mutualizacji chodzi o to, że w przypadku utraty pracy nie może być nieciągłości w wypłacie zarobków, a ich finansowanie musi obciążać samych pracodawców, którzy w tym celu powinni stworzyć obligatoryjny dla nich fundusz.

Druga oś to prawa pracowników najemnych. Lewicowy eurodeputowany francuski Francis Wurtz zaproponował „przywrócić zniesiony przez rządzącą [we Francji] prawicę artykuł ustawy o modernizacji społecznej, który przyznawał radzie pracowniczej prawo do zawieszenia restrukturyzacji, dopóki nie uzyska ona wszystkich informacji koniecznych do dokładnego poznania sytuacji przedsiębiorstwa”.

Trzeba jednak pójść dalej i żądać prawo weta instancji przedstawicielskich załogi. Prawo o zasięgu ogólnoeuropejskim powinno zakazać przedsiębiorstwom lub grupom przedsiębiorstw praktykę zwolnień grupowych, których celem jest osiągnięcie większych zysków.

Trzecia oś to koordynacja pracowników najemnych. W każdym kraju potrzebny jest krajowy komitet, który koordynowałby walki ze zwolnieniami grupowymi. To pierwszy etap, który trzeba uzupełnić nieodzowną koordynacją międzynarodową. W skali europejskiej to sposób, żeby uniemożliwić równanie w dół, które nie przyniesie korzyści pracownikom najemnym bez względu na poziom rozwoju ich kraju. W skali światowej nie można przekazywać spraw w ręce instytucji międzynarodowych, oczekując od nich wprowadzenia złudnych „klauzul socjalnych”. Również w tej skali skuteczną drogą walki z globalizacją kapitalistyczną jest koordynacja pracowników najemnych Zachodu i Wschodu, Północy i Południa.