

<https://doi.org/10.18778/0208-6050.79.09>

*Kayode Kalejaiye**

ZARYS HISTORII RUCHU ZWIĄZKOWEGO W NIGERII (1966–1999)

1. W styczniu 1966 r. Nigeria doświadczyła jednego z największych wstrząsów w swej politycznej historii, mowa tu o zakończeniu postkolonialnej cywilnej administracji państwowej i przejęciu władzy politycznej przez wojsko. W tym okresie wierzono głównie, że reżim wojskowy da narodowi szansę zrealizowania większości aspiracji, które zdały się znajdować w martwym punkcie w czasie reżimu cywilnego.

Trzy problemy zostały uznane za najpoważniejsze dla nigeryjskich związków podczas panowania reżimu cywilnego. Były to: niewielka liczebność związków, wywołujące wątpliwości przywództwo oraz uznawanie istnienia związków przez pracodawców¹.

Aby dokonać jakiegokolwiek znaczącej i realnej oceny działalności ruchu związkowego podczas reżimu wojskowego w latach 1966–1978, konieczne byłoby przyjrzenie się polityce stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami we wcześniejszym okresie reżimu cywilnego i dokonanie oceny sposobu, w jaki wpłynął on na rozwój związków jako efektywnego narzędzia negocjacji w sprawie układów zbiorowych pracy.

Postkolonialny rząd cywilny (1960–1966) przyjął zasadę woltaryzmu jako przewodnią w swojej polityce stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami. W ten sposób chciał zachęcić do negocjacji w sprawie układów zbiorowych jako narzędzia ustalania płac i innych warunków zatrudnienia, dając pierwszeństwo przed zdecydowaną interwencją państwa.

Po pierwsze, zakładano, że negocjacje w sprawie układów zbiorowych wprowadzają do miejsca pracy demokratyczny koncept „rządu za zgodą

* Uniwersytet Łódzki.

¹ Morgan Commission: Report on the Review of Wages, Salary and Conditions of Service of the Junior Employees of the Governments of the Federation and in Private Establishments, Federal Ministry of Information, Printing Division 1963/64, s. 45.

rzędzonych". Po drugie, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mogli pertraktować w sposób efektywny na zasadach równości.

Powyższe założenia były wówczas tradycyjną praktyką w Wielkiej Brytanii, gdzie związki zawodowe posiadały zarówno odpowiednią organizację, jak i kompetencje potrzebne do ochrony interesów swoich członków. Dlatego też uznawano, że polityka rządu wobec związków zawodowych powinna być pozbawiona wszelkiej ingerencji². Jednakże w krajach, w których praktyka taka nie mogła być zagwarantowana, państwo niezmiennie interweniowało, aby chronić interesy pracowników, ponieważ negocjacje w sprawie układów zbiorowych nie miały miejsca lub przynosiły słabe efekty.

Ten anglosaski model stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami został przeniesiony do Nigerii przez zarządców kolonialnych, pomimo że jej warunki socjoekonomiczne znacznie różniły się od tych, które dały początek temu modelowi w Wielkiej Brytanii. Ówczesny premier Sir Abubakar Tawafa Balewa twierdził, że interesy rządu, pracodawców oraz związków zawodowych opierały się na procesie wzajemnych konsultacji i dyskusji, które stanowiły podstawę demokracji w stosunkach pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Według niego, jakkolwiek inna polityka mogłaby prowadzić do politycznego wpływu na ustalanie płac, prowadząc do niszczących ekonomicznie efektów, które miałyby poważne niepożądane konsekwencje dla rozwoju zdrowych związków³. Jedyнным obszarem, w którym rząd cywilny uważał interwencję państwową za konieczną, były te gałęzie przemysłu lub zawody, w których płace były zastraszająco niskie. W ten sposób, do roku 1964, możliwość ustalania minimalnego poziomu płac przy użyciu dostępnych środków została przyznana jedynie w dziewięciu przypadkach dla niektórych przedsiębiorstw w Lagos oraz w pięciu przypadkach dla niektórych zawodów poza Lagos⁴.

Zgodnie z Raportem Komisji Morgana z roku 1964, dla rządu nigerijskiego negocjacje w sprawie układów zbiorowych, które próbował rozwijać rząd, nie zakorzeniły się głęboko w Nigerii. Spowodowane to było tym, że związki zawodowe były zbyt słabe – liczebnie, finansowo i organizacyjnie. Słabi byli również liderzy, podzieleni i skoncentrowani na sobie oraz pracodawcy, którzy niechętnie uznawali zarejestrowane związki zawodowe⁵.

² A. Flanders, *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Faber and Faber, London 1975, s. 174.

³ Department of Labour Annual Report 1954–55 (para 20 for full text of Governments Policy Statement), s. 6–7.

⁴ R. Cohen, *Labour and Politics in Nigeria 1945–1971*, Heinemann, London 1974, s. 182.

⁵ Report of the Commission on The Review of Wages, Salary and Conditions of Service, s. 34.

2. Jeśli chodzi o tworzenie zrzeszeń związków zawodowych i przystępowanie do międzynarodowych organizacji, podejście rządu cechowała apatia i obojętność. Stanowisko rządu zostało sformułowane w następujący sposób: „Obecnie Rząd nie rozważa celowości zabronienia nigeryjskim związkom zawodowym posiadania zagranicznego wsparcia i afiliacji. Promowanie i zachęcanie do rozwijania rozsądnych, niezależnych i odpowiedzialnych związków zawodowych na demokratycznych zasadach stanowi deklarowaną politykę Rządu. Rząd życzył sobie zachowania praw ruchu związkowego do pełnego rozwijania się i jakiejkolwiek restrykcje nałożone na te prawa naruszają wolność stowarzyszania, którą rząd pragnie zachować”⁶.

W ten sposób związkom pozostawiono wolność dążenia do celów nawet w okolicznościach, w których cele te były sprzeczne z interesami państwa. Na przykład, Zjednoczony Kongres Pracy w Nigerii (The United Labour Congress of Nigeria), Nigeryjski Kongres Związkowy (The Nigerian Trade Union Congress) oraz Nigeryjska Rada Pracowników (The Nigerian Workers Council) przyłączyły się do różnych międzynarodowych organizacji pracowniczych, co spowodowane było nie tyle ideologicznymi przekonaniem, co finansowymi i innymi materialnymi korzyściami, które liderzy czerpali kosztem jedności na centralnym froncie pracy. Jako taka Nigeria stała się kipiącym kotłem ideologicznych intryg o niepożądanych konsekwencjach dla rozwoju rozsądnej centralnej organizacji pracy.

Trzeba jednak przyznać, że zasługą owego reżimu było to, że związki w tym okresie cieszyły się nieograniczoną wolnością organizowania się, brania aktywnego udziału w życiu politycznym i korzystania z funduszy związkowych dla celów politycznych. Ponadto, związki posiadały nieograniczoną swobodę organizowania strajków w celu podniesienia statusu zawodowego i poziomu ekonomicznego swoich członków.

3. Trzeci Narodowy Plan Rozwoju rządu wojskowego, badający politykę administracji wojskowej (w okresie od 1966 do 1975 r. – przyp. K.K.), dotyczącą stosunków zbiorowych pracy, określił ją jako formę samorządności, za pomocą której rząd zachęcał pracowników i pracodawców do ustalenia warunków zatrudnienia i wynagrodzenia poprzez negocjacje w sprawie układów zbiorowych i interweniował jedynie w ostateczności lub w interesie publicznym jako bezstronny mediator lub arbiter⁷.

Odnieść można było wrażenie, że polityka ta była po prostu kontynuacją *status quo* i moim zdaniem rażąco bagatelizowała zwiększony zakres interwencji i zaangażowania rządu jako aktywnej trzeciej strony w sprawie stosunków

⁶ R. O. Nwabueze, *Trends in Nigerian Labour Legislation 1938-76*, „The Indian Journal of Labour Economics” 1975, Vol. XVII, No. 1-2, s. 10.

⁷ *Third National Development Plan 1975-80*, „Federal Ministry of Economic Development, Lagos, 1, s. 283.

pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Ten nowy trend widoczny jest w ogromnej ilości dekretów dotyczących pracy wcielonych w życie w okresie 1968–1976.

Raport Ministra Pracy z roku 1967 mówił między innymi, że: „Podstawowym celem polityki Ministerstwa Pracy jest promowanie programów zgodnych z ogólnymi celami związanymi ze społecznym, ekonomicznym i politycznym rozwojem kraju. Ministerstwo uznaje legalność organizacji pracowników i pracodawców jako niezbędnych narzędzi społecznego postępu. Doceniana jest również potrzeba uczestniczenia tych grup w podejmowaniu decyzji wpływających na ich interesy. Ministerstwo również uznaje konieczność zainicjowania przez rząd prawnych lub innych środków regulowania warunków zatrudnienia szczególnie tam, gdzie nie można całkowicie decydować za pomocą negocjacji w sprawie układów zbiorowych. Właśnie na tle tego można oceniać politykę Federalnego Rządu Wojskowego”⁸.

Pierwszym krokiem podjętym przez rząd wojskowy był Dekret o sporach zbiorowych (Postanowienia nadzwyczajne) [Trade Disputes (Emergency Provisions) Decree] (nr 21) z 1968 r. Był to krok paniki podjęty w okresie, gdy Nigeria stała przed obliczem kryzysu narodowego.

Wojna domowa spowodowała braki w importowanych artykułach spożywczych, doprowadziła do inflacyjnego wzrostu cen. Doprowadziło to do żądań pracowników podwyżki płac, a ponieważ nie było natychmiastowej odpowiedzi na te żądania, pracownicy zagrozili pracodawcom innymi działaniami.

Konieczność zachowania ciągłości produkcji w czasie, gdy prowadzona była wojna, zmusiła rząd do obwieszczenia Dekretu o sporach zbiorowych nr 21 z roku 1968, który nakładał na strajkujących kary. Dekret ten głosił między innymi, że:

1. W przypadku zaistnienia sporu zbiorowego pomiędzy pracodawcami i pracownikami, obydwie strony, których spór ten dotyczy, powinny być spotkać się w przeciągu siedmiu dni od jego zaistnienia w celu jego rozwiązania.

2. Jeżeli w przeciągu siedmiu dni spór ten nie zostałby rozwiązany, ta ze stron, która życzyła sobie jego kontynuowania, powinna była zadeklarować zaistnienie sporu zbiorowego, powiadamiając Komisarza Pracy, określając odpowiednio zagadnienia, co do których strony się nie zgadzają

3. W przeciągu 14 dni od otrzymania powiadomienia Komisarz mógł wyznaczyć mediatora w celu zbadania okoliczności sporu i poprzez negocjacje z obydwoma stronami usiłować doprowadzić do porozumienia lub też mógł wyznaczyć Komisję Dochodzeniową w celu zbadania sporu, a następnie przedłożyć mu rekomendacji dotyczących porozumienia lub też mógł

⁸ „Quarterly Review of the Ministry of Labour”, October–December 1967, s. 10.

przekazać spór do trybunału arbitrażowego, którego obowiązkiem byłoby rozpatrzenie okoliczności sprawy i wydanie ustaleń, które byłyby wiążące dla pracodawców i pracowników.

4. W przypadku, gdyby pracownicy i pracodawcy nie stosowali się do wymagań dekretu, Komisarz może wydać Zarządzenie, mające na celu zapewnienie podporządkowania się postanowieniom owego dekretu⁹.

4. Dekret ten wyznaczył jeden z najważniejszych punktów zwrotnych w historii nigeryjskiego ruchu związkowego. Rząd po raz pierwszy nałożył prawne restrykcje na wolność pracowników do prowadzenia strajków i wolność pracodawców do lokautowania. Komisarz Pracy mógł rozpocząć działania arbitrażowe bez oczekiwania na zgodę obydwu stron sporu. Ponadto dekret ten dał Komisarzowi ogromną możliwość interwencji, co umożliwiło mu zajęcie odpowiedniego stanowiska w kwestii jakiegokolwiek sporu w przeciwieństwie do roli doradczej, którą spełniało Federalne Ministerstwo Pracy¹⁰.

Można by dalej stwierdzić, że dekret ten miał zróżnicowany wpływ na strony stosunku pracy. Pomimo że obowiązek wstrzymywania się od strajku lub lokautu został narzucony na obydwie strony, to w praktyce stanowił prawny środek ochrony interesów pracodawców, ponieważ „strajki obecne są wszędzie jako bardziej znacząca cecha stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami niż lokauty”¹¹.

Jednakże wpływ dekretu na powstrzymywanie działań uprzemysłowienia kraju był krótkotrwały. Bojowe nastawienie związków zwiększyło się w trudnych do zniesienia warunkach wojennych. W ten sposób do końca 1968 roku liczba strajków wzrosła do 53.

W roku 1969, po wygaśnięciu dekretu nr 21 został ogłoszony nowy Dekret sporów zbiorowych nr 53, który spełniał rolę narzędzia kontrolującego niepokój pracowników w czasie trwania wojny¹².

Głównym celem rządu było zlikwidowanie luk w dekreście nr 21 z 1968 r. Zgodnie z dekretem nr 21 pracownik nie mógł brać udziału w strajku „po zawiadomieniu o sporze zbiorowym Komisarza Związku”¹³. Powodowało to, że pracownicy mogli strajkować zgodnie z prawem zanim Komisarz

⁹ R. O. Nwabueze, *op. cit.*, s. 13.

¹⁰ Trade Disputes (Emergency Provisions) Decree (No. 21) of 1968, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 38) Vol. 53 of May 1968.

¹¹ Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers Association, 1965–1968 (CCMUD 3623 HMSO) 1968, 122–37 quoted from Trade Unions ed by Mc Carthy, W.E.J., 374.

¹² Trade Disputes (Emergency Provisions) (Amendment) Decree 1969, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 53, 13 Dec. 1969).

¹³ Trade Disputes (Emergency Provisions) Decree (No. 21) of 1968 *op. cit.*, sec. 16.

w ogóle dowiedział się o sporze. Dekret nr 53 z roku 1969 nie dawał żadnej możliwości organizowania strajków lub lokautów.

Dekret ustanowił Przemysłowy Trybunał Arbitrażowy, do którego należało zgłaszać wszystkie spory za każdym razem, kiedy nie powiodą się normalne negocjacje. Rozwlekły sposób łagodzenia sporów, właściwy wcześniejszemu dekretowi, został usunięty w ten sposób. Podkreślano w szczególności, że „procesy rozwiązywania sporów zbiorowych miały pierwszeństwo przed innymi sprawami związanymi ze stosunkami pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz czynności łagodzące spory musiały być wprowadzone w ciągu 24 godzin”¹⁴.

Z powodu wprowadzenia przez dekret nowego sposobu łagodzenia sporów najbardziej ucierpiał pracownik. Jego prawo do rezygnacji z pracy, kiedy warunki pracy i płacy stały się niekorzystne i nie do zaakceptowania, nie mogło być dłużej otwarcie broniące przez związek. Dlatego też pracownicy stali się raczej bezradni właśnie wtedy, kiedy najbardziej potrzebowali związkowego wsparcia.

5. Dekret o wynagrodzeniach i komisjach przemysłowych został ogłoszony w lutym 1973 r. Założeniem tego dokumentu była ochrona pracowników w takich przedsiębiorstwach, gdzie działanie negocjacji w sprawie układów zbiorowych było niewystarczające, nieefektywne lub w ogóle nie miało miejsca. Dekret ten zawierał między innymi takie postanowienia:

1. Komisarz Pracy w porozumieniu z Komisją Dochodzeniową mógł powołać do życia Przemysłową Radę Płac, jeśli uzna, że płace są nadto niskie lub że odpowiednie działania służące efektywnej regulacji płac i innych warunków zatrudnienia nie zostały podjęte.

2. Komisarz mógł również, jeśli uznał to za słuszne, wydać Przemysłowej Radzie Płac zalecenie o podjęciu odpowiednich działań.

3. Zgodnie z ww. dekretem, pracodawca miał obowiązek wypłacać pracownikom wynagrodzenie nie niższe niż zalecane minimum¹⁵.

Dekret ten wziął pod uwagę rzeczywistą sytuację pracowników – fakt, że ponad 50% pracujących było zatrudnionych w przedsiębiorstwach pozabawionych związków zawodowych, gdzie istniały znaczne różnice w strukturze płac. W takich przedsiębiorstwach naruszeniem praw pracowników było nie tylko ustalanie przez pracodawców wysokości wynagrodzeń poniżej określonej prawem stawki, ale również brak jakichkolwiek środków negocjacyjnych zapewniających pracownikom wpływ na ich warunki płacy.

¹⁴ Ministry of Labour General Instructions, Federal Ministry of Information, Lagos 1971, s. 23.

¹⁵ Wages Board and Industrial Councils Decree 1973, Supplement to Official Gazette (No. 6), Vol. 60, February 1973 (Part A).

Niestety, pomimo tych skomplikowanych postanowień dekretu i dobrych intencji rządu wojskowego, mającego na celu ochronę grupy nisko-dochodowej, dekret ten nie ujrzał światła dziennego. Nie został on powołany w jakimkolwiek przedsięwzięciu w Nigerii od czasu jego ogłoszenia w roku 1973.

6. Kolejnym aktem ustanowionym przez rząd wojskowy był Dekret o związkach zawodowych (nr 31) z 1973 r.¹⁶, którego postanowienia zmierzały do rozwijania związkowej solidarności, ochrony finansów i umieszczenia ruchu związkowego pod efektywną kontrolą rządu. Był to klasyczny przypadek wzrastającej interwencji rządu w sprawy związkowe, zorientowanej na ochronę samego ruchu.

Niektóre spośród podstawowych postanowień dekretu brzmią następująco.

1. Podanie o zarejestrowanie związku zawodowego powinno być złożone do Kierownika urzędu rejestrowego i musiało być podpisane przez co najmniej pięćdziesięciu członków tego związku.

2. Osobie mającej prawo do wstąpienia do związku nie można odmówić członkostwa wyłącznie z powodu jej pochodzenia z danego plemienia, społeczności, miejsca urodzenia, religii lub poglądów politycznych.

3. Zakaz sprawowania jednocześnie funkcji przewodniczącego, skarbnika lub członka wykonawczego w więcej niż jednym związku zawodowym oraz zakaz sprawowania funkcji sekretarza w więcej niż trzech związkach.

4. Wykorzystanie funduszy związkowych do zrealizowania jakichkolwiek celów politycznych zostało uznane za wykroczenie przeciwko dekretowi.

Na podstawie postanowień dekretu można stwierdzić, że intencją rządu było usunięcie niektórych spośród wad, hamujących rozwój związków zawodowych w Nigerii, takich jak fragmentacja, nadużycia finansowe, wrogość pracodawców itd. Dekret ten zawierał również postanowienie, mające na celu odizolowanie ruchu związkowego od jawnego zaangażowania się w politykę partii, co prawdopodobnie miało zachować jedność i solidarność związków zawodowych. Z drugiej zaś strony, postanowienie, mające uczynić związki apolitycznymi, było nieuzasadnione. Zgodnie z poglądem prof. Allana Flandersem związki zawodowe muszą brać udział w życiu politycznym, aby ustalić i utrzymać prawne i ekonomiczne warunki, w których mogą się rozwijać¹⁷. Tak samo prof. Hardman badający tę sprawę wskazuje, że bez zaangażowania politycznego, związki zawodowe nie mogą zabezpieczyć i bronić niezbędnych podstaw socjalnych dla ich przemysłowej władzy¹⁸.

¹⁶ Trade Unions Decree 1973, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 38), Vol. 60, 24 July 1973 (Part A).

¹⁷ A. Flanders. *op. cit.*, s. 30.

¹⁸ *Ibidem*, s. 29.

7. W styczniu 1976 r. rząd ogłosił Dekret o sporach zbiorowych nr 7, który uchylił dekret nr 53 z 1969 r. i wyznaczył nowe procedury łagodzenia sporów zbiorowych¹⁹. Poza tym dekret ten wprowadził zakaz brania udziału w lokaucie lub strajku w sytuacji, w której nie zastosowano ustalonej procedury porozumienia lub gdy Trybunał Arbitrażowy wydał odpowiedni nakaz lub też tam, gdzie spór nie został rozpatrzony przez Narodowy Sąd Przemysłowy²⁰.

Jednym z najważniejszych punktów tego dekretu było powołanie do życia Narodowego Sądu Przemysłowego, którego zadaniem było zarówno rozstrzyganie sporów zbiorowych, jak i interpretowanie zbiorowych porozumień pomiędzy związkami a pracodawcami. Zgodnie natomiast z dekretami nr 21 i nr 53, Przemysłowy Trybunał Arbitrażowy miał rozstrzygający głos w sporach zbiorowych i w większości przypadków zarządy odmawiały wprowadzenia nakazów poczynionych przez niego²¹.

Przez powołanie Narodowego Sądu Przemysłowego pracownicy dostali dodatkowy środek umożliwiający rozpatrywanie skarg, podczas gdy pracodawcy uzyskali ochronę przed żądaniami płac nie wspartymi ekonomiczną możliwością zapłaty.

Sąd ten mógł stworzyć harmonijne i spokojne stosunki pomiędzy pracownikami i pracodawcami, gdyby Rząd Wojskowy zapewnił, że decyzje sądu będą wiążące dla stron biorących udział w sporze. W rzeczywistości Narodowy Sąd Przemysłowy nie posiadał wystarczającej mocy, aby efektywnie wprowadzać z życie swoje decyzje, dlatego też dochodziło do lekceważenia postanowień sądu, a co za tym idzie – zaprzepaszczenia celu dekretu.

W maju 1976 roku Rząd Federalny ogłosił Dekret o sporach zbiorowych (dla podstawowych służb np. policja, strażnicy, pogotowia itp.) nr 23. Zgodnie z tym dokumentem, przywódca Federalnego Rządu Wojskowego posiadał moc rozwiązania jakiegokolwiek związku zawodowego lub stowarzyszenia, którego członkowie zatrudnieni byli w podstawowych służbach, jeżeli uznalby, że taki związek jest zaangażowany w czynności prowadzące do zakłóceń w przemyśle lub w działania przeszkadzające w świadczeniu podstawowych usług lub jeżeli działalność związku narusza postanowienia Dekretu.

Jeżeli zdelegalizowana organizacja była związkiem zawodowym, to musiała ona w ciągu 14 dni przekazać swój certyfikat rejestracji kierownikowi urzędu rejestrowego, który niezwłocznie wykreślał taką organizację z rejestru.

¹⁹ Trade Disputes Decree (No. 7) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 9), 1976 (Part A).

²⁰ Trade Disputes Decree (No. 7) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 9), Vol. 63, 11 February 1976 (Part A), Sec. 13, 28.

²¹ *New Trade Union Decree. Interview by Umoh James*, „Nigeria Daily Times”, 12 March 1976, s. 7.

Członek takiej organizacji już od tego momentu nie miał prawa wstąpić do jakiegokolwiek związku zawodowego lub organizacji, których członkowie byli zatrudnieni w podstawowych służbach²².

Zgodnie z tym dekretem Główny Inspektor Policji, jak również Komendant Pracowników Głównej Kwatery Policji, mogli zażądać aresztowania członka zdelegalizowanej organizacji, jeśli według ich przekonania po rozwiązaniu związku działał on w celu zakłócania podstawowych usług. Karą przewidzianą za naruszenie jakiegokolwiek z postanowień tego dekretu było pozbawienie wolności do lat pięciu.

W stosunku do wcześniejszych dekretów, postanowienia Dekretu o sporach zbiorowych Nr 23 wydają się wyjątkowo drastyczne. Pewne usprawiedliwienie działań rządu można jednak znaleźć w tym, że strajki wśród pracowników zatrudnionych w podstawowych służbach mogły mieć niekorzystny wpływ na funkcjonowanie gospodarki i na społeczeństwo w ogóle. W ten sposób żądania poszczególnych związków były zdławione metodą totalitarną, w założeniu, w interesie gospodarki narodowej.

8. Ówczesny Federalny Rząd Wojskowy zakazał również nigeryjskim związkom zawodowym przystępowania do międzynarodowych organizacji związkowych. Celem tego było wstrzymanie uzależniania się nigeryjskich związków zawodowych od międzynarodowych organizacji. Chodziło tu o poparcie finansowe i materialne, zapobieganie konfliktom ideologicznym (które wówczas podtrzymywały wyraźny podział ruchu związkowego). Uzależnienie od zagranicznych źródeł finansowania było dla nigeryjskich przywódców związkowych degradujące i, według rządu, przynosiło im wstyd. Ponadto, również wpłynęło to niekorzystnie na jedność związkową.

Trzy spośród czterech centralnych organizacji związkowych przyłączyły się do następujących międzynarodowych organizacji: były ULCN zjednoczył się z Międzynarodową Konferencją Wolnych Związków Zawodowych, były NWC przyłączył do Międzynarodowej Federacji Związków Chrześcijańskich, a były NTUC przystąpił do Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Każdy z nich otrzymywał regularną pomoc w gotówce. Na przykład, Nigeryjski Kongres Związków Zawodowych powołał Akademię Pracy imienia Patrice Lumumby za pieniądze otrzymane z bloku sowieckiego w czasie, gdy Zjednoczony Kongres Pracowniczy, mając aktywne poparcie Afro-Amerykańskiego Centrum Pracowniczego, prowadził Związkowy Instytut

²² Trade Disputes (Essential Services) Decree (No. 23) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 27), Vol. 63, 20 May 1976 (Part A).

Rozwoju Ekonomicznego i Socjalnego z kierownikami z amerykańskich związków zawodowych²³.

Dwunastego lutego 1976 r. rząd powołał Komisję Śledczą w celu zbadania działalności nigeryjskich związków zawodowych. Obszarami zainteresowania były: finansowanie organizacji pracowniczych, aktywa i pasywa każdej centralnej organizacji pracowniczej oraz działania zagranicznych organizacji związkowych w Nigerii: stopień, w jakim działania takie szkodziły interesom publicznym²⁴.

Zgodnie z tym, co odkryła Komisja, działalność związków była w większości chaotyczna i beztroska. Liderzy nie ponosili odpowiedzialności za zarządzanie sprawami związków. Interesowali się wyłącznie utrzymaniem się przy władzy²⁵. W Nigeryjskim Kongresie Związków Zawodowych jedna osoba pozostawała na stanowisku skarbnika w organizacji przez okres dwunastu lat²⁶. W następstwie, Federalny Rząd zakazał wszystkim liderom uznanym winnymi korupcji i niegospodarności kontynuowanie piastowania urzędów. Usunięcie ich ze stanowisk i uniemożliwienie aktywnego brania udziału w sprawach związków stanowiło, moim zdaniem, jedno z nielicznych osiągnięć reżimu wojskowego.

9. W tym samym okresie Rząd Federalny próbował rozwiązać problem rozbitej struktury charakterystycznej dla nigeryjskiego systemu wielozwiązkowego przez restrukturyzację istniejących związków zawodowych na podstawie branżowej. Najczęściej poszukiwanym pomysłem w przypadku rozrastających się liczebnie struktur związków zawodowych w Nigerii były branżowe związki zawodowe. Po raz pierwszy zaproponowała je Komisja Morgana w 1964 r. w następujący sposób: „Zarówno przedstawiciele pracowników, jak i pracodawców wolą negocjować i organizować się zgodnie z zasadami przemysłowymi...”²⁷.

Komisja Adebo z lat 1970–1971 stwierdziła, że: „Rozrastanie się struktur związków zawodowych w Nigerii jest skandaliczne... Pierwszym i najważniejszym elementem reformy, według nas, jest restrukturyzacja nigeryjskich związków zawodowych, zmiana ich na związki branżowe”²⁸. Pomysł założenia branżowych związków był już wcześniej proponowany z wielu powodów. Po pierwsze, żądania różnych grup zawodowych w danej fabryce mogły być

²³ R. Cohen, *op. cit.*, s. 123–126.

²⁴ For Details Terms of Reference, see Report of the Tribunal o Inquiry into the Activities of the Trade Unions, s. 7.

²⁵ *Ibidem*, s. 25.

²⁶ *Ibidem*, s. 49.

²⁷ Morgan Commission..., s. 46.

²⁸ Adebo Commission, *Second and Final Report of Wages and Salaries Review Commission 1970–71*, Federal Ministry of Information, Lagos 1971, Printing Division, Lagos, s. 46.

łatwiej zharmonizowane, jak również łatwiejsze byłoby zawieranie efektywnych porozumień. Po drugie, łatwiejsze byłoby osiągnięcie demokratycznych stosunków pomiędzy poszczególnymi grupami rzemieślniczymi²⁹.

Związkowcy o przekonaniach marksistowskich mieli również swój powód popierania branżowych związków. Uważali oni, że takie związki są najlepszym narzędziem pracowników w walce klasowej. Jeżeli przedsiębiorstwo miało należeć do pracowników, to najwygodniejszą formą organizacji związkowej była taka, która najlepiej dopasowana była do modelu przemysłu³⁰.

Zgodnie z postanowieniami Komisji Adebo: „żadna reforma nigeryjskiego ruchu związkowego nie byłaby całkowita bez polepszenia poziomu edukacyjnego liderów związków zawodowych”³¹. Aby osiągnąć ten cel, rząd zdecydował się założyć Narodowy Instytut Studiów Pracowniczych, którego zadaniem było podniesienie poziomu edukacyjnego członków związku tak, aby mogli oni zająć właściwe miejsce w społeczeństwie nigeryjskim. Oczekiwano od nich natychmiastowego przejęcia sponsorowanych zagranicznych instytutów pracy założonych i działających w Nigerii. Gdyby ten chwalebny cel był osiągnięty, przyczyniłby się on do znacznego rozwoju nigeryjskich związków zawodowych.

Analiza przeprowadzona do tego momentu wykazuje ściśle określoną i bezkompromisową politykę interwencji i głębokiego zaangażowania w sprawy nigeryjskich związków zawodowych przez Federalny Rząd Wojskowy. Ten wpływ polityki rządu wyraźnie uwidocznił się zarówno w aktach prawnych, jak i działaniach administracyjnych.

10. Zapoczątkowanie strategii korporacjonistycznej w Nigerii, jako części projektu rządowego, miało na celu skontrolowanie sporów zbiorowych rodzących się początkowo w czasie wojny domowej w Nigerii (1967–1970), a następnie w okresie powojennym, szczególnie w okresie administracji wojskowej Mohammeda Obasanjo (1975–1979). Doktryna ta została wyraźnie przedstawiona w nowym statucie związków zawodowych, a jej intencją było promowanie społecznej stabilności i gwałtownej industrializacji z aktywnym uczestnictwem pracowników i pracodawców³².

Administracja Obasanjo pozostawiła po sobie wiele nierozwiązanych sporów zbiorowych dla nadchodzącej administracji cywilnej prezydenta

²⁹ Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations: 'The Reduction of Multi-Unionism', Reproduced in Trade Unions ed. by Mc Carthy, W.E.J., Penguin Modern Management Readings, 1975, s. 141.

³⁰ J. H. Richardson, *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, George Allen & Unwin Ltd, London 1965, s. 166.

³¹ Adebo Commission, Second and Final Report of Wages and Salaries Review Commission 1970–71, s. 47.

³² NECA News, 'The New National Policy on Labour', December 1975, s. 10–11.

Shehu Shagari. Najważniejszym zadaniem Shagari'ego było znalezienie sposobu na uporanie się z żądaniami złożonymi na ręce rządu przez NLC pod koniec 1979 r. „Karta żądań” zawierała wyczerpujący program, w jaki sposób można by podnieść standard życia klasy pracującej³³.

Partia Shagari'ego, Narodowa Partia Nigerii (NPN), obiecywała polepszenie warunków życia, usunięcie restrykcyjnych przepisów prawa pracy i ponowne wprowadzenie negocjacji w sprawie układów zbiorowych pracy. W rzeczywistości (prawdopodobnie dlatego, że zaczęły się pojawiać oznaki pogarszającej się sytuacji ekonomicznej) Shagari nie dotrzymał swojej wyborczej obietnicy, pomimo że jego wytyczne z lat 1980–1982 pozwalały na ograniczone użycie negocjacji w sprawie układów zbiorowych w sektorze prywatnym.

Korzystając z okazji wyborów w lutym 1981 r. administracja Shagari'ego próbowała doprowadzić do porażki przywódcy NLC Hassana Sunmonu (który wydał się niechętny do współpracy) i wyboru Davida Ojeli, zastępcy Sunmonu'a³⁴. Poparcie rządu Shagari'ego w stosunku do tego przywódcy wywodziło się z większej jego uległości wpływom tegoż rządu, zwłaszcza chodzi tu o ograniczenie strategii NLC. Kampanie prasowe popierające kandydaturę Ojeli'ego zorganizowane przez zastępcę Shagari'ego odniosły jednak odwrotny skutek, w wyniku czego wybory wygrał Sunmonu.

Wraz z pojawieniem się silniejszego NLC za czasów Sunmonu³⁵, związki zawodowe wznowiły swoje żądania dotyczące minimalnego wynagrodzenia oraz rozpoczęły w maju 1981 r. strajk, który objął cały kraj, zmuszając tym samym rząd do prowadzenia negocjacji. We wrześniu 1981 r. Narodowy akt minimalnego wynagrodzenia, określający sumę 125 nair jako najniższe wynagrodzenie, stał się prawem.

11. Podczas panowania reżimu wojskowego w latach osiemdziesiątych związki zawodowe i ich liderzy stali się głównymi celami kontroli i prześladowań.

W grudniu 1983 r. rząd Shagari'ego ustąpił na skutek zamachu stanu dokonanego przez gen. Buhari. Nigeryjczycy wierzyli wówczas, że wojsko rozwiąże problemy polityczne i poradzi sobie w sposób zdecydowany z problemami ekonomicznymi, co stało się wątpliwe już kilka miesięcy później.

³³ *The New National Labour Policy*. Lagos, Federal Ministry of Employment, Labour and Productivity, 4 December 1975. (Reproduced in Tayo Fashoyin, *Industrial Relations in Nigeria*, Longman, London 1980, s. 147–150).

³⁴ For a description of earlier discussion on minimum wage, see G.C. Okogwu, 'National Minimum Wage' NECA News. September/October 1980: 18.

³⁵ On the NLC elections and the following general strike, see D. O t o b o, *The Nigerian General Strike of 1981*, „Review of African Political Economy” 1981, 22, s. 65–81.

Buhari niechętnie prowadził jakąkolwiek formę dialogu ze związkami zawodowymi. Jego przemówienie wygłoszone w roku 1984 podczas odbywających się co trzy lata konferencji NLC wskazywało na gotowość reżimu do walki ze związkami. Buhari ostrzegł związki przed rodzącymi się strajkami oraz zagroził, że wprowadzi przepisy, zgodnie z którymi „bez pracy, nie będzie zapłaty”; co stanowiło ironię, biorąc pod uwagę fakt, że wielu pracodawców od dłuższego czasu nie wypłacało pracownikom zarobionych pensji.

Taki rozwój wypadków spowodował liczne strajki pracownicze. W normalnych warunkach rząd mógł skorzystać z korporacjonistycznych instytucji, aby rozwiązać powstały konflikt. Zamiast tego reżim Buhari'ego zdecydował się na użycie środków represyjnych w celu uzyskania posłuszeństwa. Na przykład, w marcu 1985 r., piloci nigeryjskich linii lotniczych, którzy zdecydowali się na strajk, protestując przeciwko jednostronnemu cięciu ich nocnych dodatków, zostali zwolnieni i proszeni o ponowne ubieganie się o zatrudnienie na nowych warunkach. Strajk lekarzy w kwietniu 1985 r. spowodowany wycofaniem medycznych wynagrodzeń, doprowadził do zakazania przez reżim istnienia Nigeryjskiego Stowarzyszenia Medycznego oraz Narodowego Stowarzyszenia Lokalnych Lekarzy. Ponadto, zostało zabronione tworzenie stowarzyszeń przez studentów czego przyczyną były studenckie protesty przeciwko planowanemu wprowadzeniu opłat uniwersyteckich.

Przewódca NLC, Ali Chiroma, stanął na czele delegacji, która udała się do Buhari'ego, aby złożyć zażalenia związkowców dotyczące: zwolnień na dużą skalę, wzrastających problemów z wypłacaniem wynagrodzeń pracowniczych, zdecydowanego oporu w stosunku do programu pomocy IMF oraz braku zainteresowania ze strony rządu konsultacjami dotyczącymi zagadnień ekonomicznych i społecznych. Żądania tej grupy zostały odrzucone przez prezydenta Buhari'ego.

Do końca pierwszego roku urzędowania Buhari'ego ok. 250 tys. pracowników w sektorze publicznym straciło pracę. Aby powstrzymać ewentualne działanie sądowe rozgoryczonych pracowników, Buhari ogłosił specjalną poprawkę do Dekretu o pracownikach publicznych nr 17 z 1984 r., odbierającą pracownikom, którzy przeszli na emeryturę lub zostali zwolnieni, prawo do szukania zadośćuczynienia w sądzie. Reżim Buhari'ego posunął się jeszcze dalej, zamrażając lub cofając dochody pracowników, pomimo istnienia trójstronnego mechanizmu instytucjonalnego, takiego jak Pracownicza Rada Doradcza oraz PPIB (Komisja do spraw Produktywności i Wynagrodzeń).

Taka antypracownicza polityka doprowadziła do punktu krytycznego w stosunkach między administracją Buhari'ego a ruchem związkowym. Związki krytykowały rząd przy każdej okazji. Podczas konferencji OATUU

w Lagos w styczniu 1985 r., przemówienie Buhari'ego zostało zakłócone okrzykami pracowników, w szczególności Chiroma, który wezwał odważnie do publicznego protestu przeciwko ograniczeniom.

12. 27 sierpnia 1985 r. gen. Ibrahim Babangida dokonał zamachu stanu, usuwając w ten sposób Buhari'ego. Tuż po tym generał ogłosił swój program, dotyczący praw człowieka, w szczególności: pracowników, studentów, przedstawicieli wolnych zawodów, pracowników umysłowych oraz polityków, uwięzionych przez administrację Buhari'ego. Decyzja Babangidy, aby przekształcić kontrowersyjną pożyczkę IMF w narodową debatę, widziana była jako jego poświęcenie na rzecz praw człowieka i gotowość prowadzenia dialogu jako sposobu radzenia sobie z ekonomicznymi problemami w kraju.

Zgadzając się z wolą Nigeryjczyków w związku z pożyczką IMF, Babangida stworzył strukturalny program dostosowawczy (ang. SAP), którego warunki były o wiele bardziej rygorystyczne niż w programie IMF³⁶. To umożliwiło otrzymanie poparcia powyższych środków dostosowawczych od IMF i Banku Narodowego oraz zmianę terminów spłaty zewnętrznego długu. W celu zapewnienia efektywnego wprowadzenia w życie tego programu, niektóre spośród represyjnych strategii Buhari'ego były kontynuowane, na przykład zamrożenie płac, zwolnienia, redukcja i niewypłacanie wynagrodzeń.

W takiej sytuacji rząd wprowadził zmianę do Aktu minimalnego wynagrodzenia z 1981 r., poprzez ograniczenie jego zasięgu do organizacji zatrudniających więcej niż 500 pracowników, zamiast pięćdziesięciu zgodnie z poprzednim prawem. Natychmiastową reakcją ze strony niektórych pracodawców było zwalnianie pracowników (w przypadku gdy było ich więcej niż pięćset). Powodem była chęć płacenia niższego od wytyczonego przez rząd minimalnego wynagrodzenia. Później Babangida wycofał tę poprawkę.

Polityka rządu Babangid'y w jasny sposób ilustrowała naturę autorytarnego korporacjonizmu, ponieważ ani NLC, ani też Konsultatywne Stowarzyszenie Nigeryjskich Pracodawców nie zostały zapytane o zdanie przed wprowadzeniem poprawki³⁷.

13. Konstytucja Nigerii z roku 1989 zapewnia obywatelom nigeryjskim prawo do wolnego zrzeszania się w związkach zawodowych. Jednakże od 1994 r. rząd wojskowy nasilił wysiłki mające na celu osłabienie niezależności ruchu związkowego oraz poddanie swojej kontroli centrum związkowego, Nigeryjskiego Kongresu Pracy (NLC), poprzez uchwalenie dekretów ogra-

³⁶ Ad. O. Phillips, *A General Overview of SAP. Structural Adjustment Program in a Developing Economy. The Case of Nigeria*, „Ibadan, Nigerian Institute of Social and Economic Research” 1987, s. 6.

³⁷ „Newswatch” 1988, January 11.

niczających wybór liderów związkowych, kierujących związkowymi fuzjami; całkowite rozwiązanie niektórych ze związków; oraz poddanie w wątpliwość prawnego statusu innych organizacji pracowniczych. Rząd użył krótko i długoterminowego pozbawienia wolności bez oskarżenia, aby zastraszyć związkowych aktywistów i wynajął tłumy, aby zakłócać spotkania związkowe. Istnieją raporty dotyczące tego, że wysoko postawieni urzędnicy w Ministerstwie Pracy wybierali za cel ataku związkowców jako zagrożenie bezpieczeństwa i wszczynali kampanie skierowane przeciwko nim.

Pracownicy w jakimkolwiek nie-rolniczym przedsiębiorstwie, zatrudniającym ponad 50 osób mieli prawo przyłączenia się do związków zawodowych. Jednakże prawo wolności zrzeszania się nie dotyczy pracowników określonych przez rząd mianem niezbędnych – włączając w to strażaków, pracowników banku centralnego, celników oraz nauczycieli. Jest to jasne naruszenie postanowień Konwencji MOP 87, która gwarantuje prawo wolnego zrzeszania się wszystkim pracownikom „bez jakichkolwiek ograniczeń”.

Rząd często interweniował w negocjacjach w sprawie układów zbiorowych i narzucał wielu gałęziom przemysłu, które określał mianem „podstawowych usług”, obowiązkowy arbitraż.

Prawo nigeryjskie ograniczyło prawo do strajków, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w „podstawowych służbach”, którym całkowicie zakazano tego typu akcji. Uzasadniono to tym, że zgodnie z jurysdykcją MOP zakaz strajku powinien być ograniczony do służb podstawowych w ścisłym tego słowa znaczeniu, to znaczy do służb, których zaniechania zagrażałyby życiu, bezpieczeństwu lub zdrowiu jednostki w odniesieniu do całej ludności lub jej części (Report of The Director General, Genewa 1985, s. 189). Pracownicy banku centralnego, celnicy i nauczyciele nie byłoby brani pod uwagę w takich sytuacjach.

Ponadto wymagano, aby pracownicy dostarczyli, z 21-jednodniowym wyprzedzeniem, powiadomienie o zamiarze rozpoczęcia strajku. Decyzje o procesie arbitrażowym, dotyczącym represjonowanych i zwolnionych pracowników biorących udział w strajku podejmowało Ministerstwo Pracy. Przedstawiciele związkowi określili proces arbitrażowy jako kłopotliwy i czasochłonny oraz poddali w wątpliwość niezależność Nigeryjskiego Sądu Przemysłowego.

W roku 1994 rząd rozwiązał wybraną Narodową Komisję Wykonawczą, tak samo jak zrobił to z komisjami wykonawczymi na poziomie państwowym Nigeryjskiego Kongresu Pracy (NLC) i umieścił je pod kontrolą wyznaczonego przez rząd administratora. Pomimo powtarzających się na przestrzeni kilku lat obietnic dotyczących tego, że wybierana w drodze wolnych wyborów komisja zastąpi wyłącznego administratora, Rząd nie podjął żadnych wiarygodnych kroków, aby zorganizować takie wybory. Bezpośrednia kontrola rządu

nad NLC nie pozwalała temu związkowi reprezentować pracowników w jakikolwiek wiarygodny sposób.

Ponadto, w sierpniu 1994 r., Rząd rozwiązał również wybrane narodowe komisje wykonawcze Narodowego Związku Pracowników Przemysłu Naftowego i Wydobycia Gazu Ziarnego (NUPENG) oraz Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Przemysłu Naftowego i Wydobycia Gazu Ziarnego (PENGASSAN) uchwalając dekrety nr 9 i 10 z sierpnia 1994 r. Ten krok ówczesnego rządu nastąpił po strajku w przemyśle naftowym w lipcu i sierpniu w 1994 r., na czele którego stały NUPENG i PENGASSAN, a NLC wspierał go wezwaniem do strajku generalnego w dniach 3–4 sierpnia 1994 r. Strajk ten dotyczył licznych ekonomicznych skarg oraz anulowania przez reżim wojskowy wyborów generalnych z lipca 1993 r., których zwycięzcą miał zostać, według ogólnej opinii, Moshood Abiola. Dekrety te zabroniły liderom związkowym popierania ich własnych przekonań, zablokowały bankowe konta związkowe i wycofały dostęp do potrącanych przez pracodawcę składek związkowych.

Służby bezpieczeństwa aresztowały Generalnego Sekretarza NUPENG, Franka Kokori w sierpniu 1994 roku. Natomiast Milton Dabibi, Sekretarz Generalny PENGASSANU, tak samo jak Sekretarz Generalny Federacji Stowarzyszeń Kadry Kierowniczej, SESCOANU, zostali aresztowani w styczniu 1996 r. Kokori i Dabibi zostali pozbawieni wolności bez oskarżenia i bez procesu. Nie pozwolono im zobaczyć się ze swoimi prawnikami lub przedstawicielami związków. Obydwaj mężczyźni mieli kłopoty ze zdrowiem, a odmawiano im odpowiedniej opieki medycznej. Na początku maja 1997 r. tłum napadł na dom Franka Kokori i brutalnie potraktował jego żonę i syna po tym, jak przemówiła ona publicznie, aby wezwać do uwolnienia jej męża. Związki pozostawały pod kontrolą wyznaczanych przez rząd administratorów, pomimo tego, że MOP wzywała do przywrócenia wybranego na drodze wolnych wyborów przywództwa.

W roku 1996 reżim wprowadził trzy surowe antyzwiązkowe prawa. W styczniu wydał on Poprawkę do dekretu o związkach zawodowych nr 4. Zredukowała ona liczbę filii NLC z 41 do 29. Dekret ten nie wspominał nic na temat 25 zarejestrowanych stowarzyszeń kadry kierowniczej, które należą do narodowej organizacji SESCOAN, która to nie została nigdy uznana przez którykolwiek z rządów i dlatego też nie była zarejestrowana. Dekret nr 4 zabronił również liderom 29 zjednoczonych z NLC związków kandydować na stanowiska w NLC. Dekret zawierał również postanowienie zakazujące jakiegokolwiek sądowi podważania jego prawomocności³⁸.

³⁸ Trade Unions (Amendment) Decree No 4, , Supplement to Official Gazette (No. 27), Vol. 63, Jan 1996 (Part C).

W dniu 16 października 1996 r. zaczęła obowiązywać Poprawka do dekretu o związkach zawodowych nr 26. Pozwalała ona ministrowi pracy odwołać rejestrację któregośkolwiek spośród 29 związków zjednoczonych z NLC, jeżeli uważał on, że jego działania są „sprzeczne z nadrzędnym interesem publicznym”, który nie został zdefiniowany. Związki mogły się odwołać od takiej decyzji, kierując odwołanie do ministra w ciągu 30 dni, ale nie mogły zaskarżyć dekretu w sądach. Dekret zabraniał wyrejestrowanemu związkowi zbierania składek związkowych. Przepisy dekretu nr 26 stanowiły, że potrącanie przez pracodawcę płaconych składek związkowych będzie dozwolone jedynie, jeśli w porozumieniach zbiorowych zawartych po rejestracji i uznaniu 29 związków zjednoczonych z NLC będą znajdowały się oświadczenia o niepodejmowaniu strajku. Nawiązując do postanowień dekretu nr 4, zabraniającego pracującym na pełen etat przewodniczenia związkom, dekret nr 26 określał jednocześnie karę w wysokości 100 tys. nair (4500 dolarów amerykańskich) i/lub pięciu lat pozbawienia wolności³⁹.

W dniu 23 października 1996 r. został potajemnie ogłoszony dekret (międzynarodowego przyłączenia się) nr 29 o związkach zawodowych. Dekret ten wymienia międzynarodowe organizacje związkowe, z którymi mógł się jednoczyć NLC lub jakikolwiek inny związek. Było to oczywistym pogwałceniem postanowień Konwencji MOP nr 87. Dekret nr 29 zabraniał istnienia filii nie zaakceptowanych międzynarodowych organizacji związkowych, chyba że akceptacja została zagwarantowana przez Komisję powołaną przez rząd tymczasowy oraz zakazywał przyszłego zrzeszania się bez natychmiastowej akceptacji wyznaczonego przez rząd administratora kierującego NLC. Każda osoba naruszająca ten dekret podlegała karze 100 tys. nair i/lub pięciu lat pozbawienia wolności. Związek lub organizacja naruszająca dekret była wykreślana z rejestru⁴⁰.

Dalsze pogwałcenia praw związków zawodowych podjęte przez rząd wojskowy to między innymi rozwiązanie w sierpniu 1996 r. trzech mieszczących się w miasteczkach studenckich związków, w odpowiedzi na strajk na skalę narodową podjęty w lipcu 1996 r. przez Akademicki Związek Personelu Uniwersyteckiego (ASUU), oraz konfiskata ich aktywów. W czerwcu 1997 r. w czasie strajku urzędników służby cywilnej dotyczącego wprowadzenia porozumienia o wynagrodzeniu i warunkach pracy z roku 1994 aresztowano 21 liderów związkowych w Kadunie, w północnej Nigerii. Władze odmówiły negocjacji. Związkowcy zostali oskarżeni o bezprawne zrzeszanie się, zakłócanie porządku i inne kryminalne wykroczenia. Zwolnionych z pracy zostało

³⁹ Trade Unions (Amendment) Decree No 26, Supplement to Official Gazette (No. 7), Vol. 3, Oct 1996 (Part A).

⁴⁰ The Trade Unions (International Affiliation) Degree No 29, Supplement to Official Gazette (No. 2), Vol. 67, Oct 1996 (Part C).

około 16 tys. pracowników, ponieważ odmówili oni powrotu do pracy w okresie wyznaczonym przez rząd.

14. Antagonizmy, rywalizacje plemienne oraz sztuczne podziały, będące następstwem społecznych i gospodarczych procesów, są źródłami wielu konfliktów wewnątrzpaństwowych, co bardzo osłabia wykonywanie zasady wolności związkowej w Nigerii.

Dotychczasowe przewroty w Nigerii nie pociągały za sobą żadnych poważniejszych zmian w polityce rządów w stosunku do związków zawodowych. Sprowadzały się najczęściej do tego, iż jedna ekipa rządząca zastępowała drugą, prowadząc starą politykę.

Sytuacja polityczna i wydarzenia w latach 1994–1998 były przyczyną wielu naruszeń praw związkowych ze strony rządów nigeryjskich. Częste lekceważenie przez władze nigeryjskie prawa do wolnego zrzeszania się doprowadziło do potępienia ze strony Komisji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych. Wyraziła ona swoje stanowisko w sprawie gwałcenia praw człowieka oraz praw związków zawodowych w Nigerii w konkretnych rezolucjach z 1996, 1997, 1998 roku. Szczególną jednak rolę w tym zakresie odegrała MOP. Organy kontrolne MOP w sposób stanowczy i bezkompromisowy żądały od władz nigeryjskich wprowadzenia niezbędnych regulacji prawnych tak, aby ustawodawstwo jak i praktyka pozostawały zgodne z konwencjami nr 87, 98, 135. Ponadto domagano się natychmiastowego odwołania dekretów osłabiających działalność związkową i przywrócenia związkom zawodowym prawa do ich działalności pozbawionej ingerencji ze strony władz.

Mechanizmy kontrolne zastosowane przez MOP znacząco wpłynęły na opinię międzynarodową o Nigerii. Skuteczność tych środków wywołała obawę Nigerii przed potępieniem na arenie międzynarodowej i przyczyniła się do zmian w dotychczas obowiązującym prawie naruszającym zasadę wolności związkowej. Władze nigeryjskie, uchylając wskazywane przez MOP dekryty (będące pogwałceniem praw pracowniczych), zapoczątkowały nowy etap w rozwoju ruchu związkowego, kiedy to związki zawodowe mogą działać niezależnie bez wpływu ze strony władz. Zapoczątkowana w roku 1999 transformacja Nigerii z dyktatury wojskowej w system rządów demokratycznych zapowiada optymistyczne prognozy dla rozwoju związków zawodowych.

Nastanie rządów cywilnych zmieniło sytuację zrzeszeń związkowych w Nigerii. Oczywiście jest, że nie stałoby się to bez wpływu organów kontrolnych MOP. Szerzej na ten temat piszę w odrębnym opracowaniu.

MONOGRAFIA I OPRACOWANIA

- McCarthy, W. E. J., „The Reduction of Multi-Unionism”, Reproduced in *Trade Unions* ed, Penguin Modern Management Readings, 1975.
- Crouch C., *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis*, Heinemann, London 1977.
- Cohen R., *Labour and Politics in Nigeria 1945-1971*, Heinemann, London 1974.
- Adamolekun, L., *The Politics of the Udoji Commission*, [w:] *Inflation in Nigeria*, H.M.A. Onitiri and Keziah Awosika, eds. NISER, Ibadan 1982.
- Flanders A., *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Faber and Faber, London 1970.
- Nwabueze R. O., *Trends in Nigerian Labour Legislation and Their Impact on Trade Union Development*, „Indian Journal of Labour Economics” 1975.
- Richardson J. H., *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, George Allen & Unwin Ltd, London 1965.
- Phillips A. O., *A General Overview of SAP, Structural Adjustment Programme in a Developing Economy. The Case of Nigeria*. Ibadan, Nigerian Institute of Social and Economic Research, 1987: 6.

MATERIALY ŹRÓDŁOWE

- Adebo Commission, Second and Final Report of Wages and Salaries Review Commission 1970-71, Federal Ministry of Information, Lagos 1971.
- Department of Labour Annual Report.
- Report of the Commission on The Review of Wages, Salary and Conditions of Service.
- The New National Labour Policy*. Lagos, Federal Ministry of Employment, Labour and Productivity, 4 December 1975. (Reproduced in Tayo Fashoyin, *Industrial Relations in Nigeria*. London, Longman, 1980, pp. 147-150).
- Didest of Strasbourg Case-Law relating to the European Convention on Human Right, Monhen 1984.
- Federal Ministry of Economic Development, Lagos, Quaterly.
- Third National Development Plan 1975-80, Federal Ministry of Economic Development, Lagos.
- Trade Disputes (Emergency Provisions) Decree (No. 21) of 1968, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 38) Vol. 53 of May 1968.
- Trade Disputes (Emergency Provisions) (Amendment) Decree 1969, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 53, 13 Dec. 1969).
- Trade Disputes (Emergency Provisions) Decree (No. 21) of 1968 op. cit., sec. 16.
- Ministry of Labour General Instructions, Federal Ministry of Information, Lagos, 1971, 23.
- Report of the Tribunal of Inquiry into the Activities of the Trade Unions 1977, Federal Ministry of Information, Printing Division, Lagos 88.
- Wages Board and Industrial Councils Decree 1973, Supplement to Official Gazette (No. 6), Vol. 60, February 1973 (Part A).
- Trade Unions Decree 1973, Supplement to Official Gazette Extraordinary (No. 38), Vol. 60, 24 July 1973 (Part A).
- Trade Disputes Decree (No. 7) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 9), 1976 (Part A).
- Trade Disputes Decree (No. 7) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 9), Vol. 63, 11 February 1976 (Part A), Sec. 13, 28.
- „New Trade Union Decree”, Interview by Umoh James Umoh, Nigeria Daily Times, 12 March 1976, 7.

- Trade Disputes (Essential Services) Decree (No. 23) of 1976, Supplement to Official Gazette (No. 27), Vol. 63, 20 May 1976 (Part A).
- NECA News, „The New National Policy on Labour”, December 1975, 10–11.
- The Trade Unions (Amendment) Degree No 4, Supplement to Official Gazette (No. 27), Vol. 63, Jan 1996 (Part C).
- The Trade Unions (Amendment) Degree No 26, Supplement to Official Gazette (No. 7), Vol. 3, Oct 1996 (Part A).
- The Trade Unions (International Affiliation) Degree No 29, Supplement to Official Gazette (No. 2), Vol. 67, Oct 1996 (Part C).
- Report for the WTO General Council Review of the trade policies of Nigeria, Geneva, 22–23 June 1998.
- „Newswatch”, January 11, 1988.
- For a description of earlier discussion on minimum wage, see G.C. Okogwu, „National Minimum Wage”, „NECA News”, September/October 1980.
- On the NLC elections and the following general strike, see Dafe Otobo, „The Nigerian General Strike of 1981”, „Review of African Political Economy”, 22, 1981.

Kayode Kalejaiye

THE DRAFT OF THE HISTORY OF THE TRADE UNION MOVEMENT IN NIGERIA (1966–1999)

I have duely analysed the role and impart of consequetive Nigerian governments on various aspects of trade-unionism and industrial relations in Nigeria from the year 1966 to the year 1998. I have therefore critically assessed the impact which these various governments have had on the Nigerian trade union movement during the 32 years of its existence. My analysis shows a definite and uncompromising policy of intervention and deep involvement in the affairs of Nigerian unions by mostly the various military governments which dominated Nigeria during the period analysed contary to what was the practice during the erstwhile civilian administration. For example on the negative side the ban on strikes from the year 1966–1979, but on the positive side however, several instances can be repeated from this publication where the military governments legislations and administrations were positively oriented toward the improvement of the trade unions, for example Decree (No. 36) of 1973, which gave effect to the Industrial Arbitration Tribunals award other examples are the trade union Decree of 1973 which compelled employers to accord recognition to any duly registered union and made illegal the use of funds in partisan parties also the trade disputes decree of 1976, which setup the National Industrial Court as the last institution in the apparatus for the settlement of trade disputes. But as noted the military never gave democracy any chance in Nigeria as noted they dominated in all affairs of the government by force to the day they finally left the Nigerian political stage in the year 1998.

I duely hope the present civilian government of Nigeria will make it it's objective to correct all the wrongdoings of the military and lay a solid foundation for the Nigerian trade union movement.

