

RAFAŁ TOWALSKI

**KONFLIKTY PRZEMYSŁOWE
W EUROPIE ZACHODNIEJ
I W POLSCE**

**(ze szczególnym uwzględnieniem
lat dziewięćdziesiątych XX wieku)**

A 02 - 00868



SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

Publikacja dofinansowana przez Fundację im. Friedricha Eberta

Recenzent
Maria Jarosz

Projekt okładki
Andrzej Gawerski

Redaktor
Andrzej Gawerski

**Redaktor techniczny,
skład komputerowy, łamanie**
Joanna Kowalczyk

© Copyright by Rafał Towalski & Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001

ISBN 83-7225-118-5

Oficyna Wydawnicza Szkoły Główniej Handlowej
Warszawa 2001. Wydanie I. Ark.wyd. 13,4. Ark.druk. 10,0.
Zamówienie 70/VIII/2001

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7
Część I. Teoretyczne problemy konfliktów przemysłowych jako procesu w systemie stosunków przemysłowych	
1. Koncepcje stosunków przemysłowych jako systemu społecznego	15
2. Konflikt przemysłowy w perspektywie teoretycznej	25
3. Typologia stosunków przemysłowych	34
Część II. Zjawisko konfliktu przemysłowego w wybranych krajach Europy Zachodniej	
4. Konflikt w stosunkach przemysłowych w Niemczech	43
5. Konflikt w stosunkach przemysłowych we Francji	65
6. Konflikt przemysłowy w Wielkiej Brytanii	87
7. Kształtowanie się europejskich stosunków przemysłowych	107
Część III. Konflikty przemysłowe w Polsce	
8. Konflikt przemysłowy w Polsce	115
Zakończenie	149
Bibliografia	153
Spis tabel	159
Spis rysunków	159

WPROWADZENIE

Prezentowana praca poświęcona jest problemom konfliktów społecznych w społeczeństwach przemysłowych oraz kwestiom sposobów ich rozwiązywania. Konflikty rodzą się na tle społecznych zjawisk i procesów zachodzących w środowisku pracy. W celu nazwania tych zjawisk i procesów używa się dwóch określeń: społeczne stosunki pracy i stosunki przemysłowe. Termin „stosunki pracy” stosuje się na ogół szeroko, w odniesieniu do wszelkich zależności społecznych powstających w różnych procesach wytwórczych, świadczenia usług i wymiany dóbr zarówno materialnych, jak i niematerialnych.

Termin „stosunki przemysłowe” odnoszony jest do zależności społecznych występujących w produkcji przemysłowej. Jest to określenie wieloznaczne, posługiwanie się nim jednak jest nieuniknione, skoro od dawna badacze zajmujący się społecznymi aspektami produkcji przemysłowej nie znaleźli lepszego. Zdaniem M. Salomona i innych trudno jest zdefiniować „stosunki przemysłowe” w sposób precyzyjny, zarazem powszechnie akceptowany [M. Salomon, 1998:3; Gospel, Palmer, 1993:12; J. Dunlop, 1958:IX]. Rozstrzygnięcia wymaga zarówno przedmiot definicji, jak i jej zasięg. Niektórzy badacze terminy „stosunki pracy” i „stosunki przemysłowe” stosują zamiennie, zarówno w odniesieniu do zespołu zjawisk zachodzących w miejscu pracy, jak i poza nim. A zatem analizując stosunki pracy bądź stosunki przemysłowe trzeba pojęcia te każdorazowo definiować na użytek konkretnej pracy badawczej.

Termin „stosunki przemysłowe” stosowany bywa zarówno w odniesieniu do indywidualnych relacji między pracodawcą a pracownikiem, jak i do całokształtu zjawisk występujących w organizacjach przemysłowych, w poszczególnych przedsiębiorstwach, w branży, a także w społeczeństwie. Nadaje mu się wtedy sens polityczny, kulturowy, a nawet historyczny.

Termin „stosunki przemysłowe” jest ściśle związany z rozwojem społeczeństwa industrialnego. Wraz z przekształcaniem się drobnych manufaktur w duże przedsiębiorstwa, tym drugim przypadła rola instytucji dominującej w społeczeństwie. Równoległe coraz silniejszemu zróżnicowaniu ulegać zaczęła struktura zatrudnienia. Pojawiła się kategoria czasu pracy. A sama praca wraz z rozwojem industrializacji, dla znacznej części społeczeństwa, stała się jedynym wyznacznikiem bytu materialnego oraz miejsca w hierarchii społecznej.

W mojej pracy przeprowadzam analizę porównawczą, przyjmując za podstawę teoretyczną koncepcję stosunków przemysłowych J. Dunlopa. Nie jest to teoria najnowsza, ale jej systemowy charakter, szeroka perspektywa poznawcza umożliwia dokonanie wielowymiarowej analizy porównawczej systemów stosunków przemysłowych i konfliktów z nimi związanych w różnych społeczeństwach. J. Dunlop określa system

stosunków przemysłowych jako subsystem społeczny, ściśle związany z otoczeniem ekonomicznym i politycznym. Na system stosunków przemysłowych składają się współistniejące i wzajemnie zależne od siebie elementy, które można podzielić na dwie grupy, którymi są aktorzy i procesy [J.Dunlop, 1958:7].

Aktorzy stosunków przemysłowych to pracownicy reprezentowani przez swoje organy przedstawicielskie, głównie związki zawodowe i rady zakładowe, pracodawcy reprezentowani przez stowarzyszenia pracodawców oraz państwo ze swoimi agendami powiązanymi z pracownikami, przedsiębiorstwami, a także ich wzajemnymi relacjami [J.Dunlop, 1958:7].

Wśród procesów społecznych zachodzących w sferze stosunków przemysłowych najważniejszy jest konflikt przemysłowy. J.Barabash i R.Hyman trafnie ujęli ten problem, pisząc, że konflikt jest esencją stosunków przemysłowych, ponieważ strukturalne cechy uprzemysłowienia prowadzą do stratyfikacji społeczeństwa i nieuchronnie wywołują napięcia pomiędzy grupami o nierównym położeniu w strukturze i różnym dostępie do dóbr i wartości. Zatem konflikt w stosunkach przemysłowych jest zjawiskiem normalnym, a nawet pożądanym, sprzyjającym rozwojowi społecznemu i gospodarczemu, umożliwiającym rozwiązywanie narastających problemów społecznych [J.Barabash, 1986:267].

Różnice interesów, odmienne strategie aktorów sprawiają, że ukształtowane typy konfliktów przemysłowych mogą być dobrym wskaźnikiem danego systemu stosunków przemysłowych. Ponadto istnieje ścisła zależność pomiędzy sposobami ich rozwiązywania, które w nowoczesnych społeczeństwach przybrały postać negocjacji zbiorowych, a konfliktem przemysłowym. Rokowania zbiorowe traktowane są jako przywilej każdego pracownika, żyjącego w społeczeństwie demokratycznym, a zarazem są procesem społecznym instytucjonalizującym konflikt przemysłowy [R.Dubin, 1954:44]. Zwraca się też uwagę, że to groźba konfliktów przemysłowych nadaje znaczenie rokowaniom zbiorowym [M.Salamon, 1998:395]. Co więcej, zdaniem specjalistów, stosunki przemysłowe można charakteryzować jako możliwości, sposoby organizowania, rozwiązywania oraz kontrolowania tych konfliktów [R.Hyman, A.Buchner-Jeziorska, 1995:257]. Ważna w tym względzie jest teza R.Dahrendorfa mówiąca o tym, że kształtowanie się stosunków przemysłowych we wczesnych fazach rozwoju gospodarki rynkowej charakteryzują gwałtowne konflikty społeczne, występujące w przemyśle. Wraz z rozwojem kapitalizmu spadała liczba konfliktów, a zarazem przybierały one łagodniejszą formę, następowała powolna instytucjonalizacja konfliktu.

Proces ten miał, między innymi, źródło w oddzieleniu konfliktu o podłożu politycznym od konfliktu przemysłowego, przy jednoczesnym powstawaniu organizacji, których zadaniem było regulowanie konfliktu. Organizacjami takimi były i pozostają związki zawodowe, organizacje pracodawców, agendy rządowe a podstawowym narzędziem regulującym stały się układy zbiorowe zawierane pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

W trakcie historycznego rozwoju różnie układały się relacje między trzema głównymi aktorami systemu stosunków przemysłowych, co w konsekwencji wyzna-

czyło miejsce i rolę konfliktów przemysłowych. Współcześnie występują trzy podstawowe modele systemów stosunków przemysłowych i odpowiadające im formy konfliktów przemysłowych.

Pierwszy z modeli jest określany jako neoliberalny. Charakteryzuje go ograniczony wpływ państwa na kształtowanie się stosunków przemysłowych. Przetarg zbiorowy dotyczy związków zawodowych i pracodawców. Ogranicza się on do poziomu przedsiębiorstwa. Jednocześnie w systemie tym jest niewiele konfliktów przemysłowych, a w przypadku sporu strony unikają angażowania państwa w konflikt.

Drugi z nich określony został mianem modelu neokorporatystycznego. Cechuje go współpraca pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami oraz współudział związków w kształtowaniu polityki społecznej państwa. Ważnym elementem tego modelu jest obowiązkowe stosowanie mediacji w celu unikania sporów zbiorowych. Tam, gdzie model ten rozwinął się, liczba konfliktów jest mała. Rola państwa ogranicza się do tworzenia ogólnych podstaw funkcjonowania systemu.

Trzecim jest model etatystyczny. W modelu tym państwo, w obliczu słabości organizacji reprezentujących pracobiorców i pracodawców, zmuszone jest kształtować warunki i zasady zatrudnienia. Oznacza to, że na oblicze systemu stosunków przemysłowych największy wpływ ma państwo, poprzez tworzenie regulacji prawnych i aktywną politykę zatrudnienia. Równie aktywną rolę pełni państwo w przypadku konfliktów przemysłowych: określa ono zasady prawne a także pełni funkcję arbitra i mediatora. Konflikt ma w tym modelu charakter spontaniczny i krótkotrwały.

Przedstawione modele są typami idealnymi, a więc w rzeczywistości nie występują one w „czystej” postaci. Niemniej znane są przykłady państw, gdzie systemy stosunków przemysłowych w stosunkowo dużym stopniu przyjęły elementy właściwe dla poszczególnych modeli. Uważa się, że neokorporatyzm najpełniej rozwinął się w Niemczech, Szwecji i Holandii [M.Salamon, 1998:273]. Z kolei modelowi neoliberalnemu najbliższy jest system stosunków przemysłowych w Wielkiej Brytanii. Natomiast najmniej cech modelu etatystycznego można odnaleźć w systemie, który ukształtował się we Francji.

W swojej pracy zajmuję się wybranymi krajami europejskimi, ale nie pomijam także wątku paneuropejskiego. Przedstawiam proces kształtowania się „europejskich stosunków przemysłowych” oraz ich wpływ na systemy narodowe. Ich porównanie ma szczególne znaczenie dla zrozumienia sytuacji państw, które począwszy od roku 1989, wraz z upadkiem „bloku komunistycznego”, rozpoczęły transformację systemową. Do grupy tej należy Polska, która, podobnie jak inne kraje postsocjalistyczne, nadal tkwi w kręgu cywilizacji przemysłowej, podczas gdy wiele krajów rozwiniętych gospodarczo znalazło się w fazie przejścia do społeczeństwa postprzemysłowego. Niemniej jednak nadal znaczne obszary gospodarki światowej należą do kręgu cywilizacji przemysłowej. Potwierdzają to analizy wielu obserwatorów współczesnego społeczeństwa, w tym także Alvina i Heidi Toffler, autorów koncepcji „trzeciej fali”. Praca ich była poświęcona głównie przełomowi związanemu z narodzinami społeczeństwa informatycznego [A., H.Toffler, 1996]. Ich zdaniem, po

dwoch rewolucjach – agrarnej i przemysłowej – żyjemy w czasach rewolucji informacyjnej. Narody trzeciej fali sprzedają światu informacje i innowacje, zaawansowane technologie, oprogramowanie komputerowe, edukację oraz różnorakie wyspecjalizowane usługi. Równolegle, jak twierdzą A. i H. Tofflerowie „... druga fala [rewolucja przemysłowa] zrewolucjonizowała życie w Europie, Ameryce Północnej, toczy się dalej i widzimy, jak wiele krajów [...] z zapałem buduje szosy, stacje, fabryki samochodów [...] Ciągłe żywy jest pęd do industrializacji. Drugiej fali daleko jeszcze do wyczerpania swojej siły...” [A., H. Toffler, 1996:21].

Problematyka konfliktów przemysłowych w powojennej Polsce długo nie mogła być przedmiotem zainteresowania nauk społecznych i ekonomicznych. Nauki te były poddane obowiązującej ideologicznej interpretacji zjawisk i procesów społecznych, według której konflikty społeczne, w tym i konflikty przemysłowe w procesie budowy ustroju socjalistycznego jakoby nie istniały. Miały być one właściwością tylko antagonistycznych stosunków klasowych.

W Polsce po II wojnie światowej wprowadzony został ład monocentryczny o wyraźnych cechach totalitarnych. Stosunki przemysłowe były regulowane przez „socjalistyczny etatyzm” wraz z jego wszechogarniającym planowaniem, reglamentacją, upaństwowieniem związków zawodowych. Układy zbiorowe miały charakter formalny i stanowiły swego rodzaju uszczegółowienie Kodeksu pracy. Związki zawodowe stały się – zgodnie z ideologią – „pasem transmisyjnym” od władzy do załóg przedsiębiorstw, pracownicy zaś pozbawieni byli reprezentacji swoich interesów.

W późniejszych okresach historii PRL konflikty przemysłowe przeradzały się w konflikty polityczne, obejmujące swoim zasięgiem lub znaczeniem cały kraj. Nawet wówczas, na tle kryzysu politycznego i gospodarczego prowadzącego do zmian kierownictwa państwa i partii, nie pojawiło się oficjalnie słowo strajk, w mediach posługiwano sformułowaniem „przerwanie pracy”, jeśli nie dało się ukryć tego faktu. Wśród najważniejszych wystąpień robotniczych należy wymienić strajki z lat 1956, 1970, 1976 i 1980. Ich nasilenie nastąpiło w latach 1980–81, zaś skutkiem było powstanie „Solidarności”, związku zawodowego o charakterze ruchu społecznego walczącego o niezależność od państwa-partii. Walka trwała niemal całą dekadę i doprowadziła – wraz z wyczerpywaniem się możliwości gospodarczych i politycznych realnego socjalizmu – do przełomu ustrojowego.

Rok 1989 można uznać za początek kształtowania się nowych stosunków przemysłowych. Na przełomie lat 1989/90 gospodarka polska wkroczyła na drogę wiodącą do wolnego rynku. Ogranicza się rolę sektora państwowego, wprowadza prywatyzację, ułatwia się napływ do Polski kapitału zagranicznego. Reformy gospodarcze w Polsce pociągają za sobą bardzo głębokie zmiany w społecznej strukturze interesów. Stosunki przemysłowe ulegają zasadniczym przeobrażeniom. Obok dawnych układów, stworzonych przez „socjalistyczny etatyzm”, pojawiły się nowe interesy ekonomiczne, a wraz z nimi nowe konflikty. Jednocześnie toczy się w kraju spór o ustrój państwa, który ma duże znaczenie dla kształtu stosunków przemysłowych. Jego przedmiotem jest nie tylko prawodawstwo pracy, ale także rola organizacji pracodawców i pracodawców w polityce, kształt i rola związków zawo-

wych. Poszczególni aktorzy społeczni odwołują się przy tym do różnych istniejących na świecie typów stosunków przemysłowych. Pojawiające się konflikty przemysłowe, sposoby ich rozwiązywania i stosowane precedensy są zarazem ważnymi czynnikami współtworzącymi w praktyce porządek ekonomiczno-społeczny kraju.

W swojej pracy próbuję określić charakter aktualnych konfliktów przemysłowych w Polsce. Głównym jej celem jest odpowiedź na pytania:

- Czy w Polsce powiela się jeden ze wzorów konfliktów przemysłowych występujących w krajach stabilnej demokracji?
- Czy w Polsce realizuje się oryginalny, właściwy tylko jej gospodarce typ konfliktów?
- Czy w Polsce powstał specyficzny model, który zależnie od zasięgu konfliktu, od poziomu występowania przyjmuje formy właściwe różnym funkcjonującym już modelom?

Jak sądzę, w chwili obecnej w Polsce realizuje się trzeci wariant. Zasięg konfliktu powoduje, że przybiera on cechy właściwe dla różnych funkcjonujących współcześnie modeli. W sektorze publicznym mamy do czynienia z silnym upolitycznieniem konfliktu przemysłowego. Państwo skłania się ku rozwiązaniu etatystycznym. Tymczasem związki zawodowe, które swoją siłę opierają na pracownikach sektora publicznego, nie chcą być jedynie reprezentacją pracowniczą, ale wyrazicielem interesów całego społeczeństwa. Taka postawa zbliża związki zawodowe do praktyk syndykalistycznych. Prowadzi to do częstych napięć między związkami zawodowymi a państwem. W tym wypadku spory te nabierają politycznego zabarwienia.

Odmienne sytuacja kształtuje się w sektorze prywatnym. Konflikty są tu zjawiskiem rzadkim, ale nie jest to rezultatem pokoju społecznego. Tylko zgodnej z duchem neoliberalnym, indywidualizacji relacji zatrudnienia w tym sektorze. Związki zawodowe, jeśli w ogóle w firmach prywatnych istnieją, to są słabe. Aby zachować pracę bytu, zmuszone są do współpracy z zarządem skierowanej raczej na interes przedsiębiorstwa niż na interes załogi. W przedsiębiorstwach prywatnych, gdzie związków zawodowych nie ma, pracownicy pozbawieni są wszelkich środków obrony swoich interesów.

* * *

Praca – poza wprowadzeniem – zawiera trzy części, podzielone na rozdziały oraz krótkie zakończenie.

W części pierwszej, składającej się z trzech rozdziałów, zasadniczym przedmiotem rozważań są problemy teoretyczne konfliktów jako procesu w systemie stosunków przemysłowych. W rozdziale pierwszym systemowa koncepcja stosunków przemysłowych pozwala scharakteryzować aktorów (związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców oraz państwo) i role, jakie odgrywają w stosunkach przemysłowych oraz negocjacje zbiorowe jako jeden z podstawowych procesów zachodzących w systemie. Rozdział drugi poświęcam systemom stosunków przemysłowych, które współcześnie występują oraz odpowiadającym im typom konfliktów. W rozdziale

trzecim prezentują koncepcje konfliktów przemysłowych, opisują strajk jako główną formę konfliktu oraz charakteryzują arbitraż i mediację jako podstawowe metody rozwiązywania konfliktów.

Część druga pracy poświęcona została konfliktowi przemysłowemu w wybranych krajach europejskich. W rozdziale czwartym analizuję rozwój stosunków przemysłowych w Niemczech po drugiej wojnie światowej, kształtowanie się praktyk neokorporatystycznych właściwych dla modelu niemieckiego oraz charakteryzuję konflikt w niemieckim systemie stosunków przemysłowych. Rozdział piąty jest opisem kształtowania się stosunków przemysłowych we Francji w powiązaniu z tradycjami etatystycznymi i konfliktów, jakie ogarniały francuski system stosunków przemysłowych po drugiej wojnie światowej. W rozdziale szóstym podobny schemat analizy jest zastosowany wobec Wielkiej Brytanii. W rozdziale siódmym prezentuję obserwacje na temat kształtowania się europejskich stosunków przemysłowych.

Część trzecia — jest analizą konfliktów przemysłowych w Polsce, w podziale na dwa okresy, po roku 1945 i od roku 1989. W rozdziale ósmym przedstawiam skrótowo przebieg konfliktów przemysłowych w Polsce w okresie realnego socjalizmu. W rozdziale dziewiątym charakteryzuję rozwój stosunków przemysłowych w Polsce po roku 1989 — dynamikę konfliktów przemysłowych, analizę zmian oraz przyczyn i form tych konfliktów.

W zakończeniu nawiązuję do koncepcji J. Dunlopa i charakterystyki systemów ukształtowanych w rozwiniętych gospodarkach Europy Zachodniej. Przede wszystkim jednak podsumowuję konflikty przemysłowe w Polsce lat 90., które noszą wyraźne piętno okresu przejściowego od realnego socjalizmu do wolnego rynku.

CZĘŚĆ I

TEORETYCZNE PROBLEMY KONFLIKTÓW PRZEMYSŁOWYCH JAKO PROCESU W SYSTEMIE STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Rozdział 1. KONCEPCJE STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH JAKO SYSTEMU SPOŁECZNEGO

Pojęcie stosunków przemysłowych odnosi się do tego typu społeczeństwa, które nazywamy przemysłowym (industrialnym). Nie jest ono jedynym w dziejach ludzkości. Badacze wyodrębniają w historii społeczeństw różne formy organizacji życia społecznego i różne etapy rozwoju, posługując się kryteriami właściwymi dla danej koncepcji teoretycznej. Jan Turowski, analizując dorobek myśli społecznej, wymienia teorie: linearne, cykliczne i dychotomiczne. Na ich podstawie konstruowane są typologie społeczeństw, wśród których „...utrwaliła się socjologiczno-historyczna typologia wyróżniająca cztery typy – modele: społeczeństwo pierwotne, społeczeństwo rolne – feudalne (preindustrialne), społeczeństwo industrialne (przemysłowe) i społeczeństwo postindustrialne...”. Konkretnie, historyczne społeczeństwa są lub były zbliżone do danego typu, mniej lub bardziej odpowiadają danemu zespołowi cech czy kryteriów.

W społeczeństwach pierwotnych, plemiennych, ludność skupiała się w społecznościach małych, kilkutyśięcznych. Ich byt materialny zapewniało zbieractwo, pasterstwo, myślistwo i rolnictwo, techniką wytwarzania była ręczna praca człowieka. Taki obraz społeczeństw pierwotnych zrekonstruowano na podstawie pozostałości tradycyjnej obyczajowości, wzorów życia i różnych reliktyw, jakie utrzymały się wśród ludności autochtonicznej Ameryki Południowej, Australii i Afryki.

Spółeczeństwa rolnicze, feudalne (preindustrialne) swój byt materialny opierały głównie na rolnictwie; uprawa ziemi i hodowla były zajęciem przeważającej części ludności. Technika i technologia produkcji rolnej tego społeczeństwa polegała na ręcznej pracy człowieka z wykorzystaniem siły pociągowej zwierząt. Strukturę osadniczą społeczeństw preindustrialnych stanowiły małe, rolnicze wsie i siedziby wielkich właścicieli ziemskich oraz przedprzemysłowe miasta. Odrębności funkcjonalne między wsią a miastem były bardzo wyraźne. Miasta skupiały rzemiosło, handel, instytucje życia religijnego oraz władzy administracyjnej.

Spółeczeństwem industrialnym nazywa się typ społeczeństwa, jaki ukształtował się w krajach Europy Zachodniej w XIX w. i rozwinął w pierwszych dziesięcioleciach XX w. Impulsem powstania społeczeństwa industrialnego był wynalazek maszyny parowej, który dał podstawę rozwoju produkcji fabrycznej. Stąd też jako wyróżniającą cechę społeczeństwa industrialnego wymienia się wytwarzanie dóbr materialnych, a nawet usług gospodarczych za pomocą maszyn i urządzeń technicznych, czyli korzystanie z pracy uprzedmiotowionej. Rozwój produkcji fabrycznej określany bywa jako rewolucja przemysłowa, ponieważ odmienił niemal całkowicie podstawowe cechy społeczeństw, dotychczas agrarnych. Rolnictwo ustąpiło z pozycji dominującej gałęzi gospodarstwa społecznego. Ukształtowała się nowa struktura społeczno-zawodowa. Główną pozycję zajmują grupy zawodowe pracujących

w przemyśle, o zróżnicowanym poziomie kwalifikacji, drugie miejsce przypada zawodom wykonywanym w usługach, rolnictwo zaś, w miarę jego mechanizacji, zatrudnia coraz mniejszą część społeczeństwa.

W społeczeństwach industrialnych nastąpiła zasadnicza zmiana proporcji ludności wiejskiej i miejskiej. Wraz z rozwojem przemysłu fabrycznego wzrasta gwałtownie liczba miast, w tym wielkich aglomeracji przemysłowych.

Spółeczeństwo przemysłowe charakteryzuje ruchliwość społeczna. Życie w społeczeństwie chłopskim, rolniczym miało charakter lokalny, osiadły i stabilny, natomiast w industrialnym panują różne rodzaje ruchliwości społecznej, główne z nich to: migracje terytorialne, awans i degradacja społeczna, zmiana zawodów.

Model społeczeństwa postindustrialnego zbudowany jest na podstawie prognoz i przewidywań, nie zaś cech, które istnieją już w ukształtowanej postaci w rzeczywistych społeczeństwach. Przypuszczalne cechy tego typu społeczeństwa przyjmuje się obserwując zmiany, jakie dokonały się w USA i jakie w pewnym stopniu wystąpiły w społeczeństwach Europy Zachodniej [J. Turowski, 1994:90–92].

Za właściwości charakterystyczne dla społeczeństwa poprzemysłowego uważa się:

- przejście od gospodarki wytwarzającej dobra do gospodarki opartej na świadczeniu usług,
- przewagę umiejętności przetwarzania i wzbogacania informacji nad umiejętnościami wytwarzania rzeczy,
- środki komunikacji umożliwiające ludziom życie i pracę poza aglomeracjami miejskimi [N. Abercrombie, S. Hill, B. S. Turner, 1994:90–92, J. H. Turner, 1998:204].

Dyskusja wokół stosunków przemysłowych dotyczy przede wszystkim funkcjonowania społeczeństwa przemysłowego, aczkolwiek nie przestaje być aktualna w odniesieniu do procesów kształtowania się społeczeństwa poprzemysłowego. Teoria stosunków przemysłowych powstała z dyskusji i kontrowersji wokół teorii *human relations*. Choć obie wymienione teorie dotyczą analizy zjawisk społecznych występujących w procesie produkcji przemysłowej, różnice tkwią w definicji i zakresie przedmiotu badań [M. Salamon, 1998:10].

Nurt *human relations* dotyczył głównie stosunków między pracownikami a nadzorem. Źródła tej teorii tkwią w pracach K. Lewina i E. Mayo. Ten ostatni przeprowadził badania w Hawthorne Plant of General Electric pod koniec lat dwudziestych. Jednym z celów tych badań była weryfikacja teorii F. Taylora¹. Badania koncentrowały się

¹ F. Taylor był autorem koncepcji naukowej organizacji pracy. Koncepcja ta powstała częściowo w wyniku potrzeby zwiększania wydajności pracy, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych, gdzie na początku XX w. brakowało kwalifikowanej siły roboczej. Poszukiwano więc sposobów podwyższenia sprawności robotników. Taylor oparł swój system zarządzania na pomiarach i analizie czasu pracy przy linii produkcyjnej. Traktując pomiary czasu jako podstawę, rozkładał każde zadanie na elementy oraz projektował najszybsze i najlepsze metody wykonywania każdej części pracy. Zarazem namawiał pracodawców, aby pracownikom najbardziej wydajnym płacili stawki wyższe niż pozostałym. Zachęcano więc robotników do przekraczania osiągniętych norm i do uzyskiwania większych zarobków. Taylor nazywał to systemem zróżnicowanych stawek akordowych. Choć metody Taylora doprowadziły w wielu

wokół czynników motywujących pracowników do wydajniejszej pracy. W wyniku badań postawiono tezę, że głównym motywem pracy są nie tylko pieniądze, lecz także – niekiedy przede wszystkim – nieformalne, osobiste stosunki wśród pracowników [J. A. Wagner III, J. R. Hollenbeck, 1995:66–67].

Nurt *human relations*, nie umniejszając znaczenia organizacji pracy, skupiał się na społecznych wyznacznikach wydajności pracy, odrzucając koncepcję pracownika jako trybu w maszynie. Jednocześnie ograniczał analizy do terenu zakładu pracy, a nawet tylko do zespołu pracowników. W ten sposób, rozpatrując stosunki społeczne w zawężonym obszarze, w teorii *human relations* umieszczano na drugim planie cały makrospołeczny kontekst pracy. Całokształt uwarunkowań pracy stał się podstawą nurtu teoretycznego zajmującego się stosunkami przemysłowymi – *industrial relations*.

Termin stosunki przemysłowe pojawił się po raz pierwszy pod koniec lat dwudziestych w Stanach Zjednoczonych. Początkowo był stosowany przez ekonomistów, którzy dyskutowali nad organizacją związków zawodowych i ich rolą w społeczeństwie amerykańskim [H. Moerel, 1995:17]. Wprowadzenie w Stanach Zjednoczonych ustawy o rozwoju przemysłu, która gwarantowała prawa pracownikom do dobrowolnej przynależności związkowej oraz do rokowań zbiorowych z pracodawcą, spowodowało, że badania nad stosunkami przemysłowymi poszły w dwóch kierunkach. Z jednej strony analiza stosunków przemysłowych objęła przede wszystkim zachowania pracodawców i interwencję rządu. Z drugiej strony pojawiło się wielodyscyplinarne podejście wynikające z połączenia ekonomiki pracy oraz prawa pracy z socjologią, psychologią i innymi dyscyplinami naukowymi zainteresowanymi problemami pracy [H. Moerel, 1995:18].

W latach 1930–1950 w ponad trzydziestu uniwersytetach amerykańskich utworzono instytuty badawcze zajmujące się badaniem stosunków przemysłowych. W roku 1947 powstało stowarzyszenie Badań nad Stosunkami Przemysłowymi. Wkrótce wydano pierwsze akademickie czasopismo poświęcone tej dyscyplinie, pod tytułem „Industrial and Labour Relations Review”. W okresie tym nastąpił rozkwit badań nad stosunkami przemysłowymi, ich wyników jednak nie uwieczniły znaczące uogólnienia teoretyczne.

Koncepcje teoretyczne pojawiły się w związku z rozpoczętymi pod koniec lat pięćdziesiątych badaniami finansowanymi przez Fundację Forda. Przedmiotem rozważań uczyniono ogólne problemy współczesnego społeczeństwa przemysłowego, które niezależnie od jego formy politycznej, tworzy odrębne grupy pracowników i menadżerów.

John Dunlop – współautor badań – zaproponował metodę analizy stosunków przemysłowych jako systemu. Jego zdaniem, należało uporządkować i wyjaśnić, co się dzieje w sferze relacji między rządem, pracodawcami, pracownikami a ich organizacjami. Propozycje Dunlopa są nadal dyskutowane i poddawane krytyce.

przypadkach do gwałtownego wzrostu wydajności i wyższych płac, to robotnicy i związki zawodowe opierały się im, obawiając się, że przyjęcie metody Taylora będzie oznaczać dla części pracowników utratę pracy [J. A. F. Stoner, Ch. Wankel, 1996:47–49].

STOSUNKI PRZEMYSŁOWE W UJĘCIU SYSTEMOWYM

J. Dunlop traktuje system stosunków przemysłowych jako subsystem społeczny, ściśle związany z otoczeniem ekonomicznym i politycznym. Na system stosunków przemysłowych składają się współistniejące i zależne od siebie elementy, które można podzielić na dwie grupy, jedną nazwał aktorami, drugą uznał za procesy [J. Dunlop, 1958:7].

Aktorzy

Aktorami stosunków przemysłowych są pracownicy, reprezentowani przez swoje organy przedstawicielskie, tj. związki zawodowe, rady zakładowe, oraz pracodawcy, reprezentowani przez stowarzyszenia pracodawców oraz państwo ze swoimi agendami [J. Dunlop, 1958:7].

Podstawowym celem **związków zawodowych** jest zapewnienie swoim członkom właściwych warunków pracy. Funkcja ta wyraża się w dążeniu do poprawy materialnej sytuacji związkowców oraz ogółu zatrudnionych. Związki zawodowe zajmują się nie tylko tym. Dążą też do skrócenia czasu pracy zatrudnionych, wydłużenia urlopów, lepszej ochrony w wypadku zwolnień, doskonalenia systemu emerytalnego, uzupełniania płac przez zasiłki chorobowe, losowe czy dla bezrobotnych itp. Związki zawodowe dają przede wszystkim indywidualnemu pracownikowi możliwość realnego wpływu na płacę i warunki pracy. Jest to korekcyjna funkcja związków [H. Moerel, 1995:11]. Innym celem jest dążenie do zapewnienia pracownikom właściwej pozycji w firmie i społeczeństwie, co wyznacza o wiele szerszy zakres działalności związku niż tylko zainteresowanie warunkami pracy. Należenie od związku zawodowego niekiedy daje władzę i prestiż.

Cele związków zawodowych bywają przedmiotem krytyki, zwłaszcza cele ukryte. Można bowiem uważać, że związki powinny realizować wyłącznie interesy swoich członków. Tymczasem ważnym celem jest również samo istnienie organizacji. Z tego celu bierze się funkcja polityczno-organizacyjna, która wskazuje, że rzeczywiste cele wynikają z dążenia instytucji do przetrwania i wzrostu. Cele te nie są jednak sprzeczne. Realizacja interesów członków wymaga licznej i silnej organizacji.

Umocnienie pozycji w strukturze wpływów związków zawodowych osiąga się poprzez zwiększenie liczby osób zrzeszonych w związkach. Stopień jednoci jest również ważnym czynnikiem siły. Niemniej ekspansja liczebności rodzi obawę przed zróżnicowaniem interesów różnych grup, co może powodować wewnętrzne napięcia. Mając wielu członków i sprawną organizację związki mogą wykazywać się większą siłą wpływu. Zarazem wzrost liczebny związku odbywa się kosztem utrzymywania więzi i kontaktów pomiędzy liderami a członkami. Związki mogą również promować demokrację wewnątrzorganizacyjną i zdecentralizowany sposób podejmowania decyzji. Takie rozwiązanie może jednak prowadzić do osłabienia pozycji związku i zahamować jego rozwój.

Większość związków zawodowych manewruje między troską o płacę i inne warunki pracy a partycypacją – udziałem w tworzeniu polityki społecznej – i jakością pracy. Podobnie wygląda rozwiązywanie sprzeczności między interesami zbiorowymi a indywidualnymi.

Ważnym problemem jest strategia związków wobec organizacji pracodawców. Generalnie wyróżnia się strategię kooperacyjną i strategię opozycyjną [H. Moerel, 1995:20]. Strategia kooperacyjna wymaga zasiadania w ciałach kierowniczych, komitetach konsultacyjnych itd. Przyjęcie natomiast strategii opozycyjnej pozbawia uczestnictwa, wpływ na władzę wywierany jest z zewnątrz. W rezultacie związki stają przed oczywistym dylematem. Strategia kooperacyjna może prowadzić do alienacji członków. Strategia opozycyjna zaś wyklucza związki zawodowe z uczestnictwa w podejmowaniu jakichkolwiek decyzji.

Przed związkami stoją także problemy natury ekonomicznej i politycznej, zwłaszcza w zakresie polityki wynagrodzeń i zatrudnienia. Ze względu na kryzys gospodarcze zatrudnienie staje się dobrem zbiorowym, a zwalczanie bezrobocia jednym z bieżących celów członków związku; dlatego są oni skłonni przeznaczyć na ten cel część swoich płac. Realizując zbiorowe dobro – pełne zatrudnienie, drogą umiarkowanych żądań płacowych, związek napotyka na grupy pracowników, którzy nie chcą poświęcić swoich wynagrodzeń. Prowadzi to do kolejnego problemu, tj. zachowania się pracowników niezrzeszonych, którzy osobiście nie uczestniczą w kosztach. Rezultaty rokowań natomiast obowiązują, na przykład, w całym sektorze, zatem niezrzeszeni mogą osiągnąć korzyści z wysiłków czynionych na rzecz zrzeszonych. Osłabła to motywację pracobiorców do zrzeszania się w związkach zawodowych, a w rezultacie pozycję tych ostatnich.

Związki zawodowe, jako reprezentacja pracownicza i organizacja pełnią rolę zbiorowego aktora społecznego, uznawane są przez badaczy problemu za najważniejszy podmiot stosunków przemysłowych [L. Gilejko, 1994:93]. Rola związków nie jest oczywiście taka sama w różnych krajach, ponieważ zależy od ogólnego ładu społeczno-ekonomicznego oraz siły partnerów społecznych, tradycji, struktury zatrudnienia i świadomości pracobiorców.

Istotny wpływ na ograniczenie liczebności związków zawodowych mają, po pierwsze, zmiany w strukturze zatrudnienia – wzrost sektora usług, zmniejszania się sektora przemysłowego, spadek udziału robotników w zatrudnieniu na rzecz specjalistów i pracowników działów funkcjonalnych, zwłaszcza w dużych korporacjach. Po drugie, pojawił się kryzys związków zawodowych, mających trudności z dostosowaniem się do nowych warunków, zwłaszcza że tradycyjne branże przemysłu, będące na ogół rekrutacyjną bazą związków zawodowych, ulegały restrukturyzacji bądź zbankrutowały [L. Gilejko, 1994:94].

Mimo zmniejszenia swego znaczenia, związki zawodowe nadal spełniają bardzo istotną rolę we współczesnych gospodarkach i społeczeństwach. W tych krajach, w których utrzymuje się silna pozycja związków zawodowych, a ich rola jest jedną z najważniejszych zasad ładu społeczno-ekonomicznego, liczba członków utrzymuje się na tym samym poziomie. W wielu krajach, zwłaszcza Europy Zachodniej,

przedstawiciele związków wchodzą w skład różnego rodzaju instytucji państwowych, uczestniczą także w pracach organizacji międzynarodowych. Pojawia się też wiele nowych zadań związków zawodowych, związanych z procesami integracyjnymi w Europie. Założenia nowego ładu europejskiego przewidują wzrost tych funkcji związków zawodowych, które są szczególnie rozwinięte w krajach realizujących zasady społecznej gospodarki rynkowej.

Stowarzyszenia pracodawców to organizacje, których członkami są indywidualni pracodawcy. Ich celem jest kształtowanie relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami (głównie związkami zawodowymi). Powstanie stowarzyszeń pracodawców w większości państw jest ściśle związane z rozwojem ruchu związkowego i systemu negocjacji zbiorowych [M.Salamon, 1998:250].

Przyjmuje się, że stowarzyszenia pracodawców pełnią następujące role:

- społeczno-ekonomiczną, oznaczającą zaangażowanie w sprawy warunków pracy, ubezpieczeń społecznych i edukacji,
- polityczno-ekonomiczną, polegającą na ochronie zbiorowych interesów pracodawców wobec rządu i innych organizacji; dotyczy to zwłaszcza trwania i ekspansji firmy oraz utrzymania i ochrony autonomii pracodawców,
- organizacyjno-usługową, dotyczącą wszystkich działań w zakresie sektorowych i indywidualnych interesów pracodawców, w tym koniecznych kontaktów ze związkami zawodowymi, rządowymi agendami, parlamentem, partiami politycznymi, mediami itd.,
- dyscyplinującą, podtrzymującą jedność stowarzyszenia wobec oponentów [H.Moerel, 1995:21–22].

Cele stowarzyszeń pracodawców nie są zgodne z interesami pracobiorców. U podłoża stosunków przemysłowych leżą przeciwstawne interesy stron. Stowarzyszenia pracodawców dbają o niski poziom wynagrodzeń i jak największą samodzielność w stosunkach pracy. Dążą również do hamowania rządowych wydatków, ponieważ koszty pracy są obciążone podatkami i świadczeniami socjalnymi. Jednak poszczególne firmy mają w tej sprawie własne kryteria. Ustalenia na poziomie zbiorowym natomiast są często obowiązujące na poziomie firmy. Uzgodnione kolektywnie warunki pracy muszą zostawić swobodę prowadzenia własnej polityki płacowej. Pracodawcy zatem stosują przede wszystkim kryterium własnej niezależności, które nie sprzyja sile organizacji.

Indywidualizm pracodawców jest pochodzą ich wzajemnych stosunków, są oni często swoimi oponentami albo konkurentami. Te wszystkie względy prowadzą do luźnej formy organizacji pracodawców, w której uczestniczą, jeżeli widzą w tym swój interes. Organizacje te mają charakter koalicji, które służą tylko niektórym interesom. Więć członków z organizacją ma znaczenie instrumentalne, pracodawcy korzystają ze swojej organizacji w miarę potrzeby. Indywidualistycznie nastawieni członkowie nie są skłonni do przestrzegania organizacyjnej dyscypliny i dbają głównie o własny interes [H.Moerel, 1995:22].

Stowarzyszenia pracodawców należy rozróżnić od stowarzyszeń „czysto” handlowych, które zajmują się zagadnieniami związanymi z marketingiem, polityką cenową i technologiami. Taki charakter mają niektóre izby branżowe.

Państwo uczestniczy w systemie stosunków przemysłowych za pośrednictwem całego gabinetu ministrów, ale głównie ministra pracy (spraw socjalnych). To ministerstwo odpowiada za politykę płac, ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia oraz partycypacji pracowników w zarządzaniu. Ministerstwa gospodarki i finansów mają wpływ na całościową politykę społeczno-gospodarczą, zwłaszcza na ceny, wielkość i przeznaczenie wydatków zbiorowych i podatków. Rolą parlamentu jest nadawanie kierunku polityce i korzystanie z uprawnień do ewentualnej zmiany tej polityki. Grupy interesu starają się więc oddziaływać na decyzje polityczne. W stosunkach przemysłowych biorą też udział władze regionalne i lokalne, przyczyniając się także do ustalania ich formy i treści. Można wymienić kilka funkcji rządu wobec stosunków przemysłowych:

- funkcję tworzenia podstaw prawnych wykonywania pracy, która ogranicza bądź rozszerza możliwości zachowań podmiotów, zgodnie z celami ogólnym; postanowienia prawne ustanawiają procedury porozumiewania się grup interesu oraz stałe instytucje konsultacji i kooperacji, które zapewniają pracownikom uczestnictwo w procesach decyzyjnych; przykładem reguł proceduralnych są reguły dotyczące rokowań zbiorowych i układów zbiorowych regulujących płace, czas pracy, procedury zwolnień, przepisy bezpieczeństwa pracy i urlopy; ustawy o radach zakładowych są przykładem reguł instytucjonalnych; zasady prawne dotyczą także procedur uznania grup interesu, ich formalnego wpływu i uprawnień w zakresie sposobów działania (m.in. strajków, lokautów);
- funkcję korekcyjną i ochronną; rząd jest traktowany jako strażnik bieżących interesów obywateli, zapewnia, na przykład, system zabezpieczeń socjalnych, który w formie świadczeń społecznych daje każdemu obywatelowi ochronę przed skutkami ewentualnych nieszczęść; rząd określa system i wysokość podatków, a także normy bezpieczeństwa i higieny pracy;
- funkcję pracodawcy; rząd kontroluje wynagrodzenia części pracowników sektora publicznego; w niektórych krajach państwo jest największym pracodawcą [H.Moerel, 1995:22–24].

Procesy kształtowania stosunków przemysłowych, które zachodzą, to **rokowania zbiorowe** oraz **konflikty przemysłowe**. Teraz przedstawiam problematykę rokowań, ponieważ konfliktowi przemysłowemu poświęcam osobny rozdział.

Rokowania i konflikty są procesami, ponieważ zmienność życia społecznego, która jest jego immanentną cechą, determinuje przeobrażenia stosunków przemysłowych. Zachodzą one pod wpływem wielu czynników. Głównie to: polityczne – umacniające demokrację lub autorytaryzm, rzutujące na stosunki przemysłowe; technologiczne – stawiające wymagania organizacji pracy i kwalifikacjom pracowników, a więc ich poziomowi wykształcenia; kultury (w tym kultury pracy) – pociągające wzrost potrzeb ponadegzystencjalnych; ekonomiczne – wymuszające podniesienie wydajności.

Zmienność życia społecznego powoduje, że dezaktualizują się problemy sporne, które wywołują konflikty, oraz prawne regulatory stosunków przemysłowych. Konieczne są nowe rokowania w celu ustalenia innych warunków i stosunków pracy.

ROKOWANIA ZBIOROWE

Negocjacje stanowią proces dwustronnego (niekiedy trójstronnego) komunikowania się stron, których interesy są przynajmniej częściowo rozbieżne, w celu osiągnięcia porozumienia [S.Borkowska, 1997:19]. Specjalnym ich rodzajem są takie negocjacje, których potrzeba wynika ze stosunków przemysłowych. Jedną stroną negocjacji jest przedstawicielstwo pracowników (związki zawodowe), drugą – jest reprezentacja pracodawców, niezależnie od ich liczby. Za negocjacje zbiorowe uznaje się rozmowy stron, prowadzące do porozumienia w spornych sprawach.

Zgodnie z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) termin ten odnosi się do wszelkiego rodzaju rozmów, które odbywają się między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców i co najmniej jedną organizacją pracowników, w celu:

- określenia warunków pracy i zatrudnienia,
- uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami,
- uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników [S.Borkowska, 1997:20].

Negocjacje zbiorowe w stosunkach przemysłowych różnią się od innych negocjacji ze względu na swoje cele i strony w nich uczestniczące. Stosunki przemysłowe mają charakter ciągły, gdyż strony stale ze sobą współpracują. Strony są od siebie zależne, każda ma zasoby potrzebne drugiej stronie, przy tym nie istnieje możliwość wyboru partnera. Strony stosunków przemysłowych zależne są nie tylko od siebie, lecz i od państwa. Negocjacje nie są całkowicie dobrowolne, towarzyszy im bowiem groźba zerwania i wybuchu sporu zbiorowego. Przesądza to o ich znaczeniu społeczno-politycznym, mogą bowiem łagodzić napięcia społeczne, mogą też je wzniecać. Negocjacje zbiorowe stanowią formę demokracji przemysłowej, zapewniając pracownikom udział w podejmowaniu decyzji. Obecność lub brak negocjacji zbiorowych jest sprawdzianem woli politycznej i stosunku pracodawców do zakładowych organizacji związkowych. Rozstrzygnięcia uzgodnione w toku negocjacji dotyczą nie tylko ich uczestników. Wyniki negocjacji przenikają bowiem do opinii publicznej i rzutują na oczekiwania innych organizacji związkowych i pracodawców, stanowiąc dla nich niejako punkt odniesienia [S.Borkowska, 1997:21].

Negocjacje zbiorowym przyspina się wiele funkcji, które ulegają ciągłym przekształceniom; zakłada się też, że każda ze stron negocjacji przypisuje im odmienne funkcje. Z punktu widzenia pracowników negocjacje zbiorowe pełnią funkcje: ochronną, dystrybucyjną oraz partycypacyjną. Z punktu widzenia pracodawców są to funkcje: podejmowania decyzji, kształtowania „pokoju społecznego” oraz eliminowania konkurencji, zwłaszcza płacowej pomiędzy różnymi firmami. Z punktu widzenia rządów istotne są funkcje legitymizacji oraz kształtowania „pokoju społecznego”.

Podział ten jest trafny tylko do pewnego stopnia. Ze względu na rosnący zakres współdziałania i współodpowiedzialność stron za rozwiązywanie problemów społeczno-ekonomicznych pracownicy przypisują coraz większe znaczenie tym funk-

cjom negocjacji, które wiążą się z interesem pracodawców. Dlatego też nabiera znaczenia funkcja integracyjna. Pierwotnie głównym zadaniem negocjacji zbiorowych było rozwiązywanie sporów zbiorowych. Z czasem stały się one metodą unikania tych sporów, dzięki wspólnemu regulowaniu problemów przez partnerów społecznych pracy. Regulacje te przyjmują postać zbiorowych układów pracy. Pozostają one nadal głównym efektem negocjacji zbiorowych, ale ich treść stopniowo się zmienia. Wiele kwestii ważnych dla pracowników reguluje się poza układami, zawierając odrębne umowy i porozumienia, na przykład prywatyzacyjne (pakiety socjalne) czy też związane z wprowadzaniem nowych technologii. W toku dalszej ewolucji negocjacje zbiorowe mają za zadanie kształtować stosunki przemysłowe poprzez „dialog społeczny”.

Zdaniem S.Borkowskiej, współcześnie na negocjacje zbiorowe składają się procesy:

- podejmowania decyzji i kształtowania polityki rynku pracy; jest to proces nader złożony, w którego toku wyraża się wiele problemów i możliwości ich rozwiązania; racjonalne decyzje umożliwiają zawarcie porozumienia zapewniającego pokój społeczny na dłuższy okres;
- kreowania prawa; pierwotne negocjacje kończyły się układami, które miały charakter prawa prywatnego, obecnie natomiast w większości krajów europejskich układy zbiorowe pracy stały się już instytucją prawa publicznego; a ponadto zawierane są porozumienia w poszczególnych przedsiębiorstwach;
- partycypacji pracowniczej; znaczenie jej zależy od poziomu, na którym są prowadzone negocjacje zbiorowe – jeśli odbywają się w zakładzie pracy, to partycypacja jest pośrednia (za pośrednictwem związków zawodowych) jak i bezpośrednia (konsultacje z pracownikami), jeśli zaś odbywają się na poziomie ponadzakładowym to bezpośrednie kontakty negocjatorów z pracownikami są trudniejsze (w przedsiębiorstwach akceptowane są wówczas inne formy przedstawicielstwa pracowniczego, np. rady zakładowe, które są formą partycypacji w przedsiębiorstwie);
- rozwiązywania problemów, na przykład sporów; możliwość taka wynika z założenia, że negocjacje zbiorowe opierają się na równowadze stron; jednak ze względu na różnice interesów, same negocjacje zbiorowe mogą czasami być źródłem konfliktów [S.Borkowska, 1997:24–25].

Negocjacje zbiorowe mają wiele zalet. Jak stwierdził R.Dubin: „Negocjacje zbiorowe są wspaniałym wynalazkiem społecznym, który zinstytucjonalizował konflikt przemysłowy” [R.Dubin, 1954:44]. Zapewniają pokój społeczny jako wynik osiągniętego kompromisu. Zwiększają też trafność wspólnych ustaleń. Sprzyjają społecznej akceptacji ugody oraz niezbędnej stabilizacji warunków pracy i identyfikacji pracowników z firmą, zwiększają motywację do pracy. Negocjacje zbiorowe cechuje pragmatyzm, który jest źródłem zróżnicowania i elastyczności samego procesu rokowań oraz uzgodnionych rozwiązań. Negocjacje zbiorowe bowiem, w odróżnieniu od jednolitych i raczej sztywnych rozwiązań legislacyjnych, zapewniają lepsze dostosowanie do zmiennych i zróżnicowanych warunków funkcjonowania poszczególnych firm oraz państwa. Trafność ustaleń jest tym większa, im bardziej wynikają z rozpoznanych celów i oczekiwań oraz wzajemnych uwarunkowań (ograniczeń) stron.

Negocjacje zbiorowe mają też swoje wady. Należą do nich, przede wszystkim, powolny przebieg podejmowania decyzji, a także pewne sformalizowanie stosunków między kierownictwem a pracownikami. Kierownicy postrzegają je jako ograniczenie swoich prerogatyw. Niekiedy negocjacje zbiorowe mogą wzmacniać podziały w społeczności zakładu pracy na „my” i „oni” oraz prowadzić do wzrostu kosztów pracy, osłabiając konkurencyjność zakładu pracy i gospodarki.

MIĘDZYNARODOWE PORÓWNIANIA STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Służą one potrzebom praktyki oraz uogólnieniom teoretycznym. Reprezentanci grup interesu i rządu zaciekawieni są różnymi sposobami rozwiązywania problemów, zastosowanymi w innych krajach. Założyciele związków zawodowych, autorzy praw strajkowych, międzynarodowi inwestorzy itp. poszukują zagranicznych doświadczeń, które można naśladować lub ich unikać. Niekiedy zagraniczne przykłady inspirowały do odnowienia własnej organizacji lub firmy. Często jednak zdarza się, że instytucje i prawa, które zostały oderwane od ich historycznych tradycji i naturalnego społeczno-kulturowego kontekstu, działają niewłaściwie, a nawet wbrew intencji ich ustanowienia.

Importując instytucje i prawa należy uwzględnić fakt, że nie można importować także ich uwarunkowań i osiągniętych sukcesów. Do funkcjonowania instytucji prawa decydujące znaczenie mają często historyczne, polityczne i kulturowe uwarunkowania środowiskowe. Żaden system stosunków przemysłowych nie może być zrozumiały w oderwaniu od jego genezy i rozwoju, żaden jego element nie może być oceniany sam w sobie. Niemniej jednak znane są przykłady wykorzystania zagranicznych doświadczeń. W dużym stopniu rezultatem takiej dyfuzji jest pojawienie się związków zawodowych i powszechne stosowanie układów zbiorowych jako metody ustalania płac. Także proces powstawania aktów prawnych o uczestnictwie pracowniczym, zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników nie zatrzymuje się na granicy państw, czego przykładem jest Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Office – ILO). Ma ona poważny wkład w utrwalanie prawa pracy i obrony pracowników.

Rozdział 2. KONFLIKT PRZEMYSŁOWY W PERSPEKTYWIE TEORETYCZNEJ

Według definicji sformułowanej przez L.Cosera konflikt społeczny to walka ludzi reprezentujących odmienne wartości lub walka o dostęp do statusu społecznego, władzy lub ograniczonych dóbr; w walce tej celem pozostających w konflikcie stron jest nie tylko osiągnięcie pożądanego wartości, lecz także zneutralizowanie, ograniczenie lub wyeliminowanie przeciwnika [L.Coser, 1956, 8].

Kwestia konfliktów zajmuje ważne miejsce w socjologicznej problematyce stosunków przemysłowych. Konflikty można rozpatrywać z różnych punktów widzenia. Mogą być one traktowane jako wynik dezorganizacji systemu społecznego, ponieważ działają dysfunkcjonalnie, to znaczy uniemożliwiają realizację celów systemu. W niektórych przypadkach konflikty bywają uznawane za patologię. W celu jej leczenia istotne jest ujawnianie źródeł konfliktów i ich usuwanie. Można też rozumieć konflikty jako wskaźnik wadliwego działania systemu, w którym występują. Przypisuje się konfliktom pozytywną funkcję w ujawnianiu takich nieprawidłowości. Badanie mechanizmów konfliktu ma na celu wykrycie ich przyczyn oraz ograniczenie lub łagodzenie ich negatywnych konsekwencji.

Inne ujęcie – strukturalne – polega na przyjęciu konfliktu za zjawisko nieuchronnie wynikające z podziału pracy i władzy. Rozwiązywanie tych konfliktów jest możliwe przez usuwanie rozbieżności między grupami. W tym ujęciu przykładem jest wielką wagę do funkcjonowania instytucji służących ujawnianiu konfliktów, szukania sposobów ich rozwiązywania [J.Kulpińska, 1974:375, 376]. Ujęcie strukturalne odnosi się, między innymi, do konfliktów przemysłowych, które są jednym z najważniejszych procesów stosunków przemysłowych. Konfliktowość tych stosunków powołała zorganizowany ruch pracowniczy. Często stanowiły punkt wyjściowy do późniejszych reform społecznych, a także stały się bodźcem zmniejszania nierówności ekonomicznych. Nierzadko konflikty kończyły się krwawymi represjami wobec ich uczestników. Bywały też początkiem wielu wstrząsów ekonomicznych, politycznych i społecznych. Pojawienie się konfliktów może – z drugiej strony – doprowadzić do uporządkowanych i pokojowych negocjacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

Konflikty są obiektem obserwacji socjologów, psychologów, prawników a także ekonomistów. W każdej dyscyplinie koncepcja konfliktu przemysłowego jest ściśle związana z przyjęciem właściwego dla niej paradygmatu [R.Hyman, A.Buchner-Jeziorska, 1995:260]. Psychologowie społeczni stosują do opisu społecznych stosunków w przedsiębiorstwie dwuczynnikowy model (frustracja-agresja). Każde odbiegające od przyjętych norm, spontaniczne czy też zorganizowane, zbiorowe zachowanie pracowników analizowane jest w kategoriach reakcji na bodziec. Ekonomiści posługują się modelem racjonalnego wyboru i koncentrują swoją uwagę na

zachowaniach rynkowych opartych na świadomej i racjonalnej kalkulacji. Na przykład strajki są rozpatrywane w kategoriach racjonalnego wyboru, który jest funkcją wzajemnych ustępstw i siły przetargowej każdej ze stron. Socjologowie zaś są zainteresowani analizą związków zachowań społecznych z ich strukturalnymi uwarunkowaniami, zwłaszcza zależnościami między formą konfliktu a sytuacją, w której się pojawia. Z tego też względu, ujawnienie społecznych implikacji takich czynników, jak organizacja procesu pracy, technologie, organizacja grup zawodowych, rynek pracy oraz uwarunkowania kulturowe są pomocne w wyjaśnianiu przyczyn konfliktów oraz stopnia ich ostrości².

Analizując **konflikt przemysłowy**, trzeba wskazać jego przedmiot oraz uczestników – strony konfliktu i ich interes motywujący do walki. Może nim być zniesienie poczucia upośledzenia, potrzeba utrzymania bądź zdobycia nowych zasobów materialnych lub społecznych, niekiedy symbolicznych – prestiżowych. Uczestnicy stosują różne strategie do uzyskania swoich celów, zależnie od ich ważności i posiadanych sił, mogą walczyć zbrojnie lub rozmawiać, bądź stosować środki pośrednie.

Współczesne teorie zajmujące się stosunkami społecznymi w dobie industrializacji, a zwłaszcza ich konfliktowością, nawiązują do marksizmu, są albo jego rozwinięciem, albo krytyką. Marksizm powstał w XIX wieku, z obserwacji i analizy społeczeństwa kapitalistycznego w okresie wczesnej industrializacji. Rozwój kapitalizmu przebiegał inaczej niż przewidywał to K. Marks i jego kontynuatorzy. Krytyka marksizmu stała się łatwiejsza po doświadczeniach wyniesionych z upadku komunizmu, który miał rugować konflikty z życia społeczeństw. Tymczasem wersja marksizmu, która została wprowadzona w krajach bloku sowieckiego, nie tylko nie rozwiązała żadnych konfliktów, ale doprowadziła do nowych.

Marks podkreślał szczególną rolę klasy robotniczej, nowej klasy społecznej, która, według jego prognoz, dokona rewolucji, zniszczy wszelki podział na klasy społeczne i utworzy nową formację społeczno-ekonomiczną, likwidującą wyzysk człowieka przez człowieka w procesie produkcji. Kluczowa w marksizmie jest teoria formacji społeczno-ekonomicznych. Jej zasadniczym twierdzeniem jest to, że o strukturze społecznej i stosunkach społecznych przesądza sposób produkcji określający stosunki produkcji. Są to przede wszystkim stosunki własności środków produkcji, w tym sił wytwórczych, które składają się z materialnych środków (narzędzi, surowców itp.) oraz pracy człowieka. Stosunki produkcji mogą być antagonistyczne, gdy jedni posiadają środki produkcji, a inni są ich pozbawieni i aby żyć zmuszeni są sprzedawać swoją siłę roboczą, lub nieantagonistyczne. W formacjach antagonistycznych powstaje podział na klasy społeczne, o sprzecznych interesach. Rozwiązanie sprzeczności możliwe jest jedynie przez rewolucję.

Według Marksa klasy występowały we wszystkich formacjach, poza wspólnotą pierwotną, walki zaś między nimi odgrywały decydującą rolę w następowaniu zmian

społecznych. Wyrósł z upadku społeczeństwa feudalnego nowoczesne społeczeństwo kapitalistyczne nie zniósł przeciwieństw klasowych. Zastąpiło ono jedynie dawne klasy, dawne warunki ucisku, dawne formy walki przez nowe. Kapitalizm wyróżnia się jednak tym, że uprościł przeciwieństwa klasowe. Całe społeczeństwo rozszcza się na dwie wielkie przeciwstawne sobie klasy: burżuazję i proletariata³.

Marksowska teoria formacji społeczno-ekonomicznych i podziału na klasy antagonistyczne prowadzi do koncepcji walki klas. U jej źródeł leży interes posiadaczy środków produkcji. W kapitalizmie dla osiągnięcia zysku wyzyskują oni proletariata, odbierają mu produkt jego pracy i odpłacają tylko część jej rzeczywistej wartości. Na tym polega istota wyzysku, stąd bierze się całe zło trapiące społeczeństwo XIX wieku. Ma położyć temu kres rewolucja, która dokona się wtedy, kiedy zaostrią się przeciwieństwa klasowe i kiedy świadomość klasy robotniczej będzie dostatecznie dojrzała, by obalić panowanie burżuazji [J. Szczepański, 1961:98–110].

Szczególny wkład w rozwój teorii konfliktu przemysłowego wniósł R. Dahrendorf. Koncepcja zaproponowana przez niego powstała na gruncie krytyki teorii konfliktu klasowego Marksa i została zaprezentowana w pracy *Class and Class Conflict in Industrial Society*. R. Dahrendorf nie zgadzał się przede wszystkim z tezą, że historia społeczeństw jest historią walki klasowej. Również nie zgodził się z uogólnieniem, że wszystkie konflikty społeczne i wszystkie zmiany strukturalne można wytłumaczyć antagonizmem klasowym. W przeciwieństwie do Marksa, który traktował każdą zmianę społeczną w kategoriach rewolucji, R. Dahrendorf uważał, że relacje klasowe można postrzegać jako ciągłe dopasowywanie się. Okresy gwałtownych konfliktów i względnej harmonii w relacjach klasowych mogą na przemian po sobie następować [R. Dahrendorf, 1959:130–133]. Jednym z kwestionowanych przez R. Dahrendorfa problemów jest społeczna rola przedsiębiorstwa, której rozumienie daje podstawę teorii konfliktu przemysłowego. Zdaniem R. Dahrendorfa, przedsiębiorstwo nie jest ogniskiem walki klasowej, ale imperatywnie skoordynowanym związkiem. W takim związku nie uzyskuje się spójności organizacji poprzez porozumienie, lecz poprzez przymus. Cechą charakterystyczną tych związków jest zasada podporządkowania, tzn. pewnym pozycjom przysługuje sprawowanie kontroli nad innymi pozycjami. R. Dahrendorf, korzystając z koncepcji marksistowskiej, wyróżnił w przedsiębiorstwie dwie grupy: kapitaliści (posiadający) i pracownicy (podporządkowani). Mówiąc o tych grupach używa określenia „quasi-grupy” [R. Dahrendorf, 1959:180–184].

Podstawowy konflikt wynika z zasady podporządkowania. W początkowej fazie industrializacji (bo do tego okresu, według R. Dahrendorfa, odnosi się ta charakterystyka) konflikt ten miał charakter ukryty. „Quasi-grupa”, nie posiadająca władzy, nie od razu zdaje sobie sprawę ze swojej sytuacji. Nie ma bowiem łączności, po-

³ Engels dodaje objaśnienie: „Przez burżuazję należy rozumieć klasę współczesnych kapitalistów, właścicieli środków produkcji, korzystających z pracy najemnej. Przez proletariata – klasę współczesnych robotników najemnych, którzy nie mając w swym posiadaniu środków produkcji zmuszeni są, by istnieć, sprzedawać swą siłę roboczą” [J. Szczepański, 1961:107].

² Prawnicy natomiast rozpatrują konflikt przemysłowy w kategoriach formalnoprawnych, analizując, jak na charakter i przebieg konfliktu oddziałują przyjęte i skodyfikowane zasady jego regulacji.

czucia wspólnoty, liderów ani programu działania. Wraz ze stabilizacją społeczeństwa industrialnego zwiększyły się możliwości artykulacji interesów grup przemysłowych. Ci, którzy zajmują pozycję władzy, podobnie jak podporządkowani, z czasem uświadamiają sobie własne interesy. Wówczas następuje ustalenie wspólnego programu i wspólne działanie, „quasi-grupy” przekształcają się w grupy interesu. To właśnie grupy interesu wnikają się w konflikt. A więc konflikt przemysłowy ujawnił się, zaś strajki i lokauty stały się zjawiskami charakterystycznymi dla społeczeństwa industrialnego. R.Dahrendorf przedstawia proces dochodzenia do konfliktów przemysłowych w sferze ekonomicznej, ale odnosi go do całości funkcjonowania społeczeństwa kapitalistycznego. Status społeczny przesądza o posiadaniu władzy, zaś konflikt polityczny i konflikt przemysłowy pokrywają się. Grupy, które dominowały w gospodarce, również dominowały w społeczeństwie, ze względu na formalne i nieformalne powiązania z klasą panującą. Konflikty przenoszą się na inne obszary funkcjonowania społeczeństwa, zaś grupy podporządkowane w gospodarce są wykluczone z władzy politycznej.

Konflikty, rodzące się w początkowej fazie kształtowania się społeczeństwa przemysłowego, cechował ostry przebieg. Powstawały między grupami zamkniętymi, między którymi nie było przepływu członków. Dlatego grupy te funkcjonowały w relatywnie ścisłej separacji i zdane były na samoorganizację. Nie było ani instytucjonalnych form porozumiewania się, ani podstaw ideologicznych, aby klasa rządząca była skłonna zaakceptować dążenia proletariatu. Wraz z rozwojem społeczeństwa konflikty straciły na intensywności oraz na ostrości. Przede wszystkim zostały one zaakceptowane jako element rzeczywistości, a ich manifestacja jest społecznie regulowana [R.Dahrendorf, 1959:257]. Konflikt uległ instytucjonalizacji. Co oznacza, że konflikt ekonomiczny i strajk zostały wpisane w mechanizm gry społecznej między pracownikami a przedsiębiorcami. Mają one status prawny, a jednocześnie przebiegają według pewnych reguł i zasad, zinternalizowanych przez aktorów społecznych. „W procesie instytucjonalizacji konfliktu przemysłowego ważną rolę odegrali menedżerowie zorientowani na sukces osobisty i ograniczenie pola niepewności funkcjonowania organizacji. Menedżerowie w odróżnieniu od tradycyjnego właściciela zainteresowani są takim sprawowaniem władzy, które uwzględni interesy i oczekiwania pracownicze. Na instytucjonalizację konfliktu przemysłowego silny wpływ wywarły również związki zawodowe, kierujące się bardziej długofalową strategią i doceniające znaczenie kondycji przedsiębiorstwa. Związki zawodowe traktują wybór między strajkami i układami jako element gry negocjacyjnej. Zbiorowy spór, będący formalnym wyrazem konfliktu, wykorzystywany jest w strategiach zbiorowego przetargu. W pewnych warunkach menedżerowie są zainteresowani realizacją strategii pracowniczej, a nawet wspieraniem dążeń organizacji pracowniczych do umocnienia swej pozycji w stosunkach władzy. Zainteresowanie menedżerów instytucjonalizacją konfliktu społecznego wynika także z możliwości wykorzystania konfliktów w strategiach zarządzania (zarządzania przez konflikt).

Instytucjonalizacja konfliktu przemysłowego spowodowała ostateczne włączenie związków zawodowych w sferę przemysłową i gospodarczą, uznanie ich przez

drugą stronę za stałych partnerów gry społecznej. Szczególnie dużą rolę odgrywały w tym względzie wielkie korporacje, w których najważniejsze funkcje pełnią menedżerowie...” [L.Gilejko, 1999:61].

Według R.Dahrendorfa podstawą malejącej liczby i zmieniającej się gwałtowności konfliktów w przemysłowych jest właśnie instytucjonalizacja konfliktu oraz rozwój „demokracji przemysłowej”, która wynika z następujących procesów:

1. Zorganizowania się grup interesu; struktura władzy w przedsiębiorstwie prowadzi do utworzenia się dwóch quasi-grup: menedżmentu i pracowników; to z nich wyłaniają się grupy interesu: zrzeszenia reprezentujące pracobiorców, związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców; obie te grupy we właściwy sobie sposób artykułują żądania (spory między związkami zawodowymi a pracodawcami są najczęstszym przejawem konfliktu przemysłowego). Zorganizowane grupy interesu tworzą strukturę posiadającą własny system norm, materialne zaplecze, personel. Wszystkie te elementy konstytuują instytucję. Powołanie związków zawodowych zmieniło społeczeństwo industrialne, a konflikty przemysłowe straciły na ostrości, zarazem osłabła ich dynamika.
2. Formowanie się przemysłowych grup interesu wkrótce doprowadziło we wszystkich krajach uprzemysłowionych do ukształtowania się struktur negocjacyjnych, w których spotykają się reprezentanci obu grup interesu w celu rozwiązania sporu. Struktury te różnią się, a ich formy są inne w poszczególnych krajach. W sytuacji konfliktów zasadnicze znaczenie ma elastyczność stron negocjujących. Jeśli pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami dochodzi do regularnych spotkań, przekształcenia dotychczasowych stosunków są mniej gwałtowne. Cały system przetargu zbiorowego oparty jest na jednej zasadzie – wzajemnego poszanowania: od uznania drugiej strony jako partnera zależy sprawne prowadzenie przetargu. Tylko wówczas, kiedy nie ma możliwości osiągnięcia porozumienia między stronami konfliktu w drodze negocjacji, konflikt przemysłowy zagraża demokracji przemysłowej.
3. Narodzenia się instytucji mediacji i arbitrażu; w większości rozwiniętych gospodarek przyjęto dodatkowe rozwiązania instytucjonalne w postaci mediacji i arbitrażu, aby jeszcze bardziej ograniczyć możliwość wybuchu gwałtownego konfliktu przemysłowego. Arbitraż jest ostatnią możliwością pokojowego rozwiązania konfliktu.
4. Powstania formalnej reprezentacji pracobiorców wewnątrz przedsiębiorstwa; demokratyczna regulacja konfliktu przemysłowego polega na próbie instytucjonalizacji konfliktu przez modyfikację struktury władzy w przedsiębiorstwie. Możliwość tej modyfikacji nawet obecnie jest relatywnie ograniczona. Jak do tej pory rolę reprezentacji pracobiorców pełnią instytucje *shop steward*, komitet przedsiębiorstwa lub rada zakładowa.
5. Pojawienie się prób partycypacji pracowniczej w zarządzaniu [R.Dahrendorf, 1959:258–264].

We współczesnych teoriach zakłada się, że – podobnie jak w innych konfliktach społecznych – konflikt przemysłowy rodzi się wraz z uświadomieniem przeciwi-

stwa interesów i pozycji społecznych. Jego uczestników łączy przy tym społeczny podział pracy i zrozumienie znaczenia współpracy. Jest on konfliktem fragmentarycznym, ograniczonym do sfery ekonomicznej i najczęściej występuje w obrębie organizacji (przedsiębiorstwa, korporacji itp.). Konflikt przemysłowy wyróżniają właściwości:

- przedmiot konfliktu – wynikający ze stosunków pracy (wysokość płac, warunki i czas pracy, zmiany organizacyjne, uprawnienia pracownicze i status organizacji przedstawicielskich, stanowisko zajmowane w negocjacjach),
- dynamika i forma, które są zależne od stopnia zaangażowania uczestników,
- zinstytucjonalizowany przebieg i określone wzory zachowań, istnienie prawnie ustalonych sposobów jego rozwiązywania [L.Gilejko, 1999:59–60].

KONFLIKT PRZEMYSŁOWY JAKO ELEMENT STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Współpraca, która jest podstawą stosunków przemysłowych, wyznaczająca grupom rolę i pozycję w podziale pracy, określa zarazem udział w dystrybucji dóbr i wartości. Udział ten jest nierówny, wywołuje sytuacje i poczucie upośledzenia grup, które wytwarzają dobra, są zaś niewspółmiernie do ich wartości i swoich potrzeb wynagradzane. Formułują swoje żądania, które są sprzeczne z interesami grup uprzywilejowanych, właścicieli i zarządzających procesem pracy. Powstaje konflikt interesów, jako druga strona i pochodna stosunków współpracy. W miarę instytucjonalizacji stosunków przemysłowych stronami konfliktu formalnie stają się organizacje, kierujące się celami pragmatycznymi, świadome znaczenia kooperacji dla interesów reprezentowanych przez nie środowisk.

Według Leszka Gilejko „Podstawą uznania konfliktu przemysłowego za element stosunków pracy było:

- powstanie instytucji przetargów zbiorowych,
- uznanie praw związków zawodowych do reprezentowania interesów pracowniczych i zawierania układów zbiorowych,
- wprowadzenie prawa do strajku i ustawodawstwa strajkowego,
- upowszechnienie się instytucji mediacji i arbitrażu,
- rozwój różnych form partycypacji pracowniczej,
- ograniczenie prawa do lokautu” [L.Gilejko, 1999:60].

Główną formą konfliktu przemysłowego do dziś pozostaje strajk. Z czasem stał się jednak względnie pokojowym środkiem rewindykacji pracowniczej, w mniejszym stopniu pełni rolę głównej formy konfliktu między kapitałem a pracą.

Strajk najczęściej definiuje się jako czasowe wstrzymanie pracy przez grupę pracowników w celu wyrażenia niezadowolenia lub wymuszenia realizacji swoich żądań [R.Hyman, 1989:17]. Jako przejaw i forma konfliktu przemysłowego strajk stanowi atut w negocjacjach i może doprowadzić do kompromisu (porozumienia, umowy), którego warunki zależą od układu sił między uczestnikami. Strajk stał się

integralną częścią strategii pracowników i ich organizacji w grze o dostęp do zasobów ekonomicznych, o prawa socjalne i status w stosunkach pracy. Skutkiem strajku może być: podniesienie płac, utrzymanie stanu zatrudnienia bądź ograniczenie zwolnień z pracy, skrócenie czasu pracy, zwiększenie praw pracowników, uprawnień ich organizacji, rozszerzenie partycypacji pracowniczej. Strajk może się kończyć także przegraną pracowników. Podjęcie strajku zawsze jest pewnym ryzykiem dla obydwu stron, mimo wielu przepisów regulujących grę strajkową.

Natęgnięciem strajków, ich dynamikę określają oczekiwania i liczba uczestników. Formy strajków mogą być różne. Najbardziej powszechną jest przerwanie pracy na pewien okres, uwarunkowane najczęściej determinacją stron, a zwłaszcza strony pracowniczej. Częstą formą strajków są strajki okupacyjne, polegające na przejściu funkcji właścicielskich przez strajkujących pracowników i kontynuowaniu pracy. Strajk okupacyjny jest formą ostrzejszą od przerwania pracy, niekiedy łączącą cele ekonomiczne z politycznymi. Istnieją także strajki solidarnościowe, potwierdzające poczucie wspólnoty interesów pracowniczych, będące dowodem poparcia dla grup uważanych za upośledzone. Podstawą strajków solidarnościowych bywają uzgodnienia strategiczne między organizacjami pracowniczymi, popieranie strajków w branżach, które mają największe szanse sukcesu. Najwyższą formą strajku jest strajk generalny, skierowany najczęściej przeciwko decyzjom rządowym. Mimo ekonomicznego podłoża, ma znamiona konfliktu politycznego. Określany bywa jako powszechny protest pracobiorców przeciw polityce gospodarczej rządu [R.Hyman, A.Buchner-Jeziorska, 1995:263].

W każdym kraju zbiera się i publikuje dane na temat strajków. Statystyki te opierają się często na różnych danych wyjściowych, na przykład pewne typy strajków ze względu na ich charakter lub zasięg w niektórych krajach nie są brane pod uwagę; dlatego możliwość ich porównania jest dość ograniczona. W wielu przypadkach strajki w sektorze publicznym czy strajki o charakterze politycznym nie są uwzględniane w oficjalnych statystykach. Mimo tych trudności, to właśnie strajki stanowią podstawę analiz konfliktów przemysłowych, również w studiach porównawczych między różnymi krajami⁴.

Na ogół do opisu strajków używane są trzy podstawowe wskaźniki:

- liczba strajków w danym okresie (z reguły bywa to jeden rok), czyli ich częstotliwość,
- liczba pracowników biorących udział w strajku,
- liczba dni roboczych straconych z powodu strajku [R.Hyman, A.Buchner-Jeziorska, 1995:264].

Obok strajków najczęściej spotykanymi formami konfliktów przemysłowych są:

- zwalnianie tempa pracy (*go-slow*) – świadome obniżanie wydajności pracy,
- nieprzestrzeganie punktualności,

⁴ Na podstawie tych danych konstruuje się wskaźniki przeciętnej wielkości strajku i przeciętny czas jego trwania. Są one jednak dość rzadko używane [R.Bean, 1985:108].

- zbiorowa absencja chorobowa (*sick-in*) – bardzo skuteczne w odniesieniu do pojedynczego wydziału lub zakładu,
- blokada,
- demonstracja,
- okupacja zakładu (*sit-in*) [M.Salamon, 1998:402; H.Moerel, 1995:30].

W trakcie trwania konfliktu przemysłowego relacje między stronami mają charakter dynamiczny, jedno ustępstwo może wywołać eskalację żądań [R.Hyman, A.Buchner-Jeziorska, 1995:262].

Pracownicy wyposażeni są w broń strajkową, pracodawcy mogą zastosować lokaut. Lokaut jest odpowiedzią pracodawcy na strajk (lokaut ofensywny)⁵; zasadniczo polega on na niedopuszczeniu pracowników do pracy i niewypłaceniu im wynagrodzenia [Lokaut czyli strajk fabrykancki, 1997]. W przeciwieństwie do strajku, który ma charakter grupowy, lokaut jest przede wszystkim podejmowany przez indywidualnego pracodawcę. W Europie bywa stosowany tylko w Niemczech [Lord Wedderburn of Charlton, 1992:177].

METODY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW PRZEMYSŁOWYCH

Podstawową metodą rozwiązywania konfliktów przemysłowych są negocjacje pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, które w rezultacie prowadzą do porozumienia. Jednak często w trakcie negocjacji następuje impas. Wówczas w konflikt angażuje się „strona trzecia”. Do podstawowych procedur rozwiązywania konfliktów z udziałem strony trzeciej należą: mediacja, arbitraż i concyliacja (czyli procedury pojednawcze) [R.Dahrendorf, 1959:228].

Concyliacja oznacza strategię, w której „trzecia strona” wspiera bezpośrednio dwustronny proces negocjacji, udzielając pomocy stronom w rozpoznawaniu przyczyn i rozbieżności oraz w poszukiwaniu alternatywnego, obustronnie akceptowanego rozwiązania. W tej procedurze nie ma interwencji „trzeciej strony”, a więc odpowiedzialność za podjęte decyzje i osiągnięte porozumienie spada na pracodawcę i na związki zawodowe [M.Salamon, 1998:439].

Częściej jednak strony odwołują się do mediacji. Mediacja jest procesem oznaczającym zaangażowanie trzeciej strony (mediatora), którego powołują strony konfliktu lub wyznacza go odpowiednia agencja rządowa⁶. Rola mediatora polega na identyfikacji różnic między stronami, a także na ustaleniu przyczyn tych różnic. Jest on interpretatorem faktów i postulatów stron, stara się nie dopuścić do zerwania rozmów. Pośredniczy między stronami przenosząc informacje i sugestie rozwiązań

od jednej do drugiej strony. Mediator nie rozstrzyga, jakie rozwiązanie jest właściwe, nie opowiada się także za żadną ze stron. Niekiedy sama obecność mediatora wywala w stronach większą gotowość do poszukiwania kompromisu i ułatwia zawarcie porozumienia. Obie procedury określone zostały przez S.Borkowską mianem „miękkich”, gdyż ich niepowodzenie nie pociąga stron do odpowiedzialności prawnej [S.Borkowska, 1997:232].

Są też procedury „twarde”, do których zalicza się arbitraż. Jest to postępowanie, w trakcie którego bezpośrednie negocjacje pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi zastępuje się procedurami prawnymi: strona trzecia wydaje decyzję (wyrok) obligatoryjną dla obu skonfliktowanych stron [M.Salamon, 1998:439–440]. Procedura ta jest raczej narzędziem prewencji strajkowej [S.Borkowska, 1997:239].

Rozwój ekonomiczno-społeczny świata sprawia, że zastosowanie tradycyjnych form protestu pracowniczego staje się problematyczne. Wzrost konkurencji, upadek tradycyjnych przemysłów, rozwój nowych form zatrudnienia powodują, że strajki jako forma nacisku na pracodawców tracą swoją efektywność i są coraz bardziej kosztowne. Związki zawodowe jak i pracownicy nie posiadający swojej reprezentacji stoją przed problemem poszukiwania innych metod walki o interesy pracownicze. Szczęólnego znaczenia nabiera ten problem dla pracowników i związków zawodowych z krajów postkomunistycznych, przechodzących głęboką transformację ustrojową, zwłaszcza że związki zawodowe w tych krajach prawo do strajku traktują jako jeden z największych sukcesów zmiany ustrojowej.

⁵ Znany jest też lokaut defensywny, w przeciwieństwie do ofensywnego miał na celu przeciwdziałać pojawieniu się akcji strajkowej. Obecnie nie jest stosowany.

⁶ Strony same wyznaczają mediatora, gdy mediacja jest dobrowolna, a spór ma charakter lokalny, rząd natomiast wtedy, gdy mediacja jest obligatoryjna, a spór zagraża interesowi publicznemu i/lub ma szerszy zasięg [S.Borkowska, 1997:233].

Rozdział 3. TYPOLOGIA STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Próby charakterystyki wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi, państwem i stowarzyszeniami pracodawców prowadziły badacze do konstruowania modeli systemów stosunków przemysłowych. Stworzenie takiego modelu wymaga opisu jego elementów składowych. W. Morawski wymienia następujące: 1) głównych aktorów i ich siły, 2) wzory wzajemnych relacji między nimi, czyli istniejące kombinacje elementów zorganizowanego konfliktu i zorganizowanej kooperacji, 3) rezultaty ekonomiczne i społeczne [W. Morawski, 1995:266–267].

W. Morawski proponuje cztery typy systemów stosunków przemysłowych: monokratyczny, radykalno-konfliktowy, pluralistyczny i korporacyjny [W. Morawski, 1995:287]. Przedstawiona typologia odnosi się wprawdzie do systemu stosunków przemysłowych w powojennej Polsce, ale ma szersze zastosowanie. Świadczy o tym podobne podejście H.F. Gospela i G. Palmera, którzy dostrzegają pięć modeli stosunków przemysłowych: unitarny, liberalno-kolektywistyczny, korporatystyczny, liberalno-indywidualistyczny i radykalny [H.F. Gospel, G. Palmer, 1993:29].

Uproszczoną typologię zastosował M. Lallement w pracy *Sociologie des relations professionnelles*. Jako typy idealne stosunków przemysłowych, które ukształtowały się po drugiej wojnie światowej, wymienił modele: industrialny, neokorporatystyczny i neoliberalny [M. Lallement, 1996:114].

Jeszcze inną koncepcję modeli stosunków przemysłowych opracował M. Salamon. Autor ten zaproponował modele zbudowane według kryterium wpływu państwa na system stosunków przemysłowych. Są nimi: 1) rynkowy indywidualizm, 2) liberalny kolektywizm, 3) neokorporatyzm, 4) etatyzm [M. Salamon, 1998:271–274].

Pierwszy typ – zdaniem Salomona – był właściwy dla wczesnej fazy uprzemysłowienia, już współcześnie raczej nieobecny, zwłaszcza w Europie.

NEOKORPORATYSTYCZNY SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Jest on wyróżniony zgodnie z założeniem, że kluczowe decyzje ekonomiczne i społeczne podejmowane są przez zorganizowane grupy interesu, przy aktywnym współdziale państwa [N. Abercrombie, S. Hil, B. S. Turner, 1998:53]. Zasadnicze relacje pomiędzy „pracą” a „kapitałem” regulowane są przez układy zbiorowe zawierane na poziomie sektora (branży) oraz na poziomie ogólnokrajowym (centralnym). Stronami tych relacji są partnerzy społeczni, do których zalicza się związki zawodowe oraz organizacje pracodawców. Państwo pełni istotną rolę, polegającą na tworzeniu warunków sprzyjających efektywnemu negocjowaniu układów zbiorowych [W. Streeck, 1988:2/12]. Zarazem państwo ma za zadanie uaktywniać praco-

dawców do partnerskiego postępowania w stosunkach „pracy” i „kapitału”. Do zadań państwa należy również polityka interwencjonizmu na rynku pracy, połączona z przestrzeganiem warunków stabilnego rozwoju ekonomicznego [H.F. Gospel, G. Palmer, 1993:4].

Neokorporatyzm odnosi się do stosunków przemysłowych, w których istnieje tradycja udziału pracodawców, związków zawodowych oraz rządu w kreowaniu polityki państwa. Biorąc pod uwagę fakt, że w modelu tym związki zawodowe oraz stowarzyszenia pracodawców są jedynymi organami reprezentującymi interesy „pracy” i „kapitału” na poziomach branżowym i krajowym, ma to szczególne znaczenie⁷.

Stosunki przemysłowe realizują się na trzech poziomach:

- ogólnokrajowym,
- branżowym,
- przedsiębiorstwa [H.F. Gospel, G. Palmer, 1993:20].

Na poziomie ogólnokrajowym aktywne są rola państwa i rozwinięty system negocjacji trójstronnych. Szczegółowo branżowy cechuje silne zaangażowanie zorganizowanych pracodawców i związków zawodowych w sferę gospodarczą. Poziom przedsiębiorstwa wyróżnia się brakiem ingerencji ze strony państwa. Między pracodawcami a pracownikami tworzą się stosunki współdziałania w formowaniu polityki przedsiębiorstwa [D. Sadowski, U. Beckes-Gellner, B. Frick, 1995:44]. W modelu tym związki zawodowe nie mają reprezentacji na poziomie przedsiębiorstwa, niemniej są żywotnie zainteresowane funkcjonowaniem rad zakładowych, które przeniosłyby na poziom firmy generalne ustalenia dotyczące płac i warunków pracy [D. Sadowski, U. Beckes-Gellner, B. Frick, 1995:44].

Konflikty w systemie neokorporatystycznym dotyczą zarówno kwestii politycznych, jak i ekonomicznych. Mogą przynieść korzyści wszystkim stronom zaangażowanym, jeśli są zinstytucjonalizowane przez włączenie interesów poszczególnych grup w strategię partnerów społecznych [H.F. Gospel, G. Palmer, 1993:29]. W tym układzie za strony konfliktów należy uznać związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, reprezentujące odmienne interesy grupowe. Państwo zajmuje pozycję neutralną, pełni rolę arbitra oraz strzeże interesu narodowego.

Neokorporatystyczne stosunki przemysłowe postrzegane są jako „system przyjazny”, uzależniony od stabilnego wzrostu ekonomicznego i niskiego poziomu bezrobocia [W. Streeck, 1988:1/12]. Krytycy tego systemu uważają, iż ten przyjazny charakter utrzymuje państwo, poprzez aktywną politykę społeczną, zapewniając przede wszystkim wzrost płac realnych. Taka strategia państwa, zdaniem krytyków, jest zarazem przeszkodą w realizacji polityki wzrostu gospodarczego [W. Streeck, 1988:1/12].

Zwolennicy tego modelu przeciwstawiają rozwiązania neokorporatystyczne wolnej konkurencji, twardej grze rynkowej, która prowadzi do podziałów w społeczeństwie oraz patologii w systemie ekonomiczno-społecznym. Jednocześnie uważają, że

⁷ Indywidualni pracownicy i pracodawcy mogą wpływać na decyzje jedynie poprzez swoje członkostwo w organizacjach przedstawicielskich.

trójkrotny, partnerski system tworzenia polityki państwa jest efektywny dla gospodarki [H.F.Gospel, G.Palmer, 1993:21].

Analizując historyczny rozwój stosunków przemysłowych badacze wyróżnili dwa typy korporatyzmu. Jeden z nich przyjęto określać mianem neokorporatyzmu (bądź też korporatyzmu uspołecznionego). W Europie istnieje on, w formie mniej lub bardziej zbliżonej do teoretycznego modelu, w krajach skandynawskich, Niemczech i Holandii [M.Salamon, 1998:273].

Drugi typ nazywa się korporatyzmem państwowym. Uważa się, że jest on odmianną ekstremalną, którą do klasycznie rozumianego korporatyzmu odróżnia stłumienie i włączenie zróżnicowanych interesów, zwłaszcza klasy robotniczej, w system polityczny (często składający się z jedynej lub dominującej partii politycznej, zdolny zmarginalizować każdą opozycję). System ten funkcjonował przede wszystkim w krajach komunistycznych i faszystowskich (na przykład w Hiszpanii pod rządami Franco) [M.Salamon, 1998:273].

ETATYSTYCZNY SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Określenie etatyzm pochodzi od francuskiego słowa *l'état* – państwo⁸. W najszerszym znaczeniu etatyzm oznacza „...nadanie państwu prawnych i/lub faktycznych możliwości głębokiego i wszechstronnego ingerowania we wszelkie dziedziny życia zbiorowego: w życie gospodarcze, społeczne, kulturalne, w życie jednostek, małych grup, stowarzyszeń itd...” [J.Jerschina, 1998:189]. Zdaniem J.Jerschiny, autora tej definicji, takie rozumienie etatyzmu zbliża je znaczeniowo do totalitaryzmu, który może być pojmowany jako jego skrajna postać⁹.

Państwo jako forma organizacji życia zbiorowego stało się przedmiotem zainteresowania myślicieli w miarę załamywania się feudalnych stosunków politycznych i społecznych. Wśród prekursorów etatyzmu wymienia się Machiavellego, Bodina, Hegla. We wczesnej fazie rozwoju myśli socjologicznej szeroko pojęty etatyzm miał swoich zwolenników. Za jednego z pierwszych uważa się A.Comte'a, który traktował państwo jako regulatora ogółu stosunków społecznych i gospodarczych, niezbędnego wobec spontanicznej solidarności międzyludzkiej [J.Jerschina, 1998:189; J.Szczepański, 1961:49–73]. Idee etatystyczne wyrażone są także w pracach V.Pareto (teoria elit rządzących), K.Marksa i M.Webera (teoria modernizacji politycznej, rola biurokracji).

We współczesnej myśli socjologicznej, poza teorią marksistowsko-leninowską, niewielu jest zwolenników skrajnego etatyzmu. Nie oznacza to jednak, że nie występuje w praktyce społecznej, politycznej i gospodarczej.

⁸ Nie we wszystkich językach termin etatyzm ma swoje odpowiedniki i nie we wszystkich, w których występują określenia zbliżone (ang. *Statism*, franc. *Etatism*) mają one to samo znaczenie, co w polszczyźnie [J.Jerschina, 1998:189].

⁹ Autor definicji podkreśla, że etatyzm należałoby wiązać przede wszystkim z dziejami rozwoju świadomości narodowej i powstawania nowoczesnych narodów oraz z dziejami nacjonalizmu [J.Jerschina, 1998:189].

Zdaniem Jerschiny, pomijając systemy komunistyczne i faszystowskie „...praktyki etatystyczne w XX wieku były i są nadal podejmowane w pewnych okolicznościach, kiedy sądzi się, że tylko państwo zdolne jest wziąć na siebie realizację jakichś ważnych dla zbiorowości obywateli celów lub próbować zapobiec jakimś ogólniejszej natury zagrożeniom”. Autor wymienia pięć takich sytuacji:

- „po wielkim kryzysie gospodarczym, państwo staje się regulatorem procesów gospodarczych, zapobiega silnym konfliktom oraz wciela w życie programy rekonstrukcji i rozwoju;
- po II wojnie światowej państwo występuje w tej właśnie roli, realizując programy odbudowy i rekonstrukcji zarówno w krajach demokracji i wolnego rynku, jak i w krajach komunistycznych;
- w ramach poszukiwania rozwiązań problemów socjalnych narosłych w procesie przyspieszonego uprzemysłowienia uformowało się tzw. państwo opiekuńcze;
- w krajach Azji, które zreformowały gospodarkę i przyswoiły sobie zasady rynku, państwo było i jest nadal w znacznej mierze reformatorem i inwestorem oraz regulatorem stosunków gospodarczych w sposób daleki od ideałów liberalnych;
- w krajach przeżywających procesy transformacji i przechodzących od komunistycznej gospodarki do rynkowej przejawy etatyzmu są dość wyraźne; władze wykonawcze państw wcielają w życie programy rekonstrukcji gospodarki, zmieniają status własnościowy przedsiębiorstw, regulują podział dochodu narodowego, reformują systemy finansowe; transformacja przebiegająca żywiołowo i wyłącznie w wyniku działania niewidzialnej ręki rynku musiałaby prawdopodobnie doprowadzić do ostrych konfliktów, które przekreśliłyby możliwość przebudowy systemów gospodarczych i politycznych; wiąże się to z obawą, że etatyzm reformatorów może się zinstytucjonalizować i utrwalić...” [J.Jerschina, 1998:190].

Zwracając uwagę dwie sytuacje, w których metody etatyzmu służą wprowadzaniu ładu liberalnego. Jedną jest etatyzm wynikający z procesów transformacji gospodarki. Szczególnie wyraźny jest w państwach przechodzących do gospodarki rynkowej. O tym typie etatyzmu pisał J.Szacki w pracy: *Liberalizm po komunizmie*, stwierdzając, że w procesie budowy kapitalizmu w krajach postkomunistycznych podstawową rolę ma do odegrania państwo, które nie tylko stwarza instytucjonalne warunki gry rynkowej, ale również przyspiesza i osłania proces powstawania podmiotów mogących uczestniczyć w takiej grze. W postkomunistycznych warunkach ładu liberalnego musi być często tworzony metodami etatystycznymi. J.Szacki wymienia kilka przyczyn tej etatyzacji „liberalizmu”. Po pierwsze, w świecie postkomunistycznym gospodarka jako całość wykazuje bardzo ograniczoną zdolność reagowania na sygnały rynkowe. Po drugie, rozwój kapitalizmu wymaga zbudowania odpowiedniej infrastruktury i w istniejących warunkach zadania te musi na siebie wziąć państwo.

Podkreśla się tu jeszcze jedną ważną kwestię. Otóż gospodarki postkomunistyczne obciążone są dziedzictwem etatyzmu socjalistycznego, tzn. państwo zachowuje wiele funkcji odziedziczonych po realnym socjalizmie, na przykład pełni ono rolę pracodawcy.

W drugiej sytuacji, etatyzm wynika ze słabości instytucjonalnej pracobiorców i pracodawców, którzy nie mogą zapewnić odpowiedniej artykulacji interesów grup, których są przedstawicielami. O tym typie etatyzmu wspomina M.Salamon, zdaniem którego, zwłaszcza słaba organizacja związków zawodowych prowadzi nie tylko do ich politycznej marginalizacji, lecz również skłania państwo do aktywnej i bezpośredniej ingerencji w ustalanie reguł i warunków zatrudnienia [M.Salamon, 1998:273]. Działania państwa sprzyjać mogą również wzmocnieniu kondycji autonomicznych instytucji pośredniczących między jednostką a państwem (w przypadku stosunków przemysłowych są to związki zawodowe, organizacje pracodawców). Dobra kondycja tych instytucji jest niezbędna do sprawnego funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego i państwo tworzy warunki do ukształtowania się takiego społeczeństwa [J.Gray, 1995:32].

Charakter i rola konfliktu przemysłowego w systemie etatystycznym uzależnione są w dużej mierze od tradycji związków zawodowych: od pełnej integracji z państwem do syndykalizmu opozycyjnego, nastawionego na konflikt.

NEOLIBERALNY SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Model ten związany jest z upowszechnieniem zasad liberalizmu gospodarczego, jakie wystąpiło w niektórych państwach po drugiej wojnie światowej. Jedną z najważniejszych cech tego modelu jest podejście indywidualistyczne do systemu stosunków przemysłowych [M.Salamon, 1998:271]. W systemie tym zakłada się, że wszelkimi podmiotami gospodarczymi najlepiej kierują ich właściciele bądź też ich pełnomocnicy, którzy mają odpowiednie kwalifikacje [F.H.Gospel, G.Palmer, 1993:23].

Szczególnego znaczenia nabiera przedsiębiorstwo, którego dobro zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powinni uznawać za swój główny cel [F.H.Gospel, G.Palmer, 1993:23]. Dlatego też funkcjonowanie tak organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych jest traktowane negatywnie, gdyż dążenia do organizowania się aktorów stosunków przemysłowych postrzegane są jako element strategii, mającej na celu uzyskanie przewagi nad partnerem. W systemie neoliberalnym związki zawodowe starają się nie wykorzystywać całego arsenału środków w celu zaspokojenia interesów. Koncentrują się one na negocjacjach, porozumieniach i sprężniętych z nimi różnych formach presji [L.Gilejko, 1994:97]. Przy czym ich aktywność ogranicza się do przetargów na poziomie przedsiębiorstwa [L.Gilejko, 1994:97]. Jednocześnie w systemie tym ograniczone jest znaczenie prawa, które w minimalnym stopniu chroni interesy pracobiorców. Dlatego też funkcjonowanie związków zawodowych stanowi gwarancje utrzymania równowagi sił pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami. Równowaga ta jest względna, mimo wszystko to pracownicy zajmują pozycję podporządkowaną, ponieważ praca jest towarem, którego wartość określa popyt [L.Gilejko, 1994:97]. Konflikt w systemie neoliberalnym jest nieunikniony i sprowadza się zasadniczo do kwestii ekonomicznych [F.H.Gospel, G.Palmer, 1993:29].

Państwo w tym systemie stosunków przemysłowych pełni rolę pasywną. Jego działalność polega na tworzeniu skromnych podstaw prawnych zawierania umów między indywidualnymi pracobiorcami i pracodawcami. Jednym z elementów strategii państwa w zakresie stosunków przemysłowych jest ograniczenie do minimum interwencjonizmu. W rezultacie, system neoliberalny cechuje nieobecność negocjacji o charakterze trójstronnym na poziomie centralnym. Ma to duże znaczenie dla sektora prywatnego, ponieważ wprowadzenie ich ograniczałoby funkcjonujące w nim reguły wolnego rynku.

Neoliberalizm w stosunkach przemysłowych charakteryzuje indywidualizacja relacji między pracodawcami a pracobiorcami. Jest to ściśle związane z decentralizacją negocjacji zbiorowych, fragmentaryzacją związków zawodowych, słabością stowarzyszeń pracodawców oraz ograniczoną rolą państwa.

Poszczególne typy systemów stosunków przemysłowych różnią się od siebie rolami, jakie pełnią uczestnicy tych stosunków. Wydaje się jednak, że najważniejszą dla podporządkowania konkretnych, rzeczywistych stosunków przemysłowych do któregoś z typów jest rola państwa: od szerokiej interwencji (etatyzm) do bierności (neoliberalizm).

**CZĘŚĆ
II**

**ZJAWISKO
KONFLIKTU PRZEMYSŁOWEGO
W WYBRANYCH KRAJACH
EUROPY ZACHODNIEJ**

Rozdział 4. KONFLIKT W STOSUNKACH PRZEMYSŁOWYCH W NIEMCZACH

Po drugiej wojnie światowej Niemcy stały się krajem szybkiego rozwoju gospodarczego. Mimo restrukturyzacji przemysłu nie dochodziło ani do załamania w gospodarce, ani niepokoju społecznego. Wkrótce rozwój ekonomiczny Niemiec przyjęło się określać mianem „cudu gospodarczego”. Do końca lat osiemdziesiątych, chociaż występowały cykle koniunkturalne, gospodarka tego kraju kojarzyła się z większą stabilnością niż w innych krajach Europy Zachodniej.

Załamanie gospodarki w latach dziewięćdziesiątych nie wykluczyło Niemiec z czołówki eksporterów towarów przemysłowych. Udział eksportu w produkcji niektórych branż szacuje się na około 60%, co sprawia, że gospodarka Niemiec w dużym stopniu zależy od koniunktury na rynkach światowych. Fakt ten, zdaniem specjalistów, w znaczący sposób wpływa na zachowania aktorów społecznych, którzy dążą do umocnienia gospodarki niemieckiej na rynkach światowych. Dlatego też stosunki przemysłowe w Niemczech charakteryzuje duża stabilność [E.Dittrich, 1995:87].

Jednocześnie Niemcy uznawane są za „państwo socjalne” [E.Dittrich, 1995:89; M.Salamon, 1998:52–54]. Do podstawowych zasad polityki społecznej należą:

- ochrona prawna życia i zdrowia; istnieją regulacje prawne określające standardy opieki zdrowotnej, pracy i płacy minimalnej kobiet i młodocianych, zasady przyznawania dodatków za pracę w szkodliwych warunkach;
- zbiorowe ubezpieczenia z tytułu utraty zdrowia, kalectwa, śmierci, bezrobocia i wieku emerytalnego; system świadczeń społecznych zapewnia źródło utrzymania wszystkim, którzy z różnych powodów nie mogą uzyskać innych dochodów;
- opieka medyczna i socjalna nad chorymi i niepełnosprawnymi; bezpieczeństwo w tym względzie zapewnia standard publicznej służby zdrowia i służb socjalnych [E.Dittrich, 1995:89].

Większość zasad polityki społecznej ustanowiono metodą porozumień. Ponieważ wiele uprawnień socjalnych odnosi się bezpośrednio do sfery stosunków przemysłowych, współuczestnictwo głównych aktorów systemu w kształtowaniu i realizowaniu polityki społecznej jest całkowicie zrozumiałe. Rząd, związki zawodowe oraz stowarzyszenia pracodawców przynajmniej częściowo ponoszą odpowiedzialność za funkcjonowanie krajowego systemu bezpieczeństwa socjalnego. Ponadto zakłady pracy zapewniają pracownikom wiele dodatkowych świadczeń socjalnych, które są rezultatem polityki społecznej danego przedsiębiorstwa, prowadzonej przy współudziale rad zakładowych.

W ostatnich latach gospodarka niemiecka przeżywa kłopoty. Są one związane przede wszystkim z wysokimi kosztami zjednoczenia Niemiec oraz wzrostem konkurencji na rynkach światowych. Efektem zjednoczenia są nie tylko wysokie koszty,

ale również rosnące bezrobocie. Zjawisko bezrobocia stało się w Niemczech problemem ogólnospołecznym. Dlatego coraz głośniejsze są głosy o potrzebie drastycznych oszczędności, między innymi o obniżce płac lub ograniczeniu rozbudowanych świadczeń socjalnych. Taka polityka postawiłaby pod znakiem zapytania opiekunską rolę państwa, do której niemieccy obywatele przyzwyczaili się. Coraz częściej stawiane jest pytanie, czy nadal istnieje szansa zachowania pokoju społecznego w tym kraju.

Analizując niemiecki system stosunków przemysłowych trzeba mieć na uwadze, że mimo wszystko jest to kraj sukcesu gospodarczego. System stosunków przemysłowych pozostaje nadal względnie stabilny. Państwo w porozumieniu z partnerami społecznymi rozwiązuje większość konfliktów, gdyż posiada środki pozwalające na zaspokojenie oczekiwań społecznych [E.Dittrich, 1995:87].

Charakterystykę systemu stosunków przemysłowych w Niemczech poprzedzić trzeba jeszcze jedną uwagą. Otóż po roku 1989, w wyniku zjednoczenia Niemiec, instytucjonalny zasięg stosunków przemysłowych w Niemczech Zachodnich został w całości rozszerzony na pięć landów byłego NRD. Takie elementy zachodnioniemieckiego systemu stosunków przemysłowych jak związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców i inne organizacje biznesowe, oraz prawo pracy, sądownictwo pracy, rady zakładowe zostały w pełni zaadaptowane w Niemczech Wschodnich [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:125]. Dlatego dalsze rozważania koncentrują się na zachodnioniemieckim systemie stosunków przemysłowych. Natomiast analizy wydarzeń, jakie nastąpiły po zjednoczeniu Niemiec, zawierają odniesienia do problemów związanych z procesem zjednoczeniowym.

SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Główni aktorzy w systemie niemieckich stosunków przemysłowych to związki zawodowe, pracodawcy i ich stowarzyszenia oraz państwo ze swoimi agendami.

Związki zawodowe

Związki zawodowe zajmują jedno z kluczowych miejsc w niemieckich stosunkach przemysłowych. Niemieckie prawo gwarantuje każdemu pracownikowi swobodę wstępowania do związku zawodowego. Same zaś związki mają zagwarantowaną opiekę prawa w dążeniu do osiągnięcia celów statutowych i niezależności od rządu.

W Niemieckie interesy pracobiorców reprezentowane są przez cztery duże organizacje związków zawodowych. Są to:

- Niemiecka Federacja Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), składająca się z 12 dużych związków zawodowych działających w różnych sektorach i zawodach;
- Niemiecka Federacja Związków Zawodowych Urzędników Państwowych (Deutscher Beamtenbund, DBB), która zrzesza nie tylko związki urzędników państwowych, ale też pracowników umysłowych i fizycznych, zatrudnionych w sektorze publicznym;

- Niemiecki Związek Zawodowy Pracowników Umysłowych (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG);
- Chrześcijańska Federacja Związków Zawodowych Niemiec (Christlicher Gewerkschaftsbund, CGB), która, zgodnie z długą tradycją chrześcijańskich związków zawodowych zrzesza organizacje pracowników różnych zawodów, zatrudnionych w różnych branżach.

Choć, jak zgodnie twierdzą badacze, struktura związków zawodowych wydaje się stabilna, to liczebność tych organizacji, zwłaszcza w ostatnim czasie ulega znacznym wahaniom.

Liczebność związków zawodowych od początku ich działania po II wojnie światowej spada. W 1998 r. niemieckie związki zawodowe liczyły ogółem ok. 10,5 mln członków. Choć wydaje się to dużą liczbą, Niemcy pod względem uzwiązkowania – 29% ogółu zatrudnionych – plasują się w grupie państw o relatywnie niewysokim poziomie członkostwa. Dla porównania: w Szwecji aż 91% ogółu zatrudnionych należy do związków zawodowych, w Belgii – 52%, a w Wielkiej Brytanii – 33%.

W latach osiemdziesiątych w Zachodnich Niemczech do związków należało około 9,5 mln pracowników. Po zjednoczeniu Niemiec zachodnie federacje wchłonęły związki zawodowe funkcjonujące w Niemczech Wschodnich, a także przejęły większość ich członków. W rezultacie w 1991 r., liczba członków wzrosła do rekordowego poziomu 13,7 mln. W rok później odeszło ze związków prawie 700 tys. pracowników (patrz tabela 1), a co roku uzwiązkowanie spada o kilkaset tysięcy osób. W okresie 1991–1998 ze związków zawodowych odeszło prawie 3,5 mln osób.

Tabela 1. Liczba członków w niemieckich związkach zawodowych w latach 1991–1998 (w mln)

Lata	DGB	DBB	DAG	CGB	Ogółem
1991	11,800	1,053	0,585	0,311	13,749
1992	11,016	1,095	0,578	0,315	13,004
1993	10,290	1,079	0,528	0,311	12,208
1994	9,768	1,089	0,521	0,306	11,684
1995	9,355	1,076	0,507	0,304	11,242
1996	8,973	1,102	0,501	0,303	10,879
1997	8,623	1,117	0,489	0,303	10,532
1998	8,311	1,184	0,480	0,303	10,278

Źródło: Schnabel C, 1999:2

Spadek poziomu członkostwa jest związany przede wszystkim z wschodnioniemieckimi pracownikami. Po pierwsze, są oni częściej zwalniani z pracy niż ich zachodnioniemieccy koledzy. Po drugie, duża część czuje się rozczarowana charakterem związków zawodowych funkcjonujących w zachodnich Niemczech¹⁰ [C.Schna-

¹⁰ Autor opracowania podkreśla, że związki zawodowe nie prowadzą osobnych statystyk dla wschodnich i zachodnich Niemiec.

bel, 1999:2]. Ponadto coraz trudniej jest zachęcić młodych pracowników do wstępowania do związków zawodowych. Dotyczy to również pracowników rozszerzającego się prywatnego sektora usługowego.

Spadek liczby członków występował w różnym stopniu w każdej z czterech największych federacji. Najboleśniej dotknęło to zjawisko DGB. W latach 1991–1998 federacja ta utraciła prawie 30% członków. Niemniej ciągle jest to najsilniejsza i najbardziej wpływowa federacja. Związek zawodowy metalowców (Industriegewerkschaft Metall – IGM), zrzeszony w DGB, mając 2,8 mln członków jest nadal najbolszym pojedynczym związkiem zawodowym w tym kraju [Workers Representation in Europe, 1999:42]. W znacznie trudniejszej sytuacji znalazł się DBB. Federacja ta w roku 1998 miała mniej członków niż pod koniec lat osiemdziesiątych. Chrześcijańskie związki zawodowe nie zyskały na zjednoczeniu Niemiec i z roku na rok liczba ich członków spada o kilka tysięcy. Jedyne związki zawodowe urzędników państwowych zanotowały wzrost liczby członków, ponieważ zjednoczonym Niemcom część wschodnia wniosła w posagu znaczny sektor publiczny.

Poziom członkostwa w Niemczech w latach 1991–1998 obniżył się zatem o 3,5 mln osób. Tymczasem zatrudnienie spadło o 2 mln osób. W efekcie zmniejszył się również zasięg związków zawodowych, definiowany jako stosunek liczby członków do ogółu zatrudnionych. Podczas gdy w 1990 r. zasięg związków zawodowych oceniano na prawie 41%, to w 1998 spadł on do 32% [C.Schnabel, 1999:3].

Rola związków zawodowych jest nadal istotna, chociaż zmniejsza się zasięg związków zawodowych i coraz częściej słychać głosy o kryzysie reprezentacji pracobiorców w Niemczech. Niemieckie związki zawodowe mają charakter korporacyjny, to znaczy są wielkimi, zcentralizowanymi na szczeblu ogólnokrajowym organizacjami [M.Weiss, 1996:40]. Ich działalność opiera się na trzech filarach. Po pierwsze, związki zawodowe nie ograniczają swojej aktywności do sfery stosunków pracy, ale również angażują się w politykę, zorientowaną na ogólne problemy społeczne. Po drugie, przetarg zbiorowy prowadzony jest na poziomie branżowym lub ogólnokrajowym. Po trzecie, związki zawodowe uległy silnej profesjonalizacji – zmuszone są zatrudniać rzesze ekspertów potrafiących poruszać się w skomplikowanym i zbiurokratyzowanym systemie prawnym stosunków przemysłowych [G.J.Bamber, R.D.Lansbury, 1988:169].

Należy mieć na uwadze to, że przedsiębiorstwo nie jest bezpośrednim polem aktywności związków zawodowych. Reprezentują one interesy pracobiorców przede wszystkim na poziomie branżowym i ogólnokrajowym. Przy tym starają się zachować partnerski charakter stosunków z pozostałymi aktorami społecznymi. Związki zawodowe mogą przyjmować strategię kooperacyjną pod jednym podstawowym warunkiem: państwo musi informować i konsultować ze związkami najważniejsze kwestie polityki ekonomicznej i społecznej [G.J.Bamber, R.D.Lansbury, 1988:169].

W działalności związków zawodowych ważne jest prowadzenie szkoleń i doskonalenia zawodowego. Uważa się, że system szkolenia zawodowego jest jednym z podstawowych źródeł „konsensusu przemysłowego” w Niemczech. Silne wsparcie systemu

kształcenia i doskonalenia zawodowego ze strony zarówno związków zawodowych, jak i pracodawców, sprzyja poprawie jakości produkcji i wzmacnia w przedsiębiorstwie współpracę między pracownikami a kierownictwem [E.Dittrich, 1995:99].

Dostrzegalny kryzys związków zawodowych w Niemczech związany jest zatem przede wszystkim ze zmianami strukturalnymi zachodzącymi w gospodarce¹¹ oraz problemami wynikającymi ze zjednoczenia Niemiec¹².

Związki zawodowe nie posiadają swojego przedstawicielstwa na poziomie przedsiębiorstwa, w którym funkcję reprezentanta interesów pracobiorców pełnią przede wszystkim rady zakładowe. Nie jest to jedyna reprezentacja pracobiorców. Prawo nakłada na przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 100 pracowników obowiązek utworzenia komitetów ekonomicznych (Wirtschaftsausschuß), z którymi pracodawcy muszą konsultować ekonomiczne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstwa [Workers Representation in Europe, 1999:46].

Poza tym w spółkach akcyjnych, zatrudniających powyżej 500 osób, interesy pracobiorców reprezentują wybierani przez załogi przedstawiciele w radach nadzorczych (Aufsichtsrat). Przy tym w spółkach zatrudniających od 500 do 2000 osób stanowią oni 1/3 składu rady nadzorczej. Zazwyczaj są to szeregowi pracownicy i posiadają takie same uprawnienia, jak pozostali członkowie rady [E.Dittrich, 1995:97].

W spółkach zatrudniających powyżej 2000 osób przedstawiciele załogi mają połowę składu rady nadzorczej. Dużą ich część stanowią zazwyczaj działacze związkowi [Workers Representation in Europe, 1999:49]. Niemniej w przypadku głosowań spornych (50% na 50%) przeważa głos przewodniczącego rady nadzorczej, który zawsze reprezentuje akcjonariuszy [Workers Representation in Europe, 1999:49]. Ponadto, wśród przedstawicieli pracowników jedno miejsce w radzie nadzorczej przewidziane jest dla reprezentanta średniej kadry kierowniczej, który zazwyczaj współpracuje z przedstawicielami pracowników [E.Dittrich, 1995:98].

¹¹ Zmiany strukturalne – będące skutkiem nowych technologii i restrukturyzacji przedsiębiorstw – zwiększyły zadania głównie rad zakładowych i innych instytucjonalnych ciał przedstawicielskich pracobiorców. Muszą one sprostać nowym wyzwaniom, wymagającym wiedzy specjalistycznej. Dlatego też związki zawodowe zmuszone są przekształcać się w coraz większym stopniu w agencje usługowe, dostarczające informacji i wsparcia radom zakładowym. Te zmiany strukturalne wywołane są również wzrastającą rolą usług. Związki zawodowe nadal postrzegane są jako tradycyjna baza robotnicza, dlatego mają trudności z rekrutacją kobiet, pracowników umysłowych, młodych, zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, a także coraz liczniejszych grup zatrudnionych w rozszerzającym się sektorze prywatnym. Choć związki dokonują wszelkich starań, by stać się bardziej atrakcyjne również dla tych pracowników, to jak okazuje się, politykę adaptacyjną można wdrażać bardzo powoli. Przyczyną tego jest wspomniana tradycyjna baza członkowska, wciąż bardzo silna i zdecydowana bronić swej dominującej pozycji [M.Weiss, 1996:40–41].

¹² W Niemczech Zachodnich związki zawodowe dążyły do osiągnięcia raczej jednolitego wzorca warunków pracy w obrębie branży dla całego terytorium. Było to możliwe z tego względu, że warunki ekonomiczne kształtowały się na terytorium byłego RFN co najmniej podobnie. Obecnie problemem do rozwiązania dla związków zawodowych stała się przepaść rozdzielająca zachód od wschodu [M.Weiss, 1996:47].

Organizacje pracodawców

Organizacje pracodawców, zgodnie z założeniami systemu, są naturalnym partnerem związków zawodowych. Pracodawcy państwowi i prywatni, w przeciwieństwie jednak do słabego ekonomicznie indywidualnego pracownika, są mniej zależni do swoich organizacji, jeżeli chodzi o obronę własnych interesów (mają prawo do lokautu, mogą też prowadzić negocjacje jako indywidualni pracodawcy z radami zakładowymi na poziomie przedsiębiorstwa). Ponadto zawsze mogą skorzystać z funduszu wspierającego pracodawcę na wypadek strajku [E.Dittirch, 1995:102].

W Niemczech wyraźne jest rozróżnienie między stowarzyszeniami pracodawców a stowarzyszeniami gospodarczymi [C.Crouch, F.Traxler, 1995:48]. Wśród tych pierwszych najważniejsza jest Konfederacja Niemieckich Stowarzyszeń Pracodawców (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) [World Labour Report, 1999:244]. Konfederacja ta skupia stowarzyszenia zarówno o branżowym, jak i regionalnym (Länder) charakterze. W roku 1985 w jej skład wchodziło 46 organizacji branżowych i 17 regionalnych. W rezultacie w BDA skupionych jest 80% firm sektora prywatnego [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:135]. Konfederacja ta, aczkolwiek swoją działalność koncentruje wokół problematyki rynku pracy oraz fachowego poradnictwa, nie uczestniczy bezpośrednio w negocjacjach zbiorowych prowadzonych przez stowarzyszenia członkowskie [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:135].

Główna rola w negocjacjach zbiorowych przypada stowarzyszeniom regionalnym. To właśnie one postrzegane są jako trzon struktury BDA, odpowiedzialne za negocjacje płacowe na poziomie regionalnym. Są to takie stowarzyszenia jak Wirtschaftsvereinigung Bauindustrie Nordrhein – Westfalen (Stowarzyszenie Budownictwa dla Regionu Norhein – Westfalen) [C.Crouch, F.Traxler, 1995:52]. Nie oznacza to jednak marginalizacji stowarzyszeń branżowych. Najważniejsza federacja branżowa Gesamtmetall, która skupiała w roku 1985 około 8,5 tys. firm z branży produkcji i przetwórstwa metali, podobnie jak i inne tego typu federacje, posiada znaczne środki dla wsparcia pracodawców poszkodowanych z powodu strajku. Co więcej, może ona wezwać do efektywnego lokautu w przypadku strajku całej branży [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:135].

Do innych ważnych federacji o podobnym charakterze zalicza się stowarzyszenia i organizacje pracodawców z branży chemicznej, bankowości i ubezpieczeń. Ponadto BDA jako organizacja centralna uczestniczy z rządem oraz związkami zawodowymi w konsultacjach dotyczących polityki społecznej [E.Dittirch, 1995:102].

Drugim typem organizacji pracodawców są stowarzyszenia gospodarcze. Funkcję centralną dla tych struktur pełni Federacja Przemysłu Niemieckiego (Bundesverband der Deutschen Industrie – BDI) [C.Crouch, F.Traxler, 1995:48]. Federacja zrzesza 44 stowarzyszenia gospodarcze w przemyśle. Jak się szacuje, swoim zasięgiem BDI obejmuje od 80 do 90 procent przedsiębiorstw przemysłowych [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:135, 137]. Federacja reprezentuje na forum ogólnokrajowym stanowisko zrzeszonych pracodawców, jednocześnie starając się wpływać na kształt polityki gospodarczej i przemysłowej [E.Dittirch, 1995:102].

Obok tych dwóch federacji funkcjonuje Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (Deutsche Industrie und Handelstag – DIHT), która reprezentuje interesy small biznesu, rzemieślników na szczeblu regionalnym. Jest to struktura centralna wobec izb przemysłowo-handlowych, które zgodnie z prawem przyznają licencje, organizują kursy zawodowe oraz pomagają realizować różne programy regionalne. Członkostwo w tych organizacjach jest obowiązkowe.

Wreszcie istnieje kilka zrzeszeń gospodarczych średniego i małego biznesu. Ich zadaniem jest obrona i lobbyng na rzecz firm skupionych w tym sektorze [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:138].

Warto wspomnieć, że istnieją także organizacje pracodawców administracji publicznej na poziomie lokalnym, jak i regionalnym. Na poziomie centralnym pracodawców administracji publicznej reprezentuje w negocjacjach minister spraw wewnętrznych [E.Dittirch, 1995:103].

Stowarzyszenia pracodawców są znacznie mniej sformalizowane, scentralizowane i biurokratyzowane niż związki zawodowe. Najczęściej prezesami stowarzyszeń pracodawców są dyrektorzy wielkich przedsiębiorstw. Wielu badaczy wskazuje, że stowarzyszenia pracodawców oraz indywidualni członkowie prezentują strategię bardziej innowacyjną niż ich partnerzy związkowi. Związane jest to z rosnącymi wymaganiami rynkowymi wobec postępu technologicznego i nasilenia konkurencji.

Obecnie stowarzyszenia te kładą duży nacisk na zmiany w organizacji i czasie pracy. Dlatego w trakcie negocjacji zbiorowych dążą do zróżnicowania czasu pracy, a w rezultacie do redukcji tygodnia pracy. Na poziomie ogólnokrajowym swoją aktywność koncentrują wokół osłabienia protekcyjnego charakteru prawa pracy [O.Jacobi, W.Muller-Jentsch, 1990:133].

Państwo

Po upadku reżimu faszystowskiego Niemcy stanęły przed zadaniem zbudowania nowego ładu politycznego i społecznego. W roku 1945 zniszczony kraj podzielono na cztery strefy kontrolowane przez Stany Zjednoczone, Francję, Wielką Brytanię i Związek Radziecki. Wkrótce na podstawie porozumienia zawartego przez trzy pierwsze kraje powstała Republika Federalna Niemiec (Bundesrepublik Deutschland). Niemal równolegle na terenie kontrolowanym przez Związek Radziecki utworzono Niemiecką Republikę Demokratyczną.

Niemcy Zachodnie od początku miały duże znaczenie dla zachodnich okupantów. Działania administracyjne, organizujące to państwo, wsparto programem pomocy gospodarczej, zwanym „planem Marshalla”.

Od momentu utworzenia Niemiec Zachodnich zaczęto lansować koncepcję społecznej gospodarki rynkowej. Model ten w interpretacji twórców (Walter Eucken, Wilhelm Ropke, Alfred Müller Armack) nie był zaprzeczeniem wolnorynkowego kapitalizmu. Walter Eucken za jego cechy konstytutywne uznawał prywatną własność, silną konkurencję, wolność umów, stabilność pieniądza, stabilność polityki gospodarczej. Główni twórcy omawianej koncepcji byli przeciwnikami rozwiniętego

państwa opiekuńczego. W jednym ze swoich felietonów L. Balcerowicz zamieścił taką oto wypowiedź Ludwiga Erharda z roku 1956:

„Nie da się pogodzić ustroju gospodarki rynkowej, która pozostawia jednostce decyzje w sprawie produkcji i koncepcji z zupełnym wyłączeniem prywatnej inicjatywy w kwestii zabezpieczenia się przed rozmaitymi wypadkami żywiołowymi, również wtedy, gdy człowiek jest zdolny i skłonny sam się o to troszczyć. Wolność gospodarczą i totalne przymusowe ubezpieczenie socjalne są nie do pogodzenia. Dlatego jest konieczne, aby zasada pomocniczości była jednym z fundamentów w dziedzinie ubezpieczenia społecznego i aby indywidualna odpowiedzialność za siebie samego miała pierwszeństwo w możliwie największym stopniu” [*Cud gospodarczy*, 1995].

Koncepcja społecznej gospodarki rynkowej oznaczała w istocie rzeczy wolnorynkowy liberalny kapitalizm, uzupełniony o takie formy działania państwa, które miały chronić jego prężność lub łagodzić niektóre skutki uboczne. Takie propozycje oddziaływać były w pełni zgodne z rozumnym interwencjonizmem. Koncepcja ta zaczęła rychło, jak magiczne zaklęcie, żyć własnym życiem i była różnie interpretowana. System gospodarczy kraju podlegał po 1948 r. bardzo ważnym zmianom, choć cały czas nazywano go społeczną gospodarką rynkową. Najbliższy pierwotnym założeniom twórców tej koncepcji był w latach 1949–1962. Gospodarka podlegała zasadniczej liberalizacji i otwierała się na świat, obciążenia socjalne były stosunkowo niewielkie, prowadzono niezwykle zdyscyplinowaną politykę budżetową i pieniężną. Związki zawodowe zachowywały się rozsądnie – płace realne rosły wolniej niż wydajność pracy, dzięki czemu szybciej powiększające się zyski przedsiębiorstw umożliwiły masowe tworzenie się miejsc pracy dla uchodźców niemieckich napływających ze wschodu.

W latach 1949–1962 Niemcy Zachodnie osiągnęły imponujące wyniki ekonomiczne nazwane niemieckim „cudem gospodarczym”. Te wyniki miały też swoje źródło w bardzo sprzyjających warunkach zewnętrznych, w szybko rozwijającej się gospodarce światowej, napędzanej w początku lat 50. przez boom koreański, a potem przez liberalizację handlu międzynarodowego. Mało kto jednak kwestionuje, że ważny wkład w owe osiągnięcia miał własny „społeczny” system gospodarczy RFN, a w zasadzie liberalny kapitalizm [*Cud gospodarczy*, 1995].

Wyjątkowo szybki – w porównaniu z innymi krajami Zachodu – wzrost gospodarczy skończył się już w latach 60. Do połowy lat sześćdziesiątych w gospodarce niemieckiej notowano stopniową recesję, która osiągnęła najwyższy poziom w połowie roku 1967. Recesja ta doprowadziła do największego w tamtym okresie poziomu bezrobocia, wynosiło ono 3,2%. Niewykluczone, że wpływ na taką sytuację miało pojawienie się „gastarbeiterów” [K. Grimm, 1992:9].

W drugiej połowie roku 1967 wzrósł w sektorze prywatnym popyt na towary inwestycyjne, rządowe programy ożywienia gospodarczego zaczęły przynosić efekty. W rzeczywistości ożywienie to zmieniło się w boom gospodarczy, po którym na wiosnę 1970 nastąpił spadek koniunktury. Następne dwa lata cechowała ponowna poprawa sytuacji ekonomicznej kraju. Kolejnym momentem przełomowym był

„szok naftowy” w roku 1974, który miał wpływ na pogorszenie stanu gospodarki. Później jednak, aż do roku 1976, trwał stopniowy wzrost gospodarczy, osiągając wtedy najwyższy wskaźnik w powojennych Niemczech – 5,6%.

Druga połowa lat siedemdziesiątych i okres późniejszy, pomijając recesję lat 1981–82, aż do lat dziewięćdziesiątych, był czasem stałego wzrostu ekonomicznego Niemiec. Sukces gospodarczy Niemiec był również efektem stabilnego systemu politycznego. Od początku istnienia Republiki Federalnej Niemiec na scenie politycznej dominowały cztery partie polityczne: Unia Chrześcijańsko-Demokratyczna (Christlich Demokratische Union – CDU) i jej siostrzana partia w Bawarii – Unia Chrześcijańsko-Socjalistyczna (Christlich – Soziale Union – CSU), Socjaldemokratyczna Partia Niemiec (Sozialdemokratische Partei Deutschland – SPD), Wolna Partia Demokratyczna (Freie Demokratische Partei – FDP), Partia Zielonych (Die Grüne) [J. Ruyssseveldt, J. Visser, 1996:131]¹³.

Zjednoczenie Niemiec tylko w niewielkim stopniu zmieniło układ sił na scenie politycznej. Znaczne sukcesy w landach byłych Niemiec Wschodnich odniosły partie zachodnioniemieckie [J. Ruyssseveldt, J. Visser, 1996:132]. Wschodnioniemiecka komunistyczna PDS zdobyła w wyborach w roku 1994 jedynie pięć miejsc w Bundestagu.

Pierwsze powojenne wybory w roku 1949 wygrała CDU-CSU pod kierownictwem Konrada Adenauera. Koalicja ta, wspólnie z FDP, sprawowała władzę do roku 1966. Po krótkim okresie rządów „wielkiej koalicji” CDU-CSU-SPD (1966–1969) w kolejnych wyborach zwyciężyło SPD, którego koalicjantem zostało FDP. Ugrupowania te rządziły w latach 1969–1982. Pierwszym przywódcą był Willy Brandt, a w roku 1974 jego miejsce zajął Helmut Schmidt. W roku 1982, po przedterminowych wyborach, rządy objęła SPD i FDP. Wówczas kanclerzem został Helmut Kohl. Wybory w październiku 1998 doprowadziły do kolejnej zmiany rządu. Do władzy doszła koalicja SPD i Partii Zielonych. Nowym kanclerzem jest Gerhard Schröder.

Zmiany rządów w oczywisty sposób prowadziły do zmiany w polityce. Za kadencji Willy’ego Brandta doszło do zbliżenia pomiędzy RFN i krajami bloku wschodniego. W tym samym czasie wprowadzono istotne reformy w stosunkach przemysłowych. Uchwalono między innymi ustawy – o ustroju pracy (1972) i o współdecydowaniu (1976).

¹³ SPD jest najstarszą z wymienionych partii, utworzono ją w 1863 r. Poparcie uzyskuje w wysoko uprzemysłowionych regionach i w ośrodkach miejskich. CDU i CSU utworzono w roku 1945. Ich zaplecze wyborcze stanowią i katolickie, i protestanckie kręgi pracownice, klasa średnia i społeczność wiejskie. Ich polityka oparta jest na polityczno-społecznej doktrynie chrześcijańskiej. Istotną rolę w CDU odgrywa dobrze zorganizowana, lewicowa frakcja pracobiorców (Arbeiterausschüsse).

FDP ewoluowała z typowej partii liberalnej w partię popierającą interesy small biznesu i profesjonalistów. Pracodawcy niemieccy związani są zarówno z CDU-CSU, jak i FDP.

Ani CSU-CDU, ani SPD nie są uzyskują absolutnej większości w Bundestagu, dlatego ważną rolę przypisuje się FDP jako koalicjantowi.

Kolejny rząd SPD popierał szeroko zakrojony program „humanizacji pracy”. Po przełomie w roku 1982 polityka zatrudnienia zmierzała w innym kierunku. Rozwój gospodarki światowej, a wraz z nim wzrost konkurencji, wymusił wprowadzenie do polityki gospodarczej liberalnych zasad. Publiczne poparcie dla związków zawodowych zmniejszyło się, a nowa regulacja prawna podniosła koszty prowadzenia przez związki akcji strajkowych.

Na początku dekady lat 90. Niemcy są nadal trzecią potęgą gospodarczą świata: wytwarzają prawie trzydzieści procent produktu krajowego brutto Unii Europejskiej, są w czołówce eksporterów światowych, mają jedną z najsilniejszych i najbardziej stabilnych walut.

W roku 1995 zanotowano początki spadku koniunktury, zaczęła wzrastać liczba bezrobotnych. W końcu roku było ich ponad 3,6 mln. Prognoza na rok 1996 mówiła o 3,9 mln, ale jak się później okazało, w marcu było już bez pracy 4,1 mln osób. Przewidywano, że do końca roku stopa bezrobocia przekroczy 10%. Trudno było zahamować kryzys na rynku pracy. Po ogłoszeniu przez Daimlera wielotysięcznej redukcji załóg Dasy (przemysł lotniczy) i AEG (przemysł elektrotechniczny) podobny zamiar wyraził Heinrich von Pierer – prezes zarządu Siemens. W roku 1996 koncern ten chciał zlikwidować siedem tysięcy stanowisk. Posunięcia te wywołały niezadowolenie nie tylko wśród pracujących, lecz również w kręgach politycznych, obawiających się eskalacji niezadowolenia. Federalnemu ministrowi pracy zarzucano brak inicjatywy w walce z bezrobociem oraz stwierdzono, że wymyka się spod kontroli system zabezpieczeń społecznych. Reakcją ministra na zarzuty było przedstawienie projektu anulowania wcześniejszej emerytury, wprowadzenia zamiast niej zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Osoby starsze pracowałyby na pół etatu, a część ich wynagrodzenia byłaby przedsiębiorstwem refundowana. W zmian firmy miałyby zatrudnić bezrobotnych [*Lokomotywa recesji*, 1996].

W tym samym czasie eksperci zaczęli coraz częściej podnosić kwestię potrzeby „odchudzenia państwa” i znacznych oszczędności. Wymuszony okolicznościami pakiet oszczędnościowy przewidywał, między innymi, redukcję świadczeń chorobowych, złagodzenie przepisów chroniących przed zwolnieniami z pracy, liberalizację ograniczeń czasu pracy, podwyższenie granicy wieku emerytalnego kobiet oraz zmieszenie ograniczeń dotyczących rozwoju przedsiębiorczości, a także zmiany w podatkach i wydatkach budżetowych państwa.

Dla związków zawodowych oznaczało to częściową utratę zdobyczy socjalnych. Dlatego też związkowcy z IG Metall pod koniec roku 1995 zaproponowali utworzenie „sojuszu pracy”, w którym przy „okrągłym stole” zasięść mieli pracodawcy, pracownicy i członkowie rządu. Pierwsza „runda kominkowa” odbyła się u kanclerza Kohla na początku grudnia. Jej uczestnicy w zasadzie nie doszli do porozumienia, zgodzili się na potrzebę poprawy tempa wzrostu gospodarczego. Następne spotkanie odbyło się w styczniu 1996 r. nazwano je „rundą kanclerską”. W trakcie tego spotkania wszyscy przystali na program rządu. Postawiono nawet konkretny cel – do końca roku 2000 zmniejszyć bezrobocie o połowę.

Wkrótce jednak związki zawodowe odstąpiły od wcześniejszych ustaleń i ostro sprzeciwiły się rządowemu pakietowi oszczędnościowemu. Wydaje się, że stanowisko to podyktowane było dążeniem do odzyskania przez związki pozycji, jaką zajmowały wcześniej w strukturze niemieckich stosunków przemysłowych. Poza tym pakiet oszczędnościowy okazał się programem kosztownym, a nikt nie chciał ponosić tych kosztów [*Gorące lato*, 1996].

Rząd wybrany w roku 1998 zaproponował pakt koalicyjny: „Nowy start i odnowa – droga Niemiec w XXI wiek”. Najważniejszym punktem tego paktu stała się walka z bezrobociem. Kluczowym sposobem tej walki ma być wspólne działanie rządu, związków zawodowych i pracodawców [*SPD and Greens pledge new start and renewal*, 1998]. Już w grudniu 1998 roku doszło do spotkania trójstronnego w celu negocjowania tzw. Paktu dla pracy. Zdaniem obserwatorów rozmowy potrwały przez całą kadencję rządów Schrödera.

SWOISTOŚĆ SYSTEMU STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH W NIEMCZECH

W Niemczech niewątpliwie wytworzył się specyficzny system stosunków przemysłowych. O specyfice tej decyduje kilka czynników. Po pierwsze, struktura i działalność partnerów społecznych uległa istotnej formalizacji, która jest wynikiem szczegółowego prawodawstwa w zakresie stosunków przemysłowych. Od dawna podkreśla się, że prawo pracy w Niemczech jest gwarantem stabilności systemu stosunków przemysłowych [E.Dittrich, 1995:92]. Jednocześnie wskazuje się na szczególną rolę Sądu Pracy, który wszyscy aktorzy systemu uznają za niezależnego arbitra w sporach. Po drugie, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zorganizowani są w stowarzyszenia o korporacyjnym charakterze, które obejmują całe gałęzie gospodarki.

Ponadto konstytucyjnie jest gwarantowana autonomia stowarzyszeń pracodawców i związków zawodowych w kształtowaniu warunków zatrudnienia i przetargu zbiorowego. Wiąże się z tym inna cecha charakterystyczna, otóż przetarg zbiorowy odbywa się przede wszystkim na poziomie branżowym. Na koniec, trzeba przypomnieć o dualnym systemie reprezentacji pracowniczej: na poziomie ogólnokrajowym i branżowym pracownicy reprezentowani są przez związki zawodowe, a na poziomie firmy przez rady zakładowe [J.Russeveldt, J.Visser, 1996:145]. Rady zakładowe realizują zasadę współstanowienia, która – wraz z przetargiem zbiorowym – stanowi instytucjonalne podstawy systemu stosunków przemysłowych w Niemczech. **Współstanowienie** (Mitbestimmung) jest to praktyka odnosząca się do poziomu pojedynczej firmy. Polega ona na współdziałaniu zarządu i rady nadzorczej z radą zakładową reprezentującą pracowników.

Rady zakładowe (Betriebsrat) działają według ustawy o ustroju pracy z 1952 r. Zgodnie z ustawą radę zakładową wybiera się we wszystkich zakładach zatrudniających na stałe więcej niż 5 pracowników. Uprawnieni do czynnego i biernego udziału w wyborach do rad zakładowych są wszyscy będący pracownikami zakładu

od sześciu miesięcy. Wybory do rad odbywają się co cztery lata, a wybrani członkowie są zwolnieni od czynności zawodowych [R.Dombre, 2000:maszynopis]. Zgodnie z prawem im więcej zatrudnionych w zakładzie, tym liczniejsza jest rada zakładowa (patrz tabela 2).

Tabela 2. Liczebność rad zakładowych w zależności od liczby zatrudnionych

Liczba zatrudnionych	Liczba członków rad zakładowych	Liczba zatrudnionych	Liczba członków rad zakładowych
5–20	1	1001–2000	15
21–50	3	2001–3000	19
51–150	5	3001–4000	23
151–300	7	4001–5000	27
301–600	9	5001–7000	29
601–1000	11	7001–9000	31

Źródło: *Workers Representation in Europe*, 1999:45, w firmach zatrudniających powyżej 9000 osób, każde dodatkowe 3000 pracowników zwiększa grono rady zakładowej o dwie osoby.

W praktyce rady zakładowe znacznie częściej działają w dużych zakładach niż małych. Niemniej, jak wynika z szacunków, około 2/3 pracobiorców zatrudnionych jest w przedsiębiorstwach, w których takie rady utworzono [*Workers Representation in Europe*, 1999:45].

Prawo szczegółowo określa również zakres działalności rad. Mają one prawo do:

- informacji,
- konsultacji,
- współdecydowania (współstanowienia).

Zgodnie z ustawą o ustroju pracy, rady zakładowe reprezentują interesy wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. Czuwają nad przestrzeganiem prawa, dotrzymywaniem układów zbiorowych, porozumień zakładowych itp. Mają wpływ na warunki i bezpieczeństwo pracy. Udzielają pracodawcy informacji, przeprowadzają zebrania zakładowe i współpracują w sprawach zatrudniania, zaszeregowania i przenoszenia pracowników. Rady zakładowe nie posiadają prawa weta, jednak ich opinie muszą być wysłuchane. Ponadto mają prawo do współdecydowania w kwestiach polityki płacowej, zwłaszcza ustalania zasad wynagradzania i wprowadzania oraz stosowania nowych metod wynagradzania, a także dokonywania ich zmian. Również mają prawo do współdecydowania przy ustalaniu stawek akordu i premii [R.Dombre, 2000:maszynopis].

Mimo formalnej niezależności rad zakładowych od związków zawodowych, członkowie rad są w większości działaczami związkowymi i właśnie z tego względu bywają do rad wybierani. Od roku 1952 ponad 80% członków rad zakładowych należy do związków zawodowych zrzeszonych w DGB [E.Dittrich, 1995:95]. Uzasłnienie rad zakładowych od związków zawodowych przejawia się też w inny sposób. Do obowiązków rad zakładowych należy zbieranie składek od członków

związków zawodowych, zarazem rady zakładowe odpowiedzialne są za interpretację i wdrażanie układów zbiorowych. Te typowo związkowe czynności realizowane przez rady zakładowe odbywają się w ścisłej współpracy z lokalnymi organizacjami związkowymi. Co więcej, uważa się, że nieistnienie reprezentacji związkowej na poziomie przedsiębiorstwa przenosi na rady zakładowe odpowiedzialność za rozwiązywanie konfliktów [E.Dittrich, 1995:95].

Rady zakładowe nie mają prawa do organizowania strajku, są natomiast zobligowane prawnie do „współpracy z pracodawcą w duchu wzajemnego zaufania dla dobra pracowników i firmy” [D.Sadowski, U.Backes-Gellner, B.Frick, 1995:45]. Dlatego też funkcje mediacyjne (arbitrażowe) rad zakładowych muszą mieć pokojowy charakter, tj. zorientowany na współpracę i kompromis. Generalnie można stwierdzić, że rady zakładowe pełnią dwojaką rolę. Z jednej strony odpowiedzialne są one za interesy pracobiorców, często kolidujące z interesem pracodawcy. Z drugiej strony do pewnego stopnia współtworzą z pracodawcami strategię przedsiębiorstwa. W rezultacie ta podwójna rola rad zakładowych sprawia, że stale balansują one pomiędzy zbytym uzależnieniem od związków zawodowych a zbytym uzależnieniem od pracodawcy [E.Dittrich, 1995:95].

W przedsiębiorstwach wielozakładowych prawo przewidziało tworzenie nadrzędnych rad zakładowych (Gesamtbetriebsrat), skupiających reprezentantów rad z poszczególnych zakładów. Możliwe jest również powoływanie rad zakładowych w koncernach (Konzernbetriebsrat), jeżeli wyrazi na to zgodę 75% ogółu pracowników koncernu [*Workers Representation in Europe*, 1999:49].

Układy zbiorowe, obok zasady współstanowienia, leżą u podstaw niemieckiego systemu stosunków przemysłowych. Zgodnie z regułą Tarifaufonomie, wynikającą z ustawy o układach zbiorowych z roku 1949 (Tarifvertragsgesetz – TGV), organizacje pracodawców i organizacje pracobiorców mają pełne prawo i całkowitą niezależność w negocjacjach warunków pracy i płacy metodą przetargu zbiorowego. Ustawa TGV określa procedury i przedmiot przetargu zbiorowego, a zarazem chroni autonomię interesów pracodawców i pracobiorców oraz ich organizacji¹⁴. Przy tym w znacznym stopniu ogranicza wpływ państwa na regulację zasad i warunków zatrudnienia [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:145].

Według prawa stronami przetargu zbiorowego są pracodawcy i pracobiorcy¹⁵. Cechą charakterystyczną modelu niemieckiego stał się branżowy charakter układów zbiorowych, aczkolwiek znane są przykłady negocjacji układów pomiędzy pojedyn-

¹⁴ Na przykład umowy zbiorowe zawierające klauzulę o możliwości włączenia wynegocjowanej podwyżki do płacy zasadniczej są nielegalne. Oznacza to, że do podwyżek płac, przewidzianych umowami zbiorowymi, mogą być (w części lub całości) włączone tylko te składniki, których nie obejmują umowy ze związkami zawodowymi. Daje to kierownictwu przedsiębiorstwa możliwość prowadzenia niezależnej polityki płac [E.Dittrich, 1995:93].

¹⁵ Rady zakładowe nie mają prawa negocjować układów zbiorowych, aczkolwiek mają prawo zawierać porozumienia z indywidualnym pracodawcą w kwestiach nieregulowanych układami zbiorowymi [*Workers Representation in Europe*, 1999:43].

czym pracodawcą a związkami zawodowymi. Zazwyczaj dotyczą małych firm, wyjątkiem są Volkswagen i duże koncerny paliwowe, gdzie również zawarto zakładowe układy zbiorowe pracy. Przez niektórych specjalistów układy takie są uważane za bardziej nowatorskie niż proponowane rozwiązania branżowe. Mimo to w ogólnej liczbie zawartych układów zbiorowych stanowią one mniejszość. Na przykład w 1997 r. spośród 47300 układów 16500 stanowiły zakładowe, resztę podpisano na poziomie branżowym [R.Dombre, 2000:maszynopis].

Układ zbiorowy dotyczy tylko członków organizacji, które go podpisały. W praktyce są one rozszerzane na wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie objętym układem [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:145]. O ile w odniesieniu do pracobiorców jest to proces automatyczny, o tyle w stosunku do pracodawców rozszerzanie dokonuje się według bardziej skomplikowanych zasad. Układ zbiorowy może obowiązywać w przedsiębiorstwach nie zrzeszonych w federacji pracodawców, jeżeli decyzję o rozszerzeniu wydał federalny minister pracy lub minister pracy landu, na terenie którego znajduje się przedsiębiorstwo nie objęte układem branżowym. Warunkiem podjęcia takiej decyzji jest żądanie rozszerzenia układu, wysunięte przez pracodawców, którzy sygnowali układ. W praktyce mechanizm ten stosowany jest sporadycznie [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:146].

Wszystkie wymienione cechy przetargu, sprawiają, że układy zbiorowe mają relatywnie duży zasięg. Jak wynika z różnych źródeł, układy zbiorowe pracy obejmują w Niemczech od 80 do 90% pracobiorców. Branżowy charakter układów oraz szeroki zasięg sprawiają, że warunki pracy i płacy uległy w tym kraju powszechnej standaryzacji. Układy zbiorowe nie obejmują tylko niektórych obszarów zatrudnienia. Najczęściej nie ma układów w organizacjach o charakterze „non profit”, które zatrudniają pełnoetatowych pracowników (należą do nich między innymi: kościoły, partie polityczne, izby handlowe). Ale także one stosują postanowienia układów, obowiązujące w branżach o podobnym charakterze działalności [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:146].

Inną cechą charakterystyczną dla instytucji przetargu zbiorowego jest *Friedenspflicht*. Zgodnie z tą regułą, w trakcie obowiązywania układu, strony, które go sygnowały, muszą zachować pokój [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:147]. Oznacza to, że związek zawodowy, który podpisał układ, przynajmniej przez rok powinien powstrzymać się od podejmowania akcji strajkowej [Workers Representation in Europe, 1999:44]. Mimo dość stabilnego charakteru, instytucja przetargu zbiorowego przeżywa w ostatnim czasie trudne chwile. Przede wszystkim zmniejsza się zasięg układów [„EIRO Annual Review-1998”, 1999:51]. Pracodawcy coraz częściej rezygnują z członkostwa w stowarzyszeniach, które mają ich reprezentować.

Pracodawca niezrzeszony w federacji nie musi stosować się do ustaleń układowych, wobec tego może płacić mniej niż ustalono w układzie właściwym dla branży, w której funkcjonuje. Postępują tak na ogół firmy działające na obszarze byłego NRD [Workers Representation in Europe, 1999:44].

Choć w roku 1997 relatywnie dużo, bo 61% firm i 83% ogółu pracobiorców objętych było układami zbiorowymi, to dane te nie oddają znacznego zróżnicowa-

nia w poszczególnych branżach. Są obszary gospodarki, w których 100% pracobiorców objętych jest układami, są też branże, w których tylko wobec około 50% pracowników obowiązują postanowienia układowe [P.Cressey, C.Gill, M.Gold, 1998:54]. Zróżnicowanie to występuje również w układzie własnościowym firm. Jak wynika z danych, w roku 1998 układy zbiorowe obejmowały jedynie 49% zachodnioniemieckich firm sektora prywatnego (65,3% ogółu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych) [„EIRO Annual Review-1998”, 1999:51]. Dane ujawniają dużą nierówność w tym względzie między wschodnią a zachodnią częścią Niemiec. We wschodniej części układy zbiorowe były tylko w 25,7% firm sektora prywatnego [„EIRO Annual Review-1998”, 1999:51].

Ponadto, mimo znacznej przewagi liczebnej układów branżowych, stopniowo wzrasta liczba układów zawieranych na poziomie zakładów. Dzieje się tak z kilku względów. Po pierwsze, wzrasta konkurencja. Po drugie, regulacje płac, czasu pracy, wdrażania nowych technologii oraz szkolenia zawodowego muszą z konieczności uwzględniać szczególne uwarunkowania danego zakładu lub przedsiębiorstwa [M.Weiss, 1996:43]. Te warunki spełniają zakładowe układy zbiorowe. Ich rosnąca liczba wskazuje na stopniową decentralizację procesu przetargu zbiorowego i erozję branżowych układów zbiorowych [„EIRO Annual Review-1998”, 1999:51].

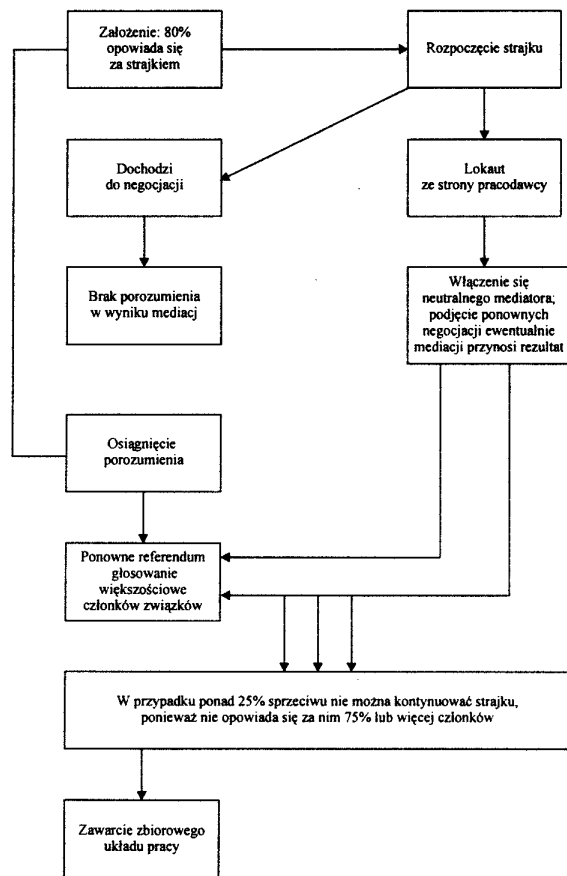
Nie oznacza to jednak wyraźnego osłabienia pozycji układów zbiorowych w niemieckim systemie stosunków przemysłowych. Nadal odgrywają one zasadniczą rolę w kształtowaniu stosunków pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami i regulacja stosunków pracy poprzez ustalenia układowe znajduje wielu zwolenników. Odzwierciedlają to dane niemieckiego Ministerstwa Pracy. W roku 1998 zarejestrowano 49500 układów zbiorowych wobec wspomnianych 47300 w roku 1997. Do najważniejszych należą:

- układ zbiorowy dla przemysłu stalowego w Niemczech Wschodnich (styczeń 1998),
- układ zbiorowy dla służb publicznych (kwiecień 1998),
- układ zbiorowy dla OTELO – jednego z największych operatorów telefonicznych (maj 1998) [„EIRO Annual Review-1998”, 1999:56–57].

KONFLIKTY PRZEMYSŁOWE W NIEMCZACH PO DRUGIEJ WOJNIE ŚWIATOWEJ

Mimo iż konflikty przemysłowe w niewielkim stopniu decydują o kształcie systemu stosunków przemysłowych w Niemczech, wyraźne są ich cechy szczególne.

Podstawą prawną konfliktu przemysłowego jest niemiecka konstytucja z 1949r. [Preventing and Resolving Industrial Conflicts, 1993:5] gwarantująca prawo do strajku i lokautu. Zgodnie z niemieckim ustawodawstwem prawo do strajku jest jedną z podstawowych swobód demokracji. Jest to niezbywalny warunek negocjacji układów zbiorowych pracy. Przyjęto bowiem założenie, że rokowania bez możliwości strajku, byłyby jedynie „zbiorową zebranią” [R.Dombre, 2000:maszynopis]. Każdy pracownik ma prawo wziąć udział w akcji strajkowej.



Rys. 1. Procedury konfliktu

Źródło: Dombre, 2000, maszynopis.

W niemieckim prawie rozróżnia się strajki dotyczące praw i strajki dotyczące interesów. Legalne są tylko te, które dotyczą interesów, na przykład gdy pojawia się impas w negocjacjach zbiorowych. Strajk jest nielegalny wówczas, gdy dotyczy praw,

których regulacja leży w gestii sądów pracy. Nielegalne są również strajki, do których dochodzi w trakcie obowiązywania układu zbiorowego [R.Clutterbuck, 1990:32].

W części dotyczącej strajków prawo szczegółowo określa procedury rozpoczęcia, przebiegu i sposobu zakończenia akcji strajkowej. Zgodnie z regulacjami prawnymi strajk może dotyczyć kwestii zawartych w układzie zbiorowym, czyli strajki polityczne i strajki solidarnościowe są nielegalne. Do akcji strajkowej może dojść, jeśli za jej podjęciem opowie się co najmniej 75% członków związków zawodowych [R.Dombre, 2000:maszynopis].

Począwszy od lat siedemdziesiątych najczęstszą reakcją pracodawców na protesty pracownicze stał się **lokaut**. W niemieckim prawodawstwie jest to legalna broń pracodawców. Polega on na zaplanowanym niewpuszczeniu pracowników na teren zakładu w celu doprowadzenia do zakończenia zbiorowego sporu pracy [O.Jacobi, W.Muller-Jentsch, 1990:144]. Najnowsze regulacje prawne określające zasady lokautu przedstawił w 1991 r. Trybunał Konstytucyjny. Zgodnie z prawem wyróżnia się dwa rodzaje lokautu:

- gorący: przedsiębiorca ma prawo zamknąć przed pracownikami bramy zakładu na terenie objętym strajkiem; według orzecznictwa sądowego lokaut można stosować tylko wobec pracowników objętych układem zbiorowym, o który toczy się strajk [R.Dombre, 2000:maszynopis]. Pracownicy objęci gorącym lokautem otrzymują finansowe wsparcie od związku;
- zimny: przedsiębiorstwo mające siedzibę na obszarze nieobjętym strajkiem wstrzymuje produkcję pod pretekstem rzekomego braku dostaw lub wówczas, gdy nie pracują odbiorcy; pracownicy dotknięci zimnym lokautem nie otrzymują finansowego wsparcia związku [R.Dombre, 2000:maszynopis].

Dynamika konfliktów przemysłowych

Mimo iż większość obserwatorów stosunków przemysłowych w Niemczech uznaje zgodnie, że poziom konfliktów przemysłowych jest tam niski, to trudno jest znaleźć potwierdzenie tej opinii. Odpowiednie dane są niedostępne, można jedynie uzyskać informacje obejmujące łącznie strajki i lokauty [R.Dombre, 2000:maszynopis]. Ponadto dostępne statystyki dotyczą liczby pracowników objętych strajkiem i lokautem oraz czasu pracy straconego z powodu strajku i lokautu, nie uwzględniają natomiast liczby protestów. Dane te obejmują lata 1980–1998. W odniesieniu do wcześniejszego okresu przyjmują za Jacobim i Müllerem-Jentchem, że od połowy lat 50. do początku lat 80. poziom konfliktów przemysłowych w Niemczech był niski. Co więcej, zdarzały się okresy całkowitego braku aktywności strajkowej [O.Jacobi, W.Muller-Jentsch, 1990:144].

Według danych statystycznych Niemcy znajdują się w grupie państw o niskim poziomie konfliktów. Jak wynika z rocznego raportu, przygotowanego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Zatrudnienia, Niemcy znalazły się w grupie państw, w których w latach 1997–1998 średnio na 1000 pracowników przypada nie więcej niż 11 dni nieprzepracowanych z powodu strajku lub lokautu. To

grupa krajów o najniższym tego typu wskaźniku, podczas gdy najwyższy wskaźnik wynosi 60 straconych dni pracy na 1000 pracowników [M.Carley, 2000:11].

Tabela 3. Dynamika strajków i lokautów w Niemczech w latach 1980–1998

Lata	Pracownicy zaangażowani w strajki i lokauty (w tys.)	Dni pracy nieprzepracowane w wyniku strajków i lokautów (w tys.)
1980 ^a	8451*	128*
1985 ^a	781*	355*
1990 ^a	257*	364*
1991 ^a	208*	154*
1992 ^a	598*	1545*
1993	133	593
1994	401	229
1995	183	247
1997 ^b	13	52
1998 ^b	4	16

* dane dotyczą Republiki Federalnej Niemiec.

Źródło: ^a World Labour Report. Industrial Relations, Democracy and Social Stability 1997–1998, 1999:252,254; ^b M.Carley, 2000:2,4, dane podane za Federalnym Biurem Zatrudnienia.

Nie oznacza to jednak, że w Niemczech w ogóle nie dochodziło do poważnych protestów pracowniczych. W swoim opracowaniu Jacobi i Müller-Jentsch wymienili najważniejsze strajki w Niemczech w latach 1978–1984. W roku 1978 były trzy poważne wystąpienia pracownicze. Do pierwszego z nich doszło w przemyśle drukarskim. W strajku wzięło udział 20 tys. pracowników, a lokautami objęto 55 tys. osób. Żądania dotyczyły zapewnienia miejsc pracy i podwyżek płac. W kolejnym strajku, w przemyśle metalowym, wzięło udział 85 tys. pracowników. Lokauty dotknęły 120 tys. osób. Żądania strajkujących dotyczyły kwestii płacowych. Na przełomie lat 1978/1979 znowu strajkowało w przemyśle metalowym. W strajku uczestniczyło 60 tys. pracowników. Lokautami objęto 40 tys. osób, a żądania dotyczyły skrócenia tygodnia pracy do 35 godzin.

Rok 1980 przyniósł protesty w niemieckiej poczcie. W strajku brało udział 25 tys. pracowników. Żądania dotyczyły dodatkowych przerw w pracy. Tym razem nie było lokautu. Przez następne trzy lata nie odnotowano poważnych wystąpień pracowniczych. Dopiero w roku 1984 znowu zastrajkowały przemysł metalowy i drukarski, z udziałem 102 tys. pracowników. Lokauty zastosowano wobec większej liczby, bo 140 tys. osób (350 tys. wraz ze zwolnionymi w drodze „zimnych lokautów”). Żądania dotyczyły skrócenia tygodnia pracy do 35 godzin [O.Jacobi, W.Müller-Jentsch, 1990:145].

Ani w drugiej połowie lat 80., ani w pierwszej lat 90. nie było poważniejszych wystąpień pracowniczych. Dopiero rok 1996 przyniósł zakrojone na szeroką skalę

protesty pracowników przemysłu metalowego. W strajku, który odbył się w październiku 1996 r., wzięło udział 400 tys. osób. Ich żądania dotyczyły ograniczenia redukcji wynagrodzeń, płaconych w trakcie choroby, zaproponowanych przez pracodawców w negocjowanym na rok 1997 nowym układzie zbiorowym pracy [*Strike hits metalworking over planned cuts in sick pay*, 1996].

Kolejne dwa lata cechowały się relatywnie niskim poziomem konfliktów przemysłowych. Choć nie doszło do protestów porównywalnych z tymi, jakie były w 1996 r., to w roku 1997 prawie co trzeci dzień pracy stracony z powodu strajku dotyczył przemysłu metalowego, a w roku 1998, co piąty – transportu [M.Carley, 2000:12].

Swoistość konfliktu przemysłowego w Niemczech w końcu lat dziewięćdziesiątych

Charakterystyczny dla stosunków przemysłowych w Niemczech model konfliktów przemysłowych zaczął się kształtować od połowy lat 50. Wyróżnia go kilka cech: po pierwsze, bardzo niska częstotliwość występowania konfliktów, po drugie, kompromisowy sposób ich rozwiązywania i wreszcie ważna rola państwa jako mediatora.

Pierwsze trzy powojenne dekady w historii Niemiec charakteryzował niski poziom strajków. Dopiero przełom lat 70. i 80. przyniósł wzrost napięć w stosunkach pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Najwyższy zaś poziom napięć nastąpił w połowie lat 80. Protesty objęły przede wszystkim przemysł metalowy oraz drukarski. Związki zażądały skrócenia 40. godzinnego tygodnia pracy do 35 godzin. Jednocześnie stały na stanowisku, iż redukcja czasu pracy nie powinna mieć wpływu na poziom płac. Pracodawcy – co dość oczywiste – nie zgodzili się na proponowane przez związki zmiany. Argumentowali, że realizacja żądań związkowych spowodowałaby wzrost kosztów produkcji, który pozbawiłby ich produkty konkurencyjności na rynku światowym. Jako wyjście z sytuacji pracodawcy proponowali elastycyzowanie czasu pracy w zależności od charakteru wykonywanej pracy.

Niepóźnią rolę w rozwiązywaniu konfliktów w tym kraju odgrywa rząd. W tym przypadku nie poparł on związków zawodowych, natomiast jako rozwiązanie problemu wysokich kosztów ewentualnego skrócenia tygodnia pracy, rząd przedstawił projekt przyznania wcześniejszych emerytur pracownikom powyżej 58 roku życia [O.Jacobi, W.Müller-Jentsch, 1990:133].

Efektom siedmiodniowego sporu było ustalenie, że tydzień pracy będzie trwał 38,5 godziny. Jednakże w zależności od przedsiębiorstwa i charakteru pracy mógł on wahać się od 37 do 40 godzin. Owe widelki były efektem indywidualnych negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa. Cechą charakterystyczną tego sporu była jego skala. W początkowej fazie wzięło w konflikcie udział 10 tys. pracowników (głównie bezpośrednio produkcyjnych) zatrudnionych w przemyśle motoryzacyjnym. W wyniku zaangażowania się w strajki IG Metall, do protestu przystąpiło następnych 50 tys. osób [O.Jacobi, W.Müller-Jentsch, 1990:145].

Odpowiedzią pracodawców był lokaut, który objął 140 tys. pracowników. Nigdy wcześniej strajki nie objęły tak wielu przedsiębiorstw. Wiele firm musiało tymczasowo zwolnić część pracowników lub całkowicie wstrzymać produkcję, tłumacząc

się niedostatecznym zaopatrzeniem przez strajkujące zakłady. Efektem tego było zwolnienie czasowe ponad 300 tys. pracowników, przede wszystkim w przemyśle motoryzacyjnym. Związki tę sytuację uznały za „zimny lokaut”. Posunięcia pracodawców były nie tylko wynikiem technologiczno-ekonomicznych powiązań pomiędzy przedsiębiorstwami. Podyktowało je również dążenie do wywołania w związkach skłonności do kompromisu. Działania te były w pełni zgodne z przepisami prawnymi dotyczącymi lokautów. Konflikt ten zakończył się osiągnięciem kompromisu satysfakcjonującego obie strony.

Był to jeden z niewielu sporów, a zarazem najpoważniejszy, pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami w stosunkach przemysłowych w Niemczech po wojnie aż do połowy lat 90.

Dopiero w roku 1996 doszło do protestów, ocenianych jako najpoważniejsze w całej powojennej historii Niemiec. Pierwszym sygnałem zbliżających się wydarzeń były akcje strajkowe sfery budżetowej. Rząd zaproponował, by urzędnicy i służby publiczne ze względu na ogólne oszczędności przez dwa lata zrezygnowali z podwyżek płac. Była to tylko propozycja, gdyż rządowi nie wolno takich ograniczeń narzucić. Struktura płac jest corocznie dyskutowana przez pracodawców w tym przypadku przez ministra spraw wewnętrznych i przedstawicieli pracobiorców, czyli DAG i OTV. Związki zawodowe natomiast zażądały 4,5% podwyżki. Nie zgodziły się także na wcześniej zapowiedziane wydłużenie czasu pracy i proponowane ograniczenie płatnego urlopu chorobowego.

Rząd nie zdecydował się na spełnienie żądań związków. W wielu miastach doszło do akcji strajkowych¹⁶. Akcja protestacyjna miała skłonić rząd do ustępstw, aby związki osiągnęły chociaż częściowe zwycięstwo. I to im się udało. Rząd przyznał sferze budżetowej 2% podwyżki, która pozwoliła na pokrycie wzrostu kosztów utrzymania.

Wkrótce okazało się, że strajki budżetówki były tylko „wierzchołkiem góry lodowej”. Protest przeciwko oszczędnościowym zamiarom rządu zaczął zataczać coraz szersze kregi. W połowie lata doszło w Niemczech do największej po wojnie demonstracji: 350 tys. uczestników przyjechało do Berlina. Demonstracja przebiegała pod hasłami „O pracę i sprawiedliwość społeczną”, co nawiązywało do rządowego programu „O wzrost i zatrudnienie”, który – jak wspomniano wcześniej – został przez związki odrzucony. Przewodniczący związków zawodowych Dieter Schulte nazwał pakiet oszczędnościowy „atakami na państwo i katalogiem okropności”. Związkowcy uważali, że program ten nikomu pracy nie zapewni, a ciężar oszczędzania będzie niesprawiedliwie rozłożony, przez co bogatsi staną się jeszcze bardziej bogaci, a biedni jeszcze biedniejsi.

Strona rządowa zarzuciła demonstrantom zakłócanie pokoju społecznego, a minister pracy stwierdził, że kto uznaje obniżenie kwoty wydatków socjalnych o 0,4%

„...za koniec państwa socjalnego, zatracić wszelką miarę...”. Podobne zarzuty postawił związkom zawodowym kanclerz Helmut Kohl i potwierdził, że rząd zdecydowany jest przeprowadzić swój program. Władze państwowe wychodziły z założenia, iż obniżenie dodatkowych kosztów pracy zwiększy konkurencyjność niemieckiej gospodarki, a tym samym liczbę miejsc pracy (*O pracę i sprawiedliwość społeczną*, 1996).

Dnia 12 września 1996, pomimo ostrych sprzeciwów związków zawodowych i braku akceptacji Bundesratu, dzięki dyscyplinie rządzącej koalicji, pakiet oszczędnościowy został w swojej najbardziej bolesnej – społecznej części ostatecznie przyjęty (*Reformy nie na miarę kryzysu*, 1996). Zgodnie z nim pracobiorcy odąd za pierwsze sześć tygodni choroby mieli otrzymywać nie 100, lecz 80% pensji lub stracić jeden dzień urlopu za tydzień choroby. Dotychczas oprócz najdłuższych w Europie sześciotygodniowych urlopów i wielu dni wolnych, Niemcy dostawali jeszcze cztery tygodnie przeznaczone na leczenie sanatoryjne. Obecnie rządziej i krócej mogliby korzystać z sanatoriów (miało im przysługiwać trzy zamiast czterech tygodni, co cztery, a nie co trzy lata). Za tydzień kuracji odebrano im dwa dni urlopu. Ponadto o markę więcej mieli płacić za lekarstwa. W przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż dziesięć osób nie obowiązywałby kosztowny system ochrony przed zwolnieniami, dotąd wyłączone z niego były tylko firmy zatrudniające poniżej pięciu pracowników.

Niemniej jednak potężna demonstracja wywarła wpływ na stanowisko rządu. Dzięki niej przedłużono ochronę przed zwolnieniami dla tych, którzy już z niej korzystają. Przyznano również prawo do 100% chorobowego zasiłku niepełnosprawnym i tym, którzy ulegli wypadkom przy pracy. Wreszcie także o trzy lata przesunął się termin wprowadzenia przedłużonego wieku emerytalnego dla kobiet. Pakiet oszczędnościowy został przyjęty, pomimo ostrych sprzeciwów, jakie wzbudził. Porozumienie, będące cechą charakterystyczną niemieckiego modelu stosunków, ponownie zostało, jak przypuszczano, osiągnięte.

Już w październiku przekonano się, jak błędne były to opinie. Próba stopniowego wprowadzania ustaleń rządowych do układów zbiorowych spotkała się z ostrymi strajkami, organizowanymi głównie przez IG Metall. Do strajków doszło również w przemyśle chemicznym i drukarskim. W innych sektorach związki zawodowe zagroziły protestami, jeśli pracodawcy zechcą forsować rządowe ustalenia. Tak ostre stanowisko związków zawodowych spowodowało, że niektóre firmy prywatne zaproponowały związkom indywidualne układy, nawet jeśli branżowe negocjacje zostały już zakończone¹⁷.

Napięcia zatem załagodzone, a program rządowy w mniejszym lub większym stopniu został przez pracodawców i pracobiorców zaakceptowany. Zapewne nie satysfakcjonował żadnej strony, lecz było oczywiste, że oszczędności są konieczne dla utrzymania silnej pozycji Niemiec w świecie. Poza tym, jakkolwiek niechętnie

¹⁶ W Bonn i Kolonii przez trzy godziny nie kursowały autobusy. W Wuppertal strajkowały służby czyszczenia miasta. Podawano, że co najmniej półtora miliona berlińczyków spóźniło się do pracy, a strajki służb publicznych coraz bardziej dawały się Niemcom we znaki.

¹⁷ Na przykład w koncernie Mercedes straty poniesione w wyniku zatrzymania produkcji były większe, aniżeli oszczędności, jakie koncern poczyniłby w wyniku wprowadzenia cięć.

się o tym mówi, zwłaszcza w publicznych dyskusjach, trudności powstały wskutek zjednoczenia Niemiec. Integracja wschodniej części dokonała się względnie szybko i w miarę bezboleśnie, ale koszty tego przedsięwzięcia były i są bardzo duże. W znacznym stopniu owe środki przeznaczono na konsumpcję. Ocenia się, że w połowie lat 90. średnia płaca w byłej NRD wynosiła ponad 3/4 poziomu w landach zachodnich, a renty i emerytury w obu częściach wyrównały się. Przy szybkim wzroście konsumpcji we wschodnich Niemczech nie zaobserwowano liczącego się postępu we wzroście wydajności pracy. Specjaliści wskazują na dwa sposoby rozwiązania tego problemu. Pierwszy polega na ograniczeniu środków na restrukturyzację i obciążenie nimi w większym stopniu społeczeństwa wschodnioniemieckiego. Tymczasem część ekspertów twierdzi, że bez pomocy kapitałowej gospodarka nowych landów nie udźwignie tempa przekształceń.

O ile w przeszłości trudno było dopatrzeć się zależności pomiędzy sytuacją ekonomiczną a wybuchającymi sporami, o tyle w przypadku protestów z 1996 r. związek ten nie podlega dyskusji. Zmieniła się także rola państwa. Do tej pory występowało ono z pozycji mediatora, tym razem przypadło mu stanowisko strony.

Kolejne dwa lata nie przyniosły wzrostu częstotliwości strajków. W roku 1998 doszło tylko do kilku akcji strajkowych związanych z negocjacjami dotyczącymi układów zbiorowych dla służb publicznych oraz dość innowacyjnego „strajku internetowego” w instytucie badawczym GMD FIRST [„EIRO Annual Report–1998”, 1999:52].

Dostępne dane są zbyt skąpe, aby z pewnością ocenić, czy Niemcy są oazą pokoju społecznego. Wydaje się raczej, że istotnie nie wystąpiły tam wielkie wstrząsy, które mogłyby poważnie zagrozić stabilności gospodarki. Dopiero obciążenie, nawet dla bogatego kraju, jakim stało się finansowanie rozwoju byłej NRD, naruszyło równowagę. Wydaje się, że dla dostatanio żyjących obywateli z landów zachodnich wyrzeczenia na rzecz pomocy dla wychodzących z „realnego socjalizmu” landów wschodnich, stały się znacznie bardziej dokuczliwe, niż się spodziewali.

Rozdział 5. KONFLIKT W STOSUNKACH PRZEMYSŁOWYCH WE FRANCJI

W latach 50. i 60. oraz później gospodarkę francuską charakteryzowała „rodzinna” własność środków produkcji. Jeszcze na początku lat 80. połowa z 200 najważniejszych koncernów francuskich była własnością rodzinną. Były to zarazem czasy dominującego udziału małych i średnich przedsiębiorstw. Rodzinny charakter własności miał niebagatelny wpływ na obraz francuskich pracodawców i kadry menedżerskiej. Było to środowisko uznawane za autorytarne, zachowawcze, tradycyjnie odrzucające ewentualne uczestnictwo pracobiorców w zarządzaniu oraz silnie broniące swoich przywilejów.

Pewne zmiany w zachowawczym nastawieniu pracodawców nastąpiły na początku lat 80., kiedy pojawiły się w polityce kadrowej elementy innowacyjności oraz zaznaczyła się wśród kadry menedżerskiej skłonność do kooperacji z pracownikami.

Duży wpływ na kształtowanie stosunków przemysłowych we Francji przypisuje się związkowi zawodowemu. Historia tej organizacji pracowniczej była burzliwa i naznaczona gwałtownymi starciami z państwem. Niemniej każdy z takich wypadków przynosił związkowi nowe uprawnienia. Na przykład w roku 1945 rozszerzeniu uległy uprawnienia rad zakładowych, większe znaczenie nadano układom zbiorowym. W roku 1968 przyznano związkowi prawo do funkcjonowania jako organu przedstawicielskiego na poziomie przedsiębiorstwa. Jednak nigdy związki zawodowe nie wykorzystały szans ustabilizowania swojej pozycji, a krótkie okresy wzmożonej aktywności ruchu związkowego przerywane są dłuższymi okresami spadającej liczby członków oraz słabości organizacyjnej.

Niemniej jednak ważnym elementem stosunków przemysłowych są przetargi zbiorowe. We Francji mają one długą tradycję, sięgającą roku 1919. Od tamtego czasu prawo regulujące proces zawierania układów zbiorowych było modyfikowane pięciokrotnie, z czego cztery razy po drugiej wojnie światowej (w latach 1946, 1950, 1971, 1982). Mimo to instytucja ta nie jest traktowana przychylnie ani przez pracodawców, ani część kręgów związkowych. Dynamika przetargów zbiorowych jest silnie skorelowana z pojawianiem się napięć społecznych. Trzeba zaznaczyć, że instytucja układów zbiorowych ma duże poparcie administracji państwowej. To właśnie dzięki państwu funkcjonuje w tym kraju dość stabilny system regulacji prawnych w zakresie układów zbiorowych.

Stosunki przemysłowe we Francji zatem charakteryzują:

- nieefektywny przetarg zbiorowy,
- konflikt przemysłowy i interwencjonizm państwowy,
- słaby, ale silnie upolityczniony ruch związkowy, który jest kombinacją ideologicznego pluralizmu związkowego i niskiego poziomu członkostwa [S.Jefferys, 1996:509].

SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Głównymi aktorami stosunków przemysłowych we Francji są państwo, związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców. We Francji stosunki przemysłowe w dużym stopniu uzależnione są od polityki prowadzonej przez kolejne rządy. Dlatego charakterystykę uczestników stosunków przemysłowych należy rozpocząć właśnie od państwa, a raczej od partii politycznych, z których rekrutują się kolejne ekipy rządzące.

Scenę polityczną we Francji kształtują dwa przeciwstawne bloki. Prawą stronę owej sceny zajmują: 1) RPR (Rassemblement pour la République), jej członkowie nazywani bywają często gaullistami; 2) UDF (Union pour la Démocratie Française), ugrupowanie o orientacji centroprawicowej, w skład którego wchodzi wiele mniejszych partii i ugrupowań politycznych.

Ich ideologicznym przeciwieństwem są dwie duże partie lewicowe: 1) Partia Socjalistyczna (Parti Socialiste) – PS; 2) Komunistyczna Partia Francji (Parti Communiste Française) – PCF.

Wspomnieć należy też o zajmujących centralne miejsce małych blokach, wśród których są partie chrześcijańskie i socjaldemokratyczne o silniejszej orientacji prawicowej oraz ugrupowania ciężące do lewicy, jak Radykalna Partia Lewicowa (Parti Radical de Gauche) [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:84–85].

Pierwszy powojenny rząd był zdominowany przez komunistów. Rząd ten został zmuszony do odejścia w roku 1947, gdyż sprzeciwiał się wprowadzeniu Planu Marshalla. W latach 1947–1958 Francją rządziło kilka krótkotrwałych koalicji [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:84–85]. W okresie tym rządy przywiązywały dość dużo uwagi do planowania w gospodarce oraz protekcyjnistycznej ochrony rozwoju gospodarczego (kontyngenty importowe, kontrola wymiany walut). W tym samym czasie wiele starań włożono w rozbudowę systemu bezpieczeństwa socjalnego, między innymi wprowadzono gwarancję płacy minimalnej [*Trzdzieści wspaniałych i dwadzieścia bolesnych*, 1997].

Od roku 1958 do 1981 Francją rządziły partie zajmujące centralną i prawą część sceny politycznej. W roku 1973 w rządzie przeważali gaulliści, a od roku 1974 do 1981 rządy zdominował UDF z prezydentem Giscard d'Estaing.

Na przełomie lat 50. i 60. dobiegła końca dekolonizacja i rozpoczęto proces stopniowego otwierania gospodarki na napływ kapitału zagranicznego. W początku lat 60. rząd rozluźnił znacznie system administracyjnego zarządzania gospodarką. W maju 1968 r. doszło jednak we Francji do poważnych strajków. W ich wyniku wynegocjowano znaczny wzrost płac, wprowadzono nowe odpisy na cele socjalne, skrócono ustawowy czas pracy. Między innymi dlatego w listopadzie 1968 r., rząd ustanowił ponownie kontrolę wymiany walut, wprowadził blokadę cen i w sierpniu 1969 r. zdewałował franka [*Trzdzieści wspaniałych i dwadzieścia bolesnych*, 1997]. Okres rządów gaullistów uznaje się w wymiarze gospodarczym za czas zewrania Francji z polityką gospodarczej izolacji.

W znacznie trudniejszych warunkach przyszło rządzić UDF. Złożyły się na to przede wszystkim kryzysy naftowe z lat 1974 i 1979. Ponadto na trudności te wpłynęły wysokie koszty trwałego wzrostu bezrobocia w tym okresie.

W roku 1981 wybory prezydenckie wygrał F.Mitterand, wywodzący się z ruchu socjalistycznego. Okres kohabacji, tj. współrządzenia prezydenta z innego politycznego obozu niż premier i rząd, trwał krótko. Wkrótce Mitterand rozwiązał Zgromadzenie Narodowe, a w kolejnych wyborach większość zdobyła socjalistyczna PCF, popierana przez związki zawodowe. Nowy rząd uznał za swój priorytet walkę z bezrobociem, rozbudowę systemu świadczeń społecznych, dynamiczną politykę budżetową, zwiększenie zatrudnienia w służbach publicznych, powiększenie rozmiarów pomocy finansowej dla przemysłu w postaci funduszy sektorowych. Systematycznie podnoszona była gwarantowana płaca minimalna. Ograniczono ustawowy czas pracy do 39 godzin, wprowadzono płatny piąty tydzień urlopu, a także umożliwiono wcześniejsze odhodzenie na emeryturę [*Trzdzieści wspaniałych i dwadzieścia bolesnych*, 1997]. Zagraniczne rynki finansowe przyjęły ten eksperyment krytycznie. Nastąpiły – niemal półroczny eksodus kapitału z Francji oraz spekulacja frankiem francuskim, co w rezultacie zmusiło ówczesny rząd do zmiany kursu. Wprawdzie rząd J.Delors uzyskał poparcie elit biznesu, ale stracił elektorat i akceptację związków zawodowych [J.Ruyseveldt, J.Visser, 1996:86].

Wybory parlamentarne roku 1986 ponownie wygrały ugrupowania prawicowe. Na czele nowego rządu stanął J. Chirac. Był to kolejny okres kohabacji, zwłaszcza że Mitterand w roku 1988 ponownie został prezydentem. W tym samym roku jednak socjaliści odzyskali władzę we Francji i rządzili aż do roku 1993. Wówczas do władzy doszła centroprawica, odnosząc zdecydowane zwycięstwo w wyborach, zdobyła około 80% mandatów do parlamentu. Rozpoczął się już trzeci w powojennej historii Francji okres kohabacji prezydenta Mitteranda i premiera E. Balladura, zakończony w roku 1995, gdy na fotelu prezydenta zasiadł J. Chirac, a nowym premierem został A. Juppé.

Prawicowy rząd zamierzał rozbić zbiurokratyzowany i deficytowy system opieki społecznej oraz sprywatyzować przynoszące straty państwowe kolosy, takie jak Air France czy Thomson. Projekty te wywołały gwałtowny sprzeciw związków zawodowych oraz socjalistycznej opozycji.

Obóz rządzący zapłacił wysoką cenę za politykę oszczędności budżetowych i liberalnych reform, koniecznych do udziału we wspólnej europejskiej walucie. Cenę tę podnosiły nieprzychylnie reakcje społeczeństwa na reformy uprzywilejowanego dotąd sektora publicznego, którym towarzyszył wysoki poziom bezrobocia, uważanego za największą plagę narodową [*Pomyłka Chiraca*, 1997].

W czerwcu 1997 r. powróciły rządy lewicowe z Lionelem Jospin na czele. Za swój główny cel polityczny nowy rząd uznał przesunięcie akcentów w stronę polityki socjalnej i przeciwdziałanie bezrobociu, a przede wszystkim skrócenie czasu pracy do 35 godzin, co spotkało się z ostrą krytyką ze strony pracodawców [*France. Tough tests for socialist master*, 1997].

Bez względu na orientację polityczną kolejnych rządów, państwo odgrywa ważną rolę w kształtowaniu się stosunków przemysłowych we Francji. Stanowi to cechę wyróżniającą Francję na tle innych krajów zachodniej Europy. Interwencjonizm państwowy objawia się na kilka sposobów [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:86].

Po pierwsze, państwo jako pracodawca, określa warunki funkcjonowania stosunków przemysłowych nie tylko w sektorze państwowych przedsiębiorstw użyteczności publicznej, ale również w liczącym się w gospodarce Francji sektorze państwowych przedsiębiorstw produkcyjnych. Na początku roku 1976 35% z 500 koncernów francuskich, liczących się na rynku międzynarodowym, stanowiły firmy będące własnością państwa. W roku 1982 realizując program nacjonalizacji przemysłu socjaliści doprowadzili do silniejszego zaangażowania kapitałowego instytucji finansowych we własność publiczną. Efektem tego był wzrost udziału przedsiębiorstw publicznych w ogólnych obrotach z 9% do 24%. W późniejszym okresie część z tych przedsiębiorstw została sprywatyzowana przez rząd Chiraca. Mimo to zatrudnienie w sektorze publicznym jest znacznie wyższe niż w innych państwach Europy Zachodniej. W roku 1989 około jednej czwartej ogółu zatrudnionych pracowało właśnie w tym sektorze (administracji lokalnej i państwowej, oświacie i ochronie zdrowia). Kwestie zatrudnienia i inne problemy związane z prawem pracy dla sektora publicznego reguluje akt prawny – *Statut de la Fonction Publique*, w sektorze prywatnym zaś – *Code du Travail*.

Kolejne rządy, dokonując innowacji w systemie stosunków przemysłowych, często zaczynały od sektora publicznego. Na przykład w roku 1950 Renault był pierwszą firmą, która wprowadziła zakładowe umowy zbiorowe. Na początku lat 70. zdynamizowano procesy zawierania układów zbiorowych, realizując je w sektorze publicznym. Pod koniec lat 80. takie firmy państwowe, jak Thomson, Saint Gobain, Pechiney i Rhône-Poulenc są przykładami przedsiębiorstw, które dobrowolnie wprowadziły instytucję europejskich rad zakładowych.

Po drugie, państwo pełni rolę regulatora w obszarze stosunków przemysłowych [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:87]. W roku 1981 socjalistyczne rządy przeprowadziły korektę *Code du Travail*. Czas pracy skrócony został z 40 do 39 godzin tygodniowo, statutowy wiek emerytalny obniżono z 65 lat do 60. Ponadto wydłużono urlop z czterech do pięciu tygodni rocznie. Znacznie podniesiono płace minimalne. Wprowadzono indeksację płac w celu dostosowania ich do wzrostu cen. Ponadto rząd od dłuższego czasu dążył również do wzmocnienia roli przetargów zbiorowych, z małym jednak sukcesem.

Rząd nadzoruje proces przetargów zbiorowych. Może również rozszerzyć zasięg układu zbiorowego w dwójaki sposób [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:89]. Jednym sposobem jest rozszerzenie porozumień na wszystkich pracodawców z tego segmentu gospodarki, którego dotyczy układ zbiorowy, nawet jeśli nie uczestniczyli bezpośrednio w negocjacjach. Procedura ta stosowana jest najczęściej z inicjatywy Ministerstwa Pracy. Drugi sposób zakłada rozszerzenie układu zbiorowego na pracodawców z innego segmentu niż objęty układem. Dla przykładu układ regionalny zawarty w jednym regionie może być wprowadzony również w innym. Procedura ta

stosowana jest również przez Ministerstwo Pracy wtedy, gdy w danej branży lub na danym obszarze nie ma organizacji związkowej albo w sytuacji, gdy przez pięć lat nie podpisano tam nowego układu zbiorowego.

Teoretycznie strony przetargu same powinny nadzorować jego przebieg, ale obie procedury dopuszczają znaczny wpływ państwa na zawieranie układów zbiorowych. Jest to związane z etatyzmem, silnie zakorzenionym w tradycji stosunków przemysłowych we Francji¹⁸.

We Francji częstym zjawiskiem jest przenoszenie skutków procesów ekonomicznych na arenę polityczną. To, co nie może być uregulowane przez układ zbiorowy, staje się często przedmiotem decyzji politycznych. Zarówno organizacje pracodawców, jak i związki zawodowe naciskają rząd, stosując lobbying polityczny bądź wzmożoną aktywność strajkową o wyraźnym politycznym zabarwieniu.

Rygorzy związane z wdrażaniem przepisów Europejskiej Unii Monetarnej stanowią trudne zadanie dla Francji. Między innymi dlatego coraz częściej słychać głosy, że – aby sprostać globalizacji – Francja musi zreformować swój tradycyjny model gospodarki, zdominowany przez sektor publiczny i będący wyrazem wiary w „opatrznościowy interwencjonizm państwa” [France. *Tought tests for socialist master*, 1997].

Organizacje pracodawców we Francji zaczęły powstawać w latach czterdziestych XIX wieku. Wówczas swoim zasięgiem obejmowały pojedyncze branże. W początkowym okresie bodźcem do samoorganizowania się pracodawców była obrona gospodarki francuskiej przed zagraniczną konkurencją. W późniejszym czasie celem tych organizacji było stworzenie przeciwwagi dla związków zawodowych.

Ruch pracodawców w tym kraju pozornie wydaje się jednolity, o prostej strukturze i o jasnych celach. Dominującą organizacją pracodawców jest Conseil National du Patronat Français – CNPF. Skupia ona zarówno reprezentantów dużych, średnich, jak i małych przedsiębiorstw, prywatnych i państwowych, pracodawców z przemysłu i sektora usług. Przez długi czas program CNPF ograniczał się do obrony przywilejów swoich członków przed naciskami związków zawodowych. Jednakże w roku 1977 wewnątrz tej organizacji ujawniła się grupa zwolennikówłączenia obrony przywilejów z orientacją socjalną [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:91]. Dla jej zwolenników oznaczało to prowadzenie przez zarządy firm aktywnej polityki socjalnej na poziomie przedsiębiorstwa w celu uniknięcia sporu zbioro-

¹⁸ Tradycja etatyzmu we Francji wytworzyła się w procesie rozwoju stosunków przemysłowych w początku XX wieku. Francuski etatyzm nie jest tylko rezultatem wyboru polityki, lecz stanowiskiem grup interesu wobec układów zbiorowych. Pracodawcy obawiają się, że układy zbiorowe ograniczają ich autonomię. Uznają, że polityczny lobbying jest bardziej opłacalny i mniej kłopotliwy niż przetarg z związkami, zwłaszcza że i tak nie unikną interwencji państwa. Z drugiej strony najbardziej radykalne związki zawodowe w procesach zawierania układów zbiorowych widzą czynnik zmniejszenia roli klasowej pracodawców. Interwencja państwa zdejmując odpowiedzialność za niepopularne decyzje dla pracowników ze związków zawodowych, obciążając rząd. W związku z tym ryzyko zawarcia układu ponoszone przez związki jest minimalne. Interwencjonizm państwowy tylko ukrywa prawdziwą słabość ruchu robotniczego w tym kraju. Słabość ta ujawnia się w uległości związków w przetargach zbiorowych [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:88,89].

wego¹⁹. Zachęcano też menedżerów do zmiany autokratycznego stylu zarządzania w kierunku dialogu z pracownikami, w miarę możliwości bez udziału związków zawodowych.

CNPF zdominowana jest przez duże przedsiębiorstwa oraz silne federacje, takie jak Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM, stowarzyszenie przemysłu metalowego i górnictwa z 12 tys. członków), które obejmuje swoim zasięgiem 2 mln pracowników. CNPF jest największą reprezentacją pracodawców, skupiając 3/4 francuskich przedsiębiorstw. Ponad 800 tys. firm jest bezpośrednio lub pośrednio związanych z tą organizacją. Tak duży zasięg powoduje, że w strukturach CNPF funkcjonują często grupy o zróżnicowanych interesach.

Warto dodać, że CNPF ma silne powiązania z konserwatywną częścią parlamentu. Bez względu na polityczną genezę kolejnych rządów, pozycja tej organizacji była zawsze silna [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:93]. W roku 1998 nastąpiło znaczące wydarzenie w dziejach tej organizacji. CNPF przekształciło się w Ruch Francuskich Przedsiębiorstw (Mouvement des entreprises de France – MEDEF). Jak wynika z wypowiedzi przewodniczącego nowej organizacji, zmiana ta dotyczy nie tylko nazwy. Ma stać się zarazem symbolem przekształcenia się ze złe zarządzanego forum w aktywną grupę działającą na rzecz biznesu. MEDEF ma dążyć do ograniczenia wysokich kosztów zatrudnienia oraz obniżenia wydatków publicznych [*French business body puts on new activist face*, 1998].

We Francji funkcjonują jeszcze dwa stowarzyszenia pracodawców: CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises); SNPMI (Syndicat National des Petites et Moyennes Industries).

Nie mają one wzajemnych formalnych powiązań, jednak istnieje pomiędzy nimi łączność. Obie organizacje dążą do unikania otwartej konfrontacji oraz tworzą koalicję w trakcie negocjacji zbiorowych dotyczących spraw socjalnych i zatrudnienia, prowadzonych ze związkami zawodowymi i rządem.

SNPMI jest stowarzyszeniem bardziej skrajnym, izolującym się od pozostałych dwóch. Zrzesza przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa. Prowadzi silną rywalizację z CGPME. Kategorycznie sprzeciwia się angażowaniu w politykę pozostałych zrzeszeń. Mimo szerokiego zasięgu i elitarnego charakteru stowarzyszeń pracodawców we Francji, cechuje je brak wewnętrznej spójności, pracodawców dzielią rozbieżne interesy i ideologie.

Związki zawodowe we Francji charakteryzuje pluralizm organizacyjny. Najbardziej reprezentatywna dla pracobiorców jest grupa pięciu związków zawodowych. Wśród nich najważniejsze to:

- Powszechna Konfederacja Pracy (Confédération Générale du Travail – CGT), założona w roku 1895, jest najstarszą organizacją związków zawodowych we Francji. Na federację tę składają się 44 związki branżowe, 910 związków lokalnych i 22 regionalne. Członkami związku są przede wszystkim pracownicy prze-

mysłów chemicznego, metalowego, stoczniowego, energetyki, górnictwa, służb publicznych oraz kolei. W większości są to pracownicy fizyczni, wykwalifikowani [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:95]. Ocenia się, że w roku 1996 konfederacja ta zrzeszała około 35% ogółu związkowców [*Workers Representation in Europe*, 1999:33]. CGT utrzymuje ściśle kontakty z Partią Komunistyczną, choć w ostatnim czasie podjęto kroki w celu zwiększenia dystansu pomiędzy obiema organizacjami [*Workers Representation in Europe*, 1999:33]. Nadal jednak wielu liderów tej konfederacji jest członkami, a nawet aktywistami Partii Komunistycznej.

- Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy (Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT), powstała w roku 1964, w wyniku rozłamu wewnątrzchrześcijańskiego ruchu robotniczego. Zrzeszeni w niej pracownicy stanowią około 39% wszystkich związkowców, liczy zatem więcej członków niż każda z pozostałych federacji. Konfederacja ta deklaruje pełną niezależność od partii politycznych.
- CGT – FO (Force Ouvrière), założona w roku 1948 jako reakcja na wewnętrzną dominację nurtu komunistycznego w CGT. Chociaż postrzegana jest jako organizacja o tradycjach socjaldemokratycznych, to nie posiada powiązań formalnych z ugrupowaniami socjalistycznymi. Co więcej, zabrania swoim członkom udziału w jakiegokolwiek działalności politycznej [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:96]. W 1996 roku należało do niej około 16% wszystkich pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych [*Workers Representation in Europe*, 1999:32]. Są to przede wszystkim pracownicy służb publicznych, pracownicy sektora bankowego i ubezpieczeń, a także zatrudnieni w przemyśle chemicznym i w przedsiębiorstwach przetwórstwa spożywczego [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:96].

Pięć największych organizacji związkowych uzupełniają dwie mniejsze federacje. Pierwsza z nich to Chrześcijańska Konfederacja Związków Zawodowych (CFTC). Konfederacja ta silnie jest związana z tradycjami chrześcijańskiego ruchu związkowego. Drugą jest Francuska Konfederacja Kadr (Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres CFE – CGC). Została ona założona w roku 1944. Obecną nazwę przyjęła w roku 1981. Reprezentuje interesy pracowników umysłowych, zatrudnionych, między innymi, w przemyśle chemicznym.

Poza tym działa kilka mniejszych. Są to między innymi:

- Grupa 10 – SUD – założyli ją lewicowi działacze związkowi, którzy odeszli z CFDT; jej bazę członkowską stanowią pracownicy kolei i poczty;
- UNSA – organizacja autonomicznych związków zawodowych (Union Nationales des Syndicats Autonomes), jej najważniejszym uczestnikiem jest Federacja Edukacji Narodowej (FEN), która zrzesza 80% wszystkich związkowców wśród nauczycieli i pracowników administracji szkolnictwa;
- CSL – skrajnie prawicowa konfederacja związków zawodowych, należy do niej część pracowników szkolnictwa, którzy nie są zrzeszeni w FEN.

Jedną z uderzających cech francuskiego systemu stosunków przemysłowych jest niskia liczba **członków związków zawodowych**. Od roku 1945 zasięg związków zawodowych stale się zmniejsza (patrz tabela 4).

¹⁹ Polityka ta obejmowałaby, między innymi, rozszerzenie systemu szkoleń oraz usprawnienie przepływu informacji.

Tabela 4. Zasięg związków zawodowych we Francji w latach 1960–1990 (w %)

Okres	Zasięg związków zawodowych (średni w okresie)
1960–67	20
1968–73	22
1974–79	21
1980–85	15
1986–91	10

Źródło: J. Visser, 1998:82.

W roku 1995, jak podaje „World Labour Report”, tylko 9,1% ogółu pracobiorców francuskich zrzeszonych było w związkach zawodowych. Równocześnie oszacowano, że w sektorze państwowym ów zasięg wynosił 20%, a w sektorze prywatnym zaledwie 6% [J.Visser, 1998:117]. Na proces ten złożyło się kilka czynników. Po pierwsze, rośnie liczba bezrobotnych, którzy przestają być członkami związków zawodowych. Po drugie, coraz większy udział w grupie zatrudnionych mają kobiety, które rzadziej niż mężczyźni wstępują do związków zawodowych. Po trzecie, pojawiają się nowe kategorie pracowników, obecnie coraz liczniejsze, które są słabo uzwiązkowane (obcokrajowcy, imigranci, pracownicy umysłowi, technicy i średnia kadra kierownicza), w przeciwieństwie do zanikających kategorii tradycyjnie silnie uzwiązkowionych, jak na przykład robotnicy zatrudnieni w przemyśle.

Ponadto, jak zauważa J.M.Verdier, „...pomimo zmiany podejścia do związków zawodowych w szerokim gronie pracodawców – zwłaszcza w dużych i średnich przedsiębiorstwach, w znacznie mniejszym stopniu w małych – przyjęcie funkcji związkowej pociąga za sobą ryzyko zawodowe, jeśli chodzi o karierę czy w ogóle o zatrudnienie, co skutecznie zniechęca naszych pracowników do podejmowania takich funkcji...” [J.M.Verdier, 1996:15].

Dodać należy, że związki zawodowe są postrzegane jako wewnętrznie silnie skonfliktowane, co nie sprzyja tworzeniu ich pozytywnego wizerunku. Wynika to z nieczytelnej struktury związków. Na każdą z konfederacji składa się pewna liczba – częściowo autonomicznych – federacji branżowych, regionalnych i lokalnych. Często dochodzi do konfliktów pomiędzy organizacjami lokalnymi a nadrzędnymi strukturami ponadregionalnymi. Pierwsze dążą do jak największej autonomii, drugie zaś żądają zdyscyplinowanej walki. Do konfliktów dochodzi również wśród samych działaczy, bez względu na poziom organizacyjny. Najczęściej ścierają się dwa stanowiska: ruch związkowy jako ruch polityczny z ideą ruchu związkowego, skoncentrowanego na kwestiach ekonomicznych, związanych z poprawą bytu materialnego członków.

Ideologiczna fragmentaryzacja i otwarta rywalizacja między związkami przeszkadza prowadzeniu efektywnej rekrutacji nowych członków. Co gorsza, nie sprzyja nawet utrzymaniu dotychczasowego poziomu członkostwa, zwłaszcza, jeśli wew-

netrzone nieporozumienia lub otwarta rywalizacja między związkami przenikają do poziomu przedsiębiorstwa. Trzeba też dodać, że pracownicy nie mają żadnej motywacji, aby przystępować do związków. Nie przynosi im to wyraźnych korzyści materialnych. Od czasu rozszerzenia zasięgu układów zbiorowych ich ustalenia obejmują również pracowników niezrzeszonych. Nie ma zatem zależności między zabezpieczeniem socjalnym a przynależnością do związku. Ponadto związki niekiedy rozbudzają oczekiwania, chociaż nie mogą spełnić zapowiedzianych korzyści.

Poza tym, aby zrekompensować pasywność związków zawodowych i ich niezdolność zapewnienia członkom jak największych profitów, polityka państwa i ustawodawstwo przynajmniej pracownikom pewne korzyści w postaci indywidualnych praw. Dlatego słabość związków zawodowych nie może być wyjaśniana bez uwzględnienia znaczenia interwencjonizmu państwa w stosunkach przemysłowych oraz regulacji prawnych, jakie z tego wynikają. W rezultacie sytuację związków zawodowych można postrzegać jako skutek słabości kreowanej przez państwo.

Wobec niewątpliwego kryzysu związków zawodowych we Francji, zasadniczym problemem staje się ich rola w systemie stosunków przemysłowych. Próby wyjaśnienia tej kwestii muszą uwzględnić dwa elementy, które wywarły decydujący wpływ na rozwój związków zawodowych w tym kraju. Są nimi tradycja syndykalizmu i związana z nim „akcja bezpośrednia”.

Tradycję syndykalizmu w ruchu związkowym można generalnie scharakteryzować jako orientację na ogólne problemy społeczne. Związki zawodowe aspirują do tworzenia własnych koncepcji ładu ekonomicznego i podejmują różne działania na rzecz jego realizacji. Marksistowskie korzenie syndykalizmu stawiały przed związkami zawodowymi jako zasadniczy cel walkę ekonomiczną, zmierzającą do zniesienia władzy klas oraz poparcie różnych form interwencjonizmu w sferę życia ekonomicznego. Podstawowym elementem tej walki stała się akcja bezpośrednia (*action directe*). Oznacza ona wywieranie presji przez związki zawodowe na pracodawców bądź też na państwo, głównie w sferze ekonomicznej. Najostrzejszą formą akcji bezpośredniej jest strajk generalny²⁰.

Warto zaznaczyć, że pojęcie strajku generalnego dla syndykalistów jest bardzo pojemne, obejmuje zarówno jednodniowe demonstracje, strajki organizowane przez jeden związek w jednym sektorze, jak i strajki generalne kilku federacji związkowych [V.R.Lorwin, 1966:32].

Akcja bezpośrednia tylko wówczas jest skuteczna, gdy związki znajdują wsparcie w masowym ruchu, gdy syndykalizm funkcjonuje jako klasowy ruch społeczny, a nie tylko jako grupa nacisku [L.Gilejko, 1969:145].

Rozwój stosunków przemysłowych wymusił zmianę definicji syndykalizmu. Współcześnie wyróżnia się syndykalizm opozycyjny i syndykalizm kontrolny. W pierwszym nurcie dominującymi sposobami działania są akcja bezpośrednia

²⁰ Syndykaliści twierdzili, że w dniu, w którym pracobiorcy złączą się w jednej akcji, ani pracodawcy, ani państwo nie będą mogli przeciwstawić się [V.R.Lorwin, 1966:32].

i przetarg, ale związek pełni wyłącznie rolę strony. Związki zawodowe działają bardziej jako grupa nacisku niż ruch społeczny. Zdaniem socjologów ten typ syndykalizmu przeważał w XIX w.

Według koncepcji syndykalizmu kontrolnego związki zawodowe nadzorują warunki produkcji i warunki pracy na poziomie przedsiębiorstwa oraz w skali makro. Ten typ syndykalizmu przyjęło się określać mianem partycypacji konfliktowej, w odróżnieniu od modelu neokorporatystycznego, który zorientowany jest raczej na kontakty partnerskie z pracodawcami. Ocenia się, że obecnie przeważa syndykalizm kontrolny [L.Gilejko, 1994:98–99]. Niemniej obie te idee są żywe we francuskim ruchu związkowym, co powoduje znaczne zróżnicowanie w strategiach przyjmowanych przez poszczególne federacje.

CGT postrzegana jest jako federacja najbliższa ideom syndykalizmu opozycyjnego, promuje model związku zorientowanego na konfrontację i walkę. Przedkłada ten typ działalności nad próby powiększenia liczby członków. W „akcji bezpośredniej” i strajku generalnym widzi środki wywołujące zmiany polityczne i społeczne²¹. Ideologicznie CGT przygotowuje się do podjęcia akcji, której wynikiem będzie poprawa warunków życia i pracy pracowników. Mocno broni się przed wszelakimi formami interwencji państwa, która mogłaby oznaczać akceptację istniejących kapitalistycznych stosunków między pracą a kapitałem. Dla CGT przetarg zbiorowy jest rodzajem taktyki, stosowanej do sprawdzenia układu sił pomiędzy pracą a kapitałem w danym czasie. Konfederacja ta często bierze udział w negocjacjach, ale rzadko podpisuje porozumienia, co sprawia, że również nie chce ponosić odpowiedzialności za skutki zawartego układu zbiorowego.

CGT-FO w pierwszym okresie swojej działalności miała orientację zdecydowanie antykomunistyczną, chciała reprezentować interesy pracowników bez ideologicznego i politycznego podtekstu. Jako właściwe narzędzie osiągnięcia porozumienia z pracodawcami traktowała przetarg zbiorowy. Zazwyczaj jako pierwsza deklarowała gotowość podpisania układu zbiorowego²². Sprzeciwiając się interwencji państwa w negocjacjach w sektorze prywatnym, federacja ta preferuje przetarg zbiorowy na poziomie zakładu. Dużą rolę przypisuje bezpośredniej partycypacji pracowników w polityce przedsiębiorstwa. W późnych latach 80. FO zaczęło orientować się na strategię bardziej konfrontacyjną, przybierając oblicze federacji antyeuropejskiej. To zbliżyło ją do linii reprezentowanej przez CGT [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:96].

Spśród związków zawodowych CFDT było najbliższe takiej formy ruchu związkowego, który skupia się na interesach pracowniczych. Odrzucała walkę klasową i upolitycznienie związków zawodowych oraz popierała przetarg zbiorowy. Później przyjęła idee partycypacji pracowniczej i demokracji wewnątrz przedsiębiorstwa (*socialisme autogestionnaire*). Po okresie radykalizacji polityki związkowej na prze-

²¹ Fundamentalną zasadą wyznawaną przez CGT jest istnienie klas i walki klas. Kapitalista jest przeciwnikiem klasowym, jego interesy i interesy pracujących są sprzeczne [L.Gilejko, 1969:158].

²² Niemniej zdecydowanie odrzuca jakiegolwiek próby ograniczenia płac.

łomie lat 70. i 80. związek ten powrócił na drogę pragmatyzmu w relacjach z pracodawcami [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:98].

To ideologiczne zróżnicowanie, brak porozumienia pomiędzy federacjami stały się kolejną przyczyną słabości związków zawodowych. Powstałe problemy zmuszają poszczególne federacje do poszukiwania rozwiązań, które wzmocniłyby ruch związkowy we Francji.

W roku 1998 doszło do zbliżenia CGT i CFDT, czyli dwóch rywalizujących ze sobą federacji. Odkonto się spotkanie, w trakcie którego obie organizacje wymieniły informacje. Zdaniem wielu obserwatorów ten typ spotkań ma szansę stać się częścią normalnej pracy tych związków zawodowych. Co więcej, liderzy „bojowego” CGT coraz częściej mówią o przejściu związku od „protestu” do „negocjacji” [A.Bilous, 1998:1].

Trzeba również mieć na uwadze, że znaczenie związków zawodowych we Francji nie może być mierzone jedynie wielkością członkostwa, liczy się również publiczny odbiór ruchu związkowego. Zakres poparcia dla związków jest widoczny, kiedy duża liczba niezrzeszonych odpowiada na apel strajkowy. Przykładem jest fakt, iż w październiku 1995 r. trzy miliony pracowników sektora publicznego uczestniczyło w ogólnokrajowym strajku, podczas gdy zaangażowane w konflikt związki skupiały niewiele ponad milion członków [S.Jefferys, 1996:516].

SWOISTOŚĆ SYSTEMU STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH WE FRANCJI

Podobnie jak w innych krajach europejskich, podstawowymi instytucjami francuskiego systemu stosunków przemysłowych są przetarg zbiorowy i ustanowiona prawnie reprezentacja pracobiorców na poziomie przedsiębiorstwa. Choć w porównaniu z wieloma innymi krajami zachodniej Europy zasięg obowiązywania **układów zbiorowych** we Francji jest bardzo szeroki, to uważa się, że do ustaleń poczynionych w trakcie negocjacji zbiorowych zarówno pracobiorcy, jak i pracodawcy przywiązują mniej uwagi aniżeli w Niemczech czy Szwecji, a nawet Wielkiej Brytanii [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:106]. Negocjacje zbiorowe we Francji mogą odbywać się na trzech poziomach: międzysektorowym, branżowym i w przedsiębiorstwach (zakładach).

Negocjacje na poziomie międzysektorowym dotyczą wszystkich pracobiorców. Obejmują one szeroki zakres problemów związanych z bezrobociem, wcześniejszymi emeryturami, szkoleniami zawodowymi, zmianami czasu pracy [Labour Research Department, 1999:35].

Wyniki negocjacji międzysektorowych prowadzą najczęściej do ustanawiania praw powszechnie obowiązujących i będących wykładnią dla negocjacji na niższym poziomie [Workers Representation in Europe, 1999:34]. Niemniej negocjacje na poziomie międzysektorowym należą do rzadkości, a ich częstotliwość z roku na rok spada. W roku 1998 na tym poziomie nie dokonano żadnych ustaleń a jedynie zaktualizowano postanowienia przyjęte w latach wcześniejszych [Collective bargaining in 1998 – reviewed, 1999:5]. Najważniejszym wynikiem negocjacji między-

sektorowych było uchwalenie „Prawa Aubry”, które dotyczy skrócenia czasu pracy do 35 godzin. Prawo to stanowi podstawę dla dalszych negocjacji na poziomie branżowym i przedsiębiorstw [Collective bargaining in 1998 – reviewed, 1999:5].

Negocjacje zbiorowe na poziomie branżowym obejmują pracowników danej branży. Mogą mieć charakter ogólnokrajowy lub regionalny [Workers representation in Europe, 1999:35]. Zdaniem wielu badaczy stosunków przemysłowych we Francji jest to dominujący poziom negocjacji. Reprezentanci pracodawców jak i pracobiorców mają wiele powodów, aby preferować negocjacje na tym właśnie poziomie. Dla związków zawodowych są one wyrazem solidarności pracowników danej branży. Ponadto, z taktycznego punktu widzenia negocjacje zbiorowe są dla związków zawodowych korzystne ze względu na ich niski koszt i relatywnie szeroki zasięg obowiązywania. Związki zawodowe przenoszą więc ciężar aktywności na szczebel branży. Dzięki temu pracodawcy unikają często radykalnej aktywności związków zawodowych w przedsiębiorstwach [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:108].

Układy zbiorowe zawierane na poziomie branżowym obejmują przede wszystkim zagadnienia płacowe, strukturę płac, czas pracy oraz inne aspekty warunków pracy [Workers Representation in Europe, 1999:35]. W roku 1998 negocjacje branżowe koncentrowały się wokół zmian czasu pracy i były związane z „Prawem Aubry” [Collective bargaining in 1998 – reviewed, 1999:5]. Mimo wielu pozytywnych cech, jakie posiadała branżowy przetarg zbiorowy, liczba układów zawieranych na tym poziomie, począwszy od roku 1980, stopniowo spada [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:111]. Jednocześnie zmienił się również ich charakter. Obecnie branżowe układy zbiorowe ograniczają się do określania ogólnych zasad, według których szczegółowe zakładowe układy zbiorowe regulują warunki pracy i płacy – uwzględniając zarazem specyfikę zakładu i otoczenia [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:111].

Negocjacje zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa (zakładu) do końca lat 60. należały do rzadkości. W roku 1969, w wyniku umowy Grenelle (stanowiącej odpowiedź na strajki w roku 1968), związki zawodowe uzyskały prawo reprezentowania pracowników na poziomie przedsiębiorstwa oraz przywilej wyznaczania reprezentanta związkowego, który może prowadzić negocjacje z pracodawcą w przedsiębiorstwie. Owa instytucjonalna innowacja doprowadziła we wczesnych latach 70. do gwałtownego wzrostu liczby zakładowych układów zbiorowych, zwłaszcza w dużych firmach (na przykład Renault) [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:109].

Po niewielkim załamaniu w połowie lat 70., od roku 1980 liczba zakładowych układów zbiorowych ponownie zaczęła wzrastać: w 1980 zarejestrowano 1600, w roku 1985 już 5165 i w 1990 – 6500. Gwałtowny wzrost liczby układów podpisanych na poziomie przedsiębiorstwa (zakładu) spowodowany był wejściem ustawy Arouxa. Zmusiła ona pracodawców do podejmowania negocjacji z reprezentantami związkowymi co najmniej raz w roku [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:110]. W roku 1996 prawo do negocjacji zbiorowych rozszerzono na inne organy przedstawicielskie załogi. W przypadku braku reprezentanta związkowego układ mogą podpisać delegaci załogi lub reprezentanci rad zakładowych [Workers Representation in Europe, 1999:34].

W ostatnich latach liczba zawieranych zakładowych układów zbiorowych pracy nadal wzrasta. W 1998 r. podpisano 13328 układów, co oznacza wzrost o 13%

w porównaniu z rokiem 1997. Objęły około 3,5 mln pracobiorców [Collective bargaining in 1998 – reviewed, 1999:5], w tym 64% pracowało w firmach zatrudniających ponad 1000 osób.

Wzrost liczby a zarazem znaczenia zakładowych układów zbiorowych pracy powoduje, że przetarg zbiorowy we Francji stał się bardziej kompleksowy i elastyczny niż poprzednio, a przede wszystkim uwzględnia problemy i potrzeby przedsiębiorców [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:111].

Formy reprezentacji pracobiorców na poziomie przedsiębiorstwa

Pomimo oporu – zarówno ze strony pracodawców, jak i związków zawodowych – wobec współpracy bądź wspólnych przedsięwzięć, w przedsiębiorstwach powstało wiele ciał konsultacyjnych i uprawnionych do negocjacji. Najważniejsze z nich to:

- délégués syndicaux: jest to reprezentant związków zawodowych upoważniony do prowadzenia negocjacji zbiorowych z pracodawcami;
- comités d'entreprise: są to komitety w przedsiębiorstwach składające się z wybranych przez pracowników reprezentantów, spotykające się pod przewodnictwem pracodawcy; stanowią organy konsultacyjne w sprawach socjalnych i personalnych; zarządzają funduszem socjalnym;
- délégués du personnel: są to reprezentanci, wybierani z własnego grona pracowników, ich zadaniem jest rozwiązywanie indywidualnych sporów pracowników z pracodawcami. Délégués du personnel jest najstarszą instytucją w historii stosunków przemysłowych we Francji. Istnieje w firmach zatrudniających dziecięciu i więcej pracowników.

Zgodnie z prawem pracy reprezentant załogi jest wybierany w przedsiębiorstwach zatrudniających od 11 do 49 osób. W firmach zatrudniających od 50 pracowników musi być wybrany komitet przedsiębiorstwa [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:112]. Reprezentant załogi zajmuje się skargami poszczególnych pracowników, dotyczącymi płac i warunków pracy. Ponadto nadzoruje zgodność układów zbiorowych z prawem pracy. W sytuacji ostrego konfliktu może zwrócić się do inspektora pracy z żądaniem interwencji. W większych przedsiębiorstwach organizuje regularne spotkania z pracodawcami. Firmy mogą negocjować z niezwiązkowymi delegatami załogi do skutku, aż układ uzyska aprobatę dwustronnej komisji na poziomie sektora [Loi Robien has unexpected consequence in small firms, 1997].

Według prawa delegaci załogi nie mogą działać na rzecz związków zawodowych. Są niezależni od organizacji związkowych, podobnie jak shop stewards w Wielkiej Brytanii. Są wybierani przez pracowników. Jednak ze względu na system wyborczy w większości byli członkami związków zawodowych. W roku 1988 23,5% delegatów nie było członkami związków zawodowych, 26,7% było związanymi z CGT, 20,7% pochodziło z CFDT, znacznie mniej – 13,7% z FO, tylko 6,8% z CGC, a najmniej – 3,7% z CFTC. Warto zauważyć, że reprezentowanie zarówno pracowników, jak i związków zawodowych daje delegatom mocną pozycję, a w rezultacie niezależność od struktur związkowych.

Ostatnie lata przyniosły zmianę: notuje się stały wzrost liczby głosów oddawanych na kandydatów niezwiązkowych. Wskutek tego, po raz pierwszy w roku 1989, wynik wyborów uzyskany przez kandydatów niezwiązkowych był lepszy niż członków CGT, którzy zbierali dotychczas największą liczbę głosów [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:100].

Comités d'entreprise (komitety przedsiębiorstw) są wytworem powojennych rządów liberalnych we Francji. Intencją utworzenia tej instytucji było zachęcanie załóg i pracobiorców do dialogu. W skład takiego komitetu może wchodzić do 3 osób, jeśli przedsiębiorstwo zatrudnia co najmniej 50 osób, do 15 członków, jeśli komitet działa w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 10000 osób. Komitet składa się z przewodniczącego, którym jest pracodawca bądź jego reprezentant, i wybranych w głosowaniu przedstawicieli pracowników. Pracodawcy są zobligowani do informowania komitetu o generalnych zasadach polityki firmy. Jest to ważne ze względu na pewien bezpośredni wpływ strategii firmy na sytuację załogi, zwłaszcza w kwestiach zatrudnienia i czasu pracy. Pracodawca musi uzyskać zgodę komitetu, zanim wprowadzi jakiegokolwiek zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwie. Procedura wyboru jest podobna jak w przypadku „delegatów załogi”. Na ogół również większość członków komitetu należy do organizacji związkowej.

Powszechnie akceptowany jest pogląd, że prawo działające przez komitety przedsiębiorstw i negocjacje zbiorowe służą rozszerzaniu demokratycznych stosunków pracy. Ponieważ uważa się, że wpływ związków zawodowych jest zbyt ograniczony, właśnie tym instytucjom przyznano ważne zadanie ochrony demokracji w zakładach pracy [*Preventing and Resolving Industrial Relations*, 1993:4].

Przez długi czas pracodawcy powoływali komitety przedsiębiorstw, ulegając silnej presji związków zawodowych; musieli liczyć się, że w ich skład wejdą członkowie związków²³. Obecnie, z dwóch powodów, pracodawcy są bardziej życzliwi komitetom. Po pierwsze, funkcjonują lepiej, jeśli dopuszcza się je do udziału w kreowaniu polityki firmy. Po drugie, działającym komitetom daje zarządom możliwość uwolnienia się od wpływu związków zawodowych. Świadczy o tym wzrastający udział w komitetach pracowników niezrzeszonych w związkach [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:113].

Délégués syndicaux powstały w efekcie wydarzeń w roku 1968. Do powołania ich doszło jednak dopiero w roku 1969, kiedy związki zawodowe uzyskały prawo do zakładania swoich sekcji w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Ich zadaniem jest nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących w miejscu pracy ustaleń pracodawców ze związkami. Ponadto zobowiązane są do zbierania składek członkowskich, kolportażu ulotek i organizowania comiesięcznych spotkań (poza godzinami pracy). Delegaci są chronieni przed zwolnieniami z pracy. Tylko ten

²³ We Francji – wobec ograniczenia działalności związków zawodowych w przedsiębiorstwach – nie miały one warunków wykonywania swoich funkcji organizacyjnych na ich terenie. Dlatego związki zawodowe kładły duży nacisk na wykorzystanie komitetów przedsiębiorstw do realizacji swoich zadań [L.Gilejko, 1969:106].

organ – tam gdzie istnieje – jest uprawniony do prowadzenia negocjacji zbiorowych z pracodawcami. Uczestniczy też w indywidualnych oraz zbiorowych sporach w przypadku łamania kodeksu pracy. W roku 1989 ponad połowa przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników miała przedstawicielstwo związkowe.

Lewicowy rząd, stanowiący władzę od roku 1981, ingerował nie tylko w warunki i zasady zatrudnienia, ale starał się także zmodernizować stosunki przemysłowe. W 1982 r. wprowadzono jeden z najważniejszych aktów prawnych mianowicie **ustawę Aroux**. Jednym z celów zmiany ustawodawstwa pracy było umocnienie pozycji związków zawodowych. Nie udało się jednak powstrzymać procesu zmniejszania się liczby członków związków. Słabość ruchu związkowego i wewnętrzne rozbieżności spowodowały, że związki nie mogły wykorzystać okazji, którą stworzyło nowe prawo. W istocie rzeczy zamiast wzmocnić rolę związków, pokazała ich słabość. Jest to sytuacja paradoksalna, gdyż w większości krajów podczas rządów lewicowych rola związków wzrastała, we Francji natomiast w latach 80., tak się nie stało [J.Ruyssseveldt, J.Visser, 1996:118].

Ustawa Aroux wprowadziła jednak dwie ważne innowacje:

- pracownicy uzyskali prawo partycypacji w kreowaniu polityki firmy,
- rząd oficjalnie poparł rozwój dialogu społecznego w przedsiębiorstwie.

KONFLIKT PRZEMYSŁOWY WE FRANCJI PO DRUGIEJ WOJNIE ŚWIATOWEJ

Prawo do strajku (*droit de grève*) zostało przyznane w Konstytucji Piątej Republiki uchwalonej w roku 1958 [M.Despax, J.Rojot, 1987:658]. Zgodnie z prawem każdy pracownik, nawet niezrzeszony w związkach zawodowych, może podjąć akcję strajkową, pod warunkiem, że działa w grupie [M.Despax, J.Rojot, 1987:660]. Nie znaczy to, że w strajku musi wziąć udział większość załogi. Jest on legalny również, jeśli tylko kilku pracowników podejmuje akcję strajkową. Na zgodność strajku z prawem nie ma wpływu stopień zaangażowania związków zawodowych. W proteście mogą uczestniczyć zarówno pracownicy niezrzeszeni, jak i zrzeszeni, co oznacza zniesienie monopolu związkowego na wszczynanie akcji strajkowych [M.Despax, J.Rojot, 1987:660]. Zgodnie z prawem, za legalny uważa się każdy strajk, bez względu na czas jego trwania, przebieg i zasięg. Pracownicy mogą wybrać dowolny moment na podjęcie akcji strajkowej. Przed rozpoczęciem akcji strajkowej nie trzeba ogłaszać pogotowia strajkowego.

Regulacje te nie mają zastosowania do strajków w sektorze publicznym; są one oznaczone przez ustawę z 31 lipca 1963 r. [M.Despax, J.Rojot, 1987:659]. Prawodawstwo francuskie ściśle określiło, co może, a co nie może być przedmiotem strajku. W praktyce za nadużycie prawa do strajku uznaje się: strajki o podłożu politycznym i o charakterze solidarnościowym [M.Despax, J.Rojot, 1987:661].

Zgodnie z orzecznictwem sądowym, strajk polityczny nie jest poparciem żądań pracowniczych, lecz jest skierowany przeciw polityce rządu. Zatem nie służy poprawie

warunków pracy i płacy i dlatego stanowi nadużycie prawa. Nie oznacza to, że wszystkie protesty skierowane przeciw rządowi są nielegalne. Strajk przeciw rządowi jest legalny, jeśli to rząd jest pracodawcą. Stosuje się też wyjątki w wypadku sektora prywatnego. Strajki w sektorze prywatnym, dotyczące polityki społecznej i gospodarczej rządu, która bezpośrednio wpływa na płace i warunki pracy, jak chociażby polityka podatkowa, traktowane są jako legalne [M.Despax, J.Rojot, 1987:661].

Nielegalny zaś jest strajk solidarnościowy, podejmowany z przyczyn politycznych. Natomiast nie jest jasna sytuacja co do strajku solidarnościowego, którego powodem są warunki pracy. Ocena legalności takiego strajku zależy od jego przyczyny. Jeżeli powstał w przedsiębiorstwie (redukcja zatrudnienia w jednym z zakładów lub działów), sądy najczęściej orzekają zgodność strajku z prawem. Jeżeli dotyczy spraw ogólnych, sytuacja jest mniej klarowna i do sądu należy ocena, czy strajk jest skierowany przeciw polityce rządu, czy jest protestem przeciw krajowym warunkom płacy i pracy [M.Despax, J.Rojot, 1987:662].

Cechą charakterystyczną prawa francuskiego jest brak regulacji dotyczących „dzikich strajków”. Zasadniczo nie wyróżnia się strajków spontanicznych i strajków organizowanych przez związki zawodowe. Jedyną cechą różniącą obie formy jest obowiązek związków zawodowych do przerwania akcji strajkowej, jeśli w trakcie akcji protestacyjnej pracodawca podejmie negocjacje ze związkami. Do zasady tej nie muszą stosować się pracownicy niezrzeszeni, którzy zorganizowali strajk [M.Despax, J.Rojot, 1987:678].

Zgodnie z prawem francuskim lokaut jest zabroniony, z wyjątkiem trzech sytuacji, gdy:

- pracodawca może udowodnić, że dezorganizacja spowodowana strajkiem nie pozwala na dalsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa;
- sąd uznał, że strajk jest nielegalny, a mimo to trwał nadal;
- sąd uznał, że strajk zagraża ogólnym zasadom bezpieczeństwa [M.Despax, J.Rojot, 1987:680].

Dynamika konfliktów przemysłowych

We Francji statystyki dotyczące konfliktów przemysłowych prowadzone są przez władze lokalne: Direction départementale du travail i Direction régionale du travail oraz przez administrację centralną, a więc Ministerstwo Pracy (Ministère du Travail). Statystyki obejmują liczbę strajków, liczbę pracowników zaangażowanych w strajk oraz czas nieprzepracowany z powodu strajku.

W 1975 roku Ministerstwo Pracy sklasyfikowało strajki w dwie grupy:

- strajki generalne (*conflict généralisé*): masowe ogólnokrajowe protesty, zazwyczaj trwające jeden dzień, koordynowane przez kilka organizacji związkowych; kategoria ta obejmuje również strajki regionalne oraz strajki, które swoim zasięgiem objęły dany sektor lub branżę;
- strajki umiejscowione (*conflict localisé*): grupowe zawieszenie pracy wewnątrz pojedynczego zakładu lub firmy [M.Despax, J.Rojot, 1987:690].

Tabela 5. Dynamika strajków we Francji w latach 1954–1998

Lata	Liczba strajków	Liczba strajkujących w tys.	Liczba dni straconych z powodu strajków w tys.
1954	1479	1269	1440,1
1955	2672	792	3078,7
1956	2440	666	1442,5
1957	2623	2160,9	4121,3
1958	954	858	1137,7
1959	1512	581,1	1938,4
1960	1494	838,6	1070
1961	1963	1296,5	2600,6
1962	1884	833,5	1901,5
1963	2382	1147,8	5991,5
1964	2281	1047,3	2496,8
1965	1674	688	979,9
1966	1171	1028,6	2523,5
1967	1675	2823,6	4203,5
1968			150000
1969	2207	1443,6	2223,4
1970	2942	1079,8	1742,2
1975 ^a	3832	1099,6	3505,6
1980 ^b	2118	501	1523
1985	1901	23	727
1990	1529	19	528
1991	1318	19	497
1992	1330	19	359
1993	1351	16	511
1994	1671		521
1995			5883,2
1996			1100
1997 ^c	1607	155	393,4
1998	1475	122	122,5

^a Od 1975 roku uwzględniono tylko strajki umiejscowione.

^b World Labour Report 1997–1998, ILO, za lata 1980–1995.

^c M.Carley, za lata 1997–1998.

Źródło: M.Despax, J.Rojot, 1987:690; "World Labour Report, Industrial Relations, democracy and social stability", 1997–1998, 1999:250, 252, 254; "Sharp Rise in Strike Action", 1997; A.Hegge, 1998:1; M.Carley, 2000:2, 4, 6.

Prezentowane zestawienie (tabela 5) nie zawiera danych o lokautach oraz protestach, które wystąpiły w służbach publicznych lub były organizowane przez rolników. Dane od roku 1980 przedstawione są w sposób porównywalny ze statystykami

odnoszącymi się do Niemiec. Zamieszczona w tabeli 5 statystyka rozpoczyna się w roku 1954. W pierwszych latach powojennych nie dochodziło do poważnych wystąpień pracowniczych. Pierwsza faza strajkowa we Francji nastąpiła w latach 1947–1949 [E.Shorter, Ch.Tilly, 1974:137].

W okresie od 1945 roku do 1947 roku związki zawodowe i rząd blisko współpracowały w kwestiach polityki ekonomicznej i socjalnej. Współpraca ta miała na celu szybką odbudowę państwa ze zniszczeń wojennych. Strajki w roku 1947 przyniosły jej koniec, a związki zawodowe przyjęły opozycyjne stanowisko wobec polityki gospodarczej państwa²⁴. Nasilające się strajki w paryskich przedsiębiorstwach branży metalowej okazały się wstępem do trzech ogólnokrajowych strajków generalnych pracowników kolei, górników i pracowników banków. Pierwszy z nich odbył się w czerwcu, dwa pozostałe w lipcu. W każdym z nich uczestniczyło kilkadziesiąt tysięcy pracowników.

Drugi szczyt protestów nadszedł w listopadzie. Wzrost napięć w transporcie w Marsylii spowodował serię strajków, których kulminacją był ogólnokrajowy strajk w kilku branżach. Równocześnie rozpoczęły się protesty w wielkich przedsiębiorstwach przemysłu metalowego w Paryżu. Wkrótce do strajków przyłączyli się górnicy z północy kraju. Strajki osiągnęły apogeum pod koniec listopada. Strajkowali metalowcy z Paryża, cała Marsylia, porty, koleje oraz wiele innych branż. Wiele silnych federacji związkowych wezwało do rozszerzenia protestu, na przykład Federacja Metalowców i dwadzieścia federacji o komunistycznych zapatrzywaniach uformowały koalicję nadzorującą protest, powołując Narodowy Komitet Strajkowy [E.Shorter, Ch.Tilly, 1974:138]. Protesty zakończyły się w grudniu, a rząd na przemian ustępstwami i groźbami nakłonił ludzi do powrotu do pracy.

We wrześniu 1948 r. rząd wydał dekret naruszający przywileje górników, który oczywiście został przyjęty przez nich nieprzychylnie. Federacja Górników CGT w odpowiedzi wezwała robotników do nieograniczonego protestu. Strajk rozpoczął się na początku października, a zakończył w listopadzie. W tym czasie górnicy okupowali kopalnie. Doszło do użycia siły oraz interwencji wojska. Sumując dni stracone w górnictwie z powodu strajku otrzymano liczbę dziewięciu milionów, nie licząc wielu strajków solidarnościowych w innych branżach. Środki na wspieranie strajkujących pochodziły z całej Francji i Europy [E.Shorter, Ch.Tilly, 1974:138].

Równie wysoki poziom napięć wystąpił w roku 1953. Również wtedy źródłem było naruszenie przez państwo statusu pracowniczego w sektorze publicznym. W sierpniu Federacja Pracowników Poczty i Telegrafu FO wezwała do protestu, aby zmusić rząd do odwołania dekretu o reformie rolniej. Wkrótce do akcji przyłączyły się inne federacje tej branży. Mimo iż wielu liderów związkowych miało wtedy wakacje, strajki w zadziwiająco szybkim tempie obejmowały inne branże sektora publicznego. W wielu wypadkach akcje prowadziły federacje związków zawodo-

²⁴ Związki przyjęły strategię walki w formie akcji bezpośredniej na rzecz obrony i poprawy warunków bytu pracowników [Gilejko, 1969:129].

wych, ale nie wszędzie, na przykład na kolei, w paryskim metrze, wśród górników oraz pracowników przedsiębiorstw prywatnych przemysłu metalowego strajkom nie przewodziły związki zawodowe.

Strajki z sierpnia 1953 r. były, być może, najbardziej nagłościone i najwyraźniejszym przypadkiem aktywności pomiędzy rokiem 1948 a 1968 we Francji [E.Shorter, Ch.Tilly, 1974:140].

Tendencja utrzymującego się wysokiego poziomu konfliktów w pierwszej połowie roku 1968 przybrała postać potężnych i długotrwałych akcji strajkowych. Strajki z maja i czerwca 1968 r. zostały wywołane kryzysem politycznym. Z 10 na 11 maja 1968 r. w Marsylii doszło do „Nocy Barykad”. Powszechnie uważano, że wydarzenie to było elementem walki komunistów o władzę. Dnia 13 maja odbyła się gigantyczny marsz 800 tys. ludzi przez Paryż. Wieczorem tego samego dnia rozpoczął się strajk okupacyjny na Sorbonie. Następnego dnia do podobnego protestu doszło na lotnisku w Nantes. Dnia 16 maja rozpoczęli protest pracownicy w zakładach Renault Billancourt. Wkrótce akcja protestacyjna objęła cały kraj. Strajki okupacyjne w tym okresie były największym protestem pracowników w historii Francji. Niemożliwe jest określenie liczby strajkujących, ponieważ żadne statystyki nie zawierają tych informacji (tabela 5). W wielu opiniach powtarza się, że nie doszłoby do tak masowego protestu bez udziału pracowników umysłowych.

Po strajkach z maja i czerwca 1968 r. wynegocjowany został znaczny wzrost płac, wprowadzono nowe odpisy na cele socjalne, zmniejszono ustawy czas pracy [Trzydzieści wspaniałych i dwadzieścia bolesnych, 1997]. Poziom napięć w gospodarce znacznie spadł. Jeszcze tylko w latach kryzysu naftowego, kiedy w wyniku eksplozji cen energii i surowców drastycznie pogorszyła się rentowność przedsiębiorstw, zmuszając je do oszczędności w zatrudnieniu, nastąpił wzrost częstotliwości strajków.

Od początku lat 80. do połowy lat 90. liczba akcji strajkowych spadła. Wydawało się wówczas, że Francja dołączy do krajów o niskim poziomie konfliktów przemysłowych²⁵. Zaprzeczenie tego poglądu przyniósł rok 1995, kiedy strajki spaliły na pewien czas całą Francję. Najpierw doszło do jednodniowego strajku pracowników sektora publicznego, który był odpowiedzią na proponowane przez rząd Chiraca oszczędności budżetowe, podyktowane pogarszającą się sytuacją gospodarczą w kraju²⁶.

W październiku 1995 r., protest rozszerzył się do trzytygodniowego strajku kolejarzy i pracowników poczty. Następnie na przełomie listopada i grudnia doszło do

²⁵ Niektórzy badacze na przykładzie Francji formułowali tezę o prawdopodobnym zaniku strajków jako broni w walce o interesy pracownicze, ze względu na wzrost bezrobocia i lęk przed utratą pracy [S.Jefferys, 1996:510].

²⁶ Władze wprowadzając reformy nie zakładały, że dojdzie do konfrontacji ze związkami zawodowymi. Zarówno ówczesny rząd, jak i większość ekspertów uważała, że słabnące związki zawodowe nie mogą już doprowadzić do masowych protestów pracowniczych. W przekonaniu tym umacniała ich nieobecność poważniejszych strajków w pierwszej połowie lat 90 [S.Jefferys, 1996:510].

czterech jednodniowych strajków i demonstracji w sektorze publicznym. Wydarzenia te wpłynęły na radykalną weryfikację tezy o prawdopodobnym zaniknięciu strajków [S.Jeffrys, 1996:510]. W drugiej połowie lat 90. nie odnotowano takiego nasilenia akcji strajkowych. W roku 1996 największą akcją protestacyjną przeprowadzili kierowcy ciężarówek. Akcja trwała 12 dni, w wyniku czego nie przepracowano 16 tysięcy dni [A.Hege, 1998:1].

Kolejne dwa lata cechował proces dalszego obniżania się liczby protestów. W roku 1997 do najważniejszych protestów należały strajki zorganizowane przez pracowników służb publicznych (strajkowała francuska kolej – SNCF), swój sprzeciw wobec systemu płacowego wyrazili strajkiem również pracownicy francuskich linii lotniczych. Tradycyjnie już strajkowali kierowcy ciężarówek²⁷ [A.Bilous, 1998:3]. W następnym roku poważne akcje strajkowe podjęli własnie kierowcy ciężarówek²⁸, pracownicy kolei – SNCF (strajk o pracę i płace) [M.Viprey, 1998:1] oraz 3200 pilotów Air France, którzy zażądali rezygnacji rządu z planu prywatyzacji linii, w którym przewidywano przyznanie im 10% akcji spółki w zamian za zgodę na obniżenie płac o 15% i zamrożenie ich na trzy lata [Szantaz mundialem, 1998].

Choć w ostatnich latach liczba strajków we Francji spada, w porównaniach międzynarodowych kraj ten nadal lokowany jest wśród państw o relatywnie wysokim poziomie konfliktów. System stosunków przemysłowych we Francji był i jest postrzegany przez pryzmat ciągłych konfliktów między pracownikami a pracodawcami.

Specyfika konfliktu przemysłowego we Francji pod koniec lat dziewięćdziesiątych

Tradycje partnerów społecznych, charakter prawodawstwa, zakres udziału państwa w formowaniu systemu stosunków przemysłowych sprawiają, że we Francji ukształtował się specyficzny model strajkowy. Jedną z cech wyróżniających konfliktu przemysłowego we Francji, na tle innych krajów, jest mocne przywiązanie do **strajku generalnego (solidarnościowego)**. Ta forma protestu jest silnie zakorzeniona w tradycji „akcji bezpośredniej”. Strajki generalne regularnie paraliżowały duże części francuskiego przemysłu od końca lat 40. do końca pierwszej połowy lat 70. [S.Jeffrys, 1996:518]. Ich znaczenie nagle zaczęło maleć od roku 1977. Dla wielu ekspertów spadek ten nie stanowił jednak niespodzianki. Było to wynikiem powiązania rosnącego bezrobocia, malejącego zasięgu związków zawodowych oraz braku solidarności międzyzwiązkowej, a także spadku znaczenia branżowego przetargu zbiorowego [S.Jeffrys, 1996:519].

²⁷ W roku 1997 doszło do dość oryginalnego strajku pracownik kabaretu Moulin Rouge, które sprzeciwiły się łamaniu prawa pracy oraz zażądały podwyżki płac [Moulin Rouge stripped of its glitz by strikers, 1997].

²⁸ Jest to jeden z przypadków strajku europejskiego, kiedy w proteście łączą się przedstawiciele tej samej grupy zawodowej.

Na przykład w roku 1993 związki zawodowe tylko dwukrotnie wezwały do strajku generalnego. Pierwszy z nich miał być protestem przeciw polityce gospodarczej i społecznej prawicowego rządu Balladura oraz przeciw ogłoszonej redukcji zatrudnienia w wielu prywatnych przedsiębiorstwach. Wezwanie to spotkało się z niewielkim odzewem, podobnie jak w przypadku strajku pracowników Renault w roku 1994 [S.Jeffrys, 1996:519]. Jedynym strajkiem, który uzyskał powszechne poparcie, był protest pracowników sektora publicznego, zorganizowany przez CGT i FO przeciw cięciom budżetowym i próbie podniesienia składek ubezpieczeniowych [S.Jeffrys, 1996:519].

Wydawało się, że wydarzenia z roku 1995 zaprzeczają twierdzeniu, że strajki solidarnościowe o zasięgu ogólnokrajowym tracą znaczenie. Wkrótce okazało się, że strajki, które ogarnęły wtedy całą Francję, były incydem. Potwierdził to rok 1996, kiedy związki zawodowe próbowały zorganizować protesty przeciw bezrobociu, prywatyzacji niektórych przedsiębiorstw sektora publicznego, domagając się równocześnie podniesienia płac. Protest został poparty w niewielkim zakresie, ograniczył się do części przedsiębiorstw sektora publicznego. Dlatego w powszechnych ocenach uznano, że wezwanie związków spotkało się ze znacznie mniejszym poparciem niż rok wcześniej [*Jesienna powtórka*, 1996].

Ani w roku 1997, ani w 1998 nie doszło do strajków solidarnościowych o zasięgu ogólnokrajowym.

Cechą szczególną strajków we Francji jest czas ich trwania. W latach 1988–1994 każdy ze strajków „umiejscowionych” trwał średnio 2,5 dnia [S.Jeffrys, 1996:519]. Tak samo było w okresie późniejszym. W roku 1996 ponad 70% strajków trwała krócej niż tydzień, a pozostałe 30% ograniczyło się do jednodniowych protestów [A.Hege, 1998:1].

Na tle innych krajów Francję wyróżnia sposób rozwiązywania konfliktów przemysłowych. Choć prawo przewiduje rozwiązywanie sporów metodami **pojednania, arbitrażu i mediacji**, to środki te stosowane są rzadko bądź ich zastosowanie nie przynosi oczekiwanego skutku. Z wyjątkiem lat 1981 i 1982, kiedy rząd prowadził aktywną politykę w zakresie pokojowych metod rozwiązywania konfliktów, liczba przypadków, wobec których takie metody stosowano, spada. Co więcej, maleje ich skuteczność. Praktyki pojednawcze w roku 1984 zastosowano 24 razy (w 1982 aż 45). Mediacje odbyły się w 8 wypadkach, ale w 6 z nich zakończyły się fiaskiem [M.Despax, J.Rojot, 1987:692].

Podobnych informacji dostarcza raport OECD z 1993 r. na temat przeciwdziałania i rozwiązywania konfliktów przemysłowych. W raporcie tym stwierdzono, że choć francuskie Ministerstwo Pracy ma listę około trzydziestu mediatorów, to ich udział w sporach należy do rzadkości [*Preventing and resolving industrial conflicts*, 1993:5].

Prezentowane przez European Industrial Relations Observatory (EIRO) statystyki międzynarodowe za lata 1997–1998, w odniesieniu do Francji, nie zawierają danych na temat mediacji i arbitrażu [M.Carley, 2000:13–16].

Ostatnią instancją w przypadku nie rozwiązanych sporów stają się sądy pracy. Najczęściej jednak spory rozwiązywane są za pomocą siły, nierzadko z udziałem

policji w celu zachowania porządku publicznego [*Preventing and resolving industrial conflicts*, 1993:5].

Na podstawie przedstawionych informacji można sądzić, że we Francji ukształtował się swoisty model konfliktów. Charakteryzuje go duża liczba spontanicznych protestów, zazwyczaj krótkotrwałych, źle zorganizowanych, a także bez zabezpieczenia finansowego strajkujących. Choć niektóre związki zawodowe są zdolne kontrolować przebieg strajków, to w rzeczywistości możliwości nadzoru związków nad protestem są znacznie ograniczone. Wynika to z dwóch przyczyn:

- związki zawodowe nie mogą przewidzieć zachowań pracowników w wypadku strajku (od wielkich masowych demonstracji na ulicach Paryża do kompletnej pasywności wobec wezwań związków);
- relatywnie dużej liczby „dzikich strajków” (tj. strajków organizowanych przez nie zrzeszonych pracowników), nad którymi związki zawodowe nie panują. Tak było w latach 80., kiedy strajki zorganizowali pracownicy niezrzeszeni; wówczas związki próbowały bezskutecznie przejąć kontrolę nad protestującymi.

Rozdział 6. KONFLIKT PRZEMYSŁOWY W WIELKIEJ BRYTANII

Społeczeństwo brytyjskie charakteryzuje wyjątkowa ciągłość historyczna: kraj ten od wielu stuleci nie zaznał ani okupacji ani rewolucji w kontynentalnym stylu. Również stosunki pracy są historycznie ukształtowanym systemem, który można określić jako woluntarystyczny. Mówił o tym, między innymi, R.Dahrendorf w wywiadzie dla „Wprost”: „W wielu krajach na kontynencie mamy państwowe społeczeństwa, natomiast w kręgu anglosaskim istniała zawsze żywa tradycja indywidualistycznej inicjatywy uczestnictwa...” [*Liberalny porządek*, 1999]. Związki zawodowe i pracodawcy ściśle ze sobą współpracują, państwo zaś w brytyjskich stosunkach pracy pozostaje pasywne. Stosunki pracy w niewielkim stopniu podlegają systemowej regulacji prawnej; dotyczy to zarówno funkcjonowania związków zawodowych, sporów i umów zbiorowych, jak i indywidualnych warunków zatrudnienia. Dlatego Wielka Brytania jest postrzegana przez wielu obserwatorów jako kraj europejski, który najdalej odszedł od tendencji korporatystycznych [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:44].

Obecnie najbardziej rozwiniętym sektorem gospodarki brytyjskiej są usługi, zarówno publiczne, jak i prywatne. Proces „deindustrializacji”, który postępuje we wszystkich krajach wysoko rozwiniętych, w Wielkiej Brytanii rozpoczął się już pod koniec lat 70.

Mimo kryzysu ekonomicznego lat 70. oraz restrukturyzacji gospodarki, zatrudnienie nadal cechuje wysoki stopień koncentracji siły roboczej. W przemyśle większość przedsiębiorstw zatrudnia powyżej tysiąca pracowników, jeszcze więcej zatrudniają prywatne firmy działające w usługach (towarzystwa ubezpieczeniowe, biura podróży, sieć hoteli itp.). Także w sektorze publicznym działają na ogół duże jednostki organizacyjne. Nie pozostaje to bez wpływu na wielkość związków zawodowych i charakter umów zbiorowych²⁹.

Rola państwa w systemie gospodarczym była niewielka. Dopiero w latach 1945–1951 laburzystowski rząd znacjonalizował strategiczne branże: górnictwo, koleje, gazownictwo i elektrownie, gospodarkę wodną. Rosło również gwałtownie zatrudnienie w publicznej służbie zdrowia, oświacie i innych usługach. Pod koniec lat 70. państwo kontrolowało, pośrednio i bezpośrednio, około 30% siły roboczej [R.Hyman, 1995:135].

²⁹ Wielu znawców brytyjskich stosunków przemysłowych wyróżnia dwa odmienne modele stosunków przemysłowych – w sektorze małych oraz dużych (dominujących na rynku) przedsiębiorstw. Model istniejący w dużych przedsiębiorstwach, występuje nie tylko w przedsiębiorstwach wielozakładowych, składających się wielu niezależnych podmiotów gospodarczych, ale również obejmuje całą sieć kooperantów [R.Hyman, 1995:134].

W ostatnich dwóch dekadach w systemie brytyjskich stosunków pracy zachodzą istotne zmiany. Dotyczy to przede wszystkim postępującej instytucjonalizacji i formalizacji stosunków przemysłowych; główną sceną stosunków jest przedsiębiorstwo (zwłaszcza w sferze zatrudnienia), a nie branża. Ponadto rząd wybrany w roku 1989 zmienił radykalnie rolę państwa w stosunkach pracy. Wprowadził restrykcyjne przepisy regulujące, między innymi, legalność akcji strajkowych oraz organizację związków zawodowych [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:44].

Jak dotąd jedną z najbardziej widocznych konsekwencji tej polityki jest zróżnicowanie stosunków przemysłowych na poziomie przedsiębiorstwa. Wraz ze zmianą stosunków własności w sektorze publicznym, zmianie uległy w nim stosunki przemysłowe – rząd konserwatywny sprywatyzował wiele przedsiębiorstw przemysłowych i służb publicznych. Zmuszono władze lokalne, służbę zdrowia i wiele instytucji centralnych do przekazania znacznej części swojej działalności na rzecz prywatnych kontrahentów (było to tzw. wymuszanie konkurencji). Ze względu na cięcia budżetowe oraz wprowadzenie zasady samofinansowania instytucji publicznych, te, których nie sprywatyzowano, znacznie ograniczyły zatrudnienie. Na skutek wszystkich tych restrykcji w stosunku do sektora publicznego zatrudnienie w nim spadło o 1/4. Ponieważ członkowie związków zawodowych rekrutowali się w większości spośród pracowników sektora publicznego, straciły one w znacznej mierze swoją bazę instytucjonalną. Ponadto polityka decentralizacji ustalania poziomu płac sprawia, że siła przetargowa związków maleje. To wszystko powoduje, że stosunki przemysłowe w sektorze publicznym w porównaniu z sektorem prywatnym mają bardziej konfliktowy charakter.

STOSUNKI PRZEMYSŁOWE W WIELKIEJ BRYTANII

Podobnie jak i w innych krajach demokratycznych, **głównymi aktorami** systemu stosunków są związki zawodowe współpracujące z pracodawcami oraz państwo, obecnie angażujące się coraz bardziej, chociaż przez długi okres odgrywało pasywną rolę.

Związki zawodowe, w świetle ustawy z 1992 r., to organizacja utworzona na stałe lub przejściowo, składająca się wyłącznie lub w większości z pracowników, której podstawowym celem jest regulowanie stosunków między pracownikami a pracodawcami. Zgodnie z prawem może realizować inne cele, na przykład polityczne, i tworzyć fundusz polityczny; zasadniczym zadaniem związków musi być jednak regulacja stosunków między stronami, przybierająca postać zawierania układów zbiorowych pracy i kształtowania w inny sposób zbiorowych stosunków pracy.

Związkami zawodowymi, powstałymi w wyniku stowarzyszenia lub reprezentacji organizacje pracownicze, są, na przykład, federacje związkowe, nawet wówczas, jeśli nie posiadają one zdolności układowej (taką federacją jest na przykład Trade Union Congress – TUC) [J.C.Hall, 1996:82].

Pierwsze związki zawodowe powstały w wieku XIX w przemysłach o dużym zatrudnieniu (m.in. tekstylnym, ciężkim) jako organizacje robotników. Następnie zaczęły powstawać związki zawodowe pracowników fizycznych transportu i innych służb publicznych. Związki zawodowe pracowników umysłowych pojawiły się dopiero w trzeciej fazie rozwoju ruchu związkowego. Z tych względów ruch związkowy jest bardzo rozproszony, poszczególne centrale są konglomeratem związków przeróżnych branż i zawodów, a ich struktury organizacyjne są bardzo skomplikowane. Niemniej liczba związków zawodowych działających w przedsiębiorstwach i zakładach pracy wyraźnie się zmniejsza. W tych okolicznościach, zwłaszcza wobec niejasnych regulacji prawnych form organizacyjnych działalności związkowej, nie ma spójnej struktury ruchu związkowego. Związki zawodowe w Wielkiej Brytanii działały przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa, a ich podstawą była mniej lub bardziej spontaniczna aktywność działaczy, którzy pełnili swoje funkcje społeczne, tylko nieliczni z nich byli etatowymi związkowcami.

Pod koniec roku 1991 w Wielkiej Brytanii działało 290 związków zawodowych z 9,5 mln członków; większość z nich (ponad 200) to związki o niewielkiej liczbie członków (poniżej 10 tys.). Z kolei 20 największych związków zrzesza aż 80% wszystkich członków, a każdy z nich liczy co najmniej 100 tys. pracowników. Do największych central związkowych należą: UNISON (1375 tys. członków), T&G (891 tys.), AEEU (Amalgamated Engineering and Electrical Union) (726 tys.), GMB (718 tys.), MSF (Manufacturing, Science and Finance Union) (425 tys.), USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers) (341 tys.). Wszystkie te centrale zrzeszają pracowników różnorodnych branż i zawodów, ponieważ są federacjami bardzo wielu, z reguły małych, związków zawodowych. Stosunek liczby członków do zatrudnionych w gospodarce w Wielkiej Brytanii stawia ten kraj wśród państw o relatywnie wysokim poziomie uzwiązkowienia. W roku 1979 związki zawodowe posiadały rekordową liczbę członków – 13,3 mln; do związków należało wówczas 55% pracowników. Od początku lat 80. liczba członków systematycznie się zmniejsza, zwłaszcza w związkach pracowników fizycznych. Obecnie już tylko 7,2 mln pracujących należy do związków zawodowych, co stanowi 31% zatrudnionych [Workers Representation in Europe, 1999:106].

Federacja UNISON zrzesza pracowników administracji lokalnej, służby zdrowia i innych usług publicznych. Z kolei T&G jest federacją typową dla brytyjskiego ruchu związkowego, w którym nie obowiązuje zasada przynależności branżowej czy zawodowej. Skupia ona pracowników transportu oraz wielu gałęzi przemysłu i usług (początkowo jej członkami byli przede wszystkim dokerzy i kierowcy) i chociaż jej członkami są głównie robotnicy, należy do niej coraz więcej pracowników umysłowych. W centrali AEEU połączone są związki wykwalifikowanych pracowników dwu specjalności, tj. mechaników i elektryków, obecnie jest ona otwarta także na inne związki zawodowe. GMB, podobnie jak UNISON, jest federacją związków działających w różnych branżach i zawodach: od pracowników administracji lokalnej do pracowników usług i przemysłu. Bardziej specjalistyczny charakter ma MSF; należy do niej przede wszystkim związki pracowników umysłowych,

między innymi techników i średnia kadra kierownicza w przemyśle oraz pracownicy służb finansowych. Pracownicy przemysłu spożywczego wraz z zatrudnionymi w handlu detalicznym należą do USDAW.

Mimo wszystkich osobliwości, struktura brytyjskiego ruchu związkowego jest prostsza niż w większości krajów. Istnieje tylko jedna konfederacja związków zawodowych – Kongres Związków Zawodowych (TUC) – o zasięgu ogólnokrajowym, zrzeszająca zarówno pracowników umysłowych, jak i fizycznych. Należy do niej, co prawda, mniejszość organizacji związkowych, bo tylko jedna czwarta, ale 80% wszystkich członków [*Workers Representation in Europe*, 1999:106]. Siła przetargowa TUC jest raczej niewielka – nie tylko dlatego, że znaczna część związków jest poza tą strukturą, ale ponieważ nie kontroluje negocjacji i działań poszczególnych związków w sporach zbiorowych. Związki i ich przywódcy bardzo bronią swojej niezależności.

Istotnym problemem brytyjskiego ruchu związkowego są jego związki z Partią Pracy (Labour Party). Każdy pracownik może należeć do partii, ale jeżeli związek zawodowy chce mieć swoich przedstawicieli w partii, musi wpłacać składki na specjalny fundusz partyjny. Zgodnie z ustawą z roku 1984 związki muszą co dziesięć lat przeprowadzać referendum wśród swoich członków, pytając, czy są skłonni nadal finansować ten fundusz. Większość najbardziej licznych związków zawodowych afiliuje swoich przedstawicieli do Partii Pracy, ale TUC, jako konfederacja, nie ma takich bezpośrednich powiązań z partią. Niemniej zwolennicy i członkowie Partii Pracy rekrutują się przede wszystkim spośród członków związków, zaś związki zawodowe, ze względu na znaczący udział swoich członków oraz ich składek w funduszach partyjnych, mają głos decydujący w głosowaniach na kongresach partii oraz w wyborach jej władz. Jednakże związkowcy nie wywierają nacisku na politykę Partii Pracy w parlamencie. Taki stan rzeczy jest postrzegany jako korzystny zarówno przez liderów związkowych, jak i liderów partyjnych. Wszystkim im daje duży margines swobody nie wymuszając wspólnych poczynań [J.W.Leopold, 1997:56].

W ostatnim czasie TUC podjęło aktywną współpracę z Brytyjską Konfederacją Pracy, której celem jest stworzenie dwustronnego ciała nadzorującego wdrażanie narodowego planu działania na rzecz zatrudnienia (National Action Plan on Employment) [„EIRO Annual Review – 1998”, 1999:102].

Zdaniem badaczy, fakt zróżnicowania stowarzyszeń brytyjskich pracodawców pozwala zrozumieć logikę i zasady funkcjonowania brytyjskiego systemu stosunków przemysłowych. Stowarzyszenia te charakteryzuje przede wszystkim słabość i rozproszenie organizacyjne [J.Ruyssveldt, J.Visser, 1996:56]. W ich składzie można wyróżnić federacje o charakterze ogólnokrajowym, na przykład Stowarzyszenie Przemysłu Chemicznego (Chemical Industries Association), które zrzesza bezpośrednio ponad 170 organizacji. Ponadto są stowarzyszenia wyspecjalizowane, które reprezentują ściśle określony segment danej branży. Na przykład w branży poligraficznej działa Brytyjska Federacja Przemysłu Poligraficznego (British Printing Industries Federation), która reprezentuje wydawców periodyków i pracodawców zakładów drukarskich. Równolegle działa Stowarzyszenie Prasowe (Newspaper

Society), reprezentujące wydawców gazet. Wreszcie działają stowarzyszenia o charakterze lokalnym, reprezentujące interesy przedsiębiorców w układzie regionalnym, na przykład Stowarzyszenie Pracodawców Przemysłu Włókienniczego Zachodniej Anglii [M.Salamon, 1998:252].

Mimo znacznego zróżnicowania, najważniejszą organizacją w brytyjskim systemie stosunków przemysłowych jest Konfederacja Przemysłu Brytyjskiego (Confederation of British Industry – CBI). Została ona utworzona w roku 1965 w efekcie połączenia Konfederacji Brytyjskich Pracodawców z Federacją Przemysłu Brytyjskiego oraz Ogólnokrajowym Stowarzyszeniem Brytyjskich Rzemieślników. Zrzesza ona 4500 członków bezpośrednich oraz stowarzyszenia, które pośrednio reprezentują kolejne 300 000 firm [M.Salamon, 1998:257].

Cele, dla których została utworzona, łączą funkcje czysto biznesowe z cechami typowej reprezentacji pracodawców. Po pierwsze, CBI dąży do wpływu na kształt poczynań politycznych danego rządu, szczególnie zwracając uwagę na kwestie podatkowe, handlowe i społeczne (w tym zatrudnienie). Po drugie, aktywnie promuje opinie pracodawców. Zasadniczo CBI jest jednak traktowana jako organizacja lobbystyczna. Nie posiada uprawnień do negocjacji w imieniu członków i nie podpisuje układów centralnych, jak również nie ma wpływu na politykę płacową prowadzoną przez członków.

Ponadto są jeszcze dwa stowarzyszenia działające na rzecz pracodawców. Ich rola jest ograniczona i raczej ma na celu wpływ na opinię publiczną. Instytut Dyrektorów (IoD) pierwotnie był klubem kadry dyrektorskiej. W latach 70. zaczął przedstawiać się jako grupa nacisku. Wśród jego członków jest wielu zwolenników prawego skrzydła Partii Konserwatywnej. W odróżnieniu od CBI IoD występuje przeciw jednej walucie europejskiej. Instytut Spraw Ekonomicznych (IEA) ma podobny charakter; jego działalność jest ograniczona raczej do prowadzenia badań. Tylko CBI jest brytyjskim członkiem europejskiego stowarzyszenia pracodawców – UNICE.

W 1990 r. istniało około 250 stowarzyszeń pracodawców, organizacji biznesowych³⁰. CBI – skupiające 200 takich organizacji – ma swoich członków zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Członkiem CBI może być również przedsiębiorstwo indywidualne, bez pośrednictwa innego stowarzyszenia.

W roku 1994 liczba organizacji pracodawców spadła do 228. Zjawisko to jest niewątpliwie wyrazem kryzysu tej instytucji. Przyjmuje się, że podstawowymi celami organizacji pracodawców są:

- bezpośrednie negocjacje układów zbiorowych ze związkami zawodowymi,
 - wspomaganie swoich członków w rozwiązywaniu sporów,
 - pomoc i doradztwo członkom w kwestiach związanych ze stosunkami przemysłowymi,
 - prezentowanie stanowiska pracodawców na arenie publicznej.
- Brytyjskie stowarzyszenia pracodawców, jak się wydaje, realizują tylko dwie ostatnie z wymienionych funkcji w sposób zadowalający.

³⁰ Dla porównania, w roku 1968 było ich około 1350 [M.Salamon, 1998:251].

Coraz mniejszą rolę odgrywają stowarzyszenia pracodawców w negocjacjach układów zbiorowych. Składa się na to kilka przyczyn. Po pierwsze, wadliwy jest system organizacyjny stowarzyszeń. Dlatego, na przykład, w holdingach obejmujących firmy z różnych branż obowiązywać może kilka umów zbiorowych, zawieranych osobno dla każdej branży. Prowadzi to do sporego chaosu, gdyż jedna firma może stosować dwa systemy wynagrodzeń bądź też dwie różne procedury arbitrażu itd. [C.Crouch, F.Traxler, 1995:53]. Drugą przyczyną jest dynamiczny napływ obcego kapitału. Ponadnarodowe koncerny prowadzą niezależną politykę zatrudnienia. Nie będąc członkami stowarzyszeń – zgodnie z obowiązującym prawem – nie muszą stosować się do umów zbiorowych zawieranych w poszczególnych branżach. Zagraniczne koncerny unikają organizacji pracodawców i związków zawodowych. Przykładem mogą być tu inwestorzy japońscy, bardzo aktywni na rynku brytyjskim. Większość podmiotów, w których zaangażowany jest kapitał japoński, nie posiada reprezentacji związkowej [T.Elger, Ch.Smith, 1998:189].

W początkowej fazie kształtowania się brytyjskich stosunków pracy państwo odgrywało znaczącą rolę, chociaż regulacje prawne w tym zakresie miały dość ograniczony charakter.

Powstała na początku XX wieku Partia Pracy miała umożliwić związkom zawodowym artikulację interesów pracowniczych na forum parlamentu, zwłaszcza przez współtworzenie ustawodawstwa pracy. Partia Pracy, która z upływem lat zastąpiła w parlamencie Partię Liberalną, prezentuje orientację lewicową, bez względu na to, czy rządzi, czy pozostaje w opozycji. Partia Pracy rządziła nieprzerwanie od 1945 r. do 1952 r., następnie od 1964 do 1970 i w latach 1974–1979. Najmniej głosów, jak do tej pory, Partia Pracy uzyskała w wyborach 1983 r., bo tylko 28%. Później regularnie przybywało jej zwolenników, jednak zbyt mało, aby przejąć władzę. Rozpoczęty zwycięstwem Margaret Thatcher w 1979 r. okres dobrej passy konserwatystów był najdłuższym czasem rządów jednego ugrupowania od XIX wieku. Pomimo uzyskania w wyborach tylko 43% głosów konserwatyści posiadali zdecydowaną większość w parlamencie. Jednym z najważniejszych czynników, który sprzyjał czterem kolejnym zwycięstwom konserwatystów, był rozłam w ugrupowaniach centrowych i lewicowych, jaki dokonał się w latach 80. W 1981 r. czołowi politycy Partii Pracy wyłamał się i utworzyli Partię Socjaldemokratyczną, która później połączyła się z liberałami.

Elektorat popierający Partię Pracy wśród związkowców znacznie wówczas zmniejszył się. W 1987 r. mniej niż połowa pracowników bezpośrednio produkcyjnych, którzy należeli do związków, głosowała na Partię Pracy. Zarówno konserwatyści, jak i socjaldemokraci/liberałowie prowadzą wśród uzwiązkowionych wyborców ostrą rywalizację.

Partia Pracy nadal cieszy się znacznym poparciem wśród elektoratu „związkowego”, niemniej jego zasoby ciągle kurczą się. W 1995r. było prawie 5 mln związkowców mniej niż w roku 1979 [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:46].

W latach 1949–1979 w sferze opieki społecznej państwa i stosunków przemysłowych panowało ogólnopartyjne porozumienie i zgoda wobec prowadzonej polityki.

Odnosząca sukcesy Partia Pracy i konserwatyści popierali politykę pełnego zatrudnienia, ekspansję państwa opiekuńczego i promowali negocjacje zbiorowe.

Zmiany nastąpiły w okresie tatcherowskim. Po raz pierwszy rząd stwierdził, że nie może i wręcz nie chce przeciwdziałać bezrobociu. Był to zarazem prawdopodobnie pierwszy rząd, który aktywnie zniechęcał do prowadzenia negocjacji zbiorowych jako hamujących rozwój kapitalizmu rynkowego i wolności ekonomicznej.

Rządy Margaret Thatcher złamały dawne zasady. Wprowadziły jako priorytety politykę stabilizacji monetarnej i ograniczenia inflacji. Zaakceptowały bezrobocie na poziomie 14% w 1982 r. Odrzuciły publiczną odpowiedzialność za pełne zatrudnienie oraz powróciły do polityki dochodowej. Wprowadziły wiele regulacji, które stopniowo zredukowały ogólnokrajową rolę związków zawodowych i negocjacji zbiorowych. Zostały ograniczone kontakty między ministrami a związkowcami, co zmniejszyło ich wpływ na procesy polityczne [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:47]. Liberalizację stosunków przemysłowych uznaje się za największy sukces tatcheryzmu.

Pani Thatcher dowiodła swojej racji w odniesieniu do związków zawodowych i uważała, że są one przyczyną kłopotów ekonomicznych Wielkiej Brytanii. Jej głównym celem stało się odebranie siły przywódcom związkowym i zdolności do prowadzenia akcji protestacyjnych. Ponadto potrafiła spokojnie przeczekać recesję lat 1979–1981. Rząd nie kreował bezrobocia, ale również nie powstrzymywał jego wzrostu [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:49].

Wojna falklandzka w 1982 r. okazała się sprzyjającym czynnikiem dla wzrostu płac większości zatrudnionych w latach 1982–83. Również rozłam w ugrupowaniach centrowych i lewicowych pomógł pani Thatcher odnieść znaczące zwycięstwo w wyborach w 1983 r., w tym czasie związki utraciły prawie 2 mln członków.

Rządy konserwatystów trwały od roku 1979 do 1997, kiedy w majowych wyborach parlamentarnych wygrała Partia Pracy. Nowy rząd Tony Blaira zdecydowanie odciął się od polityki, jaką prowadziła w zakresie stosunków przemysłowych Partia Konserwatywna. Po 20 latach decentralizacji i liberalizacji rządy laburzystowskie zdecydowały się na interwencjonizm, którego celem ma być ustanowienie minimalnych standardów pracy. Do najważniejszych zadań rządu należy:

- wprowadzenie powszechnej płacy minimalnej (The National Minimum Wage),
- rozszerzenie ochrony pracowników w miejscu pracy,
- współpraca z TUC i CBI na rzecz sprawnego wprowadzenia narodowego planu działania na rzecz zatrudnienia (National Action Plan NAP).
- dostosowanie brytyjskiego prawa pracy do standardów Unii Europejskiej [„EIRO Annual Review – 1998”, 1999:100–103].

SPECYFIKA SYSTEMU STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH W WIELKIEJ BRYTANII

Improwizacje, negocjacje ad hoc, niepisane prawa i reguły interpretowania przepisów były podstawowymi właściwościami brytyjskich stosunków pracy. Regulacje prawne dotyczące zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych stosunków pracy mają

tradycyjnie liberalny charakter. Doświadczenia lat 80. i początku 90. wyraźnie wskazywały na praktycznie nieograniczoną swobodę pracodawców. W tym samym czasie zwiększono kontrolę nad związkami zawodowymi i ich działaniami. Był to jeden z efektów zmian instytucjonalnych, zarówno w sferze stosunków pracy, jak i na rynku pracy, dokonanych przez rządy konserwatywne [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:44].

W roku 1964 utworzono Trybunał Przemysłowy, jest to instytucja bliska kontynentalnym sądom pracy. W skład sądu wchodzi prawnik oraz po jednym przedstawicielu pracodawców i pracowników. Przedmiotem ich rozstrzygnięć są najczęściej indywidualne spory z pracodawcą na tle nie uzasadnionych zwolnień, dyskryminacji płci czy rasy [R.Hyman, 1995:136].

Przeplętywem siły roboczej w sektorze publicznym zajmują się tzw. *job centres*, które ostatnio przekształciły się w niezależną agencję rządową – Urząd Zatrudnienia.

Wraz z powstaniem w roku 1974 Rady Doradztwa i Arbitrażu Pojedynczego (ACAS) ograniczeniu uległa rola ministra pracy. Rada ta jest kontrolowana przez komisję złożoną z przedstawicieli rządu, pracodawców i związków zawodowych oraz niezależnych ekspertów (pracowników i naukowców). ACAS pomaga w prowadzeniu postępowania ugodowego, zarówno w sporach zbiorowych, jak też indywidualnych (które podlegają również jurysdykcji Trybunału Konstytucyjnego). Rada może powołać niezależnych arbitrow, ale tylko jeżeli obie strony wyrażają na to zgodę³¹. Pod koniec lat 90. instytucja ta stała się forum „dialogu społecznego” pomiędzy partnerami społecznymi. Dialog ten dotyczy przede wszystkim wprowadzenia wspólnego NAP, który stał się symbolem aktywnej polityki zatrudnienia, tak charakterystycznej dla innych krajów europejskich. W Wielkiej Brytanii z reguły, nawet w okresie realizowania zasady pełnego zatrudnienia głównym instrumentem była raczej polityka makroekonomiczna niż jakieś szczególne działania bądź instytucje [R.Hyman, 1995:136].

Ustawa z roku 1964 po raz pierwszy zobligowała rząd do określenia zasad funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego pracowników. Doskonalenie zawodowe zależało od swobodnego wyboru pracodawców. W tym względzie system brytyjski odbiegał od europejskich standardów. Na mocy tej ustawy powołano Industrial Training Boards (ITB), instytucję dysponującą określonymi sankcjami w stosunku do pracodawców, którzy zgodnie z ustawą zobowiązani zostali do ujednolicenia kształcenia zawodowego swoich pracowników.

W Wielkiej Brytanii do niedawna nie obowiązywały regulacje prawne określające poziom płacy minimalnej. Nowy rząd laburzystowski utworzył w roku 1998 instytucję – Inland Revenue & Contribution Agency, która miała być od 1 kwietnia 1999 r. odpowiedzialna za wprowadzenie obowiązującej w całym kraju płacy mini-

³¹ Arbitraż odgrywa w brytyjskich stosunkach przemysłowych niewielką rolę, choć w niektórych gależach (koleje) postanowienia arbitra są wiążące dla obu stron. Co więcej, rząd zatwierdzając większość umów zbiorowych w sektorze publicznym automatycznie występuje w roli arbitra, rezygnując z powszechnej praktyki rozstrzygania kwestii spornych w sądzie [R.Hyman, 1995:136].

malnej. Minimalne wynagrodzenie dla pracowników powyżej 22 roku życia ustalono na 3,6 funta za godzinę, natomiast pracownicy od 18 do 21 roku życia mają otrzymywać 3 funty za godzinę. Pracodawcy, którzy nie podporządkują się tym zaleceniom, mają być karani grzywną na rzecz pracownika w wysokości podwójnej stawki godzinowej [*Employers may face big fines for non*, 1998].

Stopień sformalizowania stosunków przemysłowych w Wielkiej Brytanii jest znacznie niższy niż w większości krajów, zwłaszcza w prowadzeniu sporów i zawieraniu układów zbiorowych.

Negocjacje zbiorowe w tym kraju cechuje długa tradycja. Państwo powstrzymuje się od ingerencji w stosunki między kierownictwem a pracownikami [S.Borkowska, 1997:78]. Dlatego negocjacje zbiorowe dotyczą tylko związków zawodowych i pracodawców. Po stronie pracowników mogą zasiadać pełnoetatowi funkcjonariusze związkowi, reprezentanci zakładowi lub jedni i drudzy. Po drugiej stronie może występować osobiście pracodawca lub stowarzyszenie pracodawców, jeśli negocjacje odbywają się na poziomie branżowym [*Workers Representation in Europe*, 1999:108]. Zazwyczaj w negocjacjach uczestniczy kilka związków zawodowych, które wcześniej ustalają wspólne stanowisko. W wyjątkowych sytuacjach pracodawca podpisuje układ tylko z jednym związkiem³².

Termin obowiązywania układów zbiorowych nie jest ściśle określony. Zazwyczaj są podpisywane co roku³³. Podobnie jak i w innych krajach, najczęściej poruszane kwestie to płace, zasiłki chorobowe, czas pracy. Układy zbiorowe w Wielkiej Brytanii mają charakter otwarty, to znaczy nie zawierają terminów ich obowiązywania oraz bardzo rzadko mają kompleksowy charakter. Procedury negocjacji są ustalane przez uczestników i nie mają na ogół charakteru sformalizowanego. W większości przypadków przyjmowane są ad hoc [S.Borkowska, 1997:79].

Inaczej niż w większości krajów europejskich, negocjacje zbiorowe w Wielkiej Brytanii nie mają charakteru hierarchicznego. A więc negocjacje ogólnokrajowe lub branżowe nie wyznaczają reguł dla układów zbiorowych, zawieranych na poziomie zakładowym, które uwzględniają interesy konkretnego przedsiębiorstwa. Układy branżowe nie determinują w jakikolwiek sposób układów zakładowych, zwłaszcza że pracodawcy nie muszą przetrzeć postanowień zawartych w ich imieniu przez stowarzyszenia pracodawców na poziomie branżowym [*Workers Representation in*

³² Innym sposobem na równoważenie sił w negocjacjach, stosowanym przez pracodawców, jest unikanie „multiunionizmu”. Jeśli brytyjski pracodawca chce negocjować układ zbiorowy, na ogół musi rozmawiać z przedstawicielami wielu związków zawodowych. Niektórzy pracodawcy, chcąc ominąć męczące i długotrwałe negocjacje, decydują się na indywidualne rozmowy z jednym związkiem – co prowadzi do jednolitej reprezentacji na poziomie firmy. Podstawową korzyścią płynącą z tego typu praktyki jest zacieranie różnic pomiędzy grupami pracowników (np. pracownikami bezpośrednio produkcyjnymi a pracownikami utrzymania ruchu czy też pracownikami fizycznymi a umysłowymi). Zjawisko to jest szczególnie popularne w „greenfield sites”, tzn. w nowo założonych firmach, gdzie nie miał szans rozwinąć się ruch związkowy [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:71].

³³ W trakcie obowiązywania umowy każda ze stron może rozpocząć negocjacje, jeśli powstaje taka potrzeba.

Europe, 1999:107]. Dlatego coraz częściej odchodzi się od układów branżowych na rzecz układów zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa. Cechą charakterystyczną negocjacji zbiorowych w Wielkiej Brytanii stała się decentralizacja [M.Salamon, 1998:332].

Według obserwacji R.Hymana, w latach 90. miejscem zawierania układów zbiorowych jest zakład pracy. Dotyczy to przede wszystkim tych firm, w których nie ma związków zawodowych, a działa jedynie „mały zaufania” (*shop steward*). Coraz częściej pojawiają się też układy zbiorowe w przedsiębiorstwach, w których istnieją związki zawodowe [R.Hyman, 1995:123]. Na charakter negocjacji zbiorowych w Wielkiej Brytanii wpłynęły także takie czynniki, jak:

- szybsza niż w innych krajach europejskich restrukturyzacja gospodarki, prowadząca do upadku lub znacznego ograniczenia przemysłu wydobywczego, stocznego i innych, w których związki zawodowe miały charakter powszechny;
- duży udział przedsiębiorstw o charakterze koncernu, zwłaszcza międzynarodowych, które nie są zainteresowane ani przynależnością do stowarzyszeń pracodawców, ani prowadzeniem branżowych negocjacji zbiorowych, a ich rozproszenie terytorialne oraz wielobranżowość sprzyja decentralizacji negocjacji płacowych i prowadzeniu ich w obrębie firmy [S.Borkowska, 1997:78–79];
- nowe technologie i metody zarządzania, które wymagają bardziej elastycznych układów pracy [M.Salamon, 1998:335].

Czynniki te sprawiają również, że z roku na rok zmniejsza się zasięg układów zbiorowych. Jak wynika z danych WERS (Workplace Employee Relations Survey), tylko 45% firm zatrudniających co najmniej 25 pracowników posiadało układ zbiorowy. Dla porównania w roku 1990 takich firm było 53% [„EIRO Annual Review – 1998”, 1999:100]. Prawdopodobnie w większości są to przedsiębiorstwa sektora publicznego. W połowie lat 90. układy zbiorowe obejmowały 2/3 zatrudnionych w tym sektorze. Lecz należy mieć na uwadze to, że zawsze w sektorze publicznym miały one bardziej formalny i scentralizowany charakter, który nadała im Komisja Whitleya powołana na przełomie 1917–1918 r. Coraz powszechniejsza jest natomiast praktyka zastępowania układów zbiorowych umowami o pracę, zawieranymi pomiędzy indywidualnymi pracodawcami a pojedynczymi pracownikami.

Przyjęcie dyrektyw europejskich wymusiło na związkach zawodowych i pracodawcach podjęcie negocjacji o ogólnych zasadach zatrudnienia na poziomie ogólnokrajowym. W ich wyniku podpisano w roku 1997 dokument „Partnerstwo dla nowej organizacji pracy” [„EIRO Annual Review – 1998”, 1999:101].

Reprezentacja pracownicza na poziomie przedsiębiorstwa

Bardzo istotną rolę w przedsiębiorstwie odgrywają działacze związkowi najniższego szczebla – mężowie zaufania. Funkcja ta istnieje od ponad stu lat, ale dopiero po II wojnie światowej ich działalność nabrała znaczenia, chociaż ich rola nie była w pełni określona. Reprezentowali oni przede wszystkim grupy robocze, których byli pracownikami, ale jednocześnie także związki zawodowe; niemniej jednak

w dużym stopniu byli niezależni od związków zawodowych. Pracodawcy traktowali ich jako przedstawicieli związków zawodowych, z drugiej zaś strony nie zawsze zdawali sobie sprawę z zakresu ich uprawnień. W przypadku napięć na rynku pracy wywierali oni bezpośredni nacisk na pracodawcę w celu poprawy warunków pracy i płacy, co przysparzało im dodatkowo popularności wśród pracowników. Dopiero po roku 1968 rola mężów zaufania została precyzyjnie określona w stosunku do związków zawodowych i pracodawców. Spowodowało to, że ich działania stały się mniej spontaniczne, a bardziej sformalizowane. W dużych przedsiębiorstwach działacze ci są zatrudnieni na pełnych etatach jako funkcjonariusze związkowi i podporządkowani organizacjom związkowym wyższego poziomu. W latach 70. instytucja *shop stewarda* przyjęła się w większości działów gospodarki brytyjskiej (także w sektorze usług), okazało się bowiem, że działalność związkowa na najniższym poziomie (grupy roboczej, działu czy oddziału) jest szczególnie skuteczna [J.Ruysseveldt, J.Visser, 1996:70].

W większych przedsiębiorstwach *shop stewards* tworzą komitety (SSC – *shop stewards committee*), które wybierają wspólnego reprezentanta (*senior shop steward*). Tam, gdzie działa więcej niż jeden związek zawodowy, powołuje się połączony komitet (JSSC – *joint shop stewards committee*). Są to jednak struktury nieformalne, silnie zróżnicowane w zależności od przedsiębiorstwa.

KONFLIKT PRZEMYSŁOWY W WIELKIEJ BRYTANII PO DRUGIEJ WOJNIE ŚWIATOWEJ

Regulacja prawna konfliktu przemysłowego w Wielkiej Brytanii

W Wielkiej Brytanii, w odróżnieniu od systemów prawnych obowiązujących w innych państwach, funkcjonuje tzw. negatywne prawo do strajku. Oznacza to, że pracownikom nie zostało wyraźnie nadane prawo do podejmowania akcji strajkowych. Są jednak zapisy prawne zwalniające pracowników i ich związki zawodowe od odpowiedzialności cywilnej za wyrządzone szkody w trakcie strajku, prawo do strajku zatem nadane jest w sposób pośredni³⁴. W świetle ustawodawstwa „działania podjęte z zamiarem wywołania konfliktu zbiorowego lub dla poparcia konfliktu już istniejącego nie podlegają ściganiu jako przedmiot kodeksu cywilnego”. Postanowienie to, nazwane przez Lorda Wedderburn „złotą formułą”, ustala przesłanki zwolnienia związku zawodowego od odpowiedzialności sądowej za podjęte działania, czyli warunki przyznania związkowi immunitetu sądowego.

Prawna regulacja strajku w Wielkiej Brytanii zawarta jest w dwóch ustawach. Pierwsza z nich, tj. Ustawa o związkach zawodowych i o zbiorowych stosunkach pracy (TULR(c)A), w sposób szczegółowy definiuje spór zbiorowy i warunki,

³⁴ W latach 1974–1979 związki zawodowe mogły ogłosić strajk nie ryzykując praktycznie, że ich aktywności poniosą odpowiedzialność za powstałe szkody [J.C.Hall, 1996:86].

w jakich może zostać wszczęty. Zgodnie z tą ustawą za spór zbiorowy uważa się każdy „spór zaistniały między pracownikami a pracodawcą, który dotyczy w całości lub w części:

- szeroko rozumianych prawnych warunków pracy albo rzeczywistych warunków, w których praca jest wykonywana,
- zatrudniania, odmowy zatrudnienia, ustania lub zawieszenia stosunku pracy albo powinności zatrudnienia jednego lub więcej pracowników,
- rozdziału pracy lub obowiązków, związanych z zatrudnieniem, między pracownikami lub grupy pracowników,
- dyscypliny pracy,
- przynależności lub nieprzynależności pracownika do związku zawodowego,
- ułatwień dla reprezentantów związkowych,
- mechanizmów negocjacji, konsultacji i innych procedur, dotyczących uznania przez pracodawcę lub organizację pracodawców prawa związku do reprezentowania pracowników w czasie negocjacji i konsultacji...” [J.C.Hall, 1996:86].

Konflikty, u źródeł których leżą przyczyny polityczne, związane luźno z konfliktami zbiorowymi, nie są objęte sporami zbiorowymi. Termin „spór zbiorowy” ogranicza się do konfliktów między pracodawcą a jego własnymi pracownikami; nielegalny zatem jest spór zbiorowy zaistniały między pracodawcą (pracodawcami) a związkiem zawodowym (związkami), reprezentującym pracowników nie zatrudnionych przez określonego pracodawcę: „pod pojęciem »pracownik« rozumie się osobę, która jest lub była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Przedsiębiorca prywatny, pracownicy innego pracodawcy, bezrobotni, osoby wykonujące wolne zawody nie mogą zatem, w świetle definicji ustawowej być stroną sporu zbiorowego” [J.C.Hall, 1996:99].

Uchwalona w roku 1993 ustawa o reformie związków zawodowych i prawach zatrudnienia (Trade Union Reform and Employment Rights Act) wprowadziła zmiany w dziedzinie sporów zbiorowych oraz wyborów związkowych, działalności finansowej związku i praw członków związku. Według znowelizowanego prawa związek zawodowy musi zawiadomić pracodawcę o zamiarze ogłoszenia strajku lub podjęciu akcji protestacyjnej z siedmiodniowym wyprzedzeniem. Zawiadomienie powinno mieć formę pisemną. Nowa ustawa nakłada na związek zawodowy – nie istniejącą dotychczas – powinność zamieszczenia w zawiadomieniu o zamiarze zorganizowania strajku informacji o tym, którzy pracownicy będą strajkowali oraz informacji o dokładnej dacie strajku. Jeśli związek zawodowy organizuje, na przykład, serię strajków jednodniowych, to musi uprzedzić o każdym takim strajku z siedmiodniowym wyprzedzeniem. Siedmiodniowe wyczekiwanie obowiązuje również w razie ponownego zorganizowania strajku.

Uprzedzenie o zamiarze zorganizowania strajku, po pierwsze, chroni interesy zarówno pracodawców, jak i pracowników, po drugie, najważniejsze – umożliwia rozwiązanie konfliktu za pomocą pokojowych działań, takich jak: concyliacja, mediacja lub arbitraż.

Przez długi czas żadna ustawa nie nakładała na związek zawodowy obowiązku uzyskiwania zgody pracowników na strajk za pomocą referendum. Taką powinność wprowadziła ustawa o związkach zawodowych z 1984 r. Jeśli większość opowiada się za strajkiem, związek zawodowy może ogłosić strajk, korzystając ze zwolnienia od odpowiedzialności sądowej. Wcześniej nie wymagano głosowania tajnego. Istniało więc ryzyko, że głosujący mogą nie mieć odwagi wyrazić swojego zdania i ulec presji innych związkowców, funkcjonariuszy i aktywistów związkowych. Trzeba zauważyć, że w owym czasie nie obowiązywała jeszcze regulacja wymagająca obecności niezależnego obserwatora, który mógłby zapobiegać nieprawidłowościom. Ustawa z 1993 r. stanowi, że głosowanie w sprawie strajku i innych związkowych akcji odbywa się korespondencyjnie, chyba że organizacja liczy mniej niż pięćdziesięciu członków. Gwarantuje to swobodę głosowania.

Wspomniana ustawa w sposób szczegółowy reguluje również strajki w sektorze publicznym. Ustawodawca stara się zapobiegać nielegalnym strajkom służb publicznych, by w ten sposób chronić obywateli przed niedogodnościami takich akcji. Klientom usług służby publicznej, którzy podlegają Karcie obywateli, przysługuje prawo do wystąpienia na drogę sądową przeciwko związkowi zawodowemu, co ma przeciwdziałać nielegalnym strajkom w służbie publicznej.

Zasada ta ma zastosowanie tylko wtedy, jeśli:

- strajk zorganizowany przez służby publiczne jest nielegalny,
- pracodawca nie ukarał związku lub członka związku za zorganizowanie nielegalnego strajku lub członek związku nie wytoczył swojej organizacji sprawy sądowej z tego samego powodu³⁵.

W razie wniesienia przez obywatela sprawy do sądu i uznania przez sąd, że strajk jest nielegalny, sąd wydaje odpowiednią dyspozycję, która ma zniechęcać do strajku lub doprowadzić do jego stłumienia. Jeśli związek lub jego reprezentanci nie respektują zaleceń, mogą spotkać się z zarzutem zniewagi sądu i wymierzeniem grzywny. W razie jej niezapłacenia, sąd zarządza zajęcie majątku związku.

Użytkownikom usług służb publicznych przysługuje ochrona także wtedy, gdy w wyniku strajku nastąpi przerwa w ich świadczeniu. Mogą oni złożyć skargę do komisarza do spraw ochrony przed nielegalnymi zbiorowymi akcjami, który może udzielić pomocy w razie prowadzenia sporu przed sądem³⁶.

Przewidziane rozwiązania prawne chronią społeczeństwo przed nielegalnymi strajkami i różnymi nielegalnymi akcjami zbiorowymi. Jest to dopełnieniem ochrony konsumenta przewidzianej we wspomnianej już Karcie obywateli.

³⁵ Z tego nowego prawa może korzystać odbiorca lub potencjalny odbiorca usług służb publicznych, jeśli zostanie dotknięty skutkami nielegalnego strajku. Wystąpienie na drogę sądową możliwe jest, jeśli w następstwie nielegalnego strajku służby publiczne nie funkcjonują, nie będą funkcjonować lub jeśli skutkiem strajku ziałaby one tylko w ograniczonym zakresie.

³⁶ Służby publiczne zajmują się dostawą wody, gazu, elektryczności oraz usług telekomunikacyjnych, są to też służby oczyszczania miasta i utylizacji śmieci, ochrony zdrowia, administrowania ubezpieczeniami społecznymi, komunikacją kolejową i autobusową oraz szkolnictwo.



Dynamika konfliktów przemysłowych po drugiej wojnie światowej

Przez większość powojennego okresu uważano, że w Wielkiej Brytanii jest więcej konfliktów niż w innych krajach Europy Zachodniej (patrz tabela 6).

Tabela 6. Liczba dni roboczych straconych z powodu strajków, w wybranych krajach w latach 1946–1991 (na tysiąc pracowników)

Kraje	1946–50	1957–61	1962–66	1967–71	1972–76	1977–81	1982–86	1987–91
Wielka Brytania	148	352	228	608	968	1120	976	236
Francja	1537	288	322	313	338	230	148	82
Niemcy		26	34	80	32	86	100	6

Źródło: D. Gilbert, 1996:132.

Od zakończenia II wojny światowej aż do końca lat 70. liczba strajków stale wzrastała. W latach 40. średnio co roku notowano 1686 strajków. W kolejnej dekadzie – 2119, w latach 60. – 2446, w 70. – 2601. Natomiast w latach 80. aktywność strajkowa była relatywnie niska (średnio 1129 akcji strajkowych rocznie). Zjawisko to utrzymywało się także w latach 90.

Konflikt przemysłowy po wojnie poddany był przede wszystkim ograniczeniu wynikającym ze skutków wojny. Od maja 1940 do roku 1951 uznawano akcje strajkowe za nielegalne, a wobec potencjalnych strajkujących przewidziany był system represji, co niewątpliwie redukowało aktywność strajkową. Również po roku 1951 stosunki przemysłowe były względnie harmonijne. Były to czasy szeregowego poparcia związków zawodowych i społeczeństwa dla rządów Partii Pracy³⁷.

Reformy wprowadzane przez rządy Partii Pracy prowadziły do wyraźnego wzrostu płac, likwidując tym samym potencjalną przyczynę konfliktów. Równocześnie pomimo wzrostu liczby członków związków zawodowych, zarówno wśród zrzeszonych jak i niezrzeszonych pracowników istniała obawa o pewność zatrudnienia. Zdaniem specjalistów ogół tych procesów stał się podstawą względnie pokojowego charakteru systemu stosunków przemysłowych w pierwszym dwudziestolecu powojennym³⁸.

W latach 1947–1954 średnio co roku notowano 1677 akcji strajkowych (przy czym ich liczba nie przekraczała rocznie 2000). Pomiędzy latami 1955 a 1965 było odpowiednio średnio 2507 protestów rocznie (patrz tabela 8). W całym tym okresie strajki miały mały zasięg i były krótkotrwałe. Właśnie te cechy akcji oraz ich „pozalegalny” charakter³⁹ wymieniano jako główne wyznaczniki stosunków przemysłowych w Wiel-

³⁷ Niemniej związki wywierały delikatną presję na ograniczenie kontroli stosunków przemysłowych przez ówczesny rząd.

³⁸ Z wyjątkiem roku 1955, kiedy doszło do strajku kolejarzy.

³⁹ W tym przypadku określenie „nielegalny” może być mylące i rozumiane, iż strajk był sprzeczny z prawem i powinien być poddany kontroli związkowej. W rzeczywistości były to akcje strajkowe inicjowane przez *shop stewards* (co jest integralną częścią roli, jaką odgrywały w przetargu zbiorowym,

kiej Brytanii tamtego okresu. Jako przyczyny protestów podawano wysoką inflację oraz nie nadążający za nią wzrost wynagrodzeń. Najczęściej do protestów dochodziło w energetyce oraz przemyśle samochodowym [D. Gilbert, 1996:137].

Jako główne źródło wzrostu liczby strajków w omawianym okresie podaje się stan stosunków przemysłowych w górnictwie, a zwłaszcza kontrowersje wokół akordowego systemu płac części górników. W latach 50. i na początku 60. w górnictwie nastąpiło wiele krótkich i o niewielkim zasięgu akcji protestacyjnych [J.W. Durcan, W.E.J. McCarthy, G.P. Redman, 1983:241]. Nastroje niezadowolenia w górnictwie osłabły po roku 1966, kiedy wprowadzono tam National Power Loading Agreement, zmieniający system płac⁴⁰. Od roku 1967 wzrastał udział strajków z powodu obniżających się płac w efekcie inflacji. Żądania płacowe były większe niż wcześniej, co prowadziło do wzrostu liczby sporów dotyczących różnicowania płac.

Raport Donovan, opublikowany w 1968 r., wskazywał na rozwój systemu nieformalnych stosunków przemysłowych w Wielkiej Brytanii, opierających się na zakładowych negocjacjach między kierownictwem a mężami zaufania. Autorzy raportu uznali, że tego typu rozwiązania prowadzą do skomplikowanej i sfragmentaryzowanej struktury płac, a w konsekwencji zwiększają prawdopodobieństwo pojawienia się dużej liczby akcji strajkowych o lokalnym zasięgu [D. Gilbert, 1996:142].

Wojna wokół nielegalnych strajków i rosnąca fala protestów związanych z chroniczną inflacją były zapowiedzią konfliktu przemysłowego lat 70. i początku 80. W roku 1970 liczba strajków osiągnęła najwyższy od zakończenia wojny poziom, 3907 (patrz tabela 8). Protesty krótkie i o małym zasięgu nadal stanowiły ważny element brytyjskich stosunków przemysłowych, liczba dni straconych wzrosła do poziomu niespotykanego od roku 1920, co zwiastowało groźbę strajków długotrwałych i o dużym zasięgu⁴¹. Główną przyczyną takiej sytuacji była polityka gospodarcza i społeczna prowadzona przez rządzącą od początku lat 70. Partię Konserwatywną pod przywództwem Heatha. Zasadniczą cechą tej polityki było poszukiwanie oszczędności budżetowych, które dały się we znaki przede wszystkim pracownikom sektora państwowego. Do najpoważniejszych strajków tego okresu należały zaliczyć protesty górników z lat 1972 i 1974 (patrz tabela 7).

W roku 1974 miejsce konserwatystów zajęła Partia Pracy, która w przeciwieństwie do poprzedniego rządu nastawiała się na ścisłą współpracę z kręgami praco-

uznawaną zarówno przez związki jak i kierownictwo) oraz popierane przez związki, ale formalnie nie zaaprobowane (najczęściej związki nie chciały płacić zobowiązań wobec strajkujących członków związków) [M. Salamon, 1998:404].

⁴⁰ Mimo że akt ten postrzegany był jako efektywny, w innych branżach, równie podatnych na strajki, podobne regulacje okazały się nieskuteczne. Na przykład układ z 1967 r. dla przemysłu stoczniowego [D. Gilbert, 1996:142].

⁴¹ Lata 60., z wyjątkiem strajku marynarzy w roku 1966, wydawały się okresem zaniku strajków o zasięgu ogólnokrajowym. Lata 70. przyniosły 11 akcji protestacyjnych, które doprowadziły do utraty więcej niż miliona dni roboczych [D. Gilbert, 1996:142].

biorców. Wyrazem tego stała się zawarta w tym samym roku umowa społeczna, której sygnatariuszami był rząd oraz TUC. Podpisanie tej umowy zapewniło w pierwszych dwóch latach utrzymanie pokoju społecznego, co uznano za sukces. Pomiędzy strajkiem górników z roku 1974 a strajkiem strażaków z 1977 nie doszło do poważniejszych strajków. W trzecim roku obowiązywania umowy pojawiło się jednak napięcie. Wówczas rząd jednostronnie wprowadził górną granicę wzrostu płac na poziomie 10%, co w rezultacie doprowadziło do wycofania poparcia dla umowy przez TUC. Na tym tle doszło do protestów zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

W kolejnym okresie rząd podjął próbę obniżenia progu wzrostu płac do pięciu procent, co spotkało się ze sprzeciwem TUC. Kulminacja oporu dla laburzystowskiej polityki nastąpiła podczas „zimny niezadowolonia” w roku 1979, kiedy 1,5 miliona pracowników personelu pomocniczego państwowej służby zdrowia (NHS) i pracownicy władz lokalnych strajkowali, domagając się podniesienia płac ponad poziom ustalony przez ówczesny rząd.

Okres od końca lat 60. do roku 1979 był znaczący w historii brytyjskich konfliktów przemysłowych. Przede wszystkim w okresie tym, po czterdziestoletniej przerwie, odrodziły się protesty o zasięgu ogólnokrajowym [D.Gilbert, 1996:144].

Po roku 1979 nastąpiła wyraźna zmiana w charakterze i skali konfliktów. Pierwsza połowa lat 80. zaznaczyła się protestami, zwłaszcza w przemyśle hutniczym i górnictwie. Protesty te można traktować jako nieudaną odpowiedź pracowników kontrolowanego przez państwo ciężkiego przemysłu na polityczny proces deindustrializacji i restrukturyzacji gospodarki. Były to dwa największe strajki w historii powojennej i obciążały statystyki lat 80. W okresie 1984–85 protesty górników spowodowały utratę około 23 mln dni roboczych (patrz tabela 7)⁴². Strajk hutników z roku 1980 pochłonął 8,8 mln dni. Od zakończenia strajku górników w roku 1985 liczba straconych dni nie przekroczyła 5 mln [D.Gilbert, 1996:145].

⁴² Był to największy strajk w Wielkiej Brytanii, dlatego warto poświęcić mu kilka uwag. W roku 1974 rząd laburzystowski i NCB (w dowolnym tłumaczeniu Narodowa Rada Węgla) oraz Związek Zawodowy Górników (NUM) wynegocjowały plan dla górnictwa, określający politykę inwestycyjną i zatrudnienia w tym sektorze. Dwa światowe kryzysy energetyczne doprowadziły do weryfikacji założeń oraz ich zaostreżenia. Ustalenia te zostały spisane w ustawie o przemyśle wydobywczym z 1980 r. Przez następne lata ograniczono zarówno liczbę górników, jak i liczbę kopalń (np. w roku 1982 zamknięto 17 kopalni i zwolniono 23 tys. górników). Na początku 1984 r. dyrektor NCB regionu Yorkshire ogłosił zamknięcie pięciu kopalni, między innymi kopalni w Cortonwood, gdzie kilka miesięcy wcześniej zostali przeniesieni górnicy z innej zamykanej kopalni, ponadto rok wcześniej zamknięto 21 kopalni i zwolniono 21 tys. górników. Parę dni później zapowiedziano zlikwidowanie kolejnych 20 kopalni i redukcję zatrudnienia o 20 tys. pracowników w okresie 1984–85. Odpowiedzią na zagrożenie masowymi zwolnieniami było wezwanie NUM do strajku. Protesty, które rozpoczęły się w regionie Yorkshire, wkrótce rozszerzyły się na inne obszary górnicze. W trakcie akcji protestacyjnej doszło do sześciu tur rozmów pomiędzy NCB a NUM. Wszystkie zakończyły się niepowodzeniem. Niepowodzeniem zakończył się również ten protest. Przyczyn było kilka. Do najważniejszych należałoby zaliczyć: brak poparcia wśród pracowników innych sektorów, słabość organizacyjną i finansową NUM oraz zdecydowane, łącznie z użyciem siły, posunięcia ówczesnego rządu M. Thatcher [M.A.Golden, 1997:108–113].

Ograniczona aktywność strajkowa po tym okresie dowodzi fundamentalnej zmiany w stosunkach przemysłowych w Wielkiej Brytanii. Najbardziej oczywistą przyczyną tej zmiany wydaje się polityka rządu. Wprawdzie rządy M.Thatcher i J.Majora próbowały budować swój kapitał polityczny na spadku liczby strajków w latach 80. i początku lat 90., to w rzeczywistości wpływ polityki rządu na ograniczenie liczby protestów nie był tak znaczący.

Najważniejszym czynnikiem ograniczającym spory w tamtym czasie był fakt osłabienia związków zawodowych oraz siły przetargowej pracowników przez groźbę bezrobocia. Istniała rezerwa siły roboczej, która utrzymywała się na poziomie mniej więcej 3 mln osób. Nawet wtedy, gdy w połowie lat 80. poprawiła się sytuacja ekonomiczna, bezrobocie było nadal duże. Wzrost wydajności pracy był efektem polityki podnoszenia kwalifikacji, nie zaś powstawania nowych miejsc pracy. Płace realne zatrudnionych poprawiły się, co też osłabiło konflikty [R.Hyman, 1989:212, 226; R.Hyman, 1999:3].

Restrukturyzacja i redukcje pracowników dotyczyły przede wszystkich właśnie sektorów najbardziej podatnych na wybuchy protestów, głównie górnictwa, którego wpływ na poziom konfliktu przemysłowego był znaczący.

Tabela 7. Największe protesty pracowników w Wielkiej Brytanii (w okresie 1971–1994)

Lata	Grupy pracownicze	Dni robocze stracone z powodu strajku	
		w %	Liczby
1971	Pracownicy poczty	46	6,3min
1972	Górnicy	45	10,8min
1974	Górnicy	38	5,6min
1978	Pracownicy przemysłu samochodowego	27	2,5min
1979	Technicy i pracownicy wykwalifikowani	54	16,0min
1980	Pracownicy przemysłu hutniczego	74	8,8min
1984	Górnicy	83	22,4min
1985	Górnicy	63	4,0min
1987	Pracownicy telekomunikacji	41	1,5min
1988	Pracownicy poczty	28	1,0min
1989	Pracownicy władz lokalnych	49	2,0min
1990	Technicy i robotnicy wykwalifikowani	17	327,000
1991	Pracownicy władz lokalnych	13	102,000
1992	Pracownicy władz lokalnych	15	81,000
1993	Pracownicy służb publicznych	25	162,000
1994	Wykładowcy collegów	22	63,000

* Procent ogółu dni straconych z powodu strajków w danym roku.

Źródło: M.Salamon, 1998:410, za „Employment Gazette”.

Tabela 8. Strajki w Wielkiej Brytanii (1960–1998)

Lata	Liczba strajków	Liczba pracowników zaangażowanych w strajk (w tys.)	Liczba dni roboczych straconych z powodu strajku (w tys.)
1960	2849	819	3024
1961	2701	779	3046
1962	2465	4423	5798
1963	2081	593	1755
1964	2535	883	2277
1965	2365	876	2925
1966	1951	544	2398
1967	2133	734	2787
1968	2390	2258	4690
1969	3146	1665	6846
1970	3943	1801	10980
1971	2223	1173	13558
1972	2497	1734	23909
1973	2854	1591	7173
1974	2992	1626	14750
1975	2828	909	6012
1976	2016	868	3284
1977	2703	1186	10142
1978	2471	1041	9405
1979	2080	4608	29474
1980	1330	834	11964
1981	1338	1513	4266
1982	1528	2103	5313
1983	1364	574	3754
1984	1221	1464	27135
1985	903	791	6402
1986	1074	720	1920
1987	1016	887	30546
1988	781	790	3702
1989	701	727	4128
1990	630	298	1903
1991	369	176	761
1992	brak danych	brak danych	brak danych
1993	211	brak danych	brak danych
1994	205	278	brak danych
1995	235	174	415
1996	244	364	1303
1997	216	130	235
1998	166	93	282

Źródło: H.F. Gospel, G. Palmer, 1993:225; *Strikes increase but level still low*, 1996; R. Hyman, 1990:1–4.

W roku 1990 1/4 wszystkich strajków objęła administrację publiczną, służbę zdrowia i oświatę. Analizy wielu fachowców wskazują na przesunięcie się aktywności strajkowej z sektora produkcji do sektora usług (zwłaszcza publicznych) (patrz tabela 7)⁴³.

W pierwszej połowie lat 90. coraz częściej strajkowali pracownicy usług publicznych. Trend ten utrzymywał się również w roku 1995.

Jak podało Krajowe Biuro Statystyczne (Office of National Statistics), w tymże roku zanotowano ogółem 415 tys. dni roboczych straconych z powodu strajku. Dla porównania: w roku 1994 stracono zdecydowanie mniej, bo 278 tys. dni. Liczba strajków w 1995 r. utrzymała się na poziomie 235, co także stanowi wzrost wobec roku 1994, kiedy było 205 akcji strajkowych. Ponad połowa wszystkich dni straconych przypadła na komunikację i administrację publiczną, do akcji strajkowej doszło też wśród wykładowców wyższych uczelni. Powszechnie jednak uważano, że, mimo wzrostu aktywności strajkowej, rok 1995 był jednym z najspokojniejszych od 1891 r. (zaczęto wtedy prowadzić oficjalne statystyki stosunków pracy) [*Strikes increase, but level still low*: 1996].

W roku 1996 ponownie zanotowano wzrost liczby strajków w Wielkiej Brytanii. Według danych Office of National Statistic doszło w tym czasie do 244 strajków, w których uczestniczyło 364 tys. pracowników. W wyniku protestów stracono 1303 tys. dni roboczych. Wskaźnik ten informuje o znacznym wydłużeniu protestów w porównaniu z latami wcześniejszymi. Na przykład w roku 1995 było 235 strajków, w których wzięło udział 174 tys. pracowników, ale z powodu protestów nie przepracowano tylko 415 tys. dni. Kolejne dwa lata okazały się okresem o najmniej częstotliwości konfliktów przemysłowych od 1891 roku. W roku 1997 zanotowano 216 strajków, a w 1998 roku tylko 166.

Choć proces zanikania strajków jest obserwowany w większości krajów Europy Zachodniej, to, jak twierdzi R. Hyman, w Wielkiej Brytanii przybrał on najbardziej wyrazistą formę. W rezultacie Wielka Brytania znalazła się w grupie państw o najniższym poziomie aktywności strajkowej.

Swoistość konfliktu przemysłowego w Wielkiej Brytanii w latach dziewięćdziesiątych

Zdaniem wielu ekspertów konflikt przemysłowy, który przez wiele lat był cechą charakterystyczną brytyjskiego systemu stosunków przemysłowych, stał się w latach 90. zjawiskiem marginalnym. Na przykład, zdaniem R. Hymana, złożyło się na to kilka przyczyn.

Po pierwsze, zmienia się struktura zatrudnienia w Wielkiej Brytanii. Wówczas, kiedy notowano najwyższy poziom strajków, koncentrowały się one w górnictwie, przemyśle stoczniowym, transporcie publicznym i dotyczyły przede wszystkim

⁴³ Jedną z przyczyn mogą być różnice w wynagrodzeniach pomiędzy sektorami. Jak wskazują niektórzy specjaliści od 1988 r. płace w sektorze publicznym (mimo tendencji do wyrównywania) pozostają w tyle za sektorem prywatnym [J. Ruysseveldt, J. Visser, 1996:78].

przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla danej gałęzi. Obecnie w tych działach gospodarki nastąpił znaczny spadek zatrudnienia. Równolegle wzrosło zatrudnienie w gałęziach, w których nie istnieje tradycja akcji strajkowych w celu obrony interesów pracowniczych.

Po drugie, nastąpiło przesunięcie w układzie sił. Wzrosło bezrobocie i zmalała gwałtownie przynależność do związków zawodowych. Do równie istotnych zmian doszło w prawodawstwie lat 80. W Wielkiej Brytanii nie funkcjonuje „prawo do strajku”, tak wyrażone jak w prawodawstwie innych krajów europejskich. Prawodawstwo zarazem w znaczny sposób ograniczyło zdolność związków do organizowania akcji strajkowych. Jednocześnie pracodawcy są skłonni do zwalniania strajkujących z pracy bądź zastraszają ich możliwością zwolnienia.

Po trzecie, osłabienie nastrojów strajkowych można postrzegać przez pryzmat strategii pracodawców i związków zawodowych. Z jednej strony zwiększyła się grupa pracodawców, którzy gotowi są kształtować stosunki pracy poprzez porozumienia, a z drugiej – związki zawodowe coraz częściej uznają strajk za ostateczność. Związki zawodowe dostrzegają, że w świecie, w którym o stanie gospodarki decyduje jej konkurencyjność, najważniejsze jest przetrwanie.

Wreszcie kolejną przyczyną jest zmiana rządu, jaka nastąpiła w roku 1997. Wydaje się, że rządy Partii Pracy, jak na razie, obdarzone są dużym „kredytem zaufania” ze strony związków zawodowych [R.Hyman, 1999:3].

Historia stosunków i konfliktów przemysłowych w Wielkiej Brytanii odzwierciedla procesy właściwe dla wielu innych rozwiniętych gospodarczo państw. Kraj ten w przeszłości był potęgą przemysłową i handlową o wysokim zatrudnieniu, gdzie organizacje pracownicze w dużej mierze decydowały o kształcie stosunków przemysłowych. Obecnie wraz z postępującą globalizacją, gospodarka w coraz większym stopniu opiera się na usługach i gałęziach *high-tech* z malejącym zatrudnieniem w branżach tradycyjnych.

Rozdział 7. KSZTAŁTOWANIE SIĘ EUROPEJSKICH STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH

Wraz z powstaniem Unii Europejskiej zrodziło się pytanie o stopień autonomiczności krajowych systemów stosunków przemysłowych. Zdaniem badaczy, po ponad czterdziestu latach integracji europejskiej powstały przesłanki rozwijania się stosunków przemysłowych o charakterze paneuropejskim. We Wspólnocie Europejskiej można bowiem odnaleźć elementy charakterystyczne dla systemów stosunków przemysłowych w poszczególnych państwach [C.S.Jensen, J.S.Madsen, J.Due, 1999:119].

W 1958 r. J.Dunlop w pracy: *Industrial Relations Systems*, przewidywał, że Wspólnota Europejska i tworzenie się wspólnego rynku mogą doprowadzić do ukształtowania się nowego systemu stosunków przemysłowych w skali paneuropejskiej, ponadnarodowej. Pisał: „...rozwój wspólnego rynku doprowadzi do zmian w systemach stosunków przemysłowych [...] nowy system stosunków przemysłowych w skali europejskiej doprowadzi do zniesienia zasad obowiązujących w odniesieniu do pojedynczego kraju, pojedynczego sektora bądź przedsiębiorstwa. Będzie to związane ze stworzeniem bardziej uniwersalnego pakietu regulacji...” [J.Dunlop, 1959:75].

Oczywiście, prognozy J.Dunlopa nie sprawdziły się w pełni. Niemniej jednak można wyróżnić w stosunkach przemysłowych zbiorowych aktorów, wyłonionych przez instytucje działające na poziomie paneuropejskim. Do najważniejszych uczestników paneuropejskich stosunków przemysłowych należą:

- Komisja Europejska,
- Parlament Europejski,
- Komitet Społeczno-Ekonomiczny przy Radzie i Komisji Europejskiej,
- Rada Unii Europejskiej.

A ponadto:

- europejskie struktury reprezentujące związki zawodowe oraz pracodawców, czyli:
 - UNICE – Europejska Konfederacja Przemysłu i Pracodawców. Działa od 1948 r. i reprezentuje 25 krajów europejskich, w tym Szwajcarię i Turcję. Jak twierdzi jej przewodniczący G.Jacobs, w procesie historycznym UNICE stała się głosem pracodawców wysłuchiwanym przez wszystkie instytucje Unii Europejskiej. Ma szczególnie silne powiązania z Komisją Europejską, która zwykle zwraca się do UNICE o opinie, zanim podejmie jakieś decyzje. W tej funkcji jest to organizacja lobbyingowa, choć niewątpliwie jej głównym zadaniem jest reprezentacja interesów pracodawców wobec Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego oraz Rady Europy. Do innych zadań UNICE należy wypracowywanie wspólnych stanowisk członkowskich organizacji pracodawców [„Nowe Życie Gospodarcze”, 45/1998].

- ETUC – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych; zrzesza ona związki zawodowe o charakterze ogólnokrajowym; zazwyczaj pełni rolę reprezentanta interesów branżowych. W struktury ETUC, poza 15 ogólnokrajowymi związkami zawodowymi, wchodzi 15 najważniejszych komitetów branżowych lub branżowych związków zawodowych z poszczególnych państw członkowskich [W.Lecher, 1998:53]. Jednak ocenia się, że ETUC, jako organizacja koordynująca interesy pracobiorców, w skali europejskiej nie spełnia swojej roli [W.Lecher, 1998:54].
- CEEP – Europejskie Stowarzyszenie Pracodawców Publicznych.
- Branżowe lub sektorowe organizacje reprezentujące związki zawodowe bądź przedsiębiorstwa. Dowodem ich funkcjonowania na arenie europejskiej był, na przykład, rozwój Europejskich Rad Zakładowych (EWC), które powstały jako reakcja na potrzebę kontaktów pomiędzy pracownikami i związkami zawodowymi w koncernach europejskich; początkiem ich rozwoju była propozycja Komisji Europejskiej ze stycznia 1991r., aby wprowadzić Europejskie Rady Zakładowe w celu informacji i konsultacji pracowników w koncernach europejskich⁴⁴.
- Rządy poszczególnych państw członkowskich oraz ich agendy, które uczestniczą w komisjach i innych ciałach ustawodawczych, wpływają na kształt regulacji prawnych, odnoszących się do stosunków przemysłowych w skali europejskiej.

Ogólnokrajowe związki zawodowe oraz krajowe federacje pracodawców mają ograniczony wpływ na kreowanie europejskich stosunków przemysłowych. W zasadzie odbywa się to za pośrednictwem struktur ponadpaństwowych: UNICE, ETUC i CEEP [C.S.Jensen, J.S.Madsen, J.Due, 1999:121].

Konkretnie wyniki współpracy europejskiej przybierają formę dyrektyw lub układów.

Współpraca w zakresie układów zbiorowych napotyka wiele trudności. Negocjacje zbiorowe w poszczególnych krajach odbywają się w charakterystyczny dla nich sposób, różne jest ich natężenie i zasięg. Zróżnicowane uwarunkowania kulturowe i obyczajowe w poszczególnych krajach komplikują możliwość ujednolicenia polityki układowej w całej zjednoczonej Europie [W.Lecher, 1998:60]. Realne negocjacje zbiorowe w skali europejskiej mogą być prowadzone pomiędzy europejskimi komitetami związków zawodowych a branżowymi federacjami pracodawców. Wynegocjowane układy mogą regulować tylko niektóre kwestie:

- nie rozwiązane przez ustawodawstwo właściwe dla poszczególnych państw, na przykład ochrona praw pracowniczych pracowników zatrudnionych w innym kraju,
- możliwe do rozwiązania przez ustawodawstwo poszczególnych państw, ale z różnych względów nie rozstrzygnięte,
- prowadzenie negocjacji na poziomie krajowym [W.Lecher, 1998:63].

⁴⁴ Od 1976 r. funkcjonują ponadto Międzynarodowe Rady Związków Zawodowych, których celem jest koordynowanie polityki regionalnej związków zawodowych [W.Lecher, 1998:58].

Tworzący się europejski system stosunków przemysłowych podlega również procesowi instytucjonalizacji głównie poprzez zasady regulowania kooperacji państw członkowskich. Ustawodawstwo w zakresie stosunków przemysłowych nie różni się od ustawodawstwa regulującego inne sfery funkcjonowania Unii Europejskiej. Podstawowym aktem prawnym dotyczącym stosunków przemysłowych jest traktat o Unii Europejskiej, który kształtuje, między innymi, zasady współpracy państw członkowskich w sprawach polityki społecznej i zatrudnienia⁴⁵.

Innym przejawem instytucjonalizacji jest utworzenie wspomnianych Europejskich Rad Zakładowych, które realizują prawo pracobiorców do informacji i konsultacji [C.S.Jensen, J.S.Madsen, J.Due, 1999:122].

Eksperti zgodnie przyznają, że o ile proces tworzenia wspólnego rynku jest dalece zaawansowany, o tyle społeczna integracja Unii Europejskiej została dopiero zapoczątkowana. Nadal nie rozwiązano wiele kwestii socjalnych. Wiele obaw budzi proces przystosowania postanowień do legislacji poszczególnych krajów członkowskich. Co więcej nadal nie jest efektywny, promowany przez Komisję Europejską, dialog społeczny⁴⁶ [W.Lecher, 1998:47].

Badacze stosunków przemysłowych również uznają, że niedostateczny jest stopień rozwoju instytucji, zaangażowanych w negocjacje zbiorowe na poziomie europejskim. Dotyczy to przede wszystkim reprezentowania pracobiorców przez ETUC jako strukturę ochronną, początkujące Europejskie Rady Zakładowe i międzyregionalne rady związków zawodowych [W.Lecher, 1998:47]. Co prawda, wspomniany dialog społeczny funkcjonuje od początku lat 80., ale nadal jest nieobecny na poziomie branżowym, czyli tam, gdzie rozstrzyga się wiele kwestii z zakresu polityki zatrudnienia.

Mimo wprowadzenia na początku lat 90., zgodnie z dyrektywami Komisji Europejskiej, minimalnych standardów, między innymi, w zakresie czasu pracy, zwolnień grupowych czy prawa do informacji i konsultacji, uważa się, że posunięcia te były raczej pozorne. Nie były to konkretne działania, wzmacniające społeczny wymiar integracji wewnętrznej UE.

Proces integrowania się europejskich stosunków przemysłowych napotyka wiele przeszkód. Po pierwsze, nie ma równowagi pomiędzy procesami integracji w sferze ekonomicznej i społecznej. Po drugie, choć powstał system regulacji prawnych, które mogą kształtować stosunki przemysłowe w skali europejskiej, to trudno jest ocenić ich wpływ na systemy istniejące w poszczególnych krajach członkowskich

⁴⁵ Wszystkie strony traktatu zaakceptowały „porozumienie na temat polityki społecznej”, dołączono do traktatu o UE w dodatkowym protokole; umożliwia ono stosowanie wykraczających poza traktat środków polityki społecznej, zwłaszcza w kwestiach warunków pracy, uprawnień pracobiorców, równości szans kobiet i mężczyzn oraz startu zawodowego na rynku pracy.

⁴⁶ Dialogiem społecznym nazywane są spotkania partnerów socjalnych na poziomie europejskim. Jego początki sięgają połowy lat 80., gdy po raz pierwszy pod przewodnictwem Komisji zebrał się przedstawiciele Federacji Europejskich Związków Zawodowych, UNICE i Europejskiego Stowarzyszenia Centralnego.

[C.S.Jensen, J.S.Madsen, J.Due, 1999:132]. Dotyczy to relacji między pracownikami a pracodawcami w skali ogólnokrajowej, jak i w skali przedsiębiorstwa. Po trzecie, o stosunku krajów członkowskich do wspólnych ustaleń w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia przesądza konkurencja pomiędzy poszczególnymi systemami oraz próby zdominowania europejskiego systemu stosunków przemysłowych przez regulacje właściwe dla niektórych państw członkowskich⁴⁷.

Innym problemem są zbyt duże różnice pomiędzy organizacjami i regulacjami stosunków przemysłowych w skali europejskiej a obowiązującymi w krajach członkowskich. Na przykład związki zawodowe w poszczególnych krajach powstały dlatego, aby bronić interesów konkretnych pracowników. Organizacje związków zawodowych na poziomie europejskim nie mają bezpośredniego kontaktu z pracownikami. Wobec tego ruch związkowy w skali europejskiej na czele z Europejską Konfederacją Związków Zawodowych jest raczej reprezentantem organizacji członkowskich, a nie określonych grup pracowników.

Wreszcie europejskie konfederacje pracodawców, które mają silną i stabilną, ukształtowaną historycznie, pozycję na scenie europejskiej wydają się niezainteresowane tworzeniem europejskiego systemu stosunków przemysłowych.

Wszystkie te trudności odzwierciedla wypowiedź przewodniczącego UNICE G.Jacobsa w wywiadzie dla „Nowego Życia Gospodarczego”: „...Traktat z Maastricht przyznał nam rolę partnera społecznego, działającego w imieniu pracodawców Unii Europejskiej. Aspekt socjalny Unii Europejskiej nie został od samego początku rozpoznany i uznany. Na początku integracja miała raczej charakter ekonomiczny: unia celna, jednolity rynek, ostatnio unia ekonomiczna i monetarna – wspólnym celem tego wszystkiego było doprowadzenie do wzrostu konkurencyjności europejskich firm, z »zyskiem« dla przeciętnych obywateli, którzy mieli korzystać z niskiego poziomu cen towarów i usług, swobody przemieszczania się itd. Dopiero teraz dochodzimy do punktu, kiedy trzeba rozważyć socjalne implikacje europejskiej integracji, ze szczególnym uwzględnieniem zasady subsydiarności. Od czasu traktatu z Maastricht Komisja Europejska może mieć różne pomysły rozwiązywania specyficznych problemów, ale przed podjęciem jakichś konkretnych kroków pyta się zawsze o zdanie partnerów społecznych – z jednej strony UNICE, a z drugiej ETUC, i CEEP. Pojawiają się wtedy dwie opcje: albo przedyskutujemy i zaakceptujemy propozycje Komisji, które następnie przyjmą formę dyrektyw, albo też – gdyby jeden z partnerów odmówił negocjacji – Komisja ma możliwość wystąpienia z propozycją dyrektywy, która później jest ewentualnie uchwalana przez Radę UE. [...] partnerzy społeczni zostali kilka razy poproszeni o wynegocjowanie jakiejś kontrowersyjnej sprawy [...] jesteśmy obecnie w trakcie negocjacji na temat umowy o pracę na czas nieokreślony, nie udało się natomiast wynegocjować spr-

wy funkcjonowania rad pracowniczych na poziomie europejskim, a ostatnio, po raz drugi, odmówiliśmy negocjowania na temat prawa pracowników do informacji i konsultacji. To nie są łatwe sprawy, bowiem w kwestiach społecznych jesteśmy ciągle – jak sądzę – mniej zaawansowani niż w realizacji celów ekonomicznych...” [Jeden kraj – jedna reprezentacja, 1998].

Mimo wielu przeszkód, zdaniem ekspertów, postępująca integracja w ramach Unii Europejskiej wcześniej czy później doprowadzi do ukształtowania się integralnego systemu europejskich stosunków przemysłowych [W.Lecher, 1998:64–65].

⁴⁷ Dumping socjalny decyduje o tym, że, na przykład, Niemcy i Szwecja naciskają na Komisję Europejską, aby wprowadziła jednolite standardy minimalne w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia [C.S.Jensen, J.S.Madsen, J.Due, 1999:120].

**CZĘŚĆ
III**

**KONFLIKTY PRZEMYSŁOWE
W POLSCE**

STRAJKI W POLSCE REALNEGO SOCJALIZMU

W Polsce po II wojnie światowej wprowadzony został ustrój monocentryczny o wyraźnych cechach totalitarnych. Stosunki przemysłowe determinował „socjalistyczny etatyzm” wraz z centralnym planowaniem, reglamentacją, upaństwowieniem związków zawodowych. Układy zbiorowe miały charakter formalny i stanowiły swego rodzaju uszczegółowienie Kodeksu pracy. Ideologicznie uznano, że konflikt przemysłowy jest trwale wyrugowany ze stosunków przemysłowych.

W latach 1944 i 1945 większość zakładów przemysłowych przeszła faktycznie w ręce państwa. W opuszczonych przez okupanta fabrykach uruchamiania produkcji dokonywały grupy operacyjne utworzone przez Resort Gospodarki Narodowej i Finansów PKWN. W wielu przedsiębiorstwach samorzutnie tworzyły się przedstawicielstwa pracownicze, które chroniły fabryki przed grabieżą, porządkowały je i zaczynały produkcję. Ważnym motywem działania grup pracowniczych było dążenie do ożywienia „swojego” zakładu jako jedynego miejsca pracy i zarobków [K.Kloc, 1989:8]. Wkrótce ten żywiołowy ruch, w miarę organizowania się władzy, został ujęty w ramy państwowego nadzoru. Jednakże kończyła się ofiarność panująca przy odbudowie i uruchamianiu fabryk.

Państwo, wobec powojennej ruiny gospodarki, nie mogło zapewnić wystarczającego zaopatrzenia ludności. Jednocześnie na wolnym rynku następował szybki wzrost cen towarów konsumpcyjnych. Już w połowie roku 1945 pojawiały się konflikty. Miały one podłoże ekonomiczne: płace robocze wynosiły 20–40% stawek przedwojennych, ponadto w wielu zakładach niedotrzymywano dopiero co zawartych umów zbiorowych. Wystąpienia pracownicze były potępiane przez władze związków zawodowych, które uznały, że miały one charakter „dziki” i „anarchistyczny”. W ostatnim kwartale 1945 r., według danych Ministerstwa Pracy i Opieki Socjalnej, odnotowano 42 strajki [K.Kloc, 1989:15]. Żądania dotyczyły głównie aprowizacji i podwyżki płac. Strajki wybuchały poza wiedzą rad zakładowych i związków zawodowych. W roku 1946 brak towarów, nawet na pokrycie zaopatrzenia kartkowego, powodował dalszy wzrost cen na wolnym rynku i spadek realnych płac. Zarazem władze wprowadzały nowe podwyższone normy pracy.

W 1946 r. odnotowano 136 strajków. Do postulatów ekonomicznych dołączyły się żądania wynikające ze sposobu postępowania nowych dyrekcji i aktywistów zawodowych, którzy wprowadzali do fabryk stalinowskie metody zarządzania. Robotnicy w wielu zakładach domagali się zmiany dyrekcji i rad zakładowych. Wraz z narastaniem liczby strajków władze zmieniały ich kwalifikacje: jeżeli w roku 1945 stwierdzano oficjalnie, że strajki mają podłoże ekonomiczne, to w roku 1946 zaczę-

to uznawać je za polityczne, zwłaszcza gdy wybuchały w całym mieście lub regionie. W kolejnym roku 1947 sytuacja ekonomiczna robotników uległa dalszemu pogorszeniu. Mimo to strajki wygasły. Aktywne włącznie MO i UB do akcji zwalczania strajków musiało przynieść efekty. Również dane z lat późniejszych wykazują zanikanie strajków, przy jednoczesnym wzroście liczby faktycznych konfliktów [K.Kloc, 1989:41]. Zaostrzono przepisy prawa: w roku 1950 uchwalono ustawę o socjalistycznej dyscyplinie pracy, która przewidywała represje karne za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy i spóźnienia. Strajki nie były tolerowane. Mimo to w roku 1956, w Poznaniu, rządząca partia stanęła wobec masowego protestu robotniczego. Protest w Poznaniu zaczął się od zebrani, wieców i strajku części robotników Zakładów Cegielskiego, a głównym powodem było gwałtowne obniżenie zarobków robotniczych. Bezpośrednim impulsem było wystąpienie, w czasie ogólnego zebrania załogi, ówczesnego ministra przemysłu maszynowego, który zakwestionował możliwość realizacji niektórych obietnic złożonych delegacji Zakładów Cegielskiego dzień wcześniej w Warszawie. Strajk u Cegielskiego spowodował reakcję łańcuchową. Pod koniec czerwca 1956 r. rozpoczął się strajk generalny, połączony z masową demonstracją robotniczą przed siedzibą władz miejskich. Do demonstracji przylączyły się tysiące mieszkańców miasta. Reakcja władzy była niezwykle gwałtowna. Premier oświadczył, że „ręka wyciągnięta na władzę ludową zostanie odcięta”, co nadało strajkowi polityczny charakter. Do akcji użyto wojska, z bronią pancerną włącznie. Zginęło ok. 70 osób, kilkaset aresztowano, a kilkudziesięciu wytoczono procesy.

Strajk poznański był pierwszym zbiorowym protestem; jego formą stała się typowa dla realnego socjalizmu: strajk ekonomiczny, z czasem przekształcał się w polityczny. Równie dramatyczny miały przebieg wydarzenia na Wybrzeżu Gdańskim i w Szczecinie w grudniu 1970 r. Rozpoczęły się one od strajku części robotników Stoczni im. Lenina w Gdańsku, a jego bezpośrednią przyczyną była ogłoszona podwyżka cen artykułów żywnościowych. W pierwszej fazie robotnicy wysuwali dwa podstawowe żądania: cofnięcia decyzji rządu o podwyżce cen oraz podniesieniu zarobków o 30%. W Gdyni powołano komitet strajkowy, z którym wprawdzie zaczęto rozmowy, a potem aresztowano jego członków. Odpowiedzią strajkujących była eskalacja żądań. Protestujący domagali się zwolnienia aresztowanych przywódców strajku i nienadużywania władzy przez partię. Efekt konfrontacyjnej postawy władzy był tragiczny. Według oficjalnych danych zginęło ok. 40 osób, kilkaset było rannych, tysiące pobitych.

W tym samym czasie doszło do strajku w Stoczni im. A. Warskiego w Szczecinie. Tam również powstał komitet strajkowy, który w styczniu 1971 r., po wydarzeniach grudniowych, stanął na czele strajku okupacyjnego. Strajk miał trwać aż do przyjazdu przedstawicieli najwyższych władz. Tak też się stało. W wyniku negocjacji E. Gierek zgodził się na nowe wybory do władz związkowych i rad robotniczych w stoczni oraz na przekształcenie komitetu strajkowego w komisję robotniczą. Przeprowadzenie przez robotników Stoczni Gdańskiej strajku okupacyjnego zamiast demonstracji stało się nowym znaczącym doświadczeniem. Pojawiał się również

nowy element rozwiązywania konfliktu, jakim były rozmowy kierownictwa politycznego ze strajkującymi robotnikami. Niemniej, z doświadczeń grudnia 1970 r. nie skorzystano w czerwcu 1976 r., kiedy robotnicy, głównie w Radomiu i Ursusie, protestowali przeciw podwyżce cen podstawowych artykułów żywnościowych. Wówczas w 10 województwach doszło do zorganizowanych strajków i wieców. W trakcie wydarzeń zastosoowano znowu, chociaż nie tak drastyczne jak poprzednio, środki przemocy, uzupełniając je aresztowaniami i brutalnym potraktowaniem robotników. Cofnięto podwyżkę i potępowano, wydarzenia w Radomiu i Ursusie, jako „dzieło warcholów”. Wydarzenia z czerwca 1976 r. słusznie uważa się za pierwszy etap konfliktowej sytuacji społecznej i politycznej, której finałem po sierpniu 1980 r. było podpisanie porozumień w Gdańsku, Szczecinie i Jastrzębiu.

Socjalistyczny etatyzm nie wytworzył efektywnych instrumentów chroniących go przed cyklicznymi społecznymi konfliktami. Apogeum osiągnęły w latach 1980–1981 generując „Solidarność”, związek zawodowy i jednocześnie ruch społeczny, walczący o niezależność od państwa rządzonego przez jedną siłę polityczną. Następnym tych wydarzeń był początek kształtowania się nowych stosunków przemysłowych w roku 1989. Na przełomie lat 1989/90 gospodarka polska zaczęła zmierzać w kierunku modelu rynkowego.

Trwająca reforma gospodarki pociąga za sobą głębokie zmiany w społecznej strukturze interesów. Obok dawnych układów, wytworzonych przez „socjalistyczny etatyzm”, pojawiły się nowe interesy ekonomiczne, a wraz z nimi nowe obszary konfliktów. Stosunki przemysłowe ulegają zasadniczym przeobrażeniom. Jednocześnie toczy się w kraju spór o charakterze ustrojowym, który ma duże znaczenie dla stosunków przemysłowych. Jego przedmiotem jest nie tylko prawodawstwo pracy, ale także rola organizacji pracobiorców i pracodawców w polityce, formuła związków zawodowych, rola państwa i samorządów. Pojawiające się konflikty przemysłowe, sposoby ich rozwiązywania, precedensy postępowania wobec protestów społecznych są ważnymi czynnikami, współtworzącymi w praktyce ogólny porządek ekonomiczno-społeczny.

SYSTEM STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH W POLSCE OD ROKU 1989

Aktorami odgrywającymi podstawową rolę w systemie stosunków przemysłowych są związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców i państwo. Demokracja polityczna, ustanowiona w roku 1989, przyniosła oswobodzenie ruchu związkowego spod kurateli państwa i obfitość organizacji pracowniczych. Obecnie **związki zawodowe** w Polsce to, przede wszystkim, dwie wielkie centrale związkowe, ponadto dziewięć federacji czy konfederacji o zasięgu ogólnokrajowym oraz ponad 200 ogólnokrajowych organizacji związkowych. Łącznie istnieje około 20 tys. lokalnych związków zawodowych. Spośród tej liczby około 14,5 tys. należy do OPZZ, co oznacza, że w kraju działa około 5 tys. związków zawodowych, które nie tylko zachowały swoją autonomiczność, lecz także nie chciały afiliować się przy żadnej z większych central związkowych [K.Frieske, 1998:99].

Mimo relatywnie bogatej mozaiki organizacji związkowych w Polsce dramatycznie spada liczba członków w tych organizacjach. Jak wynika z raportu International Labour Office, w okresie 1989–1995 członkostwo w polskich związkach zawodowych zmniejszyło się o 45,7% [Labour Report, 1998:238]⁴⁸.

Niski poziom uzwiązkowienia, w porównaniu z początkiem transformacji systemowej, potwierdziły badania zainicjowane przez Instytut Spraw Publicznych w 1998 r.⁴⁹ na próbie reprezentatywnej pracujących Polek i Polaków. Badania te wykazały, że tylko co piąty ankietowany był członkiem związku zawodowego. Do związków zawodowych należało 2/5 pracowników publicznego sektora przemysłowego, prawie 1/3 pracowników sfery budżetowej oraz 1/6 pracowników spółek o mieszanej własności prywatno-państwowej. Wśród pracujących w rolnictwie prywatnym przynależność do związków zawodowych deklarowało 6% respondentów, zaś w sektorze prywatnym, poza rolnictwem, jedynie 3% ankietowanych [J.Gardawski, W.Pańków, 1999:251–252].

Jedną z dwóch dużych central związkowych jest NSZZ „Solidarność”, licząca obecnie ok. 1,18 mln członków, skupionych w 17 tys. komisji zakładowych, podzielonych na 38 regionów [na podstawie materiałów NSZZ „Solidarność”].

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych jest centralą skupiającą, według danych na koniec 1997 r., 108 ogólnokrajowych organizacji związkowych. Organizacje członkowskie zrzeszają blisko 3 mln członków w 14,5 tys. zakładowych organizacji [Sprawozdanie Rady OPZZ, 1998:19]. OPZZ ustaliła swoją strukturę w latach 80. i stanowi przykład „zreformowanych starych związków zawodowych”. Jej siła zasadza się na liczbie członków w organizacjach zakładowych oraz reprezentacji branżowej i krajowej.

Obie duże centrale związkowe, OPZZ oraz NSZZ „Solidarność”, dominują w ruchu związkowym, choć go nie wyczerpują. Są jednak wyraziste ze względu na orientację ideologiczno-polityczne. NSZZ „Solidarność” tworzy ważny rdzeń w tzw. postsolidarnościowym obozie politycznym, podczas gdy OPZZ współtworzyła klub parlamentarny SLD. Obie centrale są silnie uwikłane w rozgrywki na scenie politycznej, co może okazać się niekorzystne dla ich niezależności. Jak oceniają eksperci, centrale te dysponują poparciem politycznym i udzielają go politykom, w zamian zaś nie uzyskują odpowiednich korzyści [W.Kozek, 1999:6].

Związki niezrzeszone mają segmentowy charakter i ulegają raczej dalszym wewnętrzny podziałom niż konsolidacji [W.Kozek, 1999:6]. Ich różnorodność najlepiej charakteryzuje zestawienie uwzględniające najliczniejsze związki.

⁴⁸ Szacunki ILO znacznie odbiegają od wyliczeń dokonywanych na podstawie oficjalnych informacji przekazywanych przez organizacje związkowe. Według ILO w Polsce na początku 1989 r. w organizacjach związkowych zrzeszonych było 6,3 mln pracowników. Natomiast w końcu 1995 r. już tylko 3,42 mln. Z danych przekazanych przez centrale związkowe wynika, że w końcu 1997 r. tylko w NSZZ „Solidarność” i OPZZ zrzeszonych było ponad 4 mln pracowników.

⁴⁹ Badania „Związki zawodowe 98” zrealizowała we wrześniu 1998 r. Fundacja CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych. Ich wyniki przedstawia publikacja: J.Gardawski, B.Gąciarz, A.Mokrzyński, W.Pańków, *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999.

Tabela 9. Liczba członków w wybranych organizacjach związkowych w Polsce

Związki Zawodowe	Liczba członków
KRAJOWY ZWIĄZEK ROLNIKÓW, KÓŁEK I ORGANIZACJI ROLNICZYCH	1 700 000
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” ROLNIKÓW INDYWIDUALNYCH	400 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY ROLNICTWA „SAMOOBRONA”	300 000
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ 80”	156 700
ZWIĄZEK METALOWCÓW W POLSCE	130 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW ROLNICTWA RP	100 000
FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW POLSKICH KOLEI PAŃSTWOWYCH	91 500
FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZEMYSŁU LEKKIEGO	86 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY BUDOWLANI	60 000
POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH „KADRA”	60 000
NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW WOJSKA	52 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRZEMYSŁU ELEKTROMASZYNOWEGO	44 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY GÓRNIKÓW W POLSCE	30 000
NSZZ POLICJANTÓW	27 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW	25 000
WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GOSPODARKI WODNEJ I OCHRONY ŚRODOWISKA	20 000
FEDERACJA ZWIĄZKU NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO SZKÓŁ WYŻSZYCH I NAUKI	19 000
CHRZEŚCIJAŃSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY SOLIDARNOŚĆ IM. Ks. J. POPIELUSZKI	16 200
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW CYWILNYCH MINISTERSTWA SPRAW WEWNĘTRZNYCH	12 000
KRAJOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY CIEPŁOWNIKÓW	12 000
OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY LEKARZY	10 000
OGÓLNOPOLSKIE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO	10 000
KONFEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW	10 000
NSZZ FUNKCJONARIUSZY I PRACOWNIKÓW WIĘZIENICTWA	8 500
ZWIĄZEK ZAWODOWY POLSKICH OFICERÓW I MARYNARZY	7 100
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	4 300
NSZZ FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ	3 000
ZWIĄZEK ZAWODOWY MASZYNISTÓW KOLEJOWYCH W POLSCE	2 500
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PROKURATURY	2 100
FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW SKARBOWYCH	1 500
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW TEATRU	1 200
NSZZ PRACOWNIKÓW POŻARNICTWA	760

Źródło: W.Kozek, 1999:3–5.

Coraz częściej i głośniejszemu mówi się w Polsce o kryzysie związków zawodowych. Jak wynika z cytowanych badań, w przedsiębiorstwach pojawiły się procesy erozji i marginalizacji związków zawodowych. Erozja polega na zmniejszaniu się udziału przedsiębiorstw posiadających związki, a marginalizacja – na zmniejszaniu się odsetka członków związków oraz obniżaniu się względnego statusu związkowców wśród załóg. Bastionem zapewniającym związkom stabilne trwanie są duże przedsiębiorstwa państwowe. Natomiast związki są niemal nieobecne na przeciwnym biegunie, w małych i średnich firmach, założonych od podstaw przez kapitał prywatny. Jednocześnie okazało się, że przedsiębiorstwa posiadające związki są w gorszej sytuacji ekonomicznej niż przedsiębiorstwa „niezwiązkowione” [J.Gardawski, W.Pańków, 1999:248].

Stowarzyszenia pracodawców stanowią szczególnie ważny w Polsce element rekonstrukcji zbiorowych stosunków pracy, ponieważ w klasycznej formie w przeszłości nie istniały. W państwach rozwiniętych wyróżnia się trzy rodzaje organizacji przedsiębiorców: izby przemysłowo-handlowe, związki pracodawców i stowarzyszenia lobbystyczne. Występuje przy tym klarowny podział kompetencji. Zdaniem ekspertów, w Polsce sytuacja jest skomplikowana. W kraju działa kilkadziesiąt lokalnych izb handlowych, kilkaset branżowych stowarzyszeń przedsiębiorców i kilkanaście organizacji lobbystycznych. Ale nikt tak naprawdę nie zna dokładnej ich liczby ani zasięgu. Nikt nie potrafi też powiedzieć, które przetrwają. Stąd też wielu przedsiębiorców zapisuje się na wszelki wypadek do kilku organizacji, inni do żadnej. W formie obecnej organizacje przedsiębiorców działają według Ustawy o stowarzyszeniach pracodawców z 1991 r.

Jednym z typów organizacji pracodawców są izby przemysłowo-handlowe, których tradycje sięgają początków XIX [J.Gładys-Jakóbk, 1997:3]⁵⁰. Rola i znaczenie izb zmieniało się w zależności od sytuacji społeczno-politycznej, w jakiej przychodziło im działać. Po II wojnie światowej w Polsce istniało 11 izb przemysłowo-handlowych. Zlikwidowano je w roku 1950, wraz z powołaniem Polskiej Izby Handlu Zagranicznego, która była instytucją państwową.

Odrodzenie samorządu i izb gospodarczych nastąpiło w 1989 r. z chwilą powołania Krajowej Izby Gospodarczej przez organizację zrzeszającą środowisko przedsiębiorców [J.Gładys-Jakóbk, 1997:4]. A.Arendarski, prezes Krajowej Izby Gospodarczej, w wywiadzie dla „Rzeczpospolitej” z listopada 1995 r. stwierdził, że zadaniem KIG było: po pierwsze, przygotowanie „miękkiego lądowania” dla polskich firm w związku z przystosowaniem się do warunków pełnej konkurencji wobec wejścia do Unii Europejskiej; po drugie, kształcenie przedsiębiorców, zwłaszcza nie mających dostępu do specjalistycznej wiedzy; po trzecie, budowanie wsparcia głów-

⁵⁰ Pierwsze izby, skupiające polskich przedsiębiorców, powstały na gruncie tradycji francuskich i były organizacjami tworzonymi przez władze państwowe. Ich cechą było pełnienie funkcji opiniotwórczych i wnioskodawczych wobec władz, co umożliwiało przedsiębiorcom wywieranie wpływu na politykę gospodarczą [J.Gładys-Jakóbk, 1997:3].

nie dla przedsiębiorców z małych i średnich przedsiębiorstw. Trudno jednak organizację tę uznać za klasyczną reprezentację pracodawców.

Za największą organizację pracodawców uznaje się Konfederację Pracodawców Polskich (KPP). Jest ona uznawana za spadkobierczynię organizacji dyrektorów przedsiębiorstw, która otrzymała zezwolenie na prowadzenie działalności w latach 80. W jej skład wchodziły regionalne izby handlowe grupujące powstający sektor prywatny i stowarzyszenia dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. Utworzenie w 1989 roku KPP zgromadziło w jednej organizacji przedstawicieli obu wymienionych grup. Na czele KPP stanęli prezesi dawnych izb handlowych, wywodzący się z „Solidarności”. To pochodzenie KPP wyjaśnia jej przewagę nad innymi organizacjami i charakter stosunków utrzymywanych z rządem. Konfederacja grupuje dyrektorów przedsiębiorstw nowego sektora prywatnego, jak i dawnego sektora państwowego, bez względu na to, czy przedsiębiorstwo jest państwowe, czy zostało skomercjalizowane [J.Gładys-Jakóbk, 1997:11].

Konfederacja Pracodawców Polskich działa na szczeblu krajowym jako organizacja nadrzędna dla wielu stowarzyszeń, na przykład Konwencji Organizacji Przedsiębiorców. Jej rolą jest reprezentowanie pracodawców wobec ministra pracy i polityki społecznej, między innymi w związku z pracami legislacyjnymi. Konfederacja jest również członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz innych międzynarodowych agend. Natomiast w minimalnym stopniu angażuje się ona, na przykład, w rozwiązywanie sporów zbiorowych [J.Gładys-Jakóbk, 1997:11].

Organizacją pracodawców jest też Rada Przedsiębiorczości, która stawia sobie za cel konsultowanie z rządem wszelkich ważnych kwestii gospodarczych, opiniowanie projektów rządowych i przedstawianie własnych propozycji. Powstała ona w wyniku porozumienia o współpracy podpisanego przez osiem organizacji. Są tu reprezentanci podstawowych grup interesu: pracodawców (według opinii KPP zrzesza ona 50% pracodawców prywatnych), samorządów gospodarczych, rzemiosła czy wreszcie struktur o charakterze lobbystycznym. Między innymi są to: elitarna Polska Rada Biznesu (PRB), grupująca właścicieli dużych firm prywatnych, i Business Centre Club (BCC) – organizacja nastawiona zarówno na budowanie instytucji służących przedsiębiorcom, jak i konsolidowanie środowiska. Do BCC należą głównie szefowie firm prywatnych (4500 firm i 900 osób), z tego około 15% stanowią menedżerowie przedsiębiorstw państwowych lub od niedawna sprywatyzowanych, reprezentujących duży kapitał gospodarczy, ponadto są w nim przedstawiciele 20 banków [Kto jednoczy biznes, 1998]. BCC służyć ma przede wszystkim konsolidacji środowiska i jego promocji.

Z kolei PRB to stowarzyszenie największych przedsiębiorstw polskich i zagranicznych, działających na polskim rynku. Funkcjonuje ona jako lobby wyrażające poglądy przedsiębiorców w sprawach gospodarczych. Ponieważ PRB nie ma ustawowego prawa do opiniowania aktów prawnych dotyczących pracodawców, doprowadziła w styczniu 1999 r. do utworzenia Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych. Jej zadaniem jest przede wszystkim włączenie się do prac Komisji Trójstronnej oraz przystąpienie do Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zdaniem J.Gładys-Jakóbk stopień zorganizowania środowiska pracodawców jest adekwatny do etapu rozwoju kapitalizmu, na jakim się Polska znalazła. Wszelkie organizacje spełniają więc przede wszystkim rolę integracyjną, a największe efekty osiągają w sferze samopomocy i wspierania się członków w pojedynczych, bieżących przedsięwzięciach. Generalnie można też powiedzieć, że stworzono lobby, którego nikt nie chce słuchać [J.Gładys-Jakóbk, 1997:12]. Brak autorytetu wynika przede wszystkim z rozdrobnienia i słabości organizacji przedsiębiorców. Najlepiej stan rozwoju reprezentacji pracodawców ocenił Wojciech Kornowski – prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich – który w 1998 r. na konferencji poświęconej układom zbiorowym pracy powiedział: „... myślę, że każdy przynosi rację, iż związkowi zawodowemu potrzebny jest silny partner po stronie pracodawców. Tak, żeby ten dialog społeczny był równoprawny, tak, żeby jedna i druga strona mogła poprzez równouprawnienie uzyskiwać określony konsensus [...], nie tylko w zakładzie pracy, ale również i przy formowaniu np. ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Jak słusznie zauważył Pan Minister, strona pracodawcy jest słabszą stroną tego dialogu. Związki zawodowe są bardzo silne, również mają duże przedstawicielstwo w parlamencie, w rządzie, mają swoją historię. Pracodawcy działają od 1989 r. ...” [W.Kornowski, 1998:11].

Państwo

Transformacja systemowa, której symboliczny początek datuje się na rok 1989, przede wszystkim miała wymiar polityczny. Sejm, wybrany według ordynacji przyjętej przy „okrągłym stole”, zniósł rygory realnego socjalizmu, uchwalił podstawowe, nowe zasady prawne stosowne w państwie demokratycznym, jakim miała stać się Polska. Powstały nowe partie polityczne i kształtował się nowy układ sił politycznych. Lata 90. to czas narodzin, upadku i konsolidacji licznych ugrupowań politycznych, od poważnych i trwałych do efemerycznych i mających dość „egzotyczny” charakter.

Pod koniec dekady nastąpiła pewna krystalizacja sceny politycznej. Za najważniejsze – mające znaczne poparcie społeczne – uznaje się:

- AWS (Akcja Wyborcza Solidarność). Jest to ugrupowanie powstałe w czerwcu 1996 r. w wyniku konsolidacji rozproszonych partii o „solidarnościowym” rodowodzie. AWS jest utożsamiana z prawą stroną sceny politycznej.
- SLD (Sojusz Lewicy Demokratycznej). Jest to ugrupowanie o „postkomunistycznym” rodowodzie, utworzone w roku 1991 przez Socjaldemokrację RP, OPZZ i kilkanaście mniejszych ugrupowań lewicowych jako klub parlamentarny. Te samą nazwę przyjęła partia polityczna.
- UW (Unia Wolności) jest partią zajmującą środkową część sceny politycznej. Powstała w roku 1994 w wyniku połączenia Unii Demokratycznej z Kongresem Liberalno-Demokratycznym. Uchodzi za partię inteligentną i współpracującą z kręgami biznesu.

- PSL (Polskie Stronnictwo Ludowe) utworzone w roku 1990 z przekształcenia dawnego Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego. Podobnie jak SLD, jest to ugrupowanie o rodowodzie postkomunistycznym.

Pozostałe ugrupowania, które dopełniają scenę polityczną, to prawicowy ROP (Ruch Odbudowy Polski) i lewicowa UP (Unia Pracy) oraz Samoobrona.

Do państwowych władz ustawodawczych i wykonawczych należało przygotowanie i wprowadzenie podstaw prawnych wolnego rynku. Państwo miało odejść od roli właściciela i przedsiębiorcy. W tym procesie państwu przypadła funkcja budowania systemu stosunków przemysłowych, właściwych dla wolnego rynku i prywatnej własności środków produkcji.

Pierwszy postkomunistyczny rząd, korzystając z olbrzymiego kapitału politycznego w postaci gotowości obywateli do zaakceptowania trudnych reform w gospodarce, zaczął wprowadzać radykalny wariant zmian ekonomicznych. Przybrał on postać tzw. planu Balcerowicza, który zakładał ustabilizowanie gospodarki, między innymi, przez stłumienie inflacji (zamrożenie płac w sektorze publicznym), uwolnienie cen większości dóbr i usług, ustanowienie nowego kursu dolara amerykańskiego w stosunku do złotówki (przy równoczesnym wprowadzeniu wewnętrznej wymagalności złotego na waluty krajów zachodnich) [A.Müller, 1997:171]. Założono jednocześnie zmianę prawideł ekonomicznych i powołanie nowych instytucji ekonomicznych, ukierunkowanych na gospodarkę rynkową. Poważnym utrudnieniem w realizacji programu reform była konieczność wprowadzenia nieistniejących poprzednio mechanizmów amortyzujących koszty społeczne, wynikających z likwidacji przedsiębiorstw, zwolnień grupowych, bezrobocia.

W maju 1991 r. L.Balcerowicz przedstawił na forum Sejmu dokument rządowy pt. Zamierzenia rządu w dziedzinie restrukturyzacji gospodarki, który był pierwszym spójnym planem działań antyrecesyjnych, zwłaszcza w kwestii polityki przekształceń własnościowych. Chociaż nie kwestionowano sensu i logiki rządowych zamierzeń przedstawionych w tym dokumencie, to jednak nie wiązano z nim nadmiernych nadziei na ożywienie gospodarki.

Od początku transformacji państwo stało się zatem współtwórcą i uczestnikiem powstającego systemu stosunków przemysłowych. Regulacje prawne są, w części inicjowanej przez rządy, akceptowane przez parlament i prezydenta, państwowy jest też system kontroli stosunków przemysłowych (inspekcje pracy, sądy pracy) [J.Kulpińska, S.Borkowska, A.Buchner-Jeziorska, 1995:115]. W stosunkach przemysłowych państwo reprezentuje minister pracy i polityki społecznej. Do tego ministra należy funkcja arbitra i mediatora w sytuacjach konfliktowych.

Ponadto państwo nadal jest pracodawcą w sektorze publicznym oraz w przedsiębiorstwach państwowych, w imieniu pracodawcy występują dyrektorzy, którzy sami też są pracownikami. Skutkiem zróżnicowania form własności rola państwa jako aktora systemu stosunków przemysłowych jest ambiwalentna. Jest ona szczególnie widoczna w sytuacjach konfliktowych i w sporach zbiorowych, zwłaszcza w przedsiębiorstwach państwowych, a jeszcze bardziej w skomercjalizowanych spółkach skarbu państwa, gdzie jeśli sporów między związkami zawodowymi a dyrekcjami

nie udaje się rozwiązać na poziomie zakładu, to odpowiedni minister staje się w nich stroną. Lokalny spór przekształca się wówczas w konflikt między państwem a pracownikami. Pracobiorycy i opinia społeczna postrzegają państwo, władzę, rząd, nawet niekiedy Sejm jako właściciela i decydenta, który może i musi spełnić żądania protestujących. Taka też była rola państwa w systemie komunistycznym i nie uległa zmianie w okresie przejściowym ze względu na znaczne rozmiary własności państwowej oraz z powodu słabości nowej konstrukcji stosunków pracy [J. Kulpińska, S. Borkowska, A. Buchner-Jeziorska, 1995:115].

Sytuacja ta jest odbiciem słabości państwa. Jak twierdzi W. Kozek, niezależnie od tego jaka konstelacja polityczna formowała rządy, z jednej strony dążyły one formalnie do porozumienia się ze związkami zawodowymi, przynajmniej w obrębie własnego obozu politycznego i uzyskania ich poparcia oraz przyzwolenia na trudne kolejne reformy. Z drugiej zaś strony, nie potrafiły skonstruować silnego i skutecznego mechanizmu negocjacji zbiorowych, sprawdzającego się w momentach napięć i konfliktów. Istniejący system jest raczej systemem na spokojne czasy i słabe partycularyzmy grupowe [W. Kozek, 1999:7].

SWOISTOŚĆ STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH W POLSCE PO ROKU 1989

System stosunków przemysłowych w Polsce, jako kraju przechodzącego głęboką transformację systemową, z jednej strony zawiera elementy podobne do tych, które są właściwe dla systemów stosunków przemysłowych rozwiniętych w większości krajów demokratycznych (układy zbiorowe, partycypacja pracownicza), z drugiej zaś uzależniony jest od zjawisk, które w gospodarkach rozwiniętych mają charakter marginalny (prywatyzacja).

Podstawy prawne stosunków przemysłowych w Polsce

Najważniejszym dokumentem regulującym stosunki przemysłowe jest Kodeks pracy. Jego normy określają standardy minimalne, między innymi regulacji płacowych, czasu pracy, obowiązków pracownika i pracodawcy, urlopów pracowniczych, bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeszcze do niedawna w Polsce obowiązywała wersja Kodeksu pracy z 1975 r., która mimo wielu poprawek, zawierała dawno już nieaktualne przepisy wynikające z centralnego sterowania gospodarką. Zmiany wprowadzone w dwóch etapach, najpierw w roku 1994, a następnie w 1996, przystosowały Kodeks do nowych warunków. Najważniejsza wydaje się nowelizacja przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy, ponieważ układy te są nadrzędne wobec konkretnych warunków zatrudnienia w zakładach pracy.

Treść przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, nie uległa wprawdzie merytorycznej zmianie, ale istotny wpływ na określenie roli układu zbiorowego w kształtowaniu stosunków pracy mają poprawki dokonane w innych działach Ko-

deksu [M.T.Romer, 1996:26]. Do istotnych zmian z tego punktu widzenia należy przede wszystkim zaliczyć wyraźne uznanie postanowień układów zbiorowych pracy za element składowy prawa pracy. Równie wyraźnie wskazano, że układy zbiorowe są podstawą regulacji warunków wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Wprowadzono także regulamin wynagradzania, stanowiący namiastkę układu zbiorowego, przeznaczonego dla mniejszych zakładów. Zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani układem ponadzakładowym, zobowiązany jest do wprowadzenia regulaminu wynagradzania jako podstawy ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych, obowiązujących w indywidualnych umowach o pracę. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca, w uzgodnieniu ze związkiem zawodowym, jeżeli w zakładzie działa organizacja związkowa. Jeżeli w zakładzie pracy związków zawodowych nie ma, regulamin wynagradzania może być wydany w sposób jednostronny.

Zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń pracownikom zatrudnionym w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są objęte układem zbiorowym, określa w drodze rozporządzenia minister pracy i polityki społecznej, na wniosek właściwego ministra [M.T.Romer, 1996:150-152].

Niemniej przełomowe znaczenie dla kształtowania stosunków przemysłowych w latach 90. miało przyjęcie w maju 1991 r. trzech ustaw: o związkach zawodowych, stowarzyszeniach pracodawców oraz rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ustawy te, w zasadzie zgodne z normami europejskimi, stanowią podstawę dla pluralizmu związkowego, regulowania stosunków oraz instytucjonalizacji konfliktu przemysłowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych legalizuje strajk oraz wprowadza procedury mediacyjne rozstrzygania sporów. Uprawnienia do prowadzenia sporu (i organizowania strajku) należą do związku zawodowego.

Podstawą ustawy o związkach zawodowych jest wolność zrzeszania się pracowników oraz uznania związku za przedstawiciela interesów pracowników. Związki zawodowe mają uprawnienia do negocjowania układów zbiorowych na wszystkich poziomach zarządzania, zatem do ustalania zasad zbiorowych stosunków pracy. Ustawa nie przewiduje obowiązkowych sposobów współdziałania związków między sobą. Ustawa o związkach zawodowych daje im duże uprawnienia w stanowieniu o warunkach pracy (i płacy).

Sejm uchwalił w tym samym czasie ustawę o stowarzyszeniach pracodawców, która ma równoważyć pozycję związków zawodowych. Ustawa przyznaje pracodawcom wolność zrzeszania się i wyznacza obowiązki negocjowania warunków pracy i płacy oraz stosunków pracy ze związkami zawodowymi.

Z innych regulacji prawnych, które wpłynęły na kształt stosunków przemysłowych w naszym kraju, należy wymienić pakt o przedsiębiorstwie państwowym zawarty w lutym 1993 r. Jest to zbiór ustaw dotyczących statusu przedsiębiorstw państwowych, metod ich restrukturyzacji i oddłużenia. Towarzyszyły mu odrębne cząstkowe pakiety, dotyczące między innymi minimum socjalnego, budownictwa

mieszaniowego, problemów wsi itp. W imieniu rządu pakt podpisał minister pracy i polityki socjalnej, równolegle w trzech wersjach:

- z NSZZ „Solidarność”,
- z OPZZ,
- z siedmioma pozostałymi związkami zawodowymi, a mianowicie FZZ Pracowników PKP, KZZ Energetyków, PZZ Dozoru Górniczego „Kadra”, ZZ Inżynierów i Techników, ZZ Maszynistów Kolejowych w Polsce, ZZ Pracowników Komunikacji Miejskiej i ZZ Przemysłu Elektromaszynowego [Z.Olesiński, 1997:40].

Pakt podpisała również Konfederacja Pracodawców Polskich. W poszczególnych częściach paktu ustalono trójstronne lub dwustronne mechanizmy kontroli ich wdrażania i funkcjonowania. Funkcje nadzorcze i kontrolne Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych⁵¹ sprawuje rada Funduszu powołana przez ministra pracy i polityki socjalnej. Uzgodniono także powołanie Komisji Trójstronnej do spraw Układów Zbiorowych Pracy.

Okazało się, że pakt o przedsiębiorstwie państwowym jest kompromisem źle przygotowanym, którego w uzgodnionej formie nie można było wprowadzić w życie. Jednak jego poszczególne elementy były stopniowo wdrażane⁵². Między innymi została uchwalona ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁵³.

⁵¹ Zgodnie z ustawą z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych posiada osobowość prawną i jest funduszem celowym. Środkami Funduszu dysponuje prezes Krajowego Urzędu Pracy. Dochodami Funduszu są przede wszystkim składki płacone przez pracodawców, ponadto zapisy i darowizny, dobrowolne wpłaty pracodawców oraz odsetki od lokat nadwyżek finansowych Funduszu. Celem Funduszu jest zaspokajanie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Wysokość roszczeń generalnie określana jest przez pracodawcę, syndyka lub likwidatora, którzy kierują przygotowywany przez nich wykaz roszczeń do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy. A ten jako reprezentant prezesa Krajowego Urzędu Pracy, po stwierdzeniu zgodności wykazu, przekazuje odpowiednie środki finansowe.

⁵² Podpisanie paktu nie stanowiło żadnego przełomu, jeżeli zważyć, że to głównie nacisk jego sygnatariuszy – „Solidarności” i OPZZ – doprowadził wkrótce do uchwalenia wotum nieufności wobec rządu, z którym go podpisali. W rezultacie zostały spowolnione prace legislacyjne nad ustawami, które miały zapisy paktu wprowadzić do praktyki. Zresztą przez wiele miesięcy po rozwiązaniu parlamentu przez prezydenta w maju 1993 r., nie miał ich kto uchylać. Nowy lewicowy rząd, który powstał w wyniku wrześniowych wyborów, nie chciał promować całego pakietu przygotowanych ustaw. W szczególności początkowo wstrzymał prace nad, wynikającą z paktu, nowelizacją ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, a następnie zmienił uzgodniony projekt, co głównie przez „Solidarność” zostało potraktowane jako równoznaczne z zerwaniem paktu. Nasil się przy tym nacisk, zwłaszcza ze strony OPZZ, na zwiększenie puli akcji przysługujących pracownikom na preferencyjnych zasadach, czemu z kolei starała się przeciwstawić związana ze środowiskiem biznesu Unia Demokratyczna, proponując wprowadzenie opodatkowania osób nabywających udziały lub akcje na zasadach preferencyjnych (co zresztą podważa wprost jeden z zapisów paktu) [J.Hausner, 1995:297].

⁵³ Ustawa z dnia 29 grudnia 1993r o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Komisja Trójstronna

Dialog społeczny jest jednym z filarów integracji europejskiej. W państwach wysoko uprzemysłowionych, o liberalnej gospodarce rynkowej, dominuje dialog pomiędzy dwoma partnerami społecznymi: pracodawcami i związkami zawodowymi. Jednakże w następstwie wejścia do Wspólnoty Europejskiej państw uboższych, z rozwiniętym interwencjonizmem państwowym, a także wobec perspektywy dalszego jej rozszerzenia o kraje Europy Środkowej i Wschodniej, z utrzymującą się w nich istotną gospodarczą rolą państwa, pojawił się model układu trójstronnego jako szczególnie przydatny w okresie przejścia do gospodarki rynkowej [M.Matey, 1997:177].

W Polsce od 1994 r. w skali kraju działa Komisja Trójstronna, powołana uchwałą Rady Ministrów [*Uchwała w sprawie powołania Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych*, 1994]. W skład Komisji wchodzi po pięciu przedstawicieli rządu, pracodawców, OPZZ i NSZZ „Solidarność” oraz po jednym reprezentancie z siedmiu związków branżowych.

Ponieważ uchwała Rady Ministrów nie określiła kryteriów reprezentatywności, po spełnieniu których dana organizacja może uzyskać status członka Komisji, zastosowano kryterium historyczne – członkami Komisji zostali sygnatariusze paktu o przedsiębiorstwie państwowym.

Do zadań Komisji należy:

- monitorowanie procesów gospodarczych i zasadniczych proporcji makroekonomicznych;
- ocena mechanizmów i instrumentów stosowanych w polityce społeczno-gospodarczej;
- formułowanie opinii i wniosków dotyczących priorytetów polityki społecznej i gospodarczej, a w szczególności polityki:
 - płac,
 - zatrudnienia,
 - świadczeń socjalnych,
 - oraz kształtowania proporcji inwestycji do wielkości konsumpcji i jej struktury.

Komisja ustala swoje stanowisko poprzez konsensus. Stanowisko Komisji jest wytyczną działania stron w zakresie objętym przedmiotem uzgodnień. Do końca 1998 r. Komisja odbyła 62 posiedzenia [*Ocena stanu i perspektyw dialogu społecznego w Polsce*, 1999]. Istotne rezultaty tych spotkań sprowadzały się do porozumień dotyczących zmiennych makroekonomicznych, tj. wskaźników, które zdaniem ekspertów mają raczej charakter informacyjny, przynajmniej dla powiększającego się sektora prywatnego [J.Hausner, 1995:299].

Mimo stosunkowo długiego okresu działania Komisji, przewidywalność zachowań jej związkowych uczestników nadal jest niewielka. Zachowania te – z jednej strony zależą od interesów pracobiorców, z drugiej zaś od wzajemnych animozji, afiliacji politycznych i wizji pożądanego ładu społecznego. Trafne wydaje się uzna-

nie, że Komisja jest obecnie jedynie „...narzędziem rozwoju odpowiedzialnych stosunków w atmosferze pokoju społecznego...”, nie zaś sprawnym mechanizmem negocyjacyjnym. Według znawców „...ma ona wartość pedagogiczną, pozwalającą partnerom społecznym uczyć się mechanizmów negocjacyjnych...”. Albowiem „...stopniowo korzyści płynące z negocjacji, trybu rozwiązywania sporów zbiorowych okazały się większe niż odwoływanie się do strajków...” [K.Frieske, 1998:103–105].

Wokół funkcjonowania Komisji Trójstronnej powstało wiele kontrowersji. Z jednej strony są zwolennicy potrzeby wzmocnienia roli Komisji⁵⁴, z drugiej strony zaś pojawiają się propozycje odejścia od porozumień trójstronnych na rzecz regulacji zakładowych lub branżowych [*Niegroźne przekroczenie*, 1997].

Wyrazem dążenia do rozmów są, działające poza Komisją Trójstronną, branżowe zespoły trójstronne ds. restrukturyzacji. W związku z szeroko zakrojoną restrukturyzacją, procesem prywatyzacji i reorganizacją ważnych sektorów gospodarki – od kilku lat, a zwłaszcza od 1998r., z inicjatywy rządu powołano przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dziewięć trójstronnych zespołów problemowych. Są to, między innymi: Zespół Trójstronny ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, Zespół Trójstronny ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, Zespół Trójstronny ds. Restrukturyzacji Branży Energetycznej, Zespół Trójstronny ds. Restrukturyzacji Przemysłu Obronnego. Zespoły te działają w sposób sformalizowany. W ich skład wchodzi po stronie społecznej: reprezentacje zainteresowanych rozpatrywaną tematyką związków zawodowych i organizacji pracodawców. Obok nich powołani są ze strony rządowej przedstawiciele właściwych resortów w randze ministrów, wiceministrów i dyrektorów departamentów.

Do tej pory zespołom tym udało się wypracować między innymi:

- hutniczy pakiet socjalny (porozumienie w sprawie warunków osłon socjalnych procesu restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali),
- aneks do programu restrukturyzacji przemysłu obronnego,
- pakiet osłon socjalnych dla pracowników przemysłu azbestowego [*Ocena stanu i perspektyw rozwoju dialogu społecznego w Polsce*, 1999].

Ta forma współdziałania partnerów społecznych świadczy, iż rozmowy trójstronne są pożądane w sprawie negocjowania spraw związanych, a przede wszystkim dotyczących restrukturyzacji gospodarki i osłon socjalnych dla pracowników. Może także stać się istotnym elementem stosunków przemysłowych na poziomie ogólnopolskim, przynajmniej do zakończenia procesu transformacji gospodarki. Na poziomie sektorowym i zakładowym podstawową formą dialogu społecznego są odpowiednio ponadzakładowe i zakładowe układy zbiorowe pracy.

⁵⁴ „...Trzeba będzie więc umocnić dialog na poziomie makroekonomicznym poprzez wprowadzenie ustawowe Komisji Trójstronnej...” – wypowiedź M.Krzaklewskiego – przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” na drugim corocznym przeglądzie zbiorowych układów pracy, 25–26 marca 1998 r. Warszawa [M.Krzaklewski, 1998:80].

Układy zbiorowe pracy

Negocjowanie układów zbiorowych daje istotną okazję do porozumiewania się i współpracy między partnerami społecznymi, a jednocześnie jest znaczącym czynnikiem umacniania pokoju społecznego. Układy zbiorowe pracy są również ważnym instrumentem oddziaływania na treść indywidualnych umów o pracę. Ich postanowienia mogą bowiem określać w sposób bardziej korzystny dla pracownika – niż to przewidują powszechnie obowiązujące przepisy prawa – warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Układ zbiorowy pracy stanowi także okazję do powstawania bogatszych zasad wzajemnego współdziałania między jego stronami niż przewidywano w przepisach prawa.

Nie wszyscy pracodawcy są zainteresowani układami ponadzakładowymi. Często, między innymi z powodu trudności finansowych, ograniczają się jedynie do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Dotyczy to na ogół nowo powstałych podmiotów gospodarczych, zwłaszcza małych i średnich. Charakteryzuje je zazwyczaj mały stopień „uzwiązkowienia” pracowników. W wielu z nich zresztą nie działają żadne organizacje związkowe. Z tego też powodu kierownicy tych podmiotów mają słabą motywację uczestnictwa w organizacji pracodawców i stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Unikanie układów ponadzakładowych jest też niekiedy wywoływane niechęcią niektórych pracodawców do ujednolicenia uprawnień pracowniczych i zasad wynagradzania, w obawie przed pogorszeniem ich pozycji.

Po stronie ponadzakładowych organizacji związkowych obserwuje się niejednokrotnie brak autentycznej skłonności do wspólnego działania, zwłaszcza w momencie rozpoczęcia rokowań oraz prowadzenia negocjacji. Dlatego często nie dochodzi do zawarcia układu.

Nie można też pominąć wysuwanych niekiedy przez organizacje pracodawców zarzutów o zgłaszaniu przez stronę związkową wygórowanych postulatów, których uwzględnienie mogłoby spowodować poważne trudności finansowe w części przedsiębiorstw [L.Komołowski, 1998:8]. Zdaniem przedstawicieli pracodawców, czynnikiem hamującym ich uczestnictwo w dialogu społecznym jest również ustawa o zrzeczeniach pracodawców. Według nich jest ona przestarzała i ogranicza pracodawcom pole manewru⁵⁵. Praktyka dowodzi, że istotnie próba wymuszania ustaleń powodujących zbyt wysoki wzrost kosztów, prowadzi do występowania niektórych przedsiębiorców z organizacji pracodawców. W ten sposób bowiem mogą uniknąć objęcia ponadzakładowym układem zbiorowym [L.Komołowski, 1998:9].

⁵⁵ „...Drugą rzeczą, która utrudnia zadanie stronie pracodawców jest stara ustawa o związkach pracodawców z 1991 r. Ona także już nie przystaje do tego, co się dzisiaj dzieje. Kierujemy tu również prośbę do związków zawodowych, jako partnera dialogu społecznego, żeby pomogły nam znovealizować tę ustawę i ją tak przygotować, żeby konfederacja rzeczywiście na dzisiaj mogła być rzeczywistym partnerem...” [W.Kornowski, 1998:13].

Zakładowe układy zbiorowe pracy

Jak wynika z danych Głównego Inspektoratu Pracy, w końcu roku 1998 funkcjonowało 8600 zakładowych układów pracy. Z roku na rok spada liczba zawieranych zakładowych układów zbiorowych pracy (tabela 10).

Tabela 10. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 1995⁶–1998

	Ogółem	1995	1996	1997	1998
Wpływ wniosków o rejestrację, w tym:	38 943	12 453	7 441	6 708	5 535
układów zbiorowych pracy	12 037	8 303	1 389	978	678
protokołów dodatkowych	26 906	4 150	6 052	5 730	4 857
Zarejestrowano, w tym:	36 151				
układów zbiorowych	10 925	7 343	1 464	882	614
protokołów	25 226	3 832	5 171	5 580	4 651

* Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 29 września 1994 r. wprowadzono nowy model zawierania układów zbiorowych na poziomie zakładowym i ponadzakładowym.

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy, Raport roczny – 1998. Warszawa 1999.

Analiza zakładowych układów zbiorowych pracy wykazuje, że dominują w nich powtórzone regulacje ustawowe gwarantujące minimum świadczeń i uprawnień dla pracowników. Samodzielne zapisy dotyczą w zasadzie tylko wynagrodzenia [J.Wroński, 1999:18]⁵⁶.

Kontrolę przestrzegania przepisów zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy rozpoczęte w 1996 r. wykazują rosnący odsetek zakładów nie respektujących własnych postanowień. Jak wynika z danych Głównego Inspektoratu Pracy, w 1997 r. w 39,5% skontrolowanych zakładów nie przestrzegano postanowień układów. W rok później już w ponad 50% nie w pełni stosowano się do układów, w większości dotyczyło spraw płacowych⁵⁷. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym sprawne funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy jest bardzo słaba znajomość przepisów. W rezultacie nie są wykorzystywane przez strony możliwości zapewnione w tym zakresie przez Kodeks pracy.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy

Liczba ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wzrasta. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej w roku 1997 zarejestrowano ich około 25, a w końcu roku 1998 było ich 75. Mimo tak wyraźnego wzrostu oddziaływanie tych

⁵⁶ Zdaniem przedstawicieli Głównego Inspektoratu Pracy, zakładowe układy zbiorowe zbyt rzadko regulują kwestie czasu pracy [J.Wroński, 1999:19].

⁵⁷ Zdaniem zastępcy głównego inspektora pracy, wynika to z trudnej sytuacji ekonomicznej firm [J.Wroński, 1999:19].

porozumień jest mocno ograniczone. Większość układów ponadzakładowych obowiązuje w szeroko rozumianej sferze budżetowej⁵⁸. W okresie od stycznia 1998 r. do lutego 1999 tylko cztery ponadzakładowe układy zbiorowe zostały zawarte poza sferą budżetową. Co więcej, od sierpnia 1997 r. żaden taki układ nie został zawarty przez organizację pracodawców. Stronę tę reprezentowali przedstawiciele państwa bądź samorządów terytorialnych.

Układy zbiorowe pracy w sektorze prywatnym

Słaby rozwój układów ponadzakładowych w sektorze prywatnym wiąże się niewątpliwie ze słabością stowarzyszeń pracodawców [W.Kozek, 1998:73]. Zarazem sektor prywatny jest w Polsce ogromnie zróżnicowany pod względem cech ekonomicznych, technicznych i społecznych. Brak skłonności sektora prywatnego do regulowania warunków zatrudnienia pochodzi jednak głównie z charakteru stosunków własności. W sektorze tym działają przede wszystkim bardzo małe firmy, zatrudniające kilka osób – często członków rodzin, znajomych, sąsiadów. Ten układ bardzo opornie poddaje się uregulowaniom prawnym w zakresie stosunków pracy.

Firmy średniej wielkości, tj. do 200–500 zatrudnionych osób, pozostają bardzo często pod zarządem właściciela lub współwłaścicieli, rzadziej firmami tymi zarządzają wynajęci menedżerowie. W sektorze średnich firm pracownicy nie są licznie uzwiązkowieni: ich właściciele są przeciwni związkowi zawodowemu, uznając, że wkraczałyby na teren prywatny. W firmach tych istnieją na ogół regulaminy pracy, jednak polityka płacowa nie jest z reguły jasna, a jej zasady zróżnicowane, zależnie od strategicznej wagi poszczególnych grup pracowniczych w procesie produkcji.

Dużych przedsiębiorstw w sektorze prywatnym nie jest jeszcze wiele. Jednakże, panujące w nich stosunki pracy stanowią swoisty wzór dla pozostałych sektorów zatrudnienia. Właściciele dużych firm, z reguły, nie wkraczają w ich codzienne funkcjonowanie, ograniczając się do kontroli wyników i określania ogólnych zasad zarządzania. W takich firmach dla kształtu stosunków pracy najważniejsze są postawy kadry kierowniczej w zakresie sposobów ustalania ich reguł. To od menedżerów w dużej mierze zależy, czy stosunki przemysłowe postępują w kierunku współpracy czy regulowania przez otwarte konflikty [W.Kozek, 1998:74].

⁵⁸ Można tu wymienić „Ponadzakładowy układ zbiorowy dla pracowników instytucji kultury” (z 29 kwietnia 1997) czy też „Ponadzakładowy układ zbiorowy dla pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej prowadzonych przez Gminę Miasta Szczecin” (z 25 września 1998), na podstawie „Wykazu zarejestrowanych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wraz z protokołami dodatkowymi oraz porozumień o stosowaniu tych układów”; materiały na III coroczny przegląd układów zbiorowych pracy (Warszawa 25-26.03.1999). Wzrost liczby ponadzakładowych układów zbiorowych, zawieranych przez samorządowe jednostki budżetowe, jest rezultatem m.in. wejścia w życie noweli z lutego 1997 do Kodeksu pracy z 1996 r.; zgodnie z przepisem art.77 Kodeksu po nowelizacji minister pracy zaprzestał określania zasad wynagradzania pracowników samorządowych jednostek budżetowych, co stworzyło potrzebę układowej regulacji plac tej grupy pracowników [J.Wratny, 1997:179].

Partycypacja pracownicza

Na stosunki przemysłowe w Polsce ciągle znaczny wpływ mają tradycje pracowniczego uczestnictwa w zarządzaniu. Idea partycypacji pracowniczej w Polsce sięga połowy lat 50. Samorządy robotnicze, które wówczas powstawały, poddawane były kolejnym przepisom, które stopniowo i skutecznie ograniczały ich działanie. Samorządność była bowiem sprzeczna z etatyzmem socjalistycznym. W 1981 r. uchwalono nową ustawę, która w większym niż w przeszłości stopniu podniosła rangę samorządu wobec dyrektora przedsiębiorstwa. Zgodnie ze wspomnianą ustawą nastąpiło uznanie samorządu:

- za organ przedsiębiorstwa, które ma funkcjonować jako organizacja samorządna, samodzielna i samofinansująca się;
- za instytucję pracowniczą, powoływaną przez załogę i przed nią wyłącznie odpowiedzialną z jednoczesnym nadaniem jej samej ważnych bezpośrednich uprawnień;
- za organizację pozazwiązkową, z jednoczesnym przyjęciem zasady, że istnieje nie tylko możliwość, lecz wręcz konieczność funkcjonowania na poziomie przedsiębiorstwa dwóch organizacji pracowniczych – samorządu i związków zawodowych;
- w sprawach wchodzących w zakres kompetencji samorządu dyrektor jest „organem” wykonawczym, w większości przypadków dyrektora w drodze konkursu powołuje samorząd.

Począwszy od 1989 r., a więc od początku transformacji systemowej, rola samorządu ulega stopniowemu osłabieniu. Powody tego są oczywiste:

1. Dążenie do prywatyzacji przedsiębiorstwa spowodowało, że wiele samorządów wydało na siebie wyrok; zgodnie z ustawą prywatyzacyjną, obowiązującą do końca roku 1996, to właśnie organy samorządu załogi współdecydowały o zmianie własności. To one w wielu przypadkach wnioskowały wspólnie z dyrekcją o przygotowaniu przedsiębiorstwa do prywatyzacji bądź też zgodę wydawały. Prywatyzacja przedsiębiorstwa na prowadzi, zgodnie z prawem, do likwidacji rad pracowniczych. Nowa ustawa o prywatyzacji i komercjalizacji z 1996 r. ograniczyła prawa samorządu w tym zakresie, ponieważ głos decydujący w sprawie komercjalizacji przyznała organowi założycielskiemu bądź Ministerstwu Skarbu Państwa. Takie ustalenie znacznie osłabiło już wcześniej zachwianą pozycję rad pracowniczych w przedsiębiorstwach państwowych, które nie były prywatyzowane⁵⁹.
2. Winą za kryzys ekonomiczny wielu przedsiębiorstw państwowych często obarczano instytucję samorządu. Zdaniem ekspertów, jest to forma partycypacji ulotna, która nie tworzy silnej motywacji efektywnościowej i może utrudniać zarządzanie, ponieważ jest w myśl prawa równoległym i częściowo nadrzędnym wobec dyrektora organem zarządzania przedsiębiorstwem państwowym. W niemińszym stopniu

⁵⁹ Jak wynika z danych Ministerstwa Skarbu Państwa, w 1998 r. było 2906 przedsiębiorstw państwowych.

dzieje się tak dlatego, że samorządy działają w przedsiębiorstwach państwowych, które z różnych powodów nie przystosowały się do wolnego rynku.

3. W początkowej fazie przekształceń liczne partie były przeciwne samorządom, jako reliktem dawnego systemu [J.Mujżel, 1993:88–89]. Odegrało to pewną rolę w obniżeniu znaczenia samorządu pracowniczego.

Powstała potrzeba poszukiwania nowych form partycypacji pracowniczej w rosnącej liczbie przedsiębiorstw, które weszły na drogę przekształceń własnościowych. Rozwiązaniem problemu partycypacji pracowników w zarządzaniu⁶⁰ miały być: akcjonariat pracowniczy oraz udział reprezentantów załogi w radach nadzorczych. W ustawie o prywatyzacji z 1990 r. przewidziano, że pracownicy spółki, utworzonej na miejsce przedsiębiorstwa państwowego, wybierają jedną trzecią rady nadzorczej. Obowiązująca ustawa prywatyzacyjna z 1996 r. zachowała te ustalenia.

Ta forma uczestnictwa pracowników w zarządzaniu nie realizuje idei partycypacji. Wyniki badań prowadzonych w 1997 r. wśród pracowników zasiadających w radach nadzorczych dowodzą, że nie rozumieją oni swojej przedstawicielskiej roli. Ponad połowa badanych była zdania, że przede wszystkim powinni reprezentować interes spółki bądź właściciela. Co piąty ankietowany uznał interesy spółki (właściciela) i interesy pracowników za równorzędne i tylko 19% uważało, że interesy pracowników są dla nich priorytetowe [L.Gilejko, 1997:67–68].

Inną formą partycypacji jest akcjonariat pracowniczy, polegający na posiadaniu przez pracowników pewnej części lub całości akcji kapitałowych firmy. Najczęściej wyróżnia się: spółdzielczość, spółki pracownicze oraz posiadanie przez pracowników akcji kapitałowych przedsiębiorstwa⁶¹. Najpowszechniejsze stały się spółki pracownicze (leasing pracowniczy)⁶² [L.Gilejko, 1997:5]. Pracownicy przedsiębiorstwa i osoby z zewnątrz mogą utworzyć prywatną spółkę, dzierżawiąc od państwa majątek przedsiębiorstwa. Majątek ten jest wykupywany w ratach od państwa przez nową spółkę i po spłaceniu ich staje się jej własnością, na ogół dopiero po kilku latach. Jednak od początku swojego istnienia nowa spółka zarządza całym majątkiem przedsiębiorstwa. Podjęcie takiej drogi prywatyzacji jest możliwe, gdy aprobują ją pracownicy przedsiębiorstwa oraz gdy zgodę wyrazi rada pracownicza, która wraz z powstaniem spółki ulega likwidacji. Nowa spółka może być zarejestrowana, jeśli przystąpi do niej (kapitałowo) nie mniej niż połowa pracowników przed-

⁶⁰ Na podstawie starej ustawy o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 1990 r. oraz nowej ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 1996 r.

⁶¹ Na przykład ustawa z dnia 30 kwietnia 1993 r. o Narodowych Funduszach Inwestycyjnych przyznaje pracownikom objętych ustawą przedsiębiorstw 15% akcji bezpłatnie. Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji z 30 sierpnia 1996 r. przyznaje pracownikom do 15% akcji bezpłatnych, gdy po komercjalizacji nastąpi prywatyzacja.

⁶² Zdaniem M.Jarosz, spółki pracownicze są największą i najbardziej znaczącą częścią zbioru podlegającego prywatyzacji bezpośredniej. Spółki pracownicze osiągnęły nadspodziewanie dobre wyniki ekonomiczne, ratując przed upadkiem przedsiębiorstwa, których z reguły nikt nie chciał kupić [M.Jarosz, 2000:24].

siębiorstwa. Udziałowcy nowej spółki muszą zgromadzić kapitał równy co najmniej 1/5 wartości księgowej majątku przedsiębiorstwa. Do spółki tej mogą też przystąpić osoby spoza przedsiębiorstwa (i tak się na ogół dzieje), jeśli pracownicy nie mają wystarczającego kapitału.

Mimo prawnie zagwarantowanego udziału pracowników w przekształceniu dość myląca jest nazwa „spółki pracowniczej”. Pracownicy jako zbiorowość mają bardzo rzadko nad nimi kontrolę [P.Kozarzewski, 1999:74]. Ich udziały są bardzo rozproszone i nie istnieją jak dotąd praktycznie żadne organizacyjne formy integrowania ich interesów do udziałowców. Pakiet kontrolny przechodzi na ogół w ręce menedżmentu. Dowiodły tego badania procesu kształtowania się grup właścicielskich. Stwierdzono, że w spółkach leasingujących majątek państwowy początkowo rozproszone udziały pracownicze przechodziły do menedżmentu, przekształcając strukturę własności i charakter spółek. Stają się one spółkami menedżersko-pracowniczymi o względnie sporym udziale kapitału zewnętrznego [J.Gardawski, 2000:163].

Również tam, gdzie w wyniku prywatyzacji, pracownicy mają prawo do bezpłatnej puli 15% akcji, postępują procesy wykupywania tych udziałów przez zarządy bądź silniejszych kapitałowo inwestorów. Mimo że zasada bezpłatnych akcji dla pracowników, choć krytykowana przez różne środowiska opiniotwórcze, ma poparcie większości Polaków, eksperci oceniają, że ani Ministerstwo Skarbu Państwa, ani centrale związkowe czy Unia Własności Pracowniczej niewiele czynią na rzecz umocnienia i rozwoju tej formy akcjonariatu pracowniczego. Dlatego też partycypacja i akcjonariat pracowniczy pozostają w dalszym ciągu bardziej w sferze oczekiwań i preferencji niż praktyki. Jak ocenia L.Gilejko, im bardziej słabną związki zawodowe, tym bardziej niebezpieczny staje się brak silnych instytucji partycypacyjnych, co może obniżyć efektywność gospodarowania i wzmacniać napięcia społeczne [L.Gilejko, 1999:60].

Prywatyzacja

Przekształcenia własnościowe oraz sposoby sprawowania władzy w przedsiębiorstwach są głównymi strukturalnymi elementami transformacji w gospodarce. Zgodnie z ustawą o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z sierpnia 1996 r., obowiązują dwie metody prywatyzacji – pośrednia i bezpośrednia⁶³. W przypadku prywatyzacji pośredniej ważną rolę odgrywa proces komercjalizacji. Komercjalizacja należy do działań przedprywatyzacyjnych, polegających na utworzeniu jednoosobowej spółki skarbu państwa (JSSP). Została ona wprowadzona, aby umożliwić między innymi:

⁶³ Prywatyzacja bezpośrednia polega na rozporządzaniu wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi przedsiębiorstwa przez: sprzedaż przedsiębiorstwa, wniesienie mienia przedsiębiorstwa do spółki, oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania. Prywatyzacja pośrednia polega na sprzedaży większościowego pakietu akcji/udziałów inwestorowi lub inwestorom polskim albo zagranicznym w wyniku rokowań lub negocjacji bądź też na sprzedaży metodą przetargu publicznego. Pierwszym etapem prywatyzacji pośredniej jest komercjalizacja.

- ustanowienie przejrzystej struktury decyzyjnej i nadzorczej,
- dopasowanie statusu prawnego przedsiębiorstwa państwowego do wymagań ewentualnego kapitału zagranicznego,
- zlikwidowanie rady pracowniczej, na której działanie w przedsiębiorstwie nie zezwala Kodeks handlowy.

Przekształcenia przedsiębiorstwa w jednoosobową spółkę skarbu państwa dokonuje minister skarbu państwa. Wówczas nowo kreowana spółka, która ma tylko jednego udziałowca – skarbu państwa – może przystąpić do prywatyzacji, która powinna dokonać się w okresie nie dłuższym niż dwa lata. Ustawa traktuje jednakowo możliwość sprzedaży takich przedsiębiorstw – ich udziałów lub akcji – za pomocą jednej z metod prywatyzacji kapitałowej lub w ramach programu Narodowych Funduszy Inwestycyjnych (program powszechnej prywatyzacji – PPP)⁶⁴.

Program powszechnej prywatyzacji został tak skonstruowany, aby wszyscy biorący w nim udział mogli odnieść jak największe korzyści. Dotyczy to zarówno właścicieli akcji, którzy otrzymują dywidendy, jak i zarządu przedsiębiorstw oraz firm zarządzających funduszami, wynagradzanych w zależności od osiąganych wyników finansowych.

Każdy dorosły obywatel polski, po uiszczeniu opłaty manipulacyjnej otrzymał świadectwo udziałowe, automatycznie zostając uczestnikiem programu. W momencie wejścia NFI na giełdę, świadectwa zmieniono na akcje, a ich posiadacze stali się właścicielami części funduszy. Przysługuje im dywidenda oraz wszystkie prawa, jakie ma akcjonariusz.

Po rozpoczęciu w 1994 r. realizacji programu, w 1995 r. powołano 15 Narodowych Funduszy Inwestycyjnych w formie spółek akcyjnych, które zostały wpisane do rejestru handlowego. Przedsiębiorstwa państwowe, które postanowiono włączyć – za ich zgodą – do tego programu przekształcono w JSSP. Następnie 60% akcji każdej spółki trafiło do 15 NFI, przy czym jeden z funduszy uzyskiwał tzw. pakiet wiodący – 33% akcji, pozostałych czternaście po 1,93%. Pracownikom udostępniono bezpłatnie 15% akcji danego przedsiębiorstwa. Pozostałe akcje zatrzymał skarbu państwa [Leksykon prywatyzacji, 1998:139–141]⁶⁵.

Według ocen z roku 1997 proces prywatyzacji w Polsce przekroczył swój punkt krytyczny. Dane statystyczne wskazują, że udział sektora prywatnego w tworzeniu PKB osiągnął 60%. Sektor prywatny zatrudnia też obecnie większość pracowników.

⁶⁴ Komercjalizacja jest więc działaniem poprzedzającym prywatyzację. Jednoosobowa spółka skarbu państwa może zostać sprywatyzowana jedynie po znalezieniu inwestorów chętnych do zakupu części lub całości akcji bądź udziałów przedsiębiorstw. Jeśli inwestorzy tacy się nie znajdą, to będzie to nadal przedsiębiorstwo państwowe, funkcjonujące jednak według zasad Kodeksu handlowego, a nie jak poprzednio na podstawie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych [Dziennik Ustaw, 118/1996].

⁶⁵ Prywatyzacja poprzez program NFI miała objąć przede wszystkim wiele dużych i dochodowych przedsiębiorstw. W 1991 r. mówiono o prawie 1000 firm. W 1994 r. ich liczba spadła do 450. Pod koniec 1995 r. dołączono do programu 99 firm, które w opinii analityków były małe i słabe, obciążając tym samym fundusze. Kiedy po latach program wreszcie uruchomiono, uczestniczyło w nim 512 firm o zróżnicowanej kondycji [L.Gilejko, 1997:41].

Pod koniec roku 1998 tylko 29,2% zatrudnionych pracowało w sektorze publicznym [Informacja o sytuacji, 1999:133]. Jednocześnie proces prywatyzacji w roku 1998 uległ znacznemu zahamowaniu. Jak pokazują dane GUS, w roku 1998 sprywatyzowano znacznie mniej przedsiębiorstw państwowych niż latach poprzednich (patrz tabela 11).

Tabela 11. Przebieg prywatyzacji w Polsce, w latach 1990–1998

Lata	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Liczba przedsiębiorstw, w których zakończono prywatyzację	9	227	415	425	306	228	380	288	177

Źródło: Raport o przekształceniach własnościowych w 1998 r., Ministerstwo Skarbu Państwa 2000.

W opinii publicznej utrzymuje się pogląd na prywatyzację jako na przedsięwzięcie korzystne dla gospodarki, a zarazem nieuczciwe, niebezpieczne i niesprawiedliwe⁶⁶. Częściej też twierdzono, że prywatyzacja realizowana jest w interesie ludzi władzy, podporządkowana celom politycznym i pod naciskiem Zachodu, niż że odbywa się w interesie społeczeństwa. Pozytywne nastawienie do procesów prywatyzacyjnych wykazywały osoby o wysokim statusie społecznym. Sceptykami i przeciwnikami są częściej osoby o niskim poziomie wykształcenia, starsze, zamieszkujące małe miasteczka i wsie. Prywatyzacja często dotyczy przedsiębiorstw, które zlokalizowane były w stosunkowo małych miejscowościach, stanowiąc podstawę egzystencji znacznych grup ich mieszkańców. Oni właśnie najbardziej obawiają się prywatyzacji, a raczej jej efektów w postaci zwolnień z pracy, prowadzących do bezrobocia [L.Gilejko, 1999:33].

Mimo immanentnie konfliktowego charakteru, prywatyzacja w Polsce przebiegała w sposób nadzwyczaj łagodny.

KONFLIKT PRZEMYSŁOWY W POLSCE W LATACH DZIEWIĘDZIESIĄTYCH

Prawnie konflikty przemysłowe reguluje ustawa z maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W artykule pierwszym mianem sporu zbiorowego nazywa się taki spór, który występuje między pracownikami a pracodawcą lub pracodawcami. Ustawa rozróżnia zbiorowe spory o prawa i wolność związkową oraz zbiorowe spory o interesy, stanowiąc (artykuł 2 ust. 1), że związki zawodowe reprezentują pracowników w sporach o interesy zbiorowe [Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, 1991].

⁶⁶ Wynika to z badań, realizowanych przez Katedrę Socjologii SGH na zlecenie Ministerstwa Skarbu Państwa w 1998 r. Wyniki badań zostały zaprezentowane w opracowaniu: J.Gardawski, L.Gilejko, R.Towalski, *Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej skarbu państwa*, IFiS PAN, Warszawa 1999.

Interesy pracownicze obejmują obowiązujące warunki pracy, płace, świadczenia socjalne, prawa i wolność związkową pracowników. Wyraźny jest zakaz prowadzenia sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych.

Ustawa definiuje przedsiębiorstwo państwowe jako pracodawcę, a zatem podlegającą tej ustawie spory z udziałem przedsiębiorstw państwowych jako stroną. Praktyka wykazywała i wykazuje, że samodzielność gospodarcza przedsiębiorstw państwowych jest znacznie ograniczona, co powoduje żądania strony pracowniczej, aby w sporze występowali przedstawiciele rządu (mówi się tu o państwie jako pracodawcy pośrednim) [B.Skulimowska, 1992:21; K.Kloc, 1997:421].

Zgodnie z ustawą wszczęcie sporu następuje z dniem wystąpienia podmiotu reprezentującego interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach, które mogą stanowić przedmiot sporu. Istnieją przypadki, gdy prawo nie pozwala związkom zawodowym wszcząć sporu zbiorowego, jeśli jego przedmiot jest niezgodny z ustawą, jak na przykład postulat ustąpienia dotychczasowego kierownictwa przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji związki wszczynają protest najczęściej pod pretekstem podwyższenia płac.

Powstanie sporu zbiorowego rodzi po stronie pracodawcy obowiązek niezwłocznej podjęcia rokowań ze stroną pracowniczą oraz obowiązek zawiadomienia inspektora pracy o powstaniu sporu.

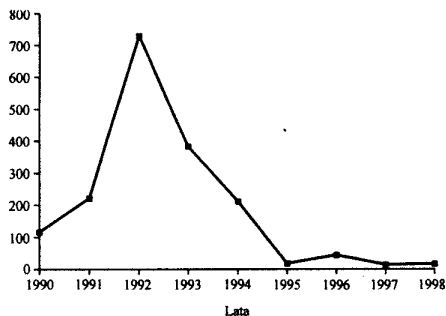
Jeżeli pracodawca uwzględnił wszystkie zgłoszone żądania w wyznaczonym terminie (nie dłuższym niż 3 dni), to należy uznać spór za niebyły. Do strajku może dojść wtedy, gdy negocjacje nie przyniosły skutku lub też nie zostały podjęte w ciągu czternastu dni od daty zaistnienia sporu⁶⁷. Strajk, według artykułu 17 ustawy, polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu, dotyczącego interesów pracowniczych. Ze względu na szeroki zakres legislacyjnej regulacji mechanizmów rozwiązywania sporów zbiorowych (negocjacje zbiorowe, mediacje, arbitraż), posługiwanie się strajkiem uznane zostało w ustawie za środek ostateczny. W ustawie przewidziano, że strajk nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu.

Dynamika strajków w okresie 1990–1998

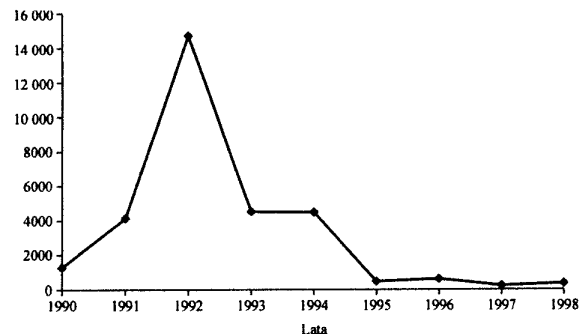
Dane Głównego Urzędu Statystycznego o strajkach zawarte są w corocznej informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Na ich podstawie historię strajków w Polsce w latach 90. można podzielić na trzy okresy. Pierwszym są lata 1990–1991, liczba strajków utrzymywała się wówczas na poziomie poniżej tysiąca rocznie. W drugim okresie lat 1992–1993 nastąpił znaczny wzrost aktywności strajkowej, do kilku tysięcy akcji rocznie. Dane dotyczące trzeciego okresu – od roku 1994 – wykazują stopniowy spadek liczby strajków. Są to jednak dane nieporównywalne z liczbami z lat poprzednich ze względu na zastosowanie w GUS no-

⁶⁷ Funkcjonuje też zapis, że jeśli istnieje uzasadniona obawa ze strony wszczynającego spór, że postępowanie nie przyniesie rozstrzygnięcia w terminie 14 dni, to ma on prawo ogłosić strajk ostrzegawczy w czasie trwania mediacji.

wej metody liczenia strajków⁶⁸. Przez ostatnie cztery lata ich liczba nie przekroczyła pięćdziesięciu rocznie. Niemniej dane dotyczące liczby pracowników uczestniczących w strajkach oraz strat czasu pracy z powodu uczestnictwa w strajkach pozwalają sądzić, że zaproponowany podział na okresy według dynamiki strajków jest poprawny (rysunki 2 i 3).



Rys. 2. Liczba pracowników (w tysiącach) uczestniczących w strajkach w okresie 1990–1998



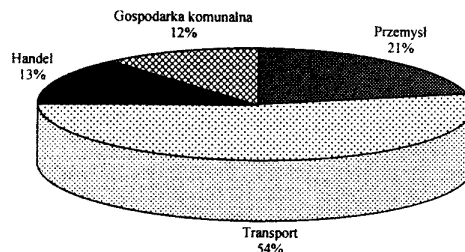
Rys. 3. Straty czasu pracy (w tysiącach roboczogodzin) z tytułu uczestnictwa w strajkach w latach 1990–1998

Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju (1990–1998), GUS.

⁶⁸ Do końca 1994 r. GUS liczył łącznie strajki ostrzegawcze. Ponadto akcje protestacyjne w formie strajków ostrzegawczych o zasięgu ogólnokrajowym lub regionalnym traktował jako pojedyncze strajki w przedsiębiorstwach, które wzięły udział w takiej ponadzakładowej akcji strajkowej. Od 1995 r. akcje strajkowe o charakterze ponadzakładowym zaczęto liczyć jako pojedyncze strajki, a nie sumę zakładów, jakie w nich uczestniczyły [K.Kloc, 1997:413].

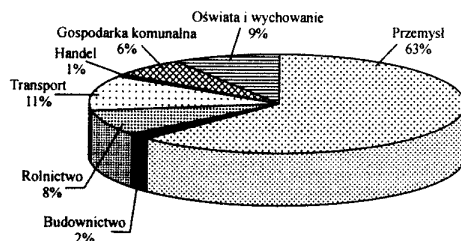
Okres 1990–1991

Na lata te przypadają rządy Tadeusza Mazowieckiego oraz Jana Krzysztofa Bieleckiego. Był to początek transformacji ekonomicznej oraz polityczno-społecznej kraju. Plan Balcerowicza, poza pozytywnymi skutkami przyniósł znacznie większe koszty transformacji aniżeli się spodziewano. Szybkie obniżenie poziomu życia większości społeczeństwa wywołało powszechne niezadowolenie. Poprawy nastrojów nie przyniosła nawet zmiana rządu. Co więcej, polityka ekipy J.K.Bieleckiego pogłębiła frustrację społeczeństwa. Sytuacja ekonomiczna ludności oraz negatywna ocena społeczna polityki gospodarczej rządów Mazowieckiego jak i Bieleckiego odzwierciedliły się w liczbie strajków. W roku 1990 GUS odnotował 250 akcji strajkowych, duże ich nasilenie wystąpiło w drugiej połowie roku. Najwięcej strajków odnotowano w transporcie, dużo – w górnictwie węgla kamiennego. Załogi kopalń zgłaszały liczne postulaty dotyczące warunków pracy oraz poprawy sytuacji ekonomicznej poszczególnych kopalń [Informacja o sytuacji, 1992:38–39]. Duża aktywność strajkowa cechowała również przemysł (rysunek 4).



Rys. 4. Strajki w poszczególnych działach gospodarki w roku 1990

Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1991, GUS, Warszawa 1991.



Rys. 5. Strajki w poszczególnych działach gospodarki w roku 1991

Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1994, GUS, Warszawa 1995.

W roku 1991 liczba akcji strajkowych wzrosła do 305, głównie w przemyśle gdzie było ich najwięcej (rysunek 5).

Większość strajków w przemyśle popierała uchwałę Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” o sytuacji społeczno-gospodarczej Polski oraz postulaty Zarządu Regionu Małopolska NSZZ „Solidarność” w sprawie, między innymi, wycofania dokonanych w I półroczu 1991 r. podwyżek cen energii elektrycznej i gazu oraz wprowadzenia systemu rekompensującego podnoszenie cen. Ponadto postulaty strajkujących dotyczyły podwyżek płac, wypłaty zaległych wynagrodzeń i świadczeń; w branży lotniczej dalszego funkcjonowania krajowego przemysłu lotniczego.

Nowymi obszarami strajków stały się oświata oraz rolnictwo. W rolnictwie główne postulaty strajkujących dotyczyły uregulowania spraw majątkowych PGR, ogólnej zmiany polityki cenowej i kredytowej w rolnictwie [Informacja o sytuacji, 1992:38–39].

Lata 1992–1993

Kolejne dwa lata cechował drastyczny wzrost aktywności strajkowej. O okresie tym Maria Jarosz napisała: „Lato roku 1992 z rozszerzającymi się akcjami protestacyjnymi i strajkowymi ujawniło nie tylko skalę społecznej desperacji, ale i zaczątki poważnego kryzysu zaufania do władzy...” [M.Jarosz, 1993:13].

Rok 1992 zdominowany został przez strajki nauczycieli: 84% spośród ogólnej liczby strajków odbyło się w oświacie i wychowaniu [Informacja o sytuacji, 1993:55]. Rokiem największej do tej pory aktywności strajkowej w Polsce był rok 1993. Zanimowano 7362 strajki. Nadal dominowały protesty w oświacie i wychowaniu.

W poszczególnych działach gospodarki narodowej wystąpienia pracownicze miały zróżnicowany charakter. W przemyśle postulaty strajkujących dotyczyły restrukturyzacji regionu łódzkiego, rekompensaty kosztów utrzymania, wprowadzenia wcześniejszych emerytur w regionach zagrożonych bezrobociem, podwyżek płac, oddłużenia zadłużenia przemysłu zbrojeniowego oraz zmiany niekorzystnej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (czego domagali się górnicy). W placówkach oświatowych żądano, między innymi, zwiększenia nakładów finansowych na oświatę, podwyżki płac dla nauczycieli i pracowników oświaty [Informacja o sytuacji, 1994:84–85].

Lata 1994–1998

Od roku 1994, wraz ze zmianą rządu, napięcia strajkowe w kraju zaczęły słabnąć. Pozytywne wyniki gospodarcze, jakie ujawniły się w okresie rządów W.Pawła, znalazły odbicie w statystykach strajkowych. W roku 1994 zanotowano 428 strajków, co w porównaniu z rokiem 1992, oznaczało radykalny spadek poziomu napięć. „Najgorętszymi miesiącami” w roku 1994 były marzec i kwiecień. Zazwyczaj organizowano kilkugodzinne akcje protestacyjne popierające postulaty Sekcji Krajowej Kolarzy NSZZ „Solidarność” i KK NSZZ „Solidarność” oraz dłuższe strajki w kopalniach węgla brunatnego i kamiennego, hutach i elektrowniach. Postulaty wysuwane przez strajkujących dotyczyły, między innymi, podwyżek płac, wy-

płacenia rekompensaty za wzrost kosztów utrzymania i zniesienia dysproporcji płacowych (kolejarze). Ponadto, strajkujący górnicy domagali się rezygnacji z ustawy o podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń, anulowania decyzji o restrukturyzacji górnictwa węgla brunatnego oraz ujednolicenia wielkości deputatu węglowego w kopalniach [Informacja o sytuacji, 1995:73–74].

W marcu 1995 r. doszło do kolejnej zmiany premiera. Waldemara Pawłaka zastąpił Józef Oleksy. W czasie niemal rocznej kadencji tego rządu sytuacja gospodarcza kraju uległa dalszej poprawie – wzrósł PKB, spadło bezrobocie. W rezultacie był to pierwszy rok od 1990, kiedy liczba strajków spadła do poziomu poniżej stu rocznie. GUS zarejestrował tylko 42 akcje strajkowe. Zazwyczaj były to kilkugodzinne akcje protestacyjne przeprowadzone w zakładach przemysłu tytoniowego, drzewnego, w PKP. Ponadto w 1995 r. odbyły się strajki w komunikacji miejskiej oraz dłuższe strajki w zakładach produkcji maszyn i urządzeń, odzieży, sprzętu transportowego. Strajkujący pracownicy domagali się: podwyżek płac, wypłaty zaległych wynagrodzeń, oddłużenia przedsiębiorstw, udzielenia niskoprocentowych kredytów na bieżącą produkcję oraz utrzymania miejsc pracy [Informacja o sytuacji, 1996:73].

Rok 1996 przyniósł kolejny spadek liczby strajków (w skali całego roku) do 21. Były to przede wszystkim kilkugodzinne akcje protestacyjne przeprowadzone, między innymi, w zakładach naprawczych taboru kolejowego i zakładach przemysłu lekkiego. Główne postulaty strajkujących dotyczyły – jak zwykle – podwyżek płac, ale też zwiększenia nakładów na służbę zdrowia i obrony miejsc pracy. Pojawiły się akcje protestacyjne pracowników służby zdrowia [Informacja o sytuacji, 1997:65]. W roku 1997 liczba strajków nieznacznie wzrosła, do 35. Były to głównie strajki ostrzegawcze przeprowadzone, między innymi, w górnictwie węgla brunatnego i przetwórstwie drewna oraz w komunikacji miejskiej. Strajkujący pracownicy żądali: podwyżek płac, odbudowy taboru autobusowego, restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu naftowego, terminowych wypłat wynagrodzenia. Trwały akcje protestacyjne pracowników służby zdrowia [Informacja o sytuacji, 1998:70–71]. Trend ten utrzymał się w roku 1998, kiedy GUS odnotował 37 strajków. Najdłuższe strajki wystąpiły w górnictwie węgla kamiennego i brunatnego oraz rud metali, produkcji sprzętu transportowego, w ochronie zdrowia i opiece socjalnej. Postulaty strajkujących dotyczyły restrukturyzacji zakładów, zagwarantowania osłon socjalnych dla pracowników objętych planem zwolnień, spraw płacowych i poprawy warunków pracy [Informacja o sytuacji, 1999:70–71].

Ani w trakcie rządów Włodzimierza Cimoszewicza⁶⁹, które trwały do października 1997 r., ani w pierwszym roku władzy koalicji AWS – UW pod kierownictwem Jerzego Buzka, nie nastąpił znaczny wzrost aktywności strajkowej w kraju⁷⁰.

⁶⁹ W trakcie kadencji W.Cimoszewicza osiągnięto również dobre wyniki gospodarcze. Zmniejszeniu uległo bezrobocie: z 14,9% w 1995 r. do 13,2% w 1996, spadła po raz kolejny inflacja: z 27,8% w 1995 do 19,9% w roku 1996, PKB w 1996 wyniósł 6,1% (Rocznik statystyczny, GUS, 1996, 1998).

⁷⁰ Warto zaznaczyć, że w czasie rządów J.Buzka po raz pierwszy zanotowano wyhamowanie rozwoju gospodarczego kraju. Rząd ten jednocześnie wprowadził cztery reformy społeczne. Kontynuowane są programy restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa, PKP.

Przyczyny i charakter konfliktów przemysłowych w okresie transformacji systemowej w Polsce

Prawie dziesięcioletnia praktyka wykazała, że transformacja ustrojowa sprzyja kształtowaniu się konfliktowego modelu stosunków przemysłowych. Ekonomiczne, prawne i polityczne zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstw oraz przekształcenie ich własności są procesami konfliktotwórczymi z wielu powodów. Otwierają się nowe pola walki o dominację w przedsiębiorstwie między związkami zawodowymi wraz z załogą a pracodawcami – właścicielami lub w ich zastępstwie menedżerami. Pracodawcy, którym związki ograniczają swobodę decyzji, postrzegają związkowców jako przedstawicieli zbędnej instytucji, związkowcy mają tendencję do traktowania pracodawcy jako dyrektora, którego można odwołać. Toteż w okresie zasadniczych zmian w całej gospodarce, w przedsiębiorstwie toczy się równolegle do artykułowanych potrzeb i żądań pracowników, nieustanna walka o wpływy. Konflikt powstaje najczęściej w sytuacji, w której splatają się roszczenia pracownicze z władczymi żądaniami władz związkowych. Pracodawca zatem dąży do wyeliminowania lub istotnego ograniczenia roli związków w zakładzie.

Jeszcze do niedawna przeważał taki właśnie układ stosunków w przedsiębiorstwach. Ostatnie lata przyniosły kilka zjawisk, które wpłynęły na zmianę charakteru stosunków przemysłowych, a przede wszystkim na cechy konfliktów przemysłowych. Wśród nich wymienia się:

- osłabienie pozycji związków zawodowych⁷¹, które jest szczególnie wyraźne w sektorze prywatnym, gdzie związki zawodowe albo w ogóle nie istnieją, albo są bardzo słabe;
- ograniczenie sektora publicznego, a więc naturalnej bazy związków zawodowych, lecz i tam ze względu na warunki ekonomiczne i rynek pracy związki zawodowe skłaniają się do współpracy z dyrekcją, mając na względzie przede wszystkim dobro przedsiębiorstwa;
- zmieniony stosunek do akcji strajkowych; akcje strajkowe postrzegane są coraz częściej jako broń nieskuteczna, przynosząca szkody zarówno załodze, jak i przedsiębiorstwu.

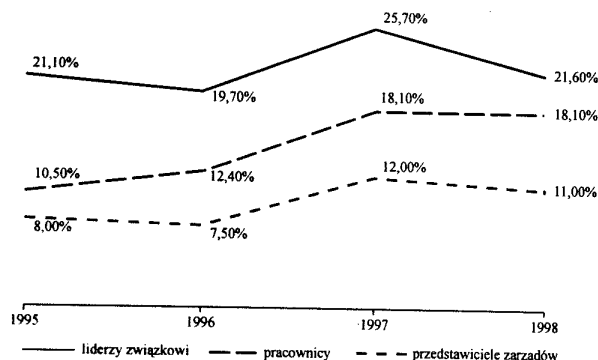
Wyniki badań, przeprowadzonych w roku 1997⁷² i pod koniec 1998 r.⁷³, poz-

⁷¹ O zjawisku tym pisze J. Gardawski w cytowanej już pracy *Rozpad bastionu*.

⁷² Cytowane wyniki pochodzą z badań przeprowadzonych w roku 1997 przez CBOS na podstawie założeń i kwestionariuszy przygotowanych przez zespół Zakładu Socjologii Empirycznej SGH. Badaniem objęto 200 przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 300 pracowników. Wśród respondentów ponad 1/3 stanowili przedstawiciele kadry kierowniczej, większość zaś – 64% liderzy zakładowych organizacji związkowych. Wyniki zostały omówione w opracowaniu: R. Towalski *Wpływ konfliktów na dynamikę konfliktów przemysłowych*, [w:] *Między nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji*, red. J. Gardawski, L. Gilejko, Katedra Socjologii SGH, Warszawa 1997.

⁷³ Cytowane wyniki pochodzą z badań przeprowadzonych w roku 1998 przez CBOS na podstawie założeń i kwestionariuszy przygotowanych przez zespół Zakładu Socjologii Empirycznej SGH. Badaniem objęto 200 przedsiębiorstw o różnej formie własności zatrudniających powyżej 300 pracowników. Badania przeprowadzono wśród 200 menedżerów, 370 liderów związkowych i 1029 pracowni-

woliły w dużym przybliżeniu na charakterystykę konfliktów, jakie zachodzą w obszarze stosunków przemysłowych. W roku 1997, w którym nie było znacznego wzrostu napięć w przedsiębiorstwach tylko co czwarty respondent z badanej próby twierdził, że w jego miejscu pracy doszło do strajku. Choć w badaniach wzięły udział różnicowane grupy respondentów, to jak pokazuje rysunek 6, ich odpowiedzi były zgodne.



Rys. 6. Dynamika sporów między związkami zawodowymi a zarządami firm (1995–1998) w ocenie poszczególnych grup respondentów

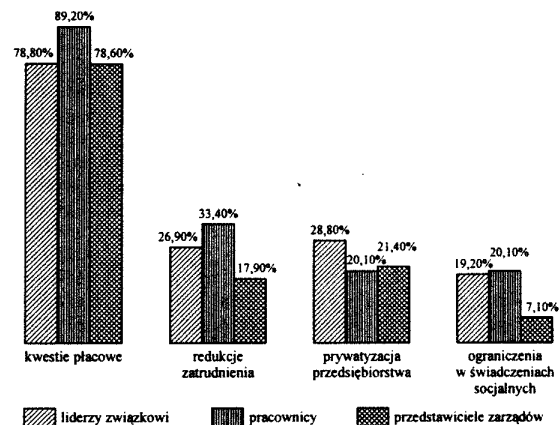
Źródło: R. Towalski, 2000: 79

Najczęstszą przyczyną konfliktów są płace (rysunek 7). Problem płac istnieje we wszystkich typach przedsiębiorstw zarówno prywatnych, jak i państwowych. Opinia ta dominowała we wszystkich grupach respondentów. Na drugim miejscu znalazło się ograniczanie zatrudnienia, szczególnie dotkliwe dla pracowników. Relatywnie często jako przyczynę sporów wskazywano prywatyzację przedsiębiorstwa. Pogląd ten najczęściej wyrażali liderzy związkowi. Zdaniem związkowców w co drugim przedsiębiorstwie państwowym, w którym doszło do sporu między zarządem a liderami związkowymi, jego przyczyną była planowana prywatyzacja firmy.

Jeśli w przedsiębiorstwie dochodziło do sporu z pracodawcą, to raczej przybierał on formę rozmów, negocjacji między reprezentantami załóg a dyrekcjami. Takiej odpowiedzi udzieliły w większości wszystkie grupy respondentów (55,2% przedstawicieli zarządów, 68,3% przedstawicieli związków zawodowych oraz 67,4% pracowników). Respondenci nisko ocenili efektywność akcji strajkowych. Ta forma kon-

ków. Wyniki zostały opublikowane w: R. Towalski: *Instytucjonalizacja konfliktu przemysłowego*, [w:] *Od konfliktu do kooperacji. Kształtowanie się nowych modeli zbiorowych stosunków pracy*, red. L. Gilejko, SGH, Warszawa 2000.

fliktu pojawiła się tylko w co dziesiątym przedsiębiorstwie, w którym doszło do sporu między zarządem a związkami zawodowymi. Do strajków (przede wszystkim ostrzegawczych) dochodziło na skutek nieudanych negocjacji.



Rys. 7. Przyczyny sporów, które wystąpiły w 1997 r., najczęściej wskazywane przez badane grupy respondentów

Źródło: R.Towalski, 2000:81.

Niemniej, stosunkowo duży odsetek respondentów wskazywał na relatywnie częsty udział mediatorów w negocjacjach, co wskazuje na niską, w niektórych wypadkach, efektywność rozmów między związkami zawodowymi a zarządem (co piąty przedstawiciel zarządu twierdził, że wskutek niepowodzenia negocjacji powołano mediatora, natomiast ze strony związkowej z mediatorem miało do czynienia 14% ankietowanych)⁷⁴.

W większości negocjacje zarówno z udziałem, jak i bez udziału mediatorów, kończyły się kompromisem; tak twierdziło 82% przedstawicieli zarządów, 64% reprezentantów związków zawodowych oraz 70% pracowników. Jednak spore odsetki respondentów uważały spór za niezakończony (odpowiednio w poszczególnych grupach 14,3%, 21,2% i 19,6%).

⁷⁴ Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracodawca jest zobowiązany powiadomić Okręgową Inspekcję Pracy o wszczęciu sporu zbiorowego w jego zakładzie. Po zgłoszeniu sporu rozpoczyna się pierwszy etap rokowań bezpośrednich, który kończy się porozumieniem lub podpisaniem protokołu rozbieżności. Nie jest znana liczba sporów, które kończą się porozumieniem w trakcie pierwszego etapu. W wypadku spisania protokołu rozbieżności spór wchodzi w drugi etap, polegający na próbie jego rozwiązania z udziałem mediatora. Mediatorem może być osoba wybrana samodzielnie przez strony lub wyznaczona na prośbę stron z listy MPIPS [K.Kloc, 1999:41].

Zapewne nie bez znaczenia zarówno dla przebiegu, jak i sposobu zakończenia sporu była postawa stron konfliktu. Poszczególne grupy respondentów były zgodne w ocenie zachowań aktorów zaangażowanych w konflikt. Zdaniem 96% przedstawicieli zarządu oraz 92% związkowców jedni i drudzy bronili swoich żądań, ale nie odrzucali kompromisu. Podobnie charakteryzowali zachowanie swoich przeciwników lub partnerów w trakcie prowadzenia negocjacji (odpowiednio 72% i 77%)⁷⁵. Rzeczowe zachowanie uczestników sporów potwierdziły odpowiedzi pracowników. Ponad 70% ankietowanych pracowników uważało, że zarówno przedstawiciele zarządów, jak i związków zdecydowanie bronili swoich żądań, nie odrzucając kompromisu.

W roku 1998 nadal u podłoża sporów nadal leżały kwestie płacowe, zmiany w poziomie zatrudnienia, prywatyzacja przedsiębiorstwa oraz ograniczenia w świadczeniach socjalnych. Również w tym okresie panowała względna spójność opinii poszczególnych grup respondentów (tabela 12).

Tabela 12. Konflikty przemysłowe w roku 1998 w ocenie liderów związkowych, przedstawicieli zarządów i pracowników (w%)

	Liderzy związkowi (n=370)	Przedstawiciele zarządów (n=200)	Pracownicy (n=1029)
W 1998 r. w przedsiębiorstwie, w którym pracuję, doszło do konfliktu między związkami zawodowymi a zarządem firmy	21,6	11	18,1
• Konflikt dotyczył:			
A. kwestii płacowych	77	64	84,5
B. redukcji zatrudnienia	25,3	24	35,4
C. ograniczenia świadczeń socjalnych	26,4	8	20,4
• Konflikt ograniczył się do negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a zarządem firmy	62,1	64	59,6
– wskutek niepowodzenia negocjacji wezwano mediatora	17,2	20	5,9
– spór zakończył się kompromisem	48,3	52	45,7
– spór trwa nadal	43,7	36	36,9

Źródło: R.Towalski, 2000:84.

Odpowiedzi pracodawców w roku 1998 wskazują, że liczba sporów utrzymała się na tym samym poziomie, co w poprzednim roku, natomiast odpowiedzi liderów związkowych i pracowników sugerują, że nieznacznie spada. W zdecydowanej większości konfliktów ograniczano się do negocjacji i rozmów. Niemniej jednak, podobnie jak rok wcześniej, relatywnie często negocjacje kończyły się fiaskiem, co prowadziło do angażowania mediatora. Jest to potwierdzeniem rosnącej roli instytucjonalnych sposobów rozwiązywania sporów. Podobnie jak rok wcześniej strony

⁷⁵ W odpowiedzi na pytania o zachowanie drugiej strony sporu dość często jednak wskazywano na postawy bezkompromisowe, spośród przedstawicieli zarządów tak oceniło związki zawodowe 20% ankietowanych, wśród związkowców natomiast – 13% respondentów.

potrafiły w większości wypadków znaleźć kompromis. Zwraca jednak uwagę duża liczba konfliktów, które „trwają nadal”. Nie wynika to z zachowania stron sporu: jest to raczej pochodna terminu badań, które prowadzono w drugiej połowie roku, a więc część sporów nie miała szansy na zakończenie. Nie uległy zmianie, w porównaniu z rokiem poprzednim, zachowania stron sporu. Nadal wśród wszystkich grup respondentów dominują opinie, iż strony sporu twardo broniły swoich stanowisk, aczkolwiek nie odrzucały kompromisu.

Wyniki badań wskazują na pewne trendy rysujące się w obszarze konfliktów przemysłowych. Przede wszystkim konfliktów (przynajmniej w tej ostrej formie) jest coraz mniej. Jeśli dochodzi do sporów, to dotyczą one przede wszystkim kwestii ekonomicznych, wśród których dominują roszczenia płacowe, obrona przed redukcją zatrudnienia bądź walka o zabezpieczenie jak najszybszych przywilejów socjalnych. Każda z tych spraw stanowi zarzewie konfliktów w przedsiębiorstwach, zwłaszcza tych, które są w trudnej sytuacji ekonomicznej. Mimo to zarządy nie unikają negocjacji ze związkami zawodowymi. Zazwyczaj też negocjacje kończą się kompromisem, aczkolwiek w części przypadków niezbędna staje się interwencja mediatora. Nie gwarantuje to jednak sukcesu, gdyż, jak wynika z badań, jest pewna część konfliktów, które nie zostały rozwiązane. Warto podkreślić, że związki zawodowe coraz rzadziej sięgają po broń strajkową.

Wielu obserwatorów spraw publicznych informację o wygasaniu napięć w przemyśle i o ich pokojowym przebiegu wydają się sprzeczne z doniesieniami mass mediów o sytuacji strajkowej w naszym kraju. Jednak manifestacje i protesty dotyczą właściwie kilku gałęzi przemysłu i instytucji budżetowych. Przyjmując natężenie sporów zbiorowych jako cechę różniącą polską gospodarkę, można wyróżnić dwa odrębne obszary. W przedsiębiorstwach prywatnych akcje protestacyjne i spory zbiorowe nie występują w ogóle bądź należą do rzadkości, a jeśli zdarzają się, to najczęściej przebiegają według przedstawionego wzorca.

Inaczej kształtuje się sytuacja w sektorze publicznym, będącym w różnej formie prawnej własnością państwa bądź samorządu terytorialnego. Tam częstotliwość sporów zbiorowych (zwłaszcza strajków) jest relatywnie duża. Sektor ten koncentruje grupy, które ze względu na swoje usytuowanie w społecznym podziale pracy mają strategiczne znaczenie i przez to silną pozycję przetargową (np. anestezjology, maszyniści kolejowi, energetycy, pracownicy wodociągów, pracownicy komunikacji miejskiej). Wszelkie konflikty zbiorowe, w sektorze publicznym, z udziałem jednej z tych grup absorbują znaczne kręgi społeczeństwa i odbywają się poniekąd jego kosztem.

W dużej mierze charakter takich strajków determinują wzajemne relacje między partnerami stosunków pracy. Mają one bowiem nadal przede wszystkim polityczny charakter, chociaż o podłożu ekonomicznym, bo każda ze stron walczy o swoje interesy. Jest to wynik zmian nie tylko „ustroju pracy” rozumianego jako warunki pracy i płacy poszczególnych grup zawodowych, ale także „ustroju pracy” interpretowanego jako ogół społeczno-ekonomicznych uwarunkowań procesu pracy. W ten sposób przedmiotem konfliktu pracy stają się nie tylko płace czy warunki pracy,

lecz decyzje o tempie prywatyzowania, o sposobie restrukturyzowania zagrożonych branż. W przyszłości decyzje te będą determinowały warunki pracy i płacy znacznej części społeczeństwa. Związki zawodowe, protestując przeciw likwidacji państwowych przedsiębiorstw i domagając się przyspieszenia restrukturyzacji czy zmiany finansowania sfery publicznej, bronią warunków i miejsc pracy, choćby kosztem ich części. Co więcej, w wypadku protestu w sektorze publicznym widoczny jest brak określonego pracodawcy. Po stronie pracobiorców, oczywiście, występują związki zawodowe, a po stronie pracodawcy częściej pojawiają się przedstawiciele rządu, aniżeli dyrekcje przedsiębiorstw. W rezultacie jeśli dochodzi do strajku w tym sektorze, to trudno jest uniknąć podtekstu politycznego. Decydują o tym, jak się wydaje, dwa czynniki. Po pierwsze, żądania strajkujących często rozszerzają się na kwestie związane z ogólniejszą polityką gospodarczą. Po drugie, zaangażowaniu związków zawodowych w strajk towarzyszy manifestacja ich politycznej orientacji oraz wzmożona aktywność partii politycznych.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawione charakterystyki i analizy systemów stosunków przemysłowych w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii i w Polsce przeprowadzone były zgodnie z ujęciem systemowym zaproponowanym przez J.Dunlopa. Autor tej koncepcji rozumie system stosunków przemysłowych jako subsystem społeczny, ściśle związany z otoczeniem ekonomicznym i politycznym. Na system stosunków przemysłowych składają się współistniejące i wzajemnie zależne od siebie elementy, które najogólniej dzielą się na dwie grupy:

- Aktorzy: organizacje pracobiorców i pracodawców oraz państwo.
- Procesy: negocjacje zbiorowe i konflikty przemysłowe.

Posługiwanie się konstrukcją problemową systemu stosunków przemysłowych umożliwia przeprowadzenie analiz porównawczych zmian zachodzących w tych systemach oraz zależności między nimi [J.Dunlop, 1958:387-388]. Pozwala on także na charakterystykę elementów istotnych dla systemu, przy jednoczesnym pominięciu tych, które są jedynie pośrednio związane ze stosunkami przemysłowymi, na przykład polityką przemysłową państwa, globalizacją.

W pracy swojej uwagę koncentrowałem na zjawisku konfliktu przemysłowego i stosunków przemysłowych, które są często definiowane jako możliwość i sposoby organizowania, rozwiązywania oraz kontrolowania konfliktu między pracą a kapitałem. Problematyka ta jest szczególnie aktualna w takich krajach jak Polska, które przechodzą transformację systemową, kreując nowy rodzaj stosunków przemysłowych. Po 45 latach „socjalistycznego etatyzmu” w stosunkach przemysłowych rok 1989 stał się początkiem powstawania odmiennych uwarunkowań i cech tych stosunków, a tym samym zmian charakteru konfliktów przemysłowych. Jaki zatem kształt przybiera system stosunków przemysłowych w Polsce oraz jakie są właściwości konfliktów przemysłowych wynikające z procesu transformacji? Przeprowadzone analizy wskazują, że w Polsce kształtuje się specyficzny model, który zależnie od zasięgu konfliktu, od poziomu występowania przyjmuje formy właściwe różnym funkcjonującym już modelom.

Związki zawodowe opowiadają się za rozwiązaniami neokorporatystycznymi [W.Morawski, 1995:280]. Przyjęcie tej orientacji przez związki znalazło swój wyraz w znaczeniu, jakie przywiązują one do funkcjonowania Komisji Trójstronnej. Zdaniem związków, miała ona być platformą porozumienia w sprawach społeczno-gospodarczych trzech równoprawnych partnerów: rządu, pracodawców i związków zawodowych.

Pracodawcy skłaniają się ku rozwiązaniom neoliberalnym z ograniczoną rolą państwa, stosunkami zatrudnienia opartymi raczej na indywidualnych kontraktach, a nie na układach zbiorowych pracy oraz z nie istniejącymi lub słabymi „ledwo tolerowanymi” związkami zawodowymi. W tej koncepcji związki mają ograniczać się do poziomu przedsiębiorstwa, a przedmiotem ich aktywności mają być sprawy socjal-

no-bytowe załogi, a ponadto powinny identyfikować się z interesem przedsiębiorstwa. W ten sposób ograniczyliby się skłonność związków do zachowań kontestacyjnych.

Ostatni aktor – państwo – przyjmuje postawę chwiejną. Podobnie jest w przypadku systemu stosunków przemysłowych. Państwo tworzy przede wszystkim podstawy prawne funkcjonowania systemu. Ponadto stara się prowadzić aktywną politykę na rzecz dialogu społecznego na poziomie makro pomiędzy aktorami społecznymi. Z jednej strony, zgodnie z logiką wolnorynkową, kolejne rządy wykazują skłonność do wycofania się z aktywności w sferze stosunków przemysłowych, pozostawiając regulacje uczestniczącym w nich stronom: pracodawcom i pracownikom. Niemniej, jak zauważa J.Szacki, „...Funkcjonowanie całkowicie wolnego rynku jest wielorako zależne od warunków, które tylko państwo jest w stanie stworzyć i utrzymać, a więc na przykład odpowiedniego systemu zabezpieczeń prawnych. Można powiedzieć, że niezależność systemu ekonomicznego od politycznego jest w pełni osiągalna na poziomie mikroekonomicznym, pozostaje natomiast utopią na poziomie makroekonomicznym...” [J.Szacki, 1994:182]. Z drugiej zaś strony obowiązkiem państwa jest udział w stosunkach przemysłowych. Państwo formułuje przede wszystkim przepisy prawne regulujące stosunki, ponosi odpowiedzialność za skutki przyjętego prawa. Ponadto z wielu innych względów zmuszone jest do aktywnej polityki na rzecz porozumienia społecznego i przestrzegania jego zasad w skali kraju.

Jednakże państwo nadal pełni funkcję pracodawcy w sposób pośredni lub bezpośredni dla około 4,5 mln pracowników sektora publicznego. W rezultacie jest adresem wszelkich roszczeń ze strony tej grupy pracowniczej i jest odpowiedzialne za stosunki przemysłowe przynajmniej w tym sektorze. W tej roli państwo przybliża się do praktyk etatystycznych, nawet jeśli rządy starają się tego uniknąć. Państwo bowiem podlega silnym wpływom ze strony upolitycznionych central związkowych. Dlatego wszelkie regulacje prawne i przedsięwzięcia rządowe zawierają elementy układów kolejnych ekip rządowych z popierającymi je związkami zawodowymi i konfliktów z opozycyjnymi.

A zatem utrzymanie pokoju społecznego wymaga, aby państwo poszukiwało rozwiązań neokorporatystycznych, opartych na idei dialogu społecznego i promocji układów zbiorowych jako podstawowych regulatorów stosunków przemysłowych. Po prawie dziesięciu latach transformacji ustrojowej powstały w Polsce w istocie co najmniej dwa systemy stosunków przemysłowych. Jeden w sektorze publicznym, a drugi, inny w sektorze prywatnym. Wydaje się, że głównym czynnikiem decydującym w obu sektorach jest dynamika i charakter konfliktów przemysłowych.

W sektorze publicznym państwo wyraźnie skłania się ku rozwiązaniom etatystycznym. Jednocześnie to właśnie sektor publiczny jest ostoją związków zawodowych, które aspirują do roli nie tylko reprezentacji pracowniczej, ale też całego społeczeństwa. Postawa ta przypomina tradycje syndykalistyczne w ruchu związkowym. Tego typu mieszanica prowadzi do napięć pomiędzy związkami zawodowymi a państwem, będącym pracodawcą. Z tego powodu częstotliwość strajków w sekto-

rze publicznym jest duża. I choć strajk jako forma protestu pociąga za sobą poważne koszty, to zwłaszcza w części sektora publicznego świadczącego usługi na rzecz obywateli jest bardzo popularny. Decydują o tym dwa czynniki. Po pierwsze, im dłuższy strajk trwa tym bardziej dokuczliwy jest dla przeciętnego obywatela. Po drugie, to i tak w końcu obywateli zaplaca koszty poniesione w związku ze strajkiem (podatki). Przy czym, nie są to tylko protesty z przyczyn czysto ekonomicznych, na ogół trudno jest uniknąć podtekstu politycznego. U źródeł upolitycznienia strajków leżą również dwie przyczyny. Z jednej strony żądania strajkujących często rozszerzają się na kwestie związane z ogólną polityką gospodarczą. Z drugiej strony zaś, zaangażowaniu związków zawodowych towarzyszy manifestacja ich politycznych afiliacji oraz wzmożona aktywność polityków. Ten stan rzeczy w znacznym stopniu, jak się wydaje, przybliża Polskę do modelu francuskiego, gdzie również mamy do czynienia z silnym upolitycznieniem stosunków przemysłowych.

Odmienne sytuacja panuje w sektorze prywatnym. Wydaje się, że stosunki przemysłowe w tym obszarze zbliżają się ku rozwiązaniom neoliberalnym. Konflikt w tym modelu jest wprawdzie nieunikniony, ale rzadko przybiera formę otwartą. Nie jest to rezultatem rzeczywistego pokoju społecznego, lecz raczej pochodną innych czynników. Po pierwsze, w większości firm sektora prywatnego nie ma związków zawodowych lub – jeśli nawet są – to ze względu na swoją słabość wybierają raczej przetrwanie i kooperację niż konfrontację. Po drugie, kondycja ekonomiczna sektora prywatnego jest lepsza niż publicznego, tak więc pracownicy mają mniej powodów do niezadowolienia. Ponadto stosunki zatrudnienia częściej oparte są na indywidualnych kontraktach niż na układach zbiorowych, co daje pracodawcy silniejszą pozycję i osłabia skłonność pracowników do zgłaszania roszczeń. Po trzecie, co staje wspólne dla Polski i większości krajów europejskich, strajkować się nie opłaca. Wzrost konkurencji sprawia, że firmy, w których dochodzi do strajków, tracą klientów. Strata klientów prowadzi w krótkim czasie do osłabienia kondycji przedsiębiorstwa. W rezultacie zaczynają one szukać oszczędności. Najprościej jest oszczędzać redukując zatrudnienie bądź ograniczając płace i w efekcie to znowu pracownik jest pokrzywdzony. Poza tym strajk taki ma wymiar lokalny. Ani nie utrudni nikomu życia, ani nie jest „pożywką” dla polityków.

Niemniej jednak pracownicy pozbawieni względnych przywilejów, jakie posiadają ich koledzy z sektora publicznego, znajdują sposób na skuteczną realizację swoich roszczeń. Coraz częściej spotykamy się z demonstracjami i blokadami. Są one efektywne medialnie i mogą być równie dokuczliwe dla społeczeństwa jak strajki służb publicznych. Co więcej, w żaden sposób nie zakłócają działalności macierzystego przedsiębiorstwa.

Trudno jednak sądzić, że taka formuła konfliktu przemysłowego na trwałe wpisze się w polski system stosunków przemysłowych. Będzie to zależało od kierunku rozwoju społeczno-ekonomicznego naszego kraju, a więc tego, czy Polska znajdzie się w orbicie idei liberalnych, czy też będzie promować rozwój państwa socjalnego. W obu przypadkach zmieni się pozycja aktorów społecznych, a zatem zmieni się również ich strategia.

BIBLIOGRAFIA

- Abercrombie N., Hill S., Turner B.S. (1998), *The Penguin Dictionary of Sociology*, London
- Atkins R., (1998), *SPD and Greens pledge 'new start and renewal'*, „Financial Times”, 21 października
- Bamber G.J., Lansbury R.D., (1988), *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Developed Market Economies*, Sydney
- Barabash J., (1986), *Nature of Conflict*, w: *Industrial Relations in a New Age*, Kerr C., Staudohar P.D., (red.), San Francisco
- Bean R., (1985), *Comperative Industrial Relations. An Introduction to Cross National Perspective*, London
- Bilous A., (1997), *Pilots on strike at AirFrance*, Paris
- Bilous A., (1998), *1997 Annual Review for France*, Paris
- Bilous A., (1998), *New Features Emerging in French Trade Unions*, Paris
- Borkowska S., (1997), *Negocjacje zbiorowe*, Warszawa
- Carley M., (2000), *Developments in industrial action – annual update 1999*, London
- Centrum porażek, Brzeziński M., (1997), „Wprost”, 1 czerwca
- Chmaj M., (1998), *Rząd Tadeusza Mazowieckiego*, [w:] *Gabinety koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Clutterbuck R., (1990), *Industrial Conlct and Democracy. The Last Chance*, London
- Collective bargaining in 1998 – reviewed*, (1999), „EIRO Observer 5/99”, Dublin
- Coser L. (1956), *The Functions of Social Conflict*, Illinois
- Cressey P., Gill C., Gold M., (1998), *Industrial Relations and Social Europe: a review* [w:] *European Annual Review 1997*, Towers B., Terry M., (red), Oxford
- Crouch C., Traxler F., (1995), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot
- Cud gospodarczy. Niemcy: od gospodarki „społecznej” do „przesocjalizowanej”(1)*, Balcerowicz L., (1995), „Wprost”, 15 stycznia
- Dahrendorf R., (1959), *Class and Class Conflict in Industrial Society*, London
- Despax M., Rojot J., (1987), *Labour Law and Industrial Relations in France*, Frankfurt
- Dittrich E., (1995), *Stosunki pracy w Niemczech*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*
- Dombre R., (2000), *Doświadczenia niemieckie w rozwiązywaniu problemów społecznych w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw – warunki ramowe (autonomia taryfowa, ustrój zakładu pracy, arbitraż i mediacje)*, materiały na seminarium: *Rozwiązywanie konfliktów społecznych powstających na tle restrukturyzacji przedsiębiorstw – możliwość wykorzystania doświadczeń niemieckich w polskich warunkach*, maszynopis, Warszawa
- Dubin R., (1954), *Constructive Aspects of Industrial Conflict*, [w:] *Industrial Conlct*, Kornhauser A., Dubin R., Ross A.M., (red.), London
- Dunlop J., (1958), *Industrial Relations System*, New York
- Durcan J.W., J.McCarthy W.E., Redman G.P., (1983), *Strikes in Post-War Britain. A study of work due to industrial disputes, 1946–73*, London

- „EIRO Annual Review 1998”, (1999), Louxemburg
- Elger T., Smith Ch., (1998), *Exit, Voice and 'Mandate': Managment Strategies and Labour Practices of Japanese Firms in Britain*, „British Journal of Industrial Relations”, 36/czerwiec
- Employers may face big fines for non-compliance*, Taylor R., (1998), „Financial Times” 12–13 września
- Fedorowicz M. (1995), *Geneza i formy prywatyzacji*, [w:] *Stosunki przemysłowe w Polsce. Studium czterech przypadków*, (praca zbiorowa), Warszawa
- France. Tough tests for socialist master*, Graham R., (1997), „Financial Times Survey, Financial Times”, 17 listopada
- French business body puts on new activist face*, Graham R. (1998) „Financial Times”, 28 października
- Frieske K., (1998) *Modelowanie różnorodności: dynamika instytucjonalnej formuły stosunków pracy*, [w:] *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, Gieorgica J.P., (red.), Warszawa
- Gardawski J., Pańków W., (1999), *Odczarowanie mitu – związki zawodowe w badaniach empirycznych*, [w:] Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyński A., Pańków W. *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Warszawa
- Gardawski J., (2000), *Kształtowanie się grup właścicieli w sprywatyzowanych przedsiębiorstwach*, [w:] *Dziesięć lat prywatyzacji bezpośredniej*, Jarosz M. (red.), Warszawa
- Gilbert D. (1996) *Strikes in Postwar Britain*, [w:] *A History of British Industrial Relations 1939–1979. Industrial Relations in a Declining Economy*, Wrigley Ch. (red.), London
- Gilejko L., (1969), *Związki zawodowe w społeczeństwie kapitalistycznym (na przykładzie Francji)*, Warszawa
- Gilejko L., (1994), *Spółeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*, Warszawa
- Gilejko L., (1997), *Akcjonariat pracowniczy. Jego rozwój i efektywność*, Warszawa
- Gilejko L., (1999), *Konflikt przemysłowy*, [w:] *Encyklopedia Socjologii*, tom II, Warszawa
- Gilejko L., (1999), *Postawy różnych grup społecznych wobec prywatyzacji*, [w:] *Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej Skarbu Państwa* (praca zbiorowa), Warszawa
- Gilejko L., (1999), *Związki zawodowe – potrzeba i szanse partnerstwa*, [w:] *Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej Skarbu Państwa*, (praca zbiorowa), Warszawa
- Gładys-Jakóbk J. (1997), *Izby Gospodarcze w nowej roli (maszynopis)*, Warszawa
- Golden A.M., (1997), *Heroic Defeats. The Politics of Job Loss*, Cambridge
- Gorące lato, Zagrodzka D. (1996), „Gazeta Wyborcza”, 13 maja
- Gospel H.F., Palmer G., (1993), *British Industrial Relations*, London
- Gray J., (1995), *O rządzie ograniczonym*, Warszawa
- Grimm K., (1992), *Socjalna gospodarka rynkowa w RFN. Koncepcja, rozwój, problematyka*, [w:] „Polityka ekonomiczna i społeczna” zeszyt 16, Warszawa
- Hall J.C., (1996), *Syndykalizm w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, (praca zbiorowa), Łódź
- Hausner J., (1995), *Formowanie się stosunków pracy i reprezentacji interesów w Polsce w warunkach transformacji ustrojowej*, [w:] *Negocjacje. Droga do paktu społecznego*, (praca zbiorowa), Warszawa

- Hege A. (1998), *Strikes in France in 1996: return to normal level?*, Paris
- Hyman R., (1989), *Strikes*, London
- Hyman R., (1995), *Stosunki pracy w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, Moerel H. (red.), Warszawa
- Hyman R., Buchner-Jeziorska A., (1995), *Konflikt pracy*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, Moerel H., (red.), Warszawa
- Hyman R., (1999), *Strikes in the UK: withering away?*, Warwick
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1991.*, (1992), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1992.*, (1993), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1993.*, (1994), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1994.*, (1995), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1995.*, (1996), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1996.*, (1997), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1997.*, (1998), Warszawa
- Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 1998.*, (1999), Warszawa
- Jacobi O., Muller-Jentsch W., (1990), *West Germany: Continuity and Structural Change*, [w:] *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Baglioni G., Crouch C. (red.), London
- Jarosz M., (1993), *Transformacja gospodarki a rzeczywistość społeczna: problemy badawcze*, [w:] *Prywatyzacja. Szanse i zagrożenia*, Jarosz M., (red.), Warszawa
- Jarosz M., (2000), *Właściwości i problemy polskiej prywatyzacji*, [w:] *Dziesięć lat prywatyzacji bezpośredniej*, Jarosz M., Warszawa
- Jeden kraj – jedna reprezentacja. Rozmowa z G.Jacobsem – przewodniczącym Europejskiej Konfederacji Przemysłowej i Pracodawców (UNICE)*, (1998), „Nowe Życie Gospodarcze”, 8 listopada
- Jefferys S. (1996), *Down but not out: French Unions after Chirac*, „Employment and Society. A Journal of British Sociological Society”, 10/3 wrzesień
- Jensen C.S., Madsen J.S., Due J., (1999) *Phases and dynamics in the development of EU industrial relations regulations*, „Industrial Relations Journal”, 30/2
- Jerschina J., (1998), *Etatyzm*, w: *Encyklopedia Socjologii* Tom I, Warszawa
- Jesienna powtórka*, Rapacki M., (1996), „Gazeta Wyborcza”, 18 października
- Kloc K., (1989), *Strajki w przemyśle w pierwszych latach Polski Ludowej*, [w:] *Studia nad ruchami społecznymi*, tom II, (praca zbiorowa), Warszawa
- Kloc K. (1997), *Konflikt przemysłowy w Polsce w latach 90-tych*, [w:] *Sektor Publiczny w Europie. Doświadczenia francuskie i polskie*, (praca zbiorowa), Warszawa
- Kloc K., (1999), *Spory zbiorowe z udziałem mediatorów z listy MPiPS*, „Polityka Społeczna nr 2”, Warszawa
- Kodeks Pracy z komentarzem*, (1996), Romer M.T., (red.), Warszawa
- Komołowski L., (1998), *Wystąpienie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej*, [w:] *Drugi coroczny przegląd układów zbiorowych pracy. Materiały z konferencji*, Warszawa
- Kornowski W., (1998), *Wystąpienie Prezydenta Konfederacji pracodawców Polskich*, [w:] *Drugi coroczny przegląd układów zbiorowych pracy. Materiały z konferencji*, Warszawa
- Kowalska M., Żmigrodzki M., (1998), *Rządy Hanny Suchockiej*, [w:] *Gabinety Koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Kozarzewski P., (1999), *Elity kierownicze spółek pracowniczych*, Warszawa

- Kozek W. (1998), *Nowe układy zbiorowe pracy w sektorze prywatnym. W poszukiwaniu warunków kooperacji*, [w:] *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, J.P.Gieorgica, (red.), Warszawa
- Kozek W., (1999), *System stosunków pracy i zbiorowego przetargu w Polsce*, Warszawa, maszynopis
- Krzaklewski M., (1998), *Wystąpienie Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”*, [w:] *Druż goroćni przegład układow zbiorowych pracy. Materiały z konferencji*, Warszawa
- Kto zjednoczy biznes, Krajewski J., Starkowski M.T., (1998), „Businessman Magazine”, 6/czerwiec
- Kulpińska J., (1974), *Problemy społeczne w przemyśle. Wstęp*, [w:] *Socjologia przemysłu. Wybór tekstów*, Kulpińska J., (red.), Warszawa
- Kulpińska J., Borkowska S., Buchner-Jeziorska A., (1995), *Stosunki pracy w Polsce*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie transformacji*, Moerel H., (red.), Warszawa
- Lallement M., (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris
- Lecher W. (1996), *Outlines of a structure for European industrial relations as seen from the trade union viewpoint*, [w:] *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Gabaglio E., Hoffmann R., Brussels
- Leksykon prywatyzacji*, (1998), Warszawa
- Leopold J.W. (1997), *Trade Unions, Political Found Ballots and the Labour Party*, „British Journal of Industrial Relations”, 35/marzec
- Liberalny porządek – rozmowa z R.Dahrendorfem*, Wildstein B., (1999), „Wprost”, 18 lipca
- Loi Robien has unexpected consequence in small firms, (1997), „European Industrial Relations Review”, 279/kwiecień
- Lokaut czyli strajk fabrykancki, Januszewski R., (1997), „Prawo i Gospodarka”, 21 października
- Lokomotywa recesji, Cywiński P., (1996), „Wprost”, 14 stycznia
- Lord Wedderburn of Charlton, (1992), *Law about Strikes*, [w:] *Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses*, McCarthy W., (red.), London
- Lorwin V.R., (1966), *The French Labor Movement*, Harvard
- Matey M., (1997), *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, Warszawa
- Moerel H., (1995), *Stosunki pracy – problematyka*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, Moerel H., (red.), Warszawa
- Morawski W., (1995), *Korporatyzm: wyłanianie się nowych stosunków przemysłowych w Polsce*, [w:] *Negocjacje. Droga do paktu społecznego. Doświadczenia, treści, partnerzy, formy* (praca zbiorowa), Warszawa
- Morawski W., (1997), *Stosunki pracy w Polsce a wzory zewnętrzne*, [w:] *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, Kozek W., (red.), Warszawa
- Moulin Rouge stripped of its glitz by strikers, (1997), „The Daily Telegraph”, 15 listopada
- Mujżel J., (1993), *Przekształcenia własnościowe w Polsce (1990–1992)*, „Studia Ekonomiczne 31”, Warszawa
- Müller A., (1997), *Problemy restrukturyzacji sektora publicznego*, [w:] *Sektor publiczny w Europie. Doświadczenia francuskie i polskie*, (praca zbiorowa), Warszawa
- Na kłopoty popyt, Rubinowicz A., (1998), „Gazeta Wyborcza”, 8 grudnia
- Niegroźne przekroczenie. Komisja Trójstronna o większych podwyżkach, ..., (1997), „Gazeta Wyborcza”
- O pracę i sprawiedliwość społeczną. Cień tłustego kapitalisty, Zagrodzka D., (1996), „Gazeta Wyborcza”, 17 czerwca

- Ocena stanu i perspektyw dialogu społecznego w Polsce (stan na 31 marca 1999r), (1999), „Departament Dialogu Społecznego Ministerstwa pracy i Polityki Społecznej” (maszynopis), Warszawa
- Olesiński Z., (1997), *Negocjacyjny sposób rozwiązywania konfliktów interesów (na przykładzie działania Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych)*, [w:] *Negocjowanie metodą interesów*, Gieorgica J.P., (red.), Warszawa
- Patyra S., (1998), *Rząd Jana Olszewskiego*, [w:] *Gabinety Koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Podolak M., (1998), *Rząd Jana Krzysztofa Bieleckiego*, [w:] *Gabinety Koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Preventing and Resolving Industrial Relations. Final Report*, (1993), „Labour Market and Social Policy Occasional Papers” No 11, OECD, Paris
- Reformy nie na miarę kryzysu*, Zagrodzka D. (1996), „Gazeta Wyborcza”, 14–15 września
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 1999*, (1999), GUS, Warszawa
- Ruyssveldt J., Visser J., (1996), *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*, Heerlen
- Sadowski D., Beckes-Gellner U., Frick B., (1995), *Współdecydowanie w Niemczech*, [w:] *Negocjacje. Droga do Paktu Społecznego. Doświadczenia, treści, partnerzy, formy*, (praca zbiorowa), Warszawa
- Salamon M., (1998), *Industrial Relations. Theory and Practice*, London
- Schnabel C., (1999), *Trade union membership and density in the 1990s*, Köln
- Sharp Rise in Strike Actions, (1997), „European Industrial Relations Review”, 276/styczeń
- Shorter E., Tilly Ch., (1974), *Strikes in France 1830–1968*, Cambridge
- Skrzydło W., (1998), *Rząd Józefa Oleksego*, w: *Gabinety Koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Skulimowska B., (1992), *Tryby i procedury rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce na tle porównawczym*, Warszawa
- Sokół W., (1998), *Rząd Waldemara Pawlaka*, [w:] *Gabinety Koalicyjne w Polsce w latach 1989–1996*, (praca zbiorowa), Lublin
- Sprawozdanie Rady OPZZ z działalności w kadencji 1994–1998*, (1998), „Materiały na IV Kongres OPZZ”, Warszawa
- Streeck W., (1998), *Neo-corporatist Industrial Relations and Economic Crisis in West Germany*, [w:] *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Goldthorpe J.H. (red.), Oxford
- Strikes hit metalworking over planned cuts in sick pay*, (1996), „European Industrial Relations Review”, 274/styczeń
- Strikes increase, but level still low*, (1996), „European Industrial Relations Review”, 270/lipiec
- Szacki J., (1994), *Liberalizm gospodarczy*, [w:] *Liberalizm po komunizmie*, Szacki J. (red.), Kraków
- Szantaż Mundialem*, Rapacki M., (1998), „Gazeta Wyborcza”, 1 czerwca
- Szczyński J., (1961), *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, Warszawa
- Toffler A.H., (1996), *Budowa nowej cywilizacji. Polityka trzeciej fali*, Poznań
- Towalski R., (1997), *Ocena efektywności akcjonariatu pracowniczego na przykładzie wybranych spółek NFI*, [w:] *Akcjonariat pracowniczy a zbiorowe stosunki pracy*, (praca zbiorowa), Warszawa
- Towalski R., (1997), *Wpływ konfliktów na dynamikę konfliktów przemysłowych*, [w:] *Miedzy nadzieją i lękiem. Społeczne efekty prywatyzacji*, Gardawski J., Gilejko L., (red.), Warszawa

- Trzydzieści wspaniałych i dwadzieścia bolesnych. Pół wieku wzrostu gospodarczego we Francji, (1997), „Rynki Zagraniczne” Nr 51–52
- Turner J.H., (1998), *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, Poznań
- Turowski J. (1994), *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*, Lublin
- Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, (1993), Warszawa
- Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991 r., (1991), Dziennik Ustaw z 1991 r. nr 55, Warszawa
- Uchwała w sprawie powołania Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych, (1994), Warszawa
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, (1996), Dziennik Ustaw nr 118, Warszawa
- Veridier J.M., (1996), *Francuskie związki zawodowe. problemy i perspektywy*, [w:] *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, (praca zbiorowa), Łódź
- Viprey M., (1998), *Industrial action hits SNCF*, Paris
- Visser J., (1998), *European Trade Unions*, [w:] *European Annual Review – 1997*, Towers B., Terry M., (red.), Oxford
- Wagner J.A. III, Hollenbeck J.R., (1995), *Management of Organizational Behavior*, New Jersey
- Weiss M., (1996), *Związki zawodowe w Niemczech. Wyzwania i przyszłość*, [w:] *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość* (praca zbiorowa) Łódź
- Workers representation in Europe, (1999), „Labour Research Department booklet”, London
- World Labour Report. Industrial Relations, democracy and social stability 1997–1998, (1999), Geneva
- Wratny J., (1997), *Układy zbiorowe pracy w demokratycznym ustroju pracy*, Warszawa
- Wroński J. (1999), *Zawieranie i funkcjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy. Ocena sytuacji w roku 1998*, Warszawa

SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba członków w niemieckich związkach zawodowych w latach 1991–1998 (w mln)	45
Tabela 2. Liczebność rad zakładowych w zależności od liczby zatrudnionych	54
Tabela 3. Dynamika strajków i lokautów w Niemczech w latach 1980–1998	60
Tabela 4. Zasięg związków zawodowych we Francji w latach 1960–1990 (w %) ...	72
Tabela 5. Dynamika strajków w latach 1954–1998	81
Tabela 6. Liczba dni roboczych straconych z powodu strajków, w wybranych krajach w latach 1946–1991 (na tysiąc pracowników)	100
Tabela 7. Największe protesty pracownicze w Wielkiej Brytanii (w okresie 1971–1994)	103
Tabela 8. Strajki w Wielkiej Brytanii (1960–1998)	104
Tabela 9. Liczba członków w wybranych organizacjach związkowych w Polsce	119
Tabela 10. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 1995–1998	130
Tabela 11. Przebieg prywatyzacji w Polsce, w latach 1990–1998	136
Tabela 12. Konflikty przemysłowe w roku 1998 w ocenie liderów związkowych, przedstawicieli zarządów i pracowników (w%)	145

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Procedury konfliktu	58
Rys. 2. Liczba pracowników (w tysiącach) uczestniczących w strajkach w okresie 1990–1998	138
Rys. 3. Straty czasu pracy (w tysiącach roboczogodzin) z tytułu uczestnictwa w strajkach w latach 1990–1998	138
Rys. 4. Strajki w poszczególnych działach gospodarki w roku 1990	139
Rys. 5. Strajki w poszczególnych działach gospodarki w roku 1991	139
Rys. 6. Dynamika sporów między związkami zawodowymi a rządami (lata 1995–1998) w ocenie poszczególnych grup respondentów	143
Rys. 7. Przyczyny sporów, które wystąpiły w 1997 r., najczęściej wskazywane przez badane grupy respondentów	144