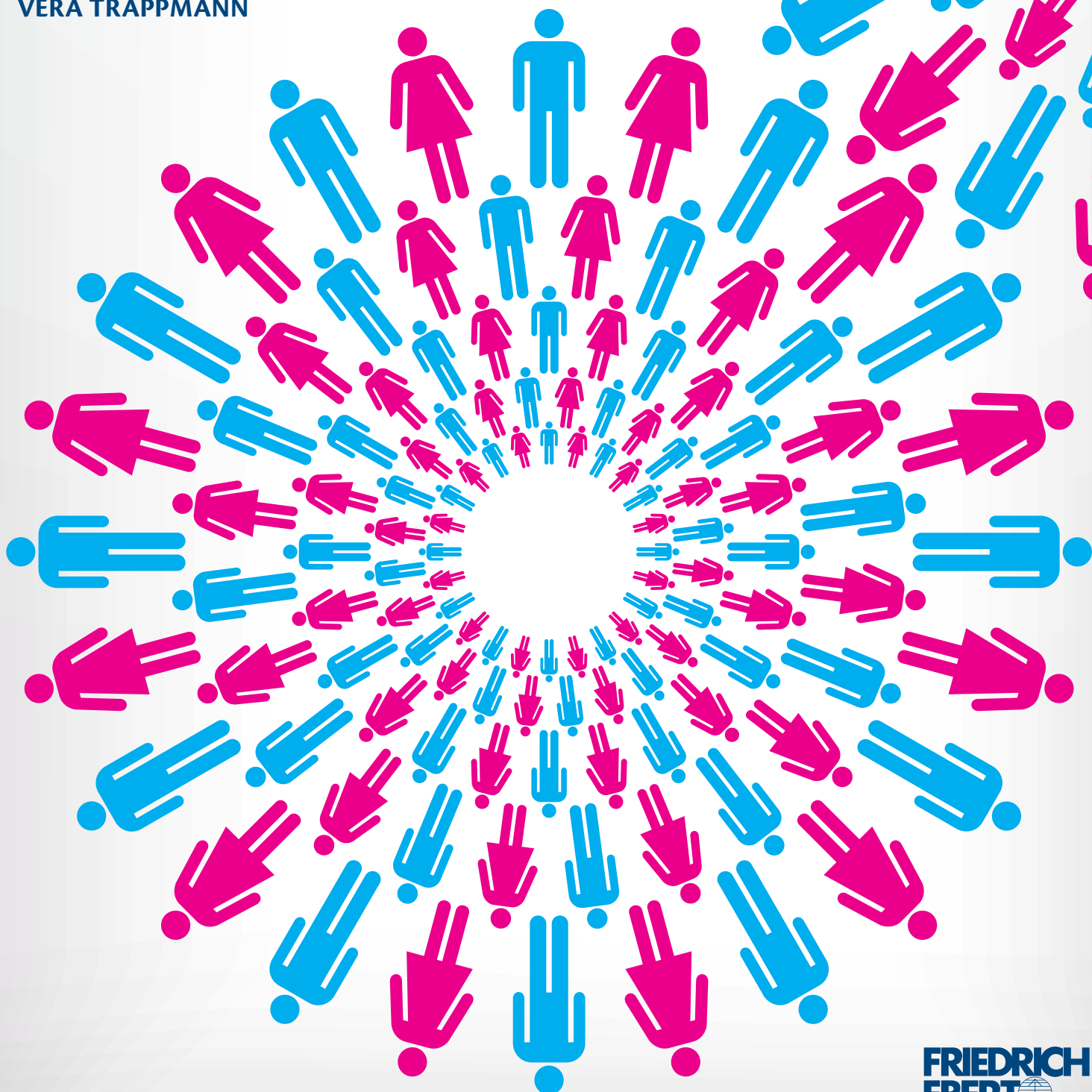


ZWIĄZKI ZAWÓDOWE W POLSCE

AKTUALNA SYTUACJA,
STRUKTURA
ORGANIZACYJNA,
WYZWANIA

VERA TRAPPMANN





ZWIĄZKI ZAWODOWE W POLSCE

AKTUALNA SYTUACJA,
STRUKTURA ORGANIZACYJNA,
WYZWANIA

VERA TRAPPMANN

**FRIEDRICH
EBERT****STIFTUNG**

Wydawca: **Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce**

Nieodpłatna dystrybucja:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa

© 2014 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
www.feswar.org.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone. Komercyjne użycie materiałów wydanych przez Fundację im. Friedricha Eberta jest zabronione bez pisemnej zgody Fundacji.

Tłumaczenie: Adam Peszke

Redakcja: Bastian Sendhardt, Barbara Szelewa

Layout, skład i druk: MyWorks Studio – myworks.pl, Warszawa

Autorzy ponoszą odpowiedzialność za swoje wypowiedzi zawarte w tej publikacji. Wypowiadane twierdzenia nie muszą w całości korespondować ze stanowiskiem Fundacji im. Friedricha Eberta.

Printed in Poland 2014

ISBN 978-83-64062-02-5

□ Spis treści

Streszczenie	5
1. Polski pejzaż związków zawodowych: rozdrobnienie i dualizm	7
2. Długa droga do reprezentacji interesów pracowniczych	13
2.1 Prawo układów zbiorowych i prawo pracy.....	13
2.2 Komisja Trójstronna	16
2.3 Ewolucja stanowisk.....	19
3. Działalność polityczna po rozstaniu z partiami politycznymi	20
3.1 Partycypacja polityczna dzisiaj.....	22
4. Aktualne wyzwania globalne i związane z transformacją.....	26
Wnioski.....	35

Związki zawodowe w Polsce – aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania¹

VERA TRAPPMANN²

grudzień 2013

Streszczenie

- Związki zawodowe w Polsce stoją przed wielkimi wyzwaniami: muszą łagodzić negatywne następstwa globalizacji i liberalizacji rynków dla warunków zatrudnienia. Ich zdolność do działania jest jednak ograniczona przez postkomunistyczne dziedzictwo. Związki zawodowe są silnie rozdrobione z jednej strony ze względu na ich zakładową strukturę organizacyjną, z drugiej zaś ze względu na podziały ideologiczne.
- Główną płaszczyzną negocjacji dla polskich związków zawodowych jest zakład pracy, a porozumienia ponadzakładowe niemal nie istnieją. Na szczeblu ogólnokrajowym trzy duże centrale związkowe próbują przede wszystkim wywierać wpływ na ustawodawstwo, bezpośrednio np. w dziedzinie prawa pracy, ale również w wypadku polityki społecznej i polityki rynku pracy. Rząd jednak od 2011 roku unika dialogu społecznego.
- Obecnie związki zawodowe domagają się rezygnacji z podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat i podniesienia płacy minimalnej; żądają likwidacji cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, rezygnacji z uchwalonego w 2013 roku uelastycznienia przepisów w sprawie czasu pracy oraz nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Do średnioterminowych wyzwań należy organizacja związków zawodowych w sektorze usług i w dużych przedsiębiorstwach prywatnych, pozyskiwanie nowych członków, ale również odmłodzenie struktury organizacyjnej i jej działaczy.

1 Dziękuję Janowi Czarzastemu, Juliuszowi Gardawskiemu, Dominice Pyzowskiej oraz wielu członkom NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum ZZ za ich gotowość do podzielenia się ze mną swoimi opiniami.

2 Vera Trappmann jest młodszym profesorem makrosocjologii i społeczeństw europejskich na Uniwersytecie im. Ottona von Guericke w Magdeburgu. Do głównych obszarów jej działalności badawczej i dydaktycznej należą stosunki przemysłowe, polityka społeczna oraz stosunki pracy i polityka rynku pracy. Obecnie prowadzi badania dotyczące odpowiedzialności i restrukturyzacji przedsiębiorstw w związku z kryzysem rynków finansowych. Szczególnie interesuje się Europą Wschodnią.

1. Polski pejzaż związków zawodowych: rozdrobnienie i dualizm

Od upadku państwowego socjalizmu w Europie Wschodniej minie niebawem 25 lat. „Solidarność” jako związek zawodowy oraz opozycyjny ruch robotników i intelektualistów przyczyniła się swoimi protestami w decydującej mierze do upadku systemu i jest do dziś uważana za symbol pokojowej rewolucji 1989 roku. W wyniku rozmów Okrągłego Stołu „Solidarność” została zalegalizowana jako partia reformatorska, a po pierwszych (na pół) wolnych wyborach utworzyła – co było zaskoczeniem – nowy rząd. Od tego czasu „Solidarność” długo walczyła o samookreślenie jako ruch społeczeństwa obywatelskiego, partia polityczna lub związek zawodowy.

O ile rozbrat z polityką to już rzecz postanowiona, to utrata zakotwiczenia w społeczeństwie obywatelskim silnie podważa legitymację związków zawodowych jako takich. Lata 90. charakteryzowały się konfrontacją pomiędzy „Solidarnością” i OPZZ, czyli federacją związków zawodowych utworzonych przez władze komunistyczne na początku lat 80. w reakcji na ruch związkowy zainicjowany przez „Solidarność”. Dopiero od połowy minionej dekady relacje między oboma obozami związkowymi uległy odprężeniu, co doprowadziło także do tego, że w 2006 roku „Solidarność” zgodziła się wreszcie na członkostwo OPZZ w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Od 2011 roku doszło do znacznego wzajemnego zbliżenia central związkowych, a czynnikiem jednoczącym jest skala ograniczania praw pracowniczych.

Wieloletnie rozbieżności same związki zawodowe tłumaczą historią Polski i walką ideologiczną. „Solidarność” uważa się za dziedziczkę opozycyjnego ruchu reformatorskiego i przez długi czas wytykała OPZZ konformizm ustrojowy i bliskie stosunki z byłymi komunistycznymi władcami. OPZZ rości sobie natomiast pretensje do reprezentowania postkomunistycznego lewicowego ruchu robotniczego i widzi dziś w „Solidarności” organizację związaną zbyt ściśle

zarówno z obozem prawicowo-konserwatywnym, jak i Kościołem katolickim. W następstwie tych rozbieżności w 2002 roku powstało Forum Związków Zawodowych (FZZ), a należące do niego związki zdecydowanie utrzymują, że są politycznie neutralne.

Jaka jest zatem sytuacja związków zawodowych dziś – dziesięć lat po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej i związanym z tym zakończeniu postkomunistycznej transformacji? W Polsce istnieje w przybliżeniu niespełna 25 tysięcy pojedynczych związków zawodowych. Trzy czwarte wszystkich zakładowych związków zawodowych należy do jednej z trzech central związkowych: NSZZ „Solidarność”, OPZZ albo Forum Związków Zawodowych.

Konfederacja związków zawodowych	Liczba zrzeszonych organizacji	Przewodniczący	Liczba członków	Wykształcenie członków
NSZZ Solidarność (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”), rok założenia 1980, powszechny związek zawodowy	8292 zakładowe organizacje związkowe, 37 struktur regionalnych, 16 branż	Piotr Duda	649.000	39% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 34% pracownicy wykwalifikowani; 27% pracownicy o wyższych kwalifikacjach
OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), rok założenia 1984, zrzeszenie zakładowych branżowych związków zawodowych	79 zrzeszeń branżowych z ośmiu branż (dokładna liczba pojedynczych zakładowych organizacji związkowych nieznana)	Jan Guz	550.000	24% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 35% pracownicy wykwalifikowani 41% pracownicy o wyższych kwalifikacjach
Forum ZZ (Forum Związków Zawodowych), utworzone w 2002 roku zrzeszenie zakładowych branżowych związków zawodowych	75 branżowych związków zawodowych z ośmiu branż (dokładna liczba poszczególnych zakładowych organizacji związkowych nieznana)	Tadeusz Chwałka	420.000	12% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 31% pracownicy wykwalifikowani 58% pracownicy o wyższych kwalifikacjach

Źródło: zestawienie własne na podstawie stron internetowych central związkowych i Gardawski (2009).

Polski system związków zawodowych ma strukturę dualistyczną. Oznacza to, że rokowania zbiorowe są prowadzone głównie na szczeblu zakładowym, natomiast na szczeblu ponadza-

kładowym władza polityczna skupia się w trzech centralach związkowych. Związki zawodowe próbują tu wpływać na ustawodawstwo socjalne i politykę społeczną zarówno poprzez dialog z pracodawcami i rządem w Komisji Trójstronnej, jak i innymi kanałami politycznymi. Na szczęblu branż związki zawodowe są reprezentowane najsłabiej, rzadko zdarzają się tu godne wzmianki porozumienia zbiorowe.

Związki zawodowe w Polsce są zorganizowane w strukturach zakładowych – tylko pracownicy jakiegoś przedsiębiorstwa mogą przystąpić do związku zawodowego, tak zwanej zakładowej organizacji związkowej. Do założenia związku zawodowego potrzebnych jest co najmniej dziesięciu pracowników najemnych w jednym zakładzie pracy. Ponieważ struktura gospodarcza Polski opiera się na zakładach małych i najmniejszych – 96 procent wszystkich zakładów pracy ma mniej niż dziesięciu pracowników, a 40 procent wszystkich pracowników pracuje w małych przedsiębiorstwach – to ogromna część pracowników nie może zorganizować się w związki zawodowe. Dochodzi do tego obecnie 13 procent bezrobotnych, dwa miliony studentów i rosnący odsetek osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą (26 procent wszystkich zatrudnionych)³, którzy również nie mogą należeć do związku zawodowego. W tym kontekście trzeba też oceniać niskie uzwiązkowienie, wynoszące obecnie tylko 16 procent pracowników najemnych w skali całego kraju.

W liczbach absolutnych ilość członków związków zawodowych wprawdzie drastycznie spadła, jeśli jednak przyjrzeć się proporcji osób zrzeszonych do tych, które mogą być zrzeszone potencjalnie, to uzwiązkowienie wyniesie prawie 50 procent. W niektórych branżach osiąga ono rzeczywiście taki poziom: szczególnie silnie zorganizowani są nauczyciele (39 procent), hutnicy (40 procent), piloci (52 procent), pielęgniarki (58 procent), kolejarze (80 procent), pocztowcy (60 procent) i górnicy (prawie 100 procent)⁴. Najsilniejsze związki zawodowe są w sektorze publicznym i (dawnych) przedsiębiorstwach państwowych; aż jedną czwartą wszystkich członków

3 Central Statistical Office of Poland (2013). Concise Statistical Yearbook 2013. Online: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/SY_concise_statistical_yearbook_of_poland_2013.pdf, dostęp: 10.01.2014.

4 Liczby przybliżone oparte na danych związków zawodowych i analizach branżowych EIRO Analysen, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/country/poland.htm>, dostęp: 10.01.2014. Por. też Gardawski, Juliusz; Mrozowicki, Adam; Czarzasty, Jan (2012). Trade unions in Poland. Report 123. Brussels: ETUI.

związków zawodowych stanowią nauczyciele. Szczególnie słabe są związki zawodowe w sektorze usług oraz w handlu i budownictwie.

Ustawa o związkach zawodowych z 1991 roku zagwarantowała zakładowym organizacjom związkowym przede wszystkim rozległe prawa do ochrony, stanowiła, że koszty działania zakładowej organizacji związkowej muszą być pokrywane przez przedsiębiorstwo oraz zapewniła aktywnym związkowcom ochronę przed wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W 2002 roku prawa te zostały ograniczone; teraz już tylko od jednego do trzech członków-założycieli związku zawodowego jest objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem⁵. Związki zawodowe walczą obecnie o ponowną poprawę sytuacji prawnej. Dodatkowego powodu dostarczyły niedawne skandale wokół zwolnień i nieprzedłużania umów o pracę związkowców w sieci tanich sklepów spożywczych „Biedronka”.

Średnia wieku członków związków zawodowych to 41 lat; osoby nie należące do związków są średnio o trzy lata młodsze⁶. Wśród osób w wieku poniżej 24 lat uzwiązkowienie wynosi mniej niż jeden procent, a wśród osób poniżej 35 lat osiem procent⁷. W tej statystyce należy jednak uwzględnić fakt, że stopa bezrobocia wśród osób w wieku do 24 lat jest szczególnie wysoka, wynosi bowiem 28 procent⁸ i że połowa osób posiadających maturę studiuje. Jak wspomniano, obie te grupy osób nie mogą zrzeszać się w związki zawodowe.

Średnia wieku działaczy związkowych wynosi prawie 50 lat. W wypadku niezależnych związków zawodowych jest to 46 lat, w wypadku FZZ 47 lat, w wypadku „Solidarności” 47,5 roku, a w wypadku OPZZ 50 lat. Odsetek kobiet wśród działaczy wynosi w poszczególnych związkach od 19 do 37 procent⁹. Nadmiernemu starzeniu się związki zawodowe próbują przeciwdziałać poprzez inicjatywy odmładzające. W OPZZ utworzono w 2007 roku komisję młodzieżową, która ma promować przejmowanie przez młodych członków związku zadań przywódczych

5 Por. Stegemann, Karolina (2011): *Gewerkschaften und kollektives Arbeitsrecht in Polen. Wechselbeziehungen im geschichtlichen Kontext*. Baden-Baden: Nomos, s. 392.

6 Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2009). Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, BS/6/2009. Online: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_006_09.PDF, dostęp: 10.01.2014.

7 Bukowski, Maciek (red.) (2010): *Employment in Poland 2009. Entrepreneurship for Work*, Warsaw: Human Resources Development Centre.

8 Por. Polakowski, Michał (2012). Youth Unemployment in Poland. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Online: <http://library.fes.de/pdf-files/id/09477.pdf>. Dostęp: 10.01.2014.

9 Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2009). *Opinie o Związkach Zawodowych i Dialogu Społecznym*. Online: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_002_09.PDF, dostęp: 10.01.2014.

w strukturach związkowych. Już blisko połowa zatrudnionych tam referentów ma mniej niż 35 lat. Członek OPZZ był nawet do 2011 roku przewodniczącym komisji młodzieży w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, a od 2008 roku istnieje pełnomocnik do spraw mniejszości seksualnych, co w Polsce, uchodzącej za kraj homofobiczny¹⁰, stanowi godny uwagi wyjątek.

Forum Związków Zawodowych utworzyło w 2012 roku komisję młodzieżową, a już w 2011 roku wraz z Demokratycznym Zrzeszeniem Studenckim DZS rozpoczęło kampanię „Pokolenie na zlecenie”, służącą poprawie sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Kampania domaga się płatnych stażów, likwidacji cywilnoprawnych form zatrudnienia¹¹, prawnego zmniejszenia wymiaru tygodniowego czasu pracy i podniesienia płacy minimalnej do 68 procent średniego wynagrodzenia¹². W celu rekrutacji nowych i młodszych członków na razie tylko „Solidarność” powołała osobną komórkę organizacyjną.

Kolejnym wyzwaniem dla związków zawodowych jest powstawanie innych form reprezentacji interesów pracowniczych. Należą do nich zwłaszcza rady pracownicze, powołane na podstawie unijnej dyrektywy 2002/14/UE w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Rady pracownicze utworzono wprawdzie na wzór niemieckich rad zakładowych, brak im jednak porównywalnych praw do współdecydowania. Rady pracownicze istnieją w zaledwie dziewięciu procentach wszystkich polskich zakładów, dla których unijna dyrektywa przewiduje tworzenie rad pracowniczych. Jaka jest tego przyczyna? Rady pracownicze mogły być dotychczas przeważnie mianowane przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, wskutek czego ich skład pokrywał się ze składem zakładowych organizacji związkowych. Jednak od 2010 roku rady pracownicze muszą być wybierane bezpośrednio przez załogę, co sprawia, że związkowcy obawiają się utraty wpływu przez związki zawodowe. Dochodzi do tego fakt, że rady pracownicze są często wybierane z inicjatywy kierownictwa; zajmują raczej pozycję pośredniczącą w komunikacji pomiędzy kierownictwem a załogą. Jeśli porównać skutki działania zakładowych organizacji związkowych i rad pracowniczych dla zakładowych warunków pracy, to okaże się, że w zakładach ze związkami zawodowymi udział nietypowych

10 Por. Europäische Kommission (2007): *Eurobarometer Spezial. Diskriminierung in der EU*. Eurobarometer Spezial 263/Welle 65.4 – TNS Opinion & Social; także polska kampania przeciwko homofobii <http://www.kph.org.pl>

11 Stosunki zatrudnienia, które nie są regulowane przez prawo pracy i definiują wykonywaną pracę za pośrednictwem umowy o dzieło. Obecnie około 23 procent wszystkich Polaków pracuje w ramach cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia jako tak zwani „samozatrudnieni” lub pracownicy kontraktowi.

12 Trawinska, Marta (2011): Unions and students act to help young workers, European Industrial Relations eironline. Online: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/06/articles/pl1106039i.htm>, dostęp: 10.01.2014.

form zatrudnienia jest mniejszy, więcej zaś robi się dla pracowników w dziedzinie doskonalenia zawodowego i ochrony zdrowia. Rady pracownicze zajmują się raczej „miękkimi” tematami takimi jak społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw¹³. Kolejnym niekorzystnym wymogiem w procesie wdrażania unijnej dyrektywy jest ustalenie, że aby w zakładzie mogła zostać utworzona rada pracownicza, to musi w nim pracować co najmniej 50 pracowników; sprawia to, że reprezentacja interesów pracowników w małych zakładach pozostaje problemem nierozwiązanym.

Związkowcy nie poczuli się natomiast zagrożeni w następstwie wprowadzenia Europejskich Rad Zakładowych (ERZ). Przeciwnie – oceniają oni wpływ ERZ na stosunki pracy w polskich przedsiębiorstwach nader pozytywnie. W Polsce istnieje już w sumie około 500 ERZ¹⁴, których dostęp do informacji na szczeblu koncernu często wzmacnia pozycję negocjacyjną związków zawodowych w stosunku do lokalnego kierownictwa. Efektywne i aktywne współdziałanie jest jednak ograniczane przez niewielkie zasoby, środki i kompetencje członków ERZ. Zwłaszcza brak znajomości języka angielskiego nadal utrudnia współpracę międzynarodową.

13 Trappmann, Vera; Jasiński, Krzysztof; Przybysz, Dariusz (2014): Institutions or attitudes? -The role of formal worker representation in labour relations, w: Bluhm, Katharina; Marten, Bernd; Trappmann, Vera (red.): *Business Leaders and New Varieties of Capitalism in Post-Communist Europe*. New York: Routledge, s. 176-204.

14 European Works Councils database, ETUI-REHS, March 2008. Online: <http://www.ewcdb.org/>. Dostęp: 10.01.2014.

2. Długa droga do reprezentacji interesów pracowniczych

2.1 Prawo układów zbiorowych i prawo pracy

Reforma prawa układów zbiorowych w 1993 roku i prawa pracy w 1996 roku oznaczała, że związki zawodowe skutecznie doprowadziły do nadania ich działalności nowej podstawy prawnej¹⁵. Na pierwszym planie znajdowało się wprowadzenie autonomii zawierania układów zbiorowych i wycofanie się państwa ze szczegółowego regulowania stosunków pracy za sprawą uproszczenia prawa pracy i ograniczenia się do standardów minimalnych. Związkom zawodowym udało się wynegocjować pewne korzystne regulacje dotyczące zwłaszcza złagodzenia kosztów społecznych transformacji gospodarczej: roszczenia pracowników w razie niewypłacalności przedsiębiorstwa, renty i wcześniejsze emerytury dla odnośnych grup zawodowych, szczególnie w regionach o wysokim bezrobociu. Instrumenty te były stosowane na dużą skalę, doprowadziły do uspokojenia, ale również do przyjęcia biernej postawy przez znaczną część społeczeństwa, czego efektem jest to, że Polska ma dziś najniższy wskaźnik zatrudnienia w UE, a budżet państwa jest silnie obciążony wypłatą rent i emerytur. Obecnie rząd zniósł już niektóre z tych specjalnych regulacji dla określonych grup zawodowych.

Kolejne korzystne dla pracowników rozwiązania osiągnięto od połowy lat 90.: sprawy bhp dostosowano do norm Międzynarodowej Organizacji Pracy, zakłady pracy zatrudniające więcej niż pięciu pracowników zobowiązano do wprowadzenia regulaminu wynagrodzeń, minimalny wymiar urlopu podniesiono z 14 do 18 dni rocznie, ograniczono też liczbę kolejnych umów o pracę dotyczących jednego pracownika w danym zakładzie. Jedynie w wypadku tygodniowego wymiaru czasu pracy związkom zawodowym nie udało się od razu przeforsować swych postulatów; dopiero w 2001 roku jego wymiar zmniejszono z 42 do 40 godzin.

¹⁵ Odnośnie do wywodu na temat prawa układów zbiorowych i prawa pracy porównaj gruntowne analizy Stegemann (2011) oraz Krzywdzinski, Martin (2008): *Arbeits- und Sozialpolitik in Polen. Interessenvermittlung und politischer Tausch in einem umkämpften Politikfeld*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Na początku XXI wieku karta się odwróciła – od tego czasu w większym stopniu realizuje swoje interesy strona pracodawców. Doszło zatem do deregulacji i uelastycznienia prawa pracy: po pierwsze, ustawodawcy rozluźnili ochronę przed wypowiedzeniem w firmach zatrudniających mniej niż 20 pracowników (zniesiono również wypłatę odpraw w razie zwolnień grupowych). Po drugie, podniesiono próg obowiązkowego wprowadzenia regulaminu wynagrodzeń w firmach nie objętych układem zbiorowym – do 20 pracowników zamiast pięciu. Po trzecie, ułatwiono nawiązywanie umów o pracę na czas określony i stosowanie pracy tymczasowej. Po czwarte zaś zmniejszono niektóre świadczenia pracodawców, takie jak wypłata dodatków za nadgodziny. Pod naciskiem Unii Europejskiej w latach 2008–2009 doszło do kolejnego daleko idącego dostosowania prawa pracy do unijnych dyrektyw – teraz znów z korzyścią dla pracowników – przede wszystkim w dziedzinie bhp, antidyskryminacji, równego traktowania, ochrony macierzyństwa i urlopu rodzicielskiego. Od 2011 roku inicjowane przede wszystkim przez rząd zmiany prawa pracy znów drastycznie pogorszyły bezpieczeństwo i sytuację pracowników.

Mimo nowo stworzonych podstaw prawnych zbiorowych stosunków pracy do dziś nie udało się upowszechnić układów zbiorowych w całym kraju. Polacy mają także w wypadku autonomii zawierania układów zbiorowych duży problem z wdrażaniem obowiązującego prawa; tak samo jest w wielu dziedzinach polityki społecznej. Chociaż 30 procent wszystkich pracowników pracuje w zakładzie pracy posiadającym reprezentację związkową, układy zbiorowe obowiązują jedynie rzadko, a tendencja jest zgoła silnie spadkowa. Dotyczy to wprawdzie głównie ponadzakładowych układów zbiorowych, ale problemy są także w wypadku zakładowych układów zbiorowych. W efekcie zaledwie co trzeci stosunek pracy jest uregulowany za pośrednictwem układu zbiorowego. Sytuacja jest różnaita w poszczególnych branżach; w handlu detalicznym szacunkowo tylko trzy procent pracowników jest chronionych układem zbiorowym, w przemyśle metalowym natomiast 70 procent, a w lotnictwie 80 procent. Bolączką polskiego prawa pracy jest bowiem pewna nierównowaga – z jednej strony przeregulowanie, z drugiej zaś mnogość niekonkretnych sformułowań, które nieustannie umożliwiają stronie pracodawców rozmiękczenie standardów.

Na szczeblu zakładów pracy zasadniczo wszystkie związki zawodowe są zdolne do zawierania układów zbiorowych – jednak z pewnym zastrzeżeniem: zanim przystąpią do rokowań

z pracodawcą, muszą uzgodnić postulaty. W nader pluralistycznym polskim systemie związków zawodowych udaje się to jedynie z trudem, gdyż w wielu zakładach pracy musi porozumieć się ze sobą niekiedy 20 lub więcej zakładowych organizacji związkowych. Odmowa choćby jednego z tych 20 związków zawodowych może uniemożliwić zawarcie układu zbiorowego. Liderem pod względem liczby związków zawodowych w jednym przedsiębiorstwie jest największy koncern węglowy Kompania Węglowa z 63 tysiącami pracowników i 177 organizacjami związkowymi. Poczta Polska zaś przy 100 tysiącach pracowników może pochwalić się niebagatelną liczbą 47 związków zawodowych¹⁶.

Prawo do zawierania układów zbiorowych otrzymują w razie konfliktów tylko reprezentatywne związki zawodowe. Związki zawodowe są reprezentatywne, jeśli na szczeblu ponadzakładowym jako federacja lub centrala związkowa reprezentują co najmniej 300 tysięcy członków, na szczeblu zakładowym należą do reprezentatywnej organizacji lub zrzeszają co najmniej siedem procent załogi. Zakładowe organizacje związkowe, które nie należą do reprezentatywnej organizacji, muszą zrzeszać dziesięć procent załogi. Obecnie związki zawodowe postulują, by podwyższyć ten próg do 20 procent, aby uprościć negocjacje. Jednak nawet jeśli tylko reprezentatywne związki zawodowe zasiądą do stołu rokowań, to trzeba się jeszcze porozumieć co do bardzo wielu odmiennych stanowisk i postulatów. W tych przymusowych kompromisach, które trzeba negocjować, związkowcy tracą często czas i siłę, potrzebne do negocjacji z pracodawcą. Żądanie związków zawodowych, by podwyższyć próg reprezentatywności do 20%, jest blokowane zarówno przez pracodawców, jak i przez ustawodawcę, wskutek czego związki pozostają uwięzione w tej niekorzystnej dla siebie sytuacji.

16 Rode, Clemens: *Die aktuelle Situation der Gewerkschaften in Polen, Polen-Analysen* 36/2008, s. 2-6.

2.2 Komisja Trójstronna

Na szczeblu ogólnokrajowym rokowania pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami odbywają się w Komisji Trójstronnej. Jej utworzenie na początku lat 90. miało pomóc uspokoić sytuację społeczną po tak zwanych „*extraordinary politics*” reform ekonomicznych w postkomunistycznej Polsce. Nieustające fale strajków demonstrowały niezadowolenie pracowników także z tak zwanego „parasola ochronnego”, który „Solidarność” rozpięła nad szeroko zakrojonymi reformami rynkowymi. Komisja została wyposażona w prawa do konsultacji w sprawie polityki pracy, polityki społecznej i polityki gospodarczej oraz w prawo do rekomendowania wzrostu wynagrodzeń w zakładach pracy¹⁷. Komisja nie potrafiła jednak pracować w sposób ciągły i efektywnie. W latach 90. poszczególne podmioty ustawicznie bojkotowały komisję – raz OPZZ, innym razem „Solidarność” czy pracodawcy – aby następnie szukać możliwości oddziaływania na drodze parlamentarnej.

Rokowania w Komisji Trójstronnej były – podobnie jak spory polityczne – spolaryzowane i zacięte; na pierwszym planie znajdował się nie dialog, lecz forsowanie własnego stanowiska¹⁸. Choć bezpośrednia konfrontacja central związkowych jest od połowy pierwszej dekady XXI wieku zakończona, to praca Komisji pozostaje nieefektywna. Dziś przede wszystkim państwo wycofuje się z trójstronnego dialogu, co nie wzmacnia dialogu bilateralnego, lecz osłabia pozycję pracowników. Kluczowy jest tu fakt, że w razie braku porozumienia prawo do podejmowania decyzji przez komisję przysługuje rządowi. Dopóki u władzy są partie silnie liberalne gospodarczo, ten etatyzm ma fatalne skutki dla pracowników; strona związkowa w komisji w ostatecznym rozrachunku nie potrafi nic przeciwstawić pozycjom antypracowniczym.

Niesie to ze sobą dwa najważniejsze pytania: skąd bierze się szerokie poparcie dla tych partii?¹⁹ I jak związki zawodowe mogą efektywniej reprezentować interesy pracowników? Sukces

17 Dotychczas rząd ustalał np. najwyższe stawki podwyżek wynagrodzeń i karał ich naruszenia karnymi podatkami. Teraz wzrost wynagrodzeń w przedsiębiorstwach państwowych ma być określany przy udziale związków zawodowych i pracodawców razem z rządem; mają też być wydawane zalecenia dotyczące zmian wynagrodzeń w przedsiębiorstwach prywatnych.

18 Gardawski, Juliusz (2003): *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*. Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, cyt. w: Stegemann (2011).

19 Obecnie koalicję rządową tworzą Platforma Obywatelska i Polskie Stronnictwo Ludowe (PSL).

partii liberalnych wynika w Polsce głównie z dziedzictwa komunistycznego i postkomunistycznego. Obietnica gospodarki rynkowej, marzenie o awansie gospodarczym i indywidualnym zysku wytworzyły ogromną cierpliwość do sytuacji społeczno-gospodarczej spowodowanej przez politykę liberalną. Uzmysławiają to słowa wypowiedziane przez jedną z pracownic „Solidarności”: „Jeśli choćby raz stałeś w nocy na ulicy w kolejce po papier toaletowy, to nie możesz już być marksistą” (lipiec 2011). Ponadto lata transformacji charakteryzowały się niezwykle niestabilną sytuacją polityczną: tylko od 1989 roku rząd zmieniał się 18 razy. Ponadto Polska musi się zmagać z problemem korupcji wśród polityków²⁰. Kierowany przez Tuska rząd liberalny stawia teraz na pragmatyzm „wolny od gorliwości politycznej i zapiekłości ideologicznej”²¹, jest ukierunkowany na reformy, wychodząc poza dawne wewnętrzne spory okresu postkomunistycznego i spełnia w ten sposób występującą u wielu wyborców potrzebę stabilizacji politycznej.

Jednak od połowy 2011 roku wydarzenia polityczne doprowadziły po raz pierwszy do dramatycznego spadku poparcia Polaków dla liberalnej partii Tuska – z 42 do 28 procent. Po wyborach jesienią 2011 roku Tusk przez wiele miesięcy nie mianował przewodniczącego Komisji Trójstronnej, utrudniając w ten sposób dialog trójstronny. Co więcej, rząd wykorzystał ten okres, aby bez konsultacji ze związkami zawodowymi przygotować i ustawowo uchwalić kilka daleko idących projektów reform. Przede wszystkim planowane podniesienie wieku emerytalnego do 67 lat doprowadziło do masowych, trwających przez całe miesiące publicznych protestów, organizowanych przez związki zawodowe. „Solidarność” zebrała ponadto dwa miliony podpisów popierających referendum w tej sprawie, ale rząd po prostu nie zgodził się na referendum, mimo że przeważająca większość Polaków jest przeciwko emeryturze od 67. roku życia²². Związki zawodowe dopatrują się tu złamania reguł gry w Komisji Trójstronnej, które powinno zostać ukarane²³.

20 Por. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2010). *Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych*. Online: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_109_10.PDF, dostęp: 10.01.2014.

21 Majcherek, Janusz A. (2011): *Die Bürgerplattform (PO) vor den Parlamentswahlen*, Polen-Analysen 91/2011, s. 2-7.

22 Por. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2012). *Opinie o podnoszeniu wieku emerytalnego i zmianach w systemie emerytalnym*. Online: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_040_12.PDF, dostęp: 10.01.2014.

23 Czarzasty Jan, Owczarek Dominik (2012). *The economic crisis and social dialogue in Poland*, Warsaw: Institute of Public Affairs.

Drugi duży konflikt dotyczy zmian w prawie pracy, służących uelastycznieniu czasu pracy. Także w tym wypadku rząd, reprezentowany przez przewodniczącego Komisji, ministra pracy, tylko prezentował propozycje i w istocie nie poddawał ich pod dyskusję, lecz bez konsultacji przekazywał parlamentowi do uchwalenia. W konsekwencji centrale związkowe w czerwcu 2013 roku opuściły Komisję.

Raz jeszcze okazuje się tu, że system trójstronny w Polsce – jak znakomicie opisał to David Ost²⁴ – kryje w sobie ryzyko marginalizacji pracowników. Bojkot Komisji przez związki zawodowe to ważny sygnał, że nie tolerują już one tej polityki. Związki zawodowe domagają się reformy Komisji Trójstronnej. Pragną usadowić ją w kancelarii premiera (OPZZ) lub marszałka Sejmu („Solidarność“) i chcą, żeby jej decyzje miały dla rządu moc wiążącą, nie zaś – jak dotąd – tylko charakter rekomendacji.

Pod koniec roku 2013 sytuacja tak się zaostrzyła, że związki zawodowe szukają mediatorów do rozmów z polskim rządem. Trzy duże centrale przedstawiają obecnie swoje zamysły, a także swoje zastrzeżenia i życzenia dotyczące sytuacji w Polsce komisarzowi UE ds. zatrudnienia i spraw społecznych oraz przewodniczącemu Parlamentu Europejskiego.

24 Ost, David (2000). Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities. *Politics & Society* 28(4) 503-530.

2.3 Ewolucja stanowisk

W porównaniu z latami 90. na szczeblu krajowym zaznacza się stopniowo ewolucja stanowisk związków zawodowych: ich budujący rynek i prorynkowy kurs jest zastępowany przez kurs silniej korygujący rynek. Na szczeblu zakładów pracy związki zawodowe również brały na siebie przez długi czas zadania „systemowe”, takie jak zabezpieczenie prywatyzacji przedsiębiorstw w sposób nie powodujący niekorzystnych skutków społecznych; w praktyce często z korzyścią dla przedsiębiorstw i kosztem długofalowych perspektyw zatrudnienia. Jednak również w zakładach pracy związkowcy odchodzą od kompromisów, które uważali za niezbędne podczas transformacji, w kierunku silniejszej realizacji reprezentowania interesów pracowników. Dominacja logiki systemowej nad logiką odpowiadającą interesom członków²⁵ oraz uwikłanie polityczne przyniosły związkom zawodowym znaczną utratę legitymizacji, którą próbują teraz odzyskać.

Nowa orientacja wymaga przemiany organizacyjnej i zmiany poglądów związkowców. Pewne oznaki sugerują taką zmianę; choćby zapowiedziana kampania „Solidarności” „Europa 2020” przeciwko „*Working Poor*” i ubóstwu w Polsce, za pomocą której organizuje ona przede wszystkim wewnątrzspołeczny dialog na temat ubóstwa w Polsce²⁶. W tym duchu należy rozumić również odpowiedź pewnego młodego człowieka na pytanie, dlaczego pracuje w OPZZ: pragnie mianowicie zrobić coś dla wykluczonych, bowiem „serce jest po lewej stronie”.

O tym, że ta nowa orientacja przynosi owoce przynajmniej wśród pracowników najemnych, świadczy wzrost poparcia dla związków zawodowych wyrażającego się w sondażach, a także w uczestnictwie w organizowanych przez nie protestach.

25 Por. Krzywdzinski, Martin (2008). *Arbeits- und Sozialpolitik in Polen*. Wiesbaden.

26 Solidarność (2012). *Europa 2020. Walka z ubóstwem i społecznym wykluczeniem pracowników*. Materiały z konferencji międzynarodowej. Warszawa 20–22 kwietnia 2012. Warszawa: Tysol.

3. Działalność polityczna po rozstaniu z partiami politycznymi

Związki zawodowe w Polsce są silnie upolitycznione. Pod względem ideologicznym pokrywają prawie całe spektrum polityczne. „Solidarność” lokuje się na centroprawicy po prawicę, co w wyborach parlamentarnych przekłada się na wysokie poparcie dla narodowo-konserwatywnej partii Prawo i Sprawiedliwość (PiS). Członkowie Forum należą pod względem ideologicznym przeważnie do politycznego centrum, a ta postawa prowadzi do popierania w wyborach konserwatywno-liberalnej Platformy Obywatelskiej (PO) Donalda Tuska. Jedynie OPZZ plasuje się ideologicznie na lewicy po centrolewicę, a podczas wyborów politycznych większość jego członków oddaje swój głos na Sojusz Lewicy Demokratycznej (SLD). Niezależne związki zawodowe lokują się również raczej na centrolewicy, ich członkowie wybierają jednak przeważnie Platformę Obywatelską²⁷.

W latach 90. związki zawodowe poszukiwały własnej reprezentacji w partiach politycznych i w parlamencie, aby brać udział w sprawowaniu rządów. Wiele partii politycznych wyłoniło się z kontekstów związkowych, na przykład Akcja Wyborcza Solidarność (AWS) czy Sojusz Lewicy Demokratycznej. Okres ten charakteryzował się podziałem na dwa obozy polityczne – postkomunistyczną lewicę i postsolidarnościową prawicę, w łonie których istnieli przedstawiciele pozycji związkowych. Kooperacja przedstawicieli związków zawodowych z różnych obozów politycznych była prawie niemożliwa. Dlatego udział związków zawodowych w rządzie nie doprowadził raczej do wzmocnienia pozycji związkowych, lecz do podporządkowania postulatów związkowych partyjnym koniecznościom koalicyjnym. Podkopało to na wielką skalę legitymację związków zawodowych, kiedy sytuacja wielu pracowników najemnych się pogorszyła. Od wyborów parlamentarnych w 2001 roku większość działaczy związkowych ograniczyła swą działalność w partiach politycznych. Tylko nieliczni zasiadają dziś jeszcze w parlamencie.

²⁷ Por. Gardawski, Juliusz (2009): *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, s. 338.

Najsilniejszy związek z partią polityczną ma dziś jeszcze „Solidarność”. W jej wypadku jeszcze niektórzy związkowcy – choć już nie z pierwszego szeregu – zasiadają w Sejmie w ławach PiS; zebrania związkowe wykorzystywano zaś niekiedy do wspierania kampanii wyborczych. Wynika to w znacznej mierze ze ścisłej więzi pomiędzy byłym przewodniczącym „Solidarności” Januszem Śniadkiem i prezesem PiS Jarosławem Kaczyńskim. Śniadek po przegraniu wyborów na przewodniczącego złożył swój mandat związkowy i zasiada teraz w ławach PiS w parlamencie. Piotr Duda, nowy przewodniczący, zapowiedział otwarte poszukiwanie dialogu ze wszystkimi partiami. Na definitywną zmianę stanowiska przez „Solidarność” trzeba jeszcze poczekać; zupełnie możliwe, że zainicjowany został prawdziwy zwrot, zgodnie z nadziejami wielu związkowców i obserwatorów²⁸. Z odwróceniem się od PiS byłoby związane nie tylko otwarcie polityczne, lecz również odwrócenie się od historycznej polaryzacji i zwrot ku silniejszej reprezentacji interesów pracowniczych. Sam Duda ocenia to tak: „Moje kandydowanie na szefa Komisji Krajowej to tak naprawdę było zaproszenie do zmieniania naszego związku. Jesteśmy wspaniałą organizacją, mamy wyjątkową historię. Ale nie możemy żyć głównie czasami, które minęły. Przed związkiem jest mnóstwo zadań, trzeba działać, rozwiązywać problemy, a nie tylko patrzeć wstecz.”²⁹

Także OPZZ ma aktywnych członków w SLD. Tej ścisłej więzi OPZZ nie uważa za problematyczną; przeciwnie – wychodzi z założenia, że w sytuacji sprawowania władzy przez antyzwiązkowy rząd Tuska potrzebuje rzeczników swoich interesów również na płaszczyźnie politycznej. Faktem jest, że za rządów Tuska porozumienia dwustronne pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami w Komisji Trójstronnej były często po prostu ignorowane lub nie realizowane. Przykład płacy minimalnej został omówiony, ale także z ustawy antykryzysowej rząd zrealizował tylko część dwustronnych uzgodnień partnerów społecznych. Przewodniczący OPZZ mówi o tym tak: „Rząd lekceważy nasze związki zawodowe” (Jan Guz, lipiec 2011).

Wydaje się, że rozbrat z polityką parlamentarną był ważnym warunkiem budowy współpracy pomiędzy związkami zawodowymi. Wspólna opozycja wobec polityki rządu zbliża do siebie

28 Mimo to ustawicznie dochodzi do wspólnych działań, choćby w ramach zorganizowanego wspólnie przez PiS i „Solidarność” protestacyjnego „marszu wolności” 13.12.2013.

29 *Tygodnik Solidarność*, nr 44 (1151), 29 października 2010.

centrale związkowe, „wspólny wróg nas spaja” (Guz, lipiec 2011). Dlatego aby realizować swoje cele, związki zawodowe poszukują szerokiej wzajemnej koalicji, ale również z nowymi podmiotami, takimi jak organizacje pozarządowe. Te koalicje społeczeństwa obywatelskiego są jednak jeszcze w powijakach. Rok 2013 stanowi jak dotąd punkt kulminacyjny we współpracy między centralami związkowymi.

3.1 Partycypacja polityczna dzisiaj

Działalność związków zawodowych na arenie politycznej przybiera najróżniejsze formy. Na pierwszym miejscu związki zawodowe stawiają lobbying, bezpośrednie rozmowy z odpowiednimi ministrami, z prezydentem i premierem oraz włączanie się do dyskusji publicznej. Poprzez obywatelskie inicjatywy ustawodawcze mogą one wносить swoje projekty bezpośrednio do parlamentu, bowiem jeśli uda się zebrać co najmniej 150 tysięcy podpisów, to inicjatywy ustawodawcze mogą być niezależnie od rządu i pracodawców przedkładane parlamentowi. Jeśli związki zawodowe nie odnoszą tu sukcesu, to sięgają do zaskarżania ustaw rządowych w sądzie pracy lub próbują na szczeblu UE pociągać polski rząd do odpowiedzialności za jego politykę.

Ostatnie lata stały w szczególny sposób pod znakiem protestów i strajków; było to godne uwagi ze względu na ogólnie niewielką partycypację w protestach i wieloletni brak strajków w Polsce. Strajki nie zawsze służą w Polsce rozwiązywaniu konfliktu zbiorowego, lecz są uważane za uprawniony środek domagania się zmiany kierunku polityki społecznej lub wzmocnienia praw demokratycznych³⁰. Strajki ostatnich lat były jednak często uwarunkowane ekonomicznie, a chodziło głównie o podwyżki wynagrodzeń lub zwolnienia. Punktem kulminacyjnym był rok 2008, kiedy odbyło się prawie 13 tysięcy strajków. Przede wszystkim związkowi zawodowemu pielęgniarek i położnych (OZZPiP) i związkowi nauczycieli (ZNP) udało się zmobilizować wielu członków³¹, ale także związkom działającym w górnictwie, transporcie, przemyśle

30 Por. Stegemann (2011), s. 500. Strajki polityczne są wprawdzie także w Polsce zakazane, ale strajki polityczno-ekonomiczne są tolerowane ze względu na pamięć o funkcji strajków z lat 1980/81 dla rozwoju Polski w kierunku demokracji.

31 Por. również *ILO Statistics*, <http://laborsta.ilo.org/> (ostatni dostęp 4.8.2011). Por. też Gardawski, Juliusz; Mrozowicki, Adam; Czarzasty, Jan (2012). *Trade unions in Poland. Report 123*. Brussels: ETUI.

przetwórczym i na poczcie³². Godne uwagi są coraz częstsze strajki płacowe w poszczególnych przedsiębiorstwach prywatnych. Być może jest to znak, że czas polityki kooperacyjnej się skończył, a związki zawodowe bardziej zdecydowanie występują na rzecz interesów pracowników. Pielęgniarki były szczególnie skuteczne i dzięki swym akcjom – w tym strajkom głodowym i czterotygodniowemu *sit-in* przed parlamentem – wywalczyły 30-procentowy wzrost wynagrodzeń. Ta siła nie potrafiła jednak jak dotąd zapobiec temu, że mimo nowych protestów i strajków służba zdrowia jest prywatyzowana, a umowy o pracę liberalizowane, wskutek czego także w służbie zdrowia umowy o pracę są coraz częściej przekształcane w kontrakty.

Bez mała historycznym osiągnięciem jest pierwszy strajk generalny od ponad trzydziestu lat, który odbył się na Śląsku pod koniec 2012 roku. Przy 95-procentowym poparciu członków wszystkich trzech central związkowych, popierających żądania płacowe najemnych pracowników sądów pracy (ci bowiem nie mają prawa do strajku) utworzono tu regionalny komitet strajkowy (MKPS). W związku ze strajkiem postulaty rozszerzono o tematy ogólne³³. W marcu 2013 roku związki zawodowe kontynuowały strajki ostrzegawcze w regionie, sparaliżowały przez kilka godzin komunikację, opóźniły przyjmowanie pacjentów do szpitali i zadeklarowały, że to dopiero początek protestów przeciwko antypracowniczej polityce rządu, pierwsza „żółta kartka”³⁴.

Od czasu wyborów parlamentarnych w 2011 roku nasila się ponadto protest polityczny; w wielu dużych miastach struktury „Solidarności” zorganizowały demonstracje przeciwko pogorszeniu ogólnych warunków życia, rosnącym kosztom utrzymania i brakowi podwyżek wynagrodzeń. W konsekwencji domagały się podwyżki płacy minimalnej, obniżenia akcyzy na paliwa, zwiększenia środków na zwalczanie bezrobocia oraz zahamowania prywatyzacji sektora publicznego i związanej z tym likwidacji miejsc pracy. W przeddzień objęcia przez Polskę prezydencji w UE członkowie „Solidarności” demonstrowali pod hasłem „władza wasza, bieda nasza”.

32 Por. tamże.

33 Mrozowski, Adam (2013). First general strike in 30 years. Eiro-online. Online: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/04/articles/pl1304019i.htm>, dostęp: 10.01.2014.

34 Thenews.pl (20.05.2013). Poland's trade unions to coordinate anti-government protests. Online: <http://www.thenews.pl/1/12/Artykul/136221,Polands-trade-unions-to-coordinate-antigovernment-protests#sthash.S1SnAd13.YWs2Op7f.dpuf>, dostęp: 10.01.2014.

Największa związkowa demonstracja od lat 80. XX wieku odbyła się we wrześniu 2013 roku. Prawie dwa miliony uczestników manifestowały w Warszawie przeciwko rządowym reformom, ograniczaniu praw pracowniczych i o „koniec lekceważenia społeczeństwa”. Kluczowy był tu postulat cofnięcia uchwalonego wiosną rozszerzenia uelastycznienia czasu pracy, wprowadzenia wiążących referendów w razie zebrania co najmniej 500 tysięcy podpisów oraz podniesienia płacy minimalnej. Demonstracja została zorganizowana wspólnie przez wszystkie trzy centrale i przebiegła pokojowo. Można ją uznać za związkowy sukces, pokazujący nowe szerokie poparcie społeczne dla postulatów związkowych, ale również siłę mobilizacji związków zawodowych.

Sytuacja polityczna i polityka rządu Tuska jednoczy zatem związki zawodowe w Polsce w bezprecedensowy sposób. Jak powiedział Piotr Duda w wywiadzie w maju 2013 roku: „Premier Donald Tusk może niewątpliwie zapisać na swoje konto sukces, z którego może być dumny: zjednoczył związki zawodowe”.³⁵ Chociaż związki zawodowe mają odmienne wizje tego, jakimi środkami mają dalej forsować swoje postulaty wobec nieustępliwego rządu – OPZZ popiera blokowanie dróg, a „Solidarność” chciałaby nowych wyborów – działają one jednak w bezprecedensowo konstruktywny sposób.

Wpływa to również na ich akceptację społeczną. Przez długi czas była ona w Polsce raczej niewielka. Ze względu na ich silną polityzację w latach 90. ciążył na nich negatywny wizerunek; ponadto ton relacji medialnych był generalnie krytyczny wobec związków zawodowych. Mimo to według najnowszych sondaży aż 45 procent Polek i Polaków uważa, że związki zawodowe przynoszą krajowi korzyść³⁶, a ponad 65 procent sądzi, że bez związków zawodowych sytuacja pracowników byłaby gorsza³⁷. 61 procent życzy sobie większego wpływu politycznego związków zawodowych³⁸. Ponadto duże poparcie ogółu ludności podczas wrześniowych demonstracji³⁹ doprowadziło do lekkiej poprawy tonu relacji medialnych.

35 Tamże.

36 Por. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2013). *Trade Union Membership and Opinions about their Activities*. Online: www.cbos.pl/EN/publications/reports/2013/062_13.pdf, dostęp: 10.01.2014.

37 Por. Gardawski Juliusz (red.) (2009): *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

38 Por. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2013). *Trade Union Membership and Opinions about their Activities*. Online: www.cbos.pl/EN/publications/reports/2013/062_13.pdf, dostęp: 10.01.2014.

39 Por. również Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2013). *Stosunek do protestów związkowych*. Online: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_131_13.PDF, dostęp: 10.01.2014.

Źle oceniana jest natomiast działalność związków zawodowych w zakładach pracy: 44 procent Polaków sądzi, że związki zawodowe się wprowadziły, ale często nie odnosiły sukcesu; jedynie 14 procent ocenia efekty rokowań na szczeblu zakładowym jako pozytywne⁴⁰. Pokrywa się to ze znanym sceptycyzmem we własnych szeregach: 57 procent członków „Solidarności” i 49 procent członków OPZZ uważało już pod koniec lat 90., że żaden związek zawodowy nie reprezentuje ich interesów i wyrażało się pesymistycznie w ogóle o możliwościach reprezentowania interesów pracowniczych na szczeblu zakładowym⁴¹.

40 Por. Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) (2010). Ocena poparcia Jarosława Kaczyńskiego przez NSZZ „Solidarność”. Online: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_068_10.PDF, dostęp: 10.01.2014., s. 3.

41 Por. Gardawski, Juliusz, Gąciarz, Barbara, Mokrzyzewski, Andrzej, Pańków, Włodzimierz (1999): *Rozpad bastionu. Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, s. 137.

4. Aktualne wyzwania globalne i związane z transformacją

W kontekście pogarszającej się sytuacji życiowej wielu Polek i Polaków (z bezrobociem na poziomie 13,4 procent w 2013 roku i wyższymi cenami żywności), niezwykle wysokiego wskaźnika inflacji na poziomie 5,5 procent już w roku 2011 i deficytu budżetowego w wysokości 8 procent PKB w roku 2012⁴² duże centrale związkowe żądają polepszenia sytuacji w wielu dziedzinach polityki społecznej i prawa pracy. Związki zawodowe stają jednak również w obliczu wyzwań wewnętrznych. Najważniejsze projekty zostaną tu przedstawione.

□ Czas pracy

Związki zawodowe żądają cofnięcia elastycznych przepisów w sprawie czasu pracy, uchwalonych bez ich zgody mimo żmudnych negocjacji. Kwestią sporną jest wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, które – jak obawiają się związki zawodowe – sprawi, że ośmiogodzinny dzień pracy i czterdziestogodzinny tydzień pracy staną się reliktem przeszłości. Nowe przepisy w sprawie czasu pracy umożliwiają pracodawcom korzystanie z pracy pracowników na wezwanie przez 7 dni w tygodniu przez różną liczbę godzin, w zależności od potrzeb przedsiębiorstw. Pracodawcy mogliby rekompensować wydłużony czas pracy w fazach zwiększonego zapotrzebowania skracaniem czasu pracy w fazach niskiego zapotrzebowania i ustalać rozmaite godziny rozpoczynania i kończenia pracy. *De facto* oznacza to skrócony wymiar czasu pracy w razie niewielkiej liczby zamówień i ogromne obciążenie pracą w fazach szczytowych. Implikuje to jednak również, że przerwy nie są już zaliczane do czasu pracy i nie trzeba już płacić za godziny nadliczbowe do momentu, gdy wyczerpie się rezerwa czasowa z okresu braku zamówień.

Związki zawodowe krytykują tu po pierwsze pogorszenie sytuacji finansowej pracowników, ponieważ nie będzie już dość wysokich w skali europejskiej dodatków za pracę w godzinach

42 Central Statistical Office of Poland (2013). *Concise Statistical Yearbook 2013*. Online: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/SY_concise_statistical_yearbook_of_poland_2013.pdf, dostęp: 10.01.2014.

nadliczbowych, niezwykle ważnych jednak dla wielu pracowników ze względu na niskie wynagrodzenia zasadnicze.

Po drugie, związki zawodowe obawiają się skrajnie wysokiego obciążenia pracą, nawet do 14 godzin dziennie – zwłaszcza w wypadku pracowników młodych i zatrudnionych w warunkach niepewności –, przy czym w wypadku umów o pracę na czas określony nie jest nawet zapewnione późniejsze zrekompensowanie tych godzin czasem wolnym. Po trzecie jednak jeszcze gorsze jest obciążenie zdrowotne i rosnące zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy wskutek umożliwionego ogromnego obciążenia pracą.

Po czwarte zaś, związki zawodowe wołałyby pozostawić decyzję, czy wolno dopuścić do uelastycznienia czasu pracy, raczej do uzgodnienia w ramach negocjacji partnerów społecznych i wdrażać ją jako przedmiot branżowych układów zbiorowych.

Obecna regulacja przewiduje, że zakładowe związki zawodowe muszą się zgodzić na przepisy dotyczące czasu pracy. Jeśli brak zakładowego związku zawodowego, jak w większości przedsiębiorstw, to decyzja ma być podjęta przez wyłonionych w zakładzie przedstawicieli pracowników. Związki zawodowe widzą w tym kolejny problem, bowiem tacy przedstawiciele pracowników nie są żadnym wybieranym czy reprezentatywnym gremium, lecz są wyznaczani zgodnie z „tradycją w danym zakładzie pracy“. Związki zawodowe obawiają się z tego powodu, że pozorni przedstawiciele pracowników umożliwią zmiany leżące wyłącznie w interesie pracodawców. Z drugiej strony ci przedstawiciele pracowników nie podlegają żadnej szczególnej ochronie. Związki zawodowe widzą w tym naruszenie konwencji MOP nr 135 i złożyły już skargę w polskim Trybunale Konstytucyjnym.

❑ Płaca minimalna

Płaca minimalna jest ustalona ustawowo i wynosi obecnie 1600 złotych brutto. Związki zawodowe domagają się jej podniesienia do 50 procent średniego wynagrodzenia, które wynosi obecnie 3760 złotych. Związkowa walka o wyższe wynagrodzenia przybierała w Polsce rozmaity obrót. W związku z paktem anty kryzysowym w 2009 roku organizacje pracodawców i związki zawodowe porozumiały się już dwustronnie co do podniesienia płacy minimalnej do 50 procent średniego wynagrodzenia, jednak rząd nie zrealizował tej propozycji. Przewod-

niczający „Solidarności” Piotr Duda uczynił płacę minimalną sprawą priorytetową, zebrał 300 tysięcy podpisów pod inicjatywą ustawodawczą w sprawie podniesienia wynagrodzenia minimalnego i zainscenizował nośną medialnie kampanię z wiecami i demonstracjami. Co zdumiewające, „Solidarność” nie współpracowała w tej sprawie z obiema pozostałymi centralami, chociaż w kwestii wynagrodzeń wszystkie centrale dążą w znacznej mierze do tego samego celu, a różnice w postulatach są mało istotne. Nie jest to pierwsza solowa akcja „Solidarności”; już w 2007 roku centrala ta zawarła samodzielne porozumienie z rządem, po tym jak pracodawcy nie spełnili postulatów związkowych w Komisji Trójstronnej. W tym wypadku solową akcję związkową można wyjaśnić chyba przede wszystkim przyczynami wewnątrzorganizacyjnymi: nowy szef potrzebował udanego projektu, wzmacniającego jego pozycję w organizacji i na forum publicznym. Projekt ten jednak na razie się do tego nie przyczynił, bowiem rząd jednostronnie ustala płacę minimalną, nie negocjując jej – jak to było właściwie przewidziane – w Komisji Trójstronnej. Na rok 2014 rząd oferuje teraz 1680 złotych, ok. 44 procent średniego wynagrodzenia. OPZZ żąda, by ustalić minimalne wynagrodzenie godzinowe, a nie miesięczne, żeby uniemożliwić zmniejszanie *de facto* płacy minimalnej poprzez niepłacenie za godziny nadliczbowe. OPZZ postuluje obecnie 11 PLN za godzinę, czyli o 3 PLN mniej, niż domaga się tego ostatnio SLD.

❑ Cywilnoprawne stosunki zatrudnienia

Trzecim wielkim tematem są tak zwane cywilnoprawne stosunki zatrudnienia lub umowy o dzieło. Umowy cywilnoprawne nie podlegają prawu pracy, a zatem związki zawodowe nie mają jak dotąd żadnego wpływu na dokładny kształt regulowanych cywilnoprawnie stosunków pracy. Jednocześnie liczba tego rodzaju umów gwałtownie wzrosła: coraz więcej firm i branż próbuje obchodzić obowiązujące prawo pracy poprzez ten nowy typ umowy, a zarazem uelastyczniać stosunki zatrudnienia i oszczędzać na kosztach wynagrodzeń⁴³. Szacunkowo połowa ludzi w wieku poniżej 24 lat pracuje już na podstawie takiej umowy o dzieło zamiast umowy o pracę.⁴⁴ Obecnie duże centrale związkowe dążą do umożliwienia zrzeszania się tych „samo-

43 Według danych EWCS *data* osoby samozatrudnione pracują w Polsce średnio 56 godzin tygodniowo. [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EIRO). Fourth European Working Conditions Survey, Dublin 2007].

44 The Chancellor of the Prime Minister (2011) Youth 2011 Poland, Warsaw, October.

zatrudnionych”; przede wszystkim przez ich zredefiniowanie jako osób o statusie podobnym do pracownika, a zarazem przez zmianę prawa związkowego. Do związku zawodowego wolno dotychczas przystępować tylko pracownikom w zakładzie pracy. Związki zawodowe uważają to za naruszenie konwencji MOP o wolności zrzeszania się, a także prawa do rokowań zbiorowych (konwencje MOP 87 i 98) i domagają się zmiany polskiego prawa, aby interesy tej szczególnej grupy pracowników mogły być reprezentowane. „Solidarność” złożyła w lipcu 2011 roku w tej sprawie skargę w MOP i przyznano jej rację. MOP dostrzega naruszenie konwencji nr 87 przez polskie orzecznictwo. Kiedy jednak rząd na to nie zareagował, związki zawodowe złożyły skargę do Trybunału Konstytucyjnego. Wynik jest oczekiwany wiosną 2014 roku.

☐ Stosunki zatrudnienia na czas określony

Czwarty cel związki zawodowe widzą w ograniczeniu stosunków zatrudnienia na czas określony; w Polsce określa się je mianem „umów śmieciowych”. Udział stosunków zatrudnienia na czas określony wynosi w Polsce 31 procent i jest najwyższy w UE. Do końca 2011 roku obowiązywała jeszcze regulacja specjalna w ramach „paktu antykryzysowego”, zgodnie z którą umowy na czas określony można przedłużać bez końca w ciągu 24 miesięcy. Związki zawodowe zażądały przywrócenia regulacji sprzed kryzysu: przewidywała ona, że trzecie ograniczenie czasowe z rządu musi w efekcie zakończyć się zawarciem stałej umowy. Związki zawodowe jednak dotychczas bez powodzenia domagają się ograniczenia liczby umów o pracę na czas określony u jednego pracodawcy. Umowy na czas określony mogą teraz przekraczać okres dwóch lat. Związki otrzymują tu wsparcie od Komisji Europejskiej, która wezwała Polskę do zamiany umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony i zmniejszenia liczby umów o dzieło.⁴⁵

☐ Reforma emerytalna

Najszerzy pakiet reform dotyczy polityki emerytalnej. W celu konsolidacji finansów publicznych rząd dokonał już częściowego wycofania reformy emerytalnej z 1999 roku. Od kwiet-

⁴⁵ European Commission (2013) Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Poland's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Poland's convergence programme for 2012-2016, {SWD(2013) 371 final}. COM(2013) 371 final.

nia 2011 roku zatrudnieni wpłacają zamiast 7,3 procent już tylko 2,3 procent na prywatny fundusz kapitałowy, reszta wpływa zaś do państwowego zakładu ubezpieczeń emerytalnych. Regulacja ta będzie obowiązywać przypuszczalnie do 2017 roku; potem składka na filar prywatny ma wzrosnąć do 3,5 procent. Krytycy widzą w tym próbę uzdrowienia budżetu państwa na krótką metę bez długofalowego rozwiązania problemu emerytur. Znany liberalny reformator i były prezes Narodowego Banku Polskiego Leszek Balcerowicz mówi zgoła o „podatku emerytalnym”⁴⁶. Obecnie rząd planuje transfer wpłaconych już składek na emeryturę kapitałową do kasy ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, aby zminimalizować dług publiczny w budżecie na 2014 rok. Ta reforma kapitałowego zaopatrzenia emerytalnego jest uznawana zarówno przez związki zawodowe, jak i przez opozycję za niezgodną z konstytucją, a na jej temat toczą się zaciekle debaty w parlamencie.

Kwestiami spornymi są ponadto od lat kwestia podwyższenia i zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn – dotychczas wynosił on 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn – oraz regulacje specjalne dla niektórych grup zawodowych. Żołnierze, pracownicy policji, pracownicy kolei, górnicy i nauczyciele korzystają z przywileju znacznie wcześniejszego przejścia na emeryturę. W skali całego kraju średni wiek przechodzenia na emeryturę wynosi *de facto* 59 lat dla mężczyzn i 58 lat dla kobiet. Ponieważ nie udało się bezkonfliktowo rozwiązać kwestii zmiany wieku emerytalnego przy okazji reformy emerytalnej w 1998 roku, odłożono problem na później i zdecydowano się na reguły przejściowe z tak zwanymi emeryturami pomostowymi do 2008 roku. Poszczególne związki zawodowe walczą od tej pory o utrzymanie przywilejów, zarówno drogą obywatelskich inicjatyw ustawodawczych, jak i konfrontacji. Walka ta przybiera niekiedy cechy groteskowe, np. kiedy szefowie związków zawodowych okupują przez jedną noc sale konferencyjne, żeby zmusić premiera do rozmowy. Częściowe sukcesy osiągnęli przede wszystkim górnicy, którzy niezależnie od wieku mogą przejść na emeryturę po 25 latach. W wypadku służb mundurowych (policja, wojsko i straż pożarna) udało się uzgodnić podwyższenie wieku emerytalnego do co najmniej 55 lat po 25 latach służby; w zamian uzgodniono wyższe świadczenia emerytalne. W wypadku nauczycieli na emeryturę można przejść dopiero po 30 latach pracy zamiast jak dotąd po 25 latach. Kolejną próbą oszczędzenia kosztów jest

46 „Gazeta Wyborcza”, 1.2.2011, s. 5.

ułatwienie pracy zarobkowej w wieku emerytalnym i odliczanie przychodów z wynagrodzeń od świadczeń emerytalnych.

Od 1 stycznia 2013 roku obowiązuje stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego – do 67 lat do roku 2020 dla mężczyzn i do roku 2040 dla kobiet. To podwyższenie z 65 lub 60 do 67 lat zostało uchwalone ustawowo przez rząd w połowie 2012 roku bez ostatecznej zgody w Komisji Trójstronnej. Związki zawodowe organizują od tego czasu protesty, aby doprowadzić do rezygnacji z podniesienia wieku emerytalnego. W 2012 roku hasłem ogólnokrajowych demonstracji było „Obudź się, Polsko“.

Związkom zawodowym brak jednak wyważonej przyszłościowej koncepcji. Ich członkowie należą w znacznej mierze do beneficjentów obecnego systemu emerytalnego, czy to jako pracownicy sektora publicznego, jako specjalna grupa zawodowa i starsi pracownicy. Niejasne jest, jak związki zawodowe chcą wykonać szpagat pomiędzy obroną interesów swoich członków a solidarnym zabezpieczeniem emerytalnym dla wszystkich.

□ Organizing

Na czele wszystkich zadań merytorycznych i organizacyjnych znajduje się powstrzymanie spadku liczby członków polskich związków zawodowych i pozyskiwanie nowych członków. Konieczne jest w tym celu przede wszystkim dotarcie do sektora prywatnego. „Solidarność” utworzyła „dział rozwoju związku” i może pochwalić się pierwszymi sukcesami w handlu detalicznym i sektorze służb ochroniarskich. Dzięki profesjonalnym kampaniom *organizing*, kierowanym przez centralę krajową, związek pozyskał w ostatnich czterech latach prawie 70 tysięcy nowych członków. „Solidarność” zatrudniła w całym kraju już 40 organizatorów. Cele kampanii *organizing* to dotarcie do obszarów pozbawionych dotychczas związków zawodowych oraz wzmocnienie związków zawodowych o niskim stopniu uzwiązkowienia zarówno w przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak w handlu detalicznym i przemyśle spożywczym.

OPZZ nie ma odrębnego działu *organizing*, ale jeden z należących do niego związków – Konfederacja Pracy – poświęca się organizowaniu pracowników sektora usług mających niepewne

warunki pracy. Przede wszystkim poprzez możliwość wspólnego zakładania związku zawodowego przez pracowników z różnych oddziałów przedsiębiorstwa zasada istnienia zakładowego związku zawodowego ulega pewnemu rozmiękczeniu. Nie każde przedsiębiorstwo potrzebuje zatem 10 potencjalnych członków związku, lecz wystarczy 10 członków na przykład z jednej sieci supermarketów z większą liczbą sklepów. Dotychczas zorganizowano w ten sposób już 8 tysięcy członków. Oprócz tych nowych metod pozyskiwania członków nie można jednak zaniedbywać rekrutacji w zwykłych zakładach pracy, ponieważ okazało się, że zwłaszcza starsi związkowcy często nie rekrutują nowych członków na szczeblu zakładów pracy, a to ze strachu, że mogłyby im zostać odebrane ich kierownicze stanowiska⁴⁷.

Pozyskiwanie nowych członków niesie ze sobą złożone pytania w łonie związków zawodowych. Czy z perspektywy wewnątrzorganizacyjnej opłaca się wymagające personelu i kosztów mobilizowanie pracowników mających niepewne warunki pracy? Płacą oni jedynie niskie składki na konto związków zawodowych, ze względu na umowy na czas określony szybko odchodzą, a z obawy o utratę miejsca pracy raczej rzadko biorą udział w akcjach protestacyjnych. Czy też więcej sensu ma mobilizowanie przeważnie klasycznej klienteli, takiej jak robotnicy w przemyśle samochodowym lub w sektorze produkcji sprzętu AGD, gdzie nowi działacze wnoszą nową, pod wieloma względami nawet bardziej bojową samoświadomość niż związkowcy⁴⁸?

□ Finansowanie

Kolejny problem stanowi finansowanie związków zawodowych: 60 procent składek pozostaje w organizacjach zakładowych i za pośrednictwem świadczeń socjalnych częściowo trafia z powrotem do członków, co sprawia, że struktury na szczeblu ogólnokrajowym i branżowym dysponują zbyt małą ilością środków, by zatrudnić wystarczającą liczbę ekspertów lub przeprowadzać kampanie. Obie najbardziej udane kampanie *organizing* „Solidarności” nie zostały przykładowo sfinansowane wyłącznie ze środków związkowych, lecz ze środków UE i przy wsparciu amerykańskich związków zawodowych.

47 Por. Rode (2008).

48 Por. wyniki badań w: Krzywdzinski, Martin (2009): *Organisatorischer Wandel von Gewerkschaften in postkommunistischen Ländern. Der Fall der Solidarnosc*, w: *Industrielle Beziehungen*, 16(1): s. 25-45.

□ Dialog społeczny i rokowania zbiorowe

W dziedzinie polityki układów zbiorowych największym wyzwaniem jest wzmocnienie autonomicznego dialogu pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi – bez udziału rządu. W tym celu trzeba by najpierw gruntownie zmienić zasadę reprezentatywności pracodawców. Dotychczas bowiem za pracodawcę uważany jest każdy, kto ma prawo przyjmować do pracy i zwalniać pracowników oraz określać warunki pracy – ale zaledwie jedna dziesiąta pracodawców jest reprezentowana w którejś z federacji. Ponieważ rokowania zbiorowe odbywają się w Polsce przeważnie na szczeblu zakładowym, brakuje raczej zachęt dla pracodawców do organizowania się w organizacjach pracodawców. Ze wspieraniem dialogu ściśle wiąże się wspieranie ponadzakładowej praktyki układów zbiorowych. Trzeba przyznać, że ten postulat nie jest podzielany bez zastrzeżeń przez wszystkich związkowców: z jednej strony wiele zakładowych organizacji związkowych obawia się o swoją dominującą pozycję, z drugiej zaś strony bardzo uważnie obserwuje się tendencję do „uzakładowienia” i osłabienia regionalnych układów zbiorowych na przykład w Niemczech. Cienka kołdra układów zbiorowych jest odczuwana jako wielki problem – trzeba jednak jeszcze określić, która droga prowadzi najlepiej do szerokiego rozpowszechnienia układów zbiorowych.

Dochodzą do tego specyficzne wyzwania: nadal nie ustalono i nie wdrożono skutecznych mechanizmów przeciwko brakowi i opóźnieniu wypłaty wynagrodzeń. Również bhp na szczeblu zakładów pracy zasługuje na szczególną uwagę. Wiele wypadków przy pracy nie jest w ogóle zgłaszanych przez przedsiębiorstwa; ponadto pracownicy przemilczają wypadki przy pracy ze strachu przed utratą miejsca pracy, a pracodawcy nagradzają taką postawę premiami za brak wypadków.

□ Spojrzenie w przyszłość

Spółeczno-polityczne cele związków zawodowych wymagają pewnych zmian organizacyjnych. Po pierwsze, trzeba ograniczyć ogromny pluralizm na szczeblu zakładów pracy, tworzyć ponadzakładowe struktury związkowe i poprawić kooperację poszczególnych związków zawodowych, zwłaszcza jednak operujących na arenie politycznej central związkowych. Zamiar

współpracy rzadko bywa realizowany. Zdarza się jeszcze nader często, że – w ramach konkurencji o potencjalnych członków – na scenie politycznej są przeprowadzane solowe akcje nagłaśniane przez media.

Warunki do lepszej współpracy zostały stworzone. Zwłaszcza młodszy związkowcy pozostawili różnice ideologiczne za sobą. Jeden z młodszych sekretarzy mówi: „Pracuję dla przyszłości, dla przyszłości i dnia dzisiejszego” (lipiec 2011). Konsekwentna polityka odmładzania wydaje się krokiem właściwym. Do tego potrzeba młodszych działaczy związkowych, systematycznych kampanii organizacyjnych wśród młodych pracowników i osób samozatrudnionych, a także pracy uświadamiającej w szkołach. Wielu młodym ludziom polskie związki zawodowe kojarzą się nadal wyłącznie z „Solidarnością” jako znaną siłą historyczną, która obaliła socjalizm. To, że związki zawodowe to organizacje reprezentujące interesy pracowników, musi być systematycznie uświadamiane. Także słownictwo i środki komunikacji muszą się zdaniem młodych związkowców zmienić, żeby planowo docierać do ludzi młodszych. Kolejnym środkiem do osiągnięcia celu mogłaby być planowana przeprowadzka centrali „Solidarności” z Gdańska do Warszawy jako widomy znak przejścia do nowej ery w polityce związkowej⁴⁹.

⁴⁹ Przeprowadzkę zapowiedział Piotr Duda na zjeździe krajowym jesienią 2010 roku, jednak nikt nie jeszcze nie mówi, kiedy mogłoby to nastąpić.

5. Wnioski

Mamy obecnie do czynienia z niezwykle ciekawą fazą w polskiej polityce związkowej. Polska nadrobiła zaległości gospodarcze, a jeśli porównać skutki kryzysu rynku finansowego w skali całej UE, to jej bilans jest nawet pozytywny, a polscy pracownicy są poszukiwani w całej Unii. Oferuje to związkom zawodowym możliwość żądania wyższych wynagrodzeń z długofalowym celem dojścia do średniej zachodnioeuropejskiej. Ponadto polscy obywatele są rozczarowani jakością demokracji, skarżą się, że rząd działa mało efektywnie, a sami mają niewielki wpływ na działanie rządu, i że jest ono nieprzejrzyste⁵⁰. Rośnie również niezadowolenie z ogólnych warunków życia i niepewnych warunków pracy. Nasuwa się wiele pytań: czy związkom zawodowym uda się skanalizować tę złość? Czy uda im się zaprezentować się wiarygodnie jako reprezentantom interesów pracowników? Czy ich obecne żądania podwyższenia płacy minimalnej oraz ich pragnienie reprezentowania osób zatrudnionych na kontraktach zapewnią im zaufanie odnośnych grup osób? Czy zbudują mosty do innych sił społecznych, które również domagają się bardziej solidarnej Polski? Czy związki zawodowe przezwyciężą pluralizm w zakładach pracy i polaryzację polityczną? Poparcie dla związków zawodowych wzrosło, a szeroki udział w protestach to pozytywny znak. Czy jednak uda się nadać protestowi trwały charakter i doprowadzić do zmiany politycznej?

Sporo zależy od tego, ile władzy uzyskają młodzi związkowcy, mniej napiętnowani dziedzictwem transformacji. Związkowcy stoją obecnie przed trudnym zadaniem pożegnania się z polityką reprezentowania interesów na osi ideologicznej katolicyzm – laicyzm i opozycja – popieranie systemu i prowadzenia w zamian polityki reprezentacji interesów na linii konfliktu praca – kapitał⁵¹. Konieczne w tym celu jest, by rozszerzyły swój dotychczasowy *business unionism* i ukierunkowanie na swą przeważnie starszą klientelę, należącą do grupy robotników

50 Por. Garsztecki, Stefan (2011): Polens Linke und alternative Milieus: Ansätze für ein Revirement der polnischen Sozialdemokraten? *Polen-Analysen*, 88, s. 2-6.

51 Por. na ten temat tezę Davida Osta, że neoliberalna orientacja związków zawodowych przyczyniła się do ich marginalizacji: Ost, David (2005): *The Defeat of Solidarity. Anger and Politics in Postcommunist Europe*, Ithaca: Cornell University Press albo studium przypadku przemysłu stalowego autorstwa Trappmann, Vera (2013). *Fallen heroes in global capitalism. Workers and the restructuring of the Polish steel industry*, Houndmills, Basinkstoke: Palgrave MacMillan.

wykwalifikowanych, oraz wzmocniły tożsamości zbiorowe wokół swej krytyki systemu. Załączki tego są już widoczne. Szczególnie wzrosła zdolność do konfliktu i współpracy – teraz należy utrwalić ją wbrew oporom wewnętrznym i zewnętrznym. Historyczny moment nadszedł. Jednak obecnie związki zawodowe ze swoimi żądaniami i propozycjami reform na dużą skalę przegrywają z rządem. Pilnie potrzebna jest strategia realizacji tych postulatów w praktyce politycznej i prawie pracy. Przydadzą się do tego pomysły wszystkich postępowych sił.

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

www.feswar.org.pl