

WARSZAWSKIE DEBATY

O POLITYCE SPOŁECZNEJ



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

DIALOG SPOŁECZNY W POLSCE: JAKA ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH?

Michał Polakowski
Dorota Szelewa

**DIALOG SPOŁECZNY W POLSCE:
JAKA ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH?**

Michał Polakowski

Dorota Szelewa

SPIS TREŚCI

Spis tabel i wykresów	2
Wstęp	3
Dynamika uzwiqzkowania w Polsce i w Unii Europejskiej	4
Rola zwiqzków zawodowych w zarządzaniu polityką społeczno-gospodarczą	10
Przedmiotowy i podmiotowy zakres negocjacji	11
Polskie doświadczenia z dialogiem społecznym	14
Podsumowanie	22
Bibliografia	23

SPIS TABEL I WYKRESÓW

TABELA 1: Odsetek pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi, 1997-1999 i 2011-2013.	13
TABELA 2: Postawy wobec działalności trzech centrali zwiqzków zawodowych, 2013-2016.	15
WYKRES 1: Wskaźnik uzwiqzkowania w wybranych państwach europejskich, 1960-2012	6
WYKRES 2: Odsetek dorosłych Polaków deklarujących członkostwo w zwiqzku zawodowym, 1991-2015.	9
WYKRES 3: Odsetek respondentów oceniających „dobrze” działalność poszczególnych centrali zwiqzków zawodowych, 2013-2016..	16
WYKRES 4: Zmiany w opinii o działalności NSZZ „Solidarność” i OPZZ w latach 1998-2016..	17

Związki zawodowe są jednym z najważniejszych podmiotów życia społeczno-gospodarczego, niezależnie od tego, w jakim stopniu zaawansowany jest dany kraj. To zorganizowana reprezentacja świata pracowników, zarówno w stosunku do pracodawców jak i do władz państwowych. Globalny kryzys, którego objawy stały się widoczne około 10 lat temu, był kolejnym impulsem do zmiany pozycji związków zawodowych. W większości państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzią na recesję było wycofywanie się strony pracodawców z dialogu społecznego, czemu towarzyszyło w niektórych krajach osłabianie roli związków zawodowych. W efekcie można mówić o tendencji do zmniejszania roli związków, osłabianej dodatkowo pewnymi „bezpiecznikami”, których rolą jest stabilizowanie architektury dialogu społecznego w ramach poszczególnych państw narodowych. Co istotne, w państwach szczególnie dotkniętych skutkami kryzysu, to rząd jednostronnie decyduje o zmianach prawnych.

Warto jednocześnie podkreślić, że skuteczny dialog społeczny jest uznawany przez wiele organizacji międzynarodowych za fundament inkluzywnego zarządzania polityką społeczno-gospodarczą (Martin i Ross 1999). Negocjacje zbiorowe są w myśl tego kluczowym elementem w zakresie określania warunków zatrudnienia, uznawanym, wraz z prawem do zrzeszania się, za podstawową zasadę i prawo pracownicze. Wagę tych praw podkreśla fakt, że Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) stanowi jedną z ośmiu podstawowych konwencji MOP. Konwencja ta gwarantuje dobrowolność współpracy między niezależnymi i autonomicznymi stronami. Jednocześnie według zapisów Konwencji rolą władz krajowych jest stwarzanie

odpowiednich warunków promowania negocjacji zbiorowych, których rezultatem są układy zbiorowe (Countouris 2016). Z kolei organizacje takie jak OECD czy Bank Światowy celowo działały na rzecz osłabiania instytucji dialogu społecznego jako rzekomo usztywniających rynek pracy i osłabiających konkurencyjność gospodarek (Peet 2012). Obecnie ich stanowisko ma bardziej wyważony charakter.

Dialog społeczny przynosi korzyści obydwu bezpośrednio zainteresowanym nim stronom, jak i oczywiście rządowi. Z punktu widzenia pracowników negocjacje zbiorowe pełnią funkcję ochronną przez zapewnianie odpowiednich wynagrodzeń, ograniczeń dziennego i tygodniowego czasu pracy oraz możliwość regulowania innych kwestii, zwłaszcza w stosunku do osób, które nie posiadają odpowiedniej siły negocjacyjnej. Co więcej, reprezentacja pracowników zapewnia ich ogółowi uczestnictwo, zarówno w formułowaniu oczekiwań (w tym płacowych), jak i w sukcesie ekonomicznym przedsiębiorstwa. Ponadto ma ona charakter dystrybucyjny przez zagwarantowanie udziału w zyskach, które wynikają ze szkoleń, postępu technologicznego i wzrostu produktywności (Bryson, Forth, i Laroche 2011). Z kolei z perspektywy pracodawcy istnienie zinstytucjonalizowanego dialogu ma zasadnicze znaczenie dla strategii zarządzania konfliktem z pracownikami, ponieważ określa on, w jakich ramach instytucjonalnych należy poszukiwać rozwiązania tego sporu. Jak wskazują badania nad znaczeniem dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych, jeśli wyznacza się zasady dotyczące relacji między pracodawcami i pracownikami, pozycja pracodawców jest bardziej akceptowalna, a ich działania efektywne (Eurofound 2016).

W części pierwszej niniejszego opracowania przedstawione zostają wyzwania, przed którymi musiały stanąć zachodnioeuropejskie organizacje związkowe. Dotyczyły one zmniejszającej się bazy członkowskiej i wysiłków na rzecz zahamowania tej tendencji. Część druga opisuje pokrótce funkcjonowanie instrumentów, które używane są w dia-

logu społecznym, a zwłaszcza tych, których stosowanie poszerza zakres obowiązywania porozumień zbiorowych. Część trzecia poświęcona jest sytuacji dialogu społecznego w Polsce. Szczególną uwagę poświęcono w tej części dialogowi na poziomie krajowym, zwłaszcza w kontekście powstania nowego ciała, jakim jest Rada Dialogu Społecznego.

DYNAMIKA UZWIĄZKOWIENIA W POLSCE I W UNII EUROPEJSKIEJ

Związki zawodowe pozostają jednym z najsilniejszych podmiotów życia gospodarczo-społecznego, a ich wpływ na rozwój szeroko rozumianego państwa opiekuńczego pozostaje niekwestionowany. To właśnie związki zawodowe były w stanie zorganizować rzesze pracowników i poprowadzić ich do urn wyborczych, popierając partie socjaldemokratyczne i konsekwentnie poszerzając pole uprawnień pracowniczych (Esping-Andersen 1985). Uważa się, że szczyt potęgi związków zawodowych przypadł na lata 70. ubiegłego wieku. Mieliśmy wtedy do czynienia ze ścisłym sojuszem z partiami politycznymi (komunistycznymi, socjaldemokratycznymi bądź chadeckimi), ale również ze względnie dużą autonomią związków zawodowych. Wynikało to nie tylko z ich masowości, ale także centralnej roli instytucji korporatystycznych w rządzeniu systemami gospodarczo-społecznymi. Instytucje te stanowiły równoległy filar tego rządu, w pewnym sensie oddzielony od klasycznego filara parlamentarno-rządowego. Ponadto swoista symbioza związków zawodowych i partii polegała na tym, że ten pierwszy typ organizacji dbał o tworzenie agendy polityki społeczno-gospodarczej, drugi zaś ją wprowadzał (Schmitter i Lehbruch 1979).

Procesem, który od trzech dekad można zaobserwować zarówno na wschodzie i zachodzie Europy, jest zmniejszanie się bazy członkowskiej organizacji związkowych. Spadek uzwiązkowienia jest zatem ogólnoeuropejskim trendem, poszczególne kraje różnią się jedynie dynamiką. Zmniejszenie się bazy członkowskiej jest wynikiem wielu nakładających się na siebie zjawisk. Oprócz dobrze zdefiniowanych czynników strukturalnych, takich jak deindustrializacja, globalizacja, finansjalizacja gospodarek, decentralizacja struktur rokowań zbiorowych i zmian na rynku pracy (wzrost roli usług, indywidualizacja i feminizacja), wskazuje się w literaturze na rolę instytucji dialogu społecznego, polityk publicznych i relacji z pracodawcami. Co istotne, część badaczy podkreśla, że związki zawodowe nie reagują na zmiany otoczenia zewnętrznego w sposób automatyczny, lecz mają pole manewru, w ramach którego mogą podejmować decyzje. Oznacza to, że tak naprawdę możemy zidentyfikować wiele trajektorii słabnięcia i strategii rewitalizacji związków zawodowych, silnie zależnych od dostępnych zasobów (Bryson, Visser, i Ebbinghaus 2011).

Do trzech zjawisk, które współwystępowały ze spadkiem uzwiązkowienia w latach 80. i 90. ubiegłego wieku, należały: wzrost

bezrobocia, spadek liczby strajków i spadek udziału wynagrodzeń w wartości dodanej. Były to zarówno przyczyny słabnącej reprezentacji pracowników, jak i jej skutki. Zwraca się w tym miejscu uwagę właśnie na dynamikę bezrobocia – po wzroście w późnych latach 70. i 80. nastąpił bowiem jego spadek. Zarazem nie zaobserwowano wzrostu liczby protestów pracowniczych. Wtedy też zjawisko spadku uzwiązkowienia przestano traktować jako wpisujące się w cykl gospodarczy, a zaczęto przypisywać mu przyczyny strukturalne. Kluczowe jest tutaj zmniejszanie się zatrudnienia w sektorach gospodarki, które tradycyjnie były silnie uzwiązkowione, skompensowane wzrostem zatrudnienia kobiet w branżach, w których uzwiązkowienie było znacznie niższe. Ważne jest przy tym, że to nie wzrost udziału kobiet w zatrudnieniu jest przyczyną spadku uzwiązkowienia, lecz wzrost zatrudnienia w branżach nisko uzwiązkowionych. Co ważne, szczególnie silny wpływ zmian na rynku pracy na sytuację związków zachodził w sektorze prywatnym. Ponadto należy pamiętać o zarówno rosnącej roli zatrudnienia atypowego (niepełny wymiar czasu pracy, umowy na czas określony), jak i wzroście znaczenia małych firm, w których uzwiązkowienie historycznie jest niskie (Booth i in. 2000).

Istnieje także pogląd, który łączy dynamikę uzwiązkowienia i jego pochodnych z modelem polityki społecznej bądź też odmianą kapitalizmu, czyli, innymi słowy, czynnikami politycznymi i dziedzictwami historycznymi. Wskazuje się tutaj na sprzężenie zwrotne między specyficznymi porządkami polityki społecznej a uzwiązkowieniem i jego dynamiką w czasie. W myśl tego podkreśla się, że w modelu socjaldemokratycznym pozycja związków zawodowych, dzięki ich silnemu umocowaniu instytucjonalnemu, jest stabilna. Przeciwnieństwem są związki zawodowe w państwach modelu liberalnego, takich

jak Wielka Brytania czy Irlandia, w których względnie słabe umocowanie instytucjonalne (sprowadzające negocjacje do poziomu przedsiębiorstwa) sprawiło, że czynniki strukturalne silnie przetożyły się na spadek uzwiązkowienia (Glassner i Keune 2010).

Adaptacja związków zawodowych do zmieniającego się otoczenia nie była natychmiastowym procesem. Europejskie związki nie od razu zareagowały na wzrost atypowego zatrudnienia i wszystkie związane z nim konsekwencje, zwłaszcza obniżone bezpieczeństwo zatrudnienia. Wynikało to między innymi z orientacji na „typowego” pracownika – białego mężczyznę pracującego na pełen etat w sektorze produkcyjnym. Ponadto związki w mniejszym stopniu skupiały się na ochronie osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu lub na podstawie umów na czas określony, a w większym poddawały ogólnej krytyce formy inne niż „standardowa” umowa o pracę. Równie dużym utrudnieniem okazała się zmiana postaw młodszych pracowników – praca i otoczenie, w którym jest wykonywana przestają być jedynym punktem identyfikacji. W rezultacie słabnie prawdopodobieństwo członkostwa w związku zawodowym. Co więcej, czynnikiem zniechęcającym do członkostwa wśród młodych pracowników jest starzenie się szczebla zarządzającego związkami. Dopiero po jakimś czasie, w duchu tak zwanej rewitalizacji związków, zaczęto organizować interesy atypowych związków zawodowych. Wskazuje się przy tym, że w niektórych państwach związki zawodowe celowo „poświęcały” ochronę pracowników atypowych w imię utrzymania *status quo* w stosunku do rdzenia bazy związkowej (Palier i Thelen 2010). Z drugiej strony jako sukces w organizowaniu pracowników atypowych podaje się kampanię IG Metall – organizacja ta była w stanie odejść od strategii poświęcania tej kategorii pracowników i zastąpić ją strategią bardziej

uniwersalistyczną. Zasadniczym czynnikiem warunkującym sukces było utrzymanie negocjacji na poziomie sektora, co pozwoliło na uniknięcie rozdrobnienia strony pracowniczej (Benassi 2015). Jednocześnie podkreśla się, że strategia poświęcania ochrony pracowników atypowych prowadzi do efektu spirali, który wyraża się w postępujących wysiłkach pracodawców na rzecz osłabiania pracowników „rdzenia” (*ibidem*).

Rozważania na temat rewitalizacji związków zawodowych należy rozpocząć od ważnej konstatacji: ilościowy spadek uzwiązkowienia nie musi się przekładać jednoznacznie na osłabienie pozycji związków zawodowych, ponieważ zależy ona w znacznej mierze od architektury instytucjonalnej. W tym sensie nietatwe jest określenie cech „kryzysu”, jaki jest udziałem związków zawodowych. Do jego przejawów możemy bowiem zaliczyć zmniejszanie się bazy członkowskiej (ogólnie i w poszczególnych sektorach), ale także zmniejszanie wpływu reprezentacji pracowników na różnych poziomach dialogu społecznego, co prowadzi do specyficznego

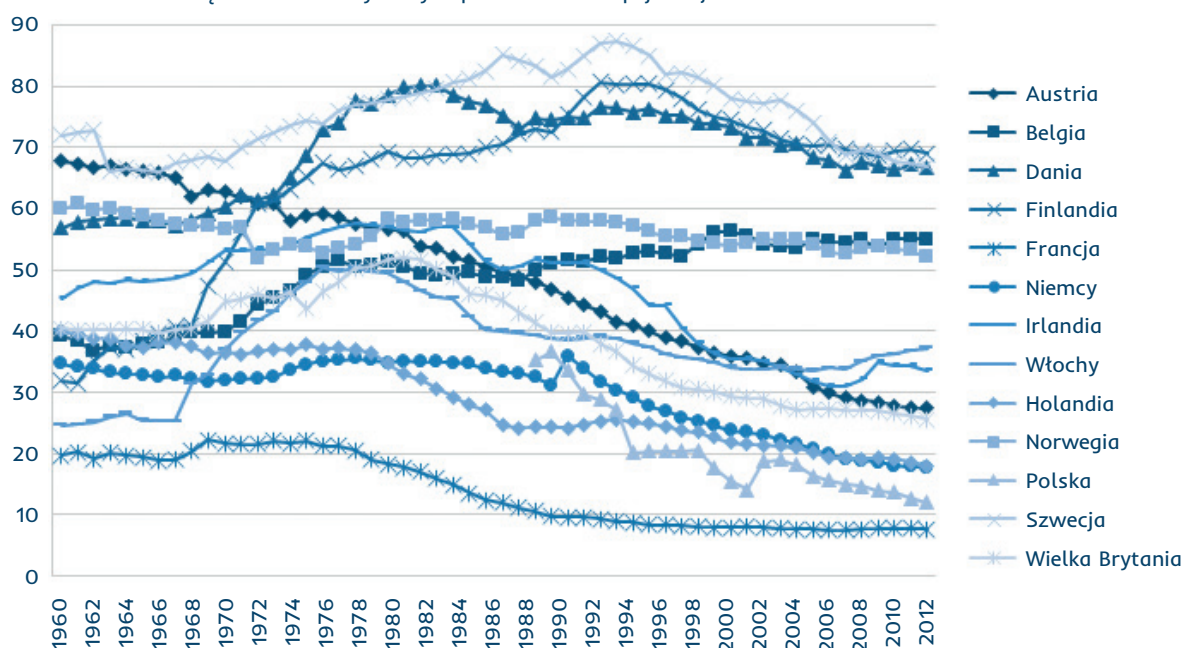
sprężenia zwrotnego. Analogicznie, rewitalizacja związków nie jest jednowymiarowym procesem i z pewnością nie możemy jej po prostu zamknąć w ilościowym zwiększaniu się bazy członkowskiej.

Analizując spadek uzwiązkowienia z ogólnoeuropejskiej perspektywy, można wyróżnić pewne kategorie pracowników, wśród których proces ten zaznaczył się wyraźniej. Należą do nich pracownicy fizyczni, mężczyźni, pracownicy sektora prywatnego i młodzi pracownicy. Wykres 1 ilustruje dynamikę zmian w wybranych państwach europejskich.

Wybijającą się pozytywnie grupę państw stanowią kraje nordyckie (z wyłączeniem Norwegii) – mamy tutaj do czynienia z nieustająco wysokim wskaźnikiem uzwiązkowienia. Pod koniec prezentowanego okresu wskaźnik ten oscylował w okolicy 70% pracowników.

Norwegia i Belgia tworzą grupę, w której uzwiązkowienie jest również wysokie i stabilne. Pozostałe kraje zanotowały dramatyczne spadki. Największe spadki odnotowała Austria, w której w ciągu pięciu dekad uzwiąz-

Wykres 1. Wskaźnik uzwiązkowienia w wybranych państwach europejskich, 1960–2012



Źródło: Visser 2016, opracowanie własne

kowienie spadło z niemal 70% do 25%. Innym przykładem jest Wielka Brytania, w przypadku której uzwiązkowienie spadło o połowę – o ile w latach 80. około połowa pracowników była członkami i członkiniami związku zawodowego, o tyle 25 lat później już tylko 25%. Zbliżoną dynamikę zanotowano również we Włoszech. Krajami o względnie niewielkim uzwiązkowieniu (co, jak podkreślamy niżej, nie przekłada się bezpośrednio na zakres ich działania), są Holandia, Niemcy i Francja. Odrębną grupę, w której można odnotować spadki, tworzą państwa postsocjalistyczne. Tutaj uzwiązkowienie spadło we względnie krótkim czasie wyjątkowo dramatycznie.

Do silnej pozycji związków zawodowych (rozumianej jako wysoki odsetek uzwiązkowanych pracowników) przyczyniają się pewne rozwiązania instytucjonalne. Klasycznym przykładem jest system Ghent, w którym związki zawodowe odgrywają istotną rolę w zarządzaniu programami polityki społecznej. Do państw, w których związki (współ)zarządzają programami polityki społecznej i od członkostwa w ich organizacjach uzależniają dostęp do tych świadczeń, należą Belgia, Szwecja i Dania. Warto przy tym podkreślić, że tego typu rozwiązanie wymaga stabilnego wsparcia ze strony państwa – gdy wycofuje się ono z tego wsparcia, spada również uzwiązkowienie. Dowody na istnienie tego typu zależności można znaleźć w państwach nordyckich. Jak wskazują badania, w rezultacie usunięcia preferencji podatkowych dla działalności związkowej i podniesienia składek na ubezpieczenie od bezrobocia przez konserwatywne rządy, w Szwecji zmniejszyła się liczba członków związków. Z kolei ograniczenie długości maksymalnego okresu pobierania świadczeń od bezrobocia i ich stopy zastąpienia przyczyniło się do spadku uzwiązkowienia. Jak podkreślają Van Rie i inni (2011), system Ghent zachęca do członkostwa w związku zawodowym kategorii

pracowników, którzy mają duże szanse bezrobocia. Między innymi w ten sposób system ten przyciąga pracowników, którzy w innym otoczeniu instytucjonalnym nie staliby się członkami związku zawodowego. Jest to wyraźne zwłaszcza w państwach nordyckich, w których istnieje wymóg wcześniejszego członkostwa w związku, aby móc nabyć uprawnienia do świadczeń na wypadek bezrobocia. Ważną różnicą między państwami skandynawskimi a Belgią jest to, że w pierwszej grupie ubezpieczenie od bezrobocia jest dobrowolne, w Belgii zaś obowiązkowe. Badacze podkreślają przy tym, że skopiowane systemu Ghent w pełnej skali w innych krajach może być problematyczne (*ibidem*).

Z punkty widzenia instrumentów dialogu społecznego ostatnie piętnaście lat scharakteryzować można jako stopniowe odchodzenie od powszechnych układów zbiorowych. Siłą sprawczą tego procesu są w znacznej mierze organizacje pracodawców, którzy przez wstrzymywanie się od zawierania wiążących porozumień, przerzucają coraz większe ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej na pracowników (Eurofound 2015). W sytuacji dobrej koniunktury pracownicy nieobjęci układami zbiorowymi mają znacznie mniejsze szanse na partycypację w zyskach przedsiębiorstwa.

Badania porównawcze wskazują, że działania rewitalizacyjne ze strony związków zawodowych są szczególnie rozwinięte tam, gdzie dialog społeczny jest zdecentralizowany, czyli w takich państwach jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone. Część badaczy podkreśla, że wynika to ze specyficznego kontekstu – organizacje nastawione na sukces w zdecentralizowanych rokowaniach zbiorowych nie mogą bowiem pozwolić sobie na zjawisko „pasażerów na gapę”, czyli pracowników, którzy są beneficjentami porozumień, ale pozostają poza organizacjami związkowymi.

wymi. O ile takie zjawisko jest dopuszczalne w przypadku silnie scentralizowanych negocjacji (i gdy występują takie instrumenty jak rozszerzanie zakresu podmiotowego porozumień zbiorowych), o tyle na ich niższym poziomie konieczna jest maksymalizacja siły związkowej w każdym zakładzie, branży czy regionie (Frege i Kelly 2003).

Istotną i powiązaną przesłanką skutecznej walki o realizację postulatów pracowniczych jest struktura reprezentacji związkowej, wyrażająca się zarówno istnieniem konfederacji reprezentujących pracowników z różnych branż, sektorów i regionów, jak i centralizacją, czyli możliwością oddziaływania na działalność związkowców na niższych szczeblach. Dzięki temu w większym stopniu możliwe jest wywieranie skoordynowanego wpływu. Jednocześnie podkreśla się, że tam, gdzie związkowcy i (zwłaszcza) ich liderzy są względnie skutecznie chronieni dzięki układom zbiorowym, obecności w radach pracowników czy też dzięki uniwersalnym rozwiązaniom prawnym, tam postrzeganie przez związkowych liderów kryzysu, jaki przechodzą ich związki, jest ograniczone. Innymi słowy, ochrona wybranych kategorii związkowców może przyczynić się do niezrozumienia skali wyzwań stojących przed związkami w ogóle, jak na przykład otwarciem na kobiety, młodszych pracowników czy pracowników pochodzących z mniejszości narodowych (Keune 2013). Wskazuje się tutaj zwłaszcza na przypadek Niemiec. Wydaje się, że również w Polsce, w pewnych tradycyjnie silnie uzwiązkowionych branżach i sektorach, mamy do czynienia z podobnym zjawiskiem (Gardawski 2009).

Podkreśla się przy tym, że sukces strategii związkowych jest w znacznym stopniu pochodną przywiązania organizacji pracodawców do negocjacji. W dyskusjach na temat strategii rewitalizacji podnosi się argument,

że taka postawa przywiązanych do dialogu społeczno-pracodawców jest w stanie przymusić do współpracy tych pracodawców, którzy w innej sytuacji nie byłoby zainteresowani współdziałaniem ze związkami zawodowymi (Eurofound 2016).

Jednocześnie można zauważyć tendencje do rosnącej indywidualizacji i uelastyczniania stosunków pracy, co sprawia, że następuje odejście od traktowania pracowników jako zbiorowości na rzecz negocjacji z poszczególnymi pracownikami i zapisywaniem ich ustaleń w umowach o pracę. Prowadzi to nie tylko do coraz większego różnicowania sytuacji poszczególnych pracowników w ramach przedsiębiorstwa, ale również do pogłębiającej się segmentacji rynku pracy.

Równoległym zjawiskiem jest preferowanie przez pracodawców pozazwiązkowych form dialogu na poziomie zakładu pracy. Wskazuje się, zwłaszcza w kontekście anglosaskim, że mimo mniejszego wpływu na efektywność zatrudnienia (w porównaniu do dialogu ze związkami jako stroną), pracodawcy preferują właśnie formy pozazwiązkowe. Może to prowadzić do wniosku, że dominującą motywacją jest kontrola pracowników i dialogu społecznego przez pracodawcę, nie zaś chęć optymalizacji zarządzania przedsiębiorstwem (Schnabel, Zegelmeyer, i Kohaut 2006).

W tym kontekście ambiwalentną rolę pełni Dyrektywa 2002/14/WE o Informowaniu i Konsultowaniu Pracowników. Dyrektywa, z jednej strony, przez zagwarantowanie pracownikom części firm (zatrudniających powyżej 50 osób) dostępu do informacji, między innymi na temat sytuacji finansowej, mogła stanowić wehikuł rozwoju organizacji związkowych i trwałe ich ulokowania w procesie współdecydowania o firmie. Z drugiej strony, istnieje ryzyko (które się już częściowo zmaterializowało), że tego typu mechanizmy konsultacji zepchną związki zawodowe na

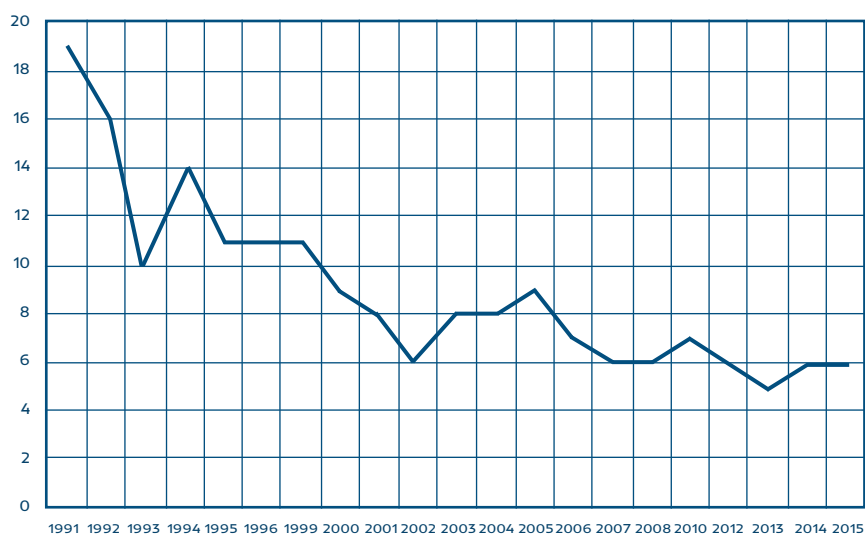
dalszy plan (Schömann, Clauwaert, i Wiebke 2006). Doświadczenia niektórych państw europejskich wskazały, że związki nie wykazywały zainteresowania tą formą reprezentacji pracowników. Inaczej zaś sprawa wygląda w Polsce, gdzie związki nie mogą delegować bezpośrednio pracowników do rad i muszą oni stawać jako kandydaci do wyborów w zakładzie pracy. Podsumowując, mówi się wręcz o pewnym paradoksie dotyczącym relacji między związkami zawodowymi i radami – o ile rady posiadają dostęp do szerokiego zakresu informacji, o tyle pozbawione są zarazem instrumentów wywoływania wpływu na pracodawców. Z kolei związki mają te instrumenty, pozbawione są zaś dostępu do części informacji o sytuacji przedsiębiorstwa (Ciompa i in. 2016).

Jak wspomniano, ostatnia dekada charakteryzuje się słabnięciem związków zawodowych i względną stabilizacją siły organizacji pracodawców. Tylko w kilku państwach rola organizacji pracodawców wzrosła. Należą do nich Dania, Norwegia, Hiszpania i Portugalia (Eurofound 2015).

Polska na tle krajów europejskich charakteryzuje się zarówno niskim uzwiązkowaniem, jak i ograniczonym obowiązywaniem układów zbiorowych. O ile ta pierwsza kwestia nie jest jedynym czynnikiem świadczącym o realnej sile związków, o czym świadczy choćby przypadek Francji, o tyle układy zbiorowe, zwłaszcza ponadzakładowe, mają ograniczony zakres. Wykres poniżej (wykres 2) ilustruje dynamikę uzwiązkowania poczynszy od lat 90. Jak wspomniano, spadek uzwiązkowania, który zaobserwować można w Polsce, nie jest wyjątkowy, natomiast tym, co jest uderzające, jest tempo jego spadku. O ile w państwach zachodnich uzwiązkowanie wynosiło mniej więcej 45% w 1995 (podobnie jak w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej), o tyle obecnie w państwach postsocjalistycznych wynosi około 15%, podczas gdy w państwach „starej” Unii utrzymuje się na poziomie około 37% (Visser 2016).

W ostatnim okresie w Polsce uzwiązkowanie utrzymuje się na poziomie 10–11% dorosłych Polaków, niezależnie od spowolnienia gospodarczego związanego z globalnym kryzysem. Jest to o tyle ważne, że, jak wspomniano

Wykres 2. Odsetek dorosłych Polaków deklarujących członkostwo w związku zawodowym, 1991–2015



Źródło: CBOS, różne lata

powyżej, w wielu krajach osłabienie dialogu społecznego (głównie przez przenoszenie go

na coraz niższe poziomy negocjacji) wpłynęło również na zmniejszenie uzwiązkowania.

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZARZĄDZANIU POLITYKĄ SPOŁECZNO-GOSPODARCZĄ

Jak podkreśla T. Schulten i in., istotnym warunkiem utrzymania i rozszerzania zarówno bazy członkowskiej, jak i odsetka pracowników objętych układami zbiorowymi są ponadzakładowe układy zbiorowe – w ten sposób możliwa jest skuteczna mobilizacja pracowników w obronie ich praw (Schulten, Brandt i Hermann 2008). W Polsce układy ponadzakładowe, zwłaszcza te obejmujące całe branże, należą do rzadkości. Jako jedną z ważnych przyczyn takiego stanu rzeczy wymienia się ograniczoną reprezentację pracodawców, którzy mogliby być stroną tego typu negocjacji. Inną istotną kwestią są zróżnicowane interesy pracodawców, zwłaszcza reprezentujących sektor prywatny (Gardawski 2009).

Oczywistą zaletą dialogu społecznego opartego na porozumieniach z pracownikami jest stabilizacja wynagrodzeń, zwłaszcza jeśli chodzi o uniemożliwienie ich ograniczania (Aidt i Tzannatos 2008). To z kolei przyczynia się do zwiększania przewidywalności co do przyszłych cen i wynagrodzeń i ułatwiać może podejmowanie decyzji, które oparte są na oczekiwaniach w stosunku do przyszłości. Co więcej, jeśli dialog społeczny obejmuje odpowiednio dużą część gospodarki, powoduje to, że dyskusje dotyczące kwestii społeczno-ekonomicznych w mniejszym stopniu odbywają się z rządem, a w większym między partnerami społecznymi (Tzannatos i Aidt 2006).

Warto wspomnieć, zwłaszcza w kontekście Europy Wschodniej, o tym, że to władze pub-

liczne powinny być promotorem dialogu społecznego na poziomie krajowym, branży czy też regionu, jak i poszczególnych zakładów pracy (ILO 2013; Ghellab i Vaughan-Whitehead 2003). Tymczasem wspólnym doświadczeniem wielu krajów naszego regionu jest traktowanie dialogu społecznego jako niechętnie akceptowanej konieczności. Zarazem w przypadku wielu gabinetów rządowych zauważalna była i jest tendencja do faworyzowania postulatów organizacji pracodawców. Wynikało to głównie ze wspólnych celów ideologicznych – chęci dalszej (w wielu przypadkach nadmiernej) liberalizacji sfer gospodarczej i społecznej, obniżania stawek podatkowych itd.

Dlatego szczególnie istotna jest analiza roli, jaką odgrywają związki zawodowe we współczesnych gospodarkach rynkowych. Okazuje się wtedy, że na tle państw Europy Zachodniej wschodnioeuropejskie związki zawodowe mają nie tylko względnie mało członków, ale przede wszystkim, że instrumentarium, które jest dla nich dostępne, jest wyjątkowo ograniczone. Dotyczy to zwłaszcza dialogu społecznego na poziomie ponadzakładowym (sektora, branży i centralnym) (Visser 2016).

W polskim kontekście (ale również szerzej, wschodnioeuropejskim), zarówno rola związków, jak i ich siła wygląda zupełnie inaczej w porównaniu z organizacjami związkowymi na zachodzie Europy. Niniejsze opracowanie analizuje te współwystępujące trendy, odnosząc się do dialogu społecznego jako szerokiej kategorii, w której zawierają się zbiorowe

negocjacje płacy i warunków pracy, wynikające z nich porozumienia oraz procedury dotyczące informowania i konsultacji na różnych poziomach.

Nadal można spotkać się z przekonaniem, że współzarządzanie polityką społeczną-gospodarczą odbywa się na poziomie centralnym, na którym centrale związkowe negocjują z przedstawicielami pracodawców, a w niektórych przypadkach ze stroną rządową, porozumienia obejmujące ogół pracowników. O ile w wielu państwach europejskich taki model obowiązuje lub obowiązywał przed

2008 rokiem, o tyle tam, gdzie dialog społeczny jest najbardziej rozwinięty, toczy się on na poziomie sektora lub branży gospodarki i oczywiście na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. O ile niższe poziomy prowadzenia dialogu społecznego są może mniej trudniejsze do uchwycenia, o tyle waga negocjacji i porozumień tam zawartych jest fundamentalna. W tym opracowaniu skupimy się na zwłaszcza na poziomie ponadzakładowym, a zwłaszcza na instrumentach, które zwiększają zakres podmiotowy porozumień.

PRZEDMIOTOWY I PODMIOTOWY ZAKRES NEGOCJACJI

W większości państw europejskich zakres negocjacji zbiorowych uległ poszerzeniu w ciągu ostatnich dwóch dekad. Istotną rolę w poszerzaniu zakresu negocjacji zbiorowych odgrywały regulacje unijne, zwłaszcza w państwach Europy Wschodniej. Z drugiej strony, rola negocjacji w grupie państw zachodnich wzrosła na skutek uelastyczniania prawa pracy i decentralizacji. W takiej sytuacji ciężar zwiększania praw pracowniczych przeniósł się właśnie na pole negocjacji – jest to zjawisko widoczne w niektórych państwach Europy Wschodniej (wyłączając Polskę), państw Południa Europy (przed globalnym kryzysem) i państw nordyckich. Kryzys zmienił zasadniczo pejzaż negocjacji zbiorowych w państwach Południa Europy, Irlandii, ale również w państwach Europy Wschodniej z ostatniego rozszerzenia i Wielkiej Brytanii (Eurofound 2015).

Z punkty widzenia instrumentów dialogu społecznego, ostatnie piętnaście lat scharakteryzować można jako stopniowe odchodzenie od powszechnych układów zbiorowych. Siłą sprawczą tego procesu są w znacznej

mierze organizacje pracodawców, którzy poprzez wstrzymywanie się od wiążących porozumień, przerzucają coraz większe ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej na pracowników. W sytuacji dobrej koniunktury, pracownicy nieobjęci układami zbiorowymi mają znacznie mniejsze szanse na partycypację w zyskach przedsiębiorstwa (European Commission 2015).

Warto podkreślić, że w większości państw Unii negocjacje toczą się na wielu poziomach. Polska nie jest wyjątkiem w grupie państw postsocjalistycznych – tutaj negocjacje mają miejsce w zasadniczej większości przypadków wyłącznie na poziomie przedsiębiorstwa. Do tej grupy należy również Wielka Brytania. Z perspektywy naszego regionu chlubnym wyjątkiem jest Słowenia, w której mimo istotnych zawirowań związanych z polityką zaciskania pasa i narastającą niestabilnością systemu politycznego, dialog społeczny jest zaawansowany.

Jednocześnie tam, gdzie mieliśmy do czynienia z wielopoziomowymi, wiążącymi porozumieniami, można zauważyć najwięk-

sze zmiany. W przypadku Słowenii i Irlandii można mówić o definitywnej decentralizacji negocjacji, podczas gdy w przypadku Belgii i Finlandii o ich tymczasowej decentralizacji, a następnie ponownej centralizacji (Eurofound 2015).

Stabilność samych porozumień również ulega zmianie, przy czym nie sposób zidentyfikować jednolitego trendu. W niektórych państwach okres obowiązywania porozumień uległ bowiem wydłużeniu, w innych skróceniu, istnieją także państwa, w których przeciętnie długość obowiązywania układów zbiorowych nie uległa zmianie w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Do tej ostatniej grupy należy Polska.

Pogarszająca się sytuacja gospodarcza stanowiła dla wielu rządów pretekst do ograniczania roli partnerów społecznych (ze szczególnym wskazaniem na związki zawodowe). Mimo tych działań rządu, z perspektywy porównawczej, jak już wspomniano powyżej, zakres podmiotowy porozumień zbiorowych w Europie pozostaje względnie wysoki. Jest to rezultatem nie tylko odporności związków zawodowych na negatywne czynniki, ale również wynika ze zinstytucjonalizowania mechanizmów, które zwiększają zakres porozumień zbiorowych.

Możliwość zwiększania zakresu obowiązywania porozumień zbiorowych na pracowników i firmy, które nie uczestniczyły w negocjacjach, jest jednym z najważniejszych mechanizmów, które unifikują wynegocjowane ustalenia w branży, regionie czy wręcz na poziomie kraju. Występowanie tego mechanizmu nie jest tylko automatycznym zwiększaniem sprawczości partnerów społecznych, lecz przede wszystkim służy ograniczeniu nieuczciwej konkurencji ze strony pracodawców, którzy nie wzięli udziału w negocjacjach ze związkami (dotyczy to również nowopowstałych firm). W ten sposób nie tylko pracownicy są beneficjentami przyjętych

rozwiązań, lecz również pracodawcy chronieni są przed nieuczciwą konkurencją ze strony pracodawców, którzy nie stosują się do standardów socjalnych (Eurofound 2016).

Do państw, które stosują tego typu rozwiązania w sposób niemal powszechny, należą Belgia, Finlandia, Francja, Luksemburg, Holandia i Hiszpania. W Portugalii i Grecji mechanizm ten zlikwidowano pod pretekstem walki ze skutkami kryzysu gospodarczego. Z kolei, co może być zaskakujące dla części obserwatorów, brak tego typu rozwiązań w Danii i Szwecji, jak również na Cyprze, od początku dekady w Irlandii, na Malcie i w Wielkiej Brytanii. Brak mechanizmu rozszerzania układów zbiorowych w państwach nordyckich można wytłumaczyć postawą związków zawodowych, które są na tyle silne, że stoją na pozycji, iż mogą samodzielnie negocjować korzystne rozwiązania w poszczególnych firmach/branżach (Eurofound 2015).

Do grupy krajów, w których rozszerzanie zakresu podmiotowego porozumień zbiorowych jest możliwe, lecz nie jest stosowane, należą wszystkie kraje Europy Zachodniej i Niemcy. Co ciekawe, w niektórych państwach post-socjalistycznych (Czechy, Estonia, Węgry, Łotwa i Słowacja) mechanizm stał się bardziej dostępny w ciągu ostatniej dekady, niemniej jednak pozostaje niewykorzystany (Visser 2016).

Z perspektywy europejskiej można zauważyć generalny spadek użycia tego instrumentu. Krajami, w których dostrzec można przeciwną tendencję, są jedynie Bułgaria i Niemcy. O ile w przypadku Bułgarii można mówić o wzroście z bardzo niskiego poziomu, co oznacza, że nadal upowszechnienie tego instrumentu jest niewielkie, o tyle w przypadku Niemiec, istotną rolę odegrały sektorowe porozumienia dotyczące płacy minimalnej (Eurofound 2015).

Warto przy tym podkreślić, że pewnym przeciwieństwem opisanych wyżej procesów są wyłączenia obowiązywania części zapisów porozumień zbiorowych. Przestanką do tego typu wyłączeń jest najczęściej trudna sytuacja ekonomiczna firmy lub sektora, dlatego takie rozwiązania przybrały na sile po 2008 roku, gdy wiele gospodarek europejskich zostało dotkniętych kryzysem. Odmianą tego mechanizmu jest wyłączenie poszczególnych przedsiębiorstw lub wręcz sektorów z porozumień ponadzakładowych. Szczególnie istotny zakres wyłączeń zanotowano w państwach silnie dotkniętych globalnym kryzysem: Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Irlandii.

Szacuje się, że do 2009 roku około 66% europejskich pracowników było objętych porozumieniami zbiorowymi. W późniejszym okresie powszechność porozumień zbiorowych malała – w 2012 było to około 62%. O ile można wyróżnić grupę państw, gdzie w ciągu ostatnich dwóch dekad odsetek pracowników nie uległ zasadniczej zmianie – Austrię, Belgię, Danię, Finlandię, Francję, Holandię, Szwecję i Szwecję, to w pozostałych państwach

dynamika zmian jest bardziej złożona. W ciągu ostatniej dekady najbardziej dramatyczne spadki zanotowano w Grecji (z 85% do około 40%), Hiszpanii (z 80% do 55%) i Rumunii (z niemal 100% objęcia pracowników porozumieniami zbiorowymi do 35%). Co interesujące, grupa państw, w których zasadnicza większość pracowników jest objęta porozumieniami, charakteryzuje się względnie dużą odpornością na erozję, natomiast największe zmiany miało miejsce w grupie gospodarek o średnim zasięgu porozumień (Eurofound 2015).

Warto w tym miejscu dokonać rozróżnienia między zmianami w zakresie obowiązywania porozumień zbiorowych, które wynika z reform sfery regulacyjnej (głównie prawodawstwa dotyczącego tych porozumień), a zmianami, które są powodowane strukturalnymi przekształceniami rynku pracy. Do tych ostatnich należeć może likwidacja stabilnych stanowisk pracy i zastępowanie ich pracą tymczasową, outsourcingiem, ale także wzrost udziału zatrudnienia w usługach, które w mniejszym stopniu niż sektor prze-

Tabela 1. Odsetek pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi, 1997–1999 i 2011–2013

	< 20%	20%–40%	40%–60%	60%–80%	80%–100%	Średnia unijna
1997–1999	Łotwa Litwa	Bułgaria Estonia Węgry Wielka Brytania	Czechy Irlandia Malta Polska Słowacja	Chorwacja Cypr Niemcy Grecja Włochy Luksemburg Portugalia Rumunia	Austria Belgia Dania Finlandia Francja Holandia Słowenia Hiszpania Szwecja	68% (1998)
Liczba państw	2	4	5	8	9	28
2011–2013	Estonia Łotwa Litwa Polska	Bułgaria Grecja Węgry Irlandia Rumunia Słowacja Wielka Brytania	Cypr Czechy Luksemburg Hiszpania Niemcy	Chorwacja Włochy Malta Portugalia	Austria Belgia Dania Finlandia Francja Holandia Słowenia Szwecja	
Liczba państw	4	7	5	4	8	28

Źródło: Eurofound 2015

mysłu objęte są rokowaniami zbiorowymi (Hyman 1989).

Podsumowując, z perspektywy porównawczej zauważyć można w Europie wiele wspólnych trendów, natomiast złożoność dialogu społecznego i jego mechanizmów i instrumentów powoduje, że ciężko jest mówić o procesach konwergencji. Globalny kryzys odbił się na jakości dialogu społecznego, ale wydaje się, że w szczególnie dużym stopniu zachodziło to w państwach, w których był on zależny od dobrej woli rządu, nie wynikał zaś z silnej instytucjonalizacji. Pozytywnymi przykładami są przywoływane już Słowe-

nia i Finlandia – przebieg kryzysu był w nich dość intensywny, natomiast silne instytucje dialogu na wszystkich poziomach spowodowały jego utrzymanie. Wskazuje to wyraźnie, że skuteczny dialog społeczny wymaga funkcjonujących instytucji – takich których siła wynika z zakorzenienia w systemie prawnym i ekonomiczno-społecznym. Co istotne, rolą rządu jest przede wszystkim dbanie o jakość dialogu społecznego. Jak zostanie pokazane w następnej części opracowania, w polskim kontekście nie zawsze sprawy tak się miały, a rząd zbyt często stawiał się stroną dominującą.

POLSKIE DOŚWIADCZENIA Z DIALOGIEM SPOŁECZNYM

Polski dialog społeczny na poziomie krajowym został w zasadniczy sposób zreformowany przez zastąpienie Komisji Trójstronnej (KT) Radą Dialogu Społecznego (RDS). Wielu obserwatorów postrzegало w tej zmianie potencjał nowej jakości, natomiast, o ile można wnioskować z tak krótkiej działalności RDS, wygląda na to, że pod wieloma względami mamy do czynienia z pewną kontynuacją. Uprawnienia RDS zostały silnie ograniczone w stosunku do pierwotnych założeń i ma ona głównie charakter opiniująco-doradczy (Godlewska-Bujok 2015). Co więcej, rząd PiS wiele projektów ustaw, które mogłyby być przedmiotem dyskusji w RDS, wprowadza do Sejmu za pomocą grupy posłów, co ogranicza możliwość ich konsultacji przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Ten tryb procedowania oznacza zasadnicze ograniczenia roli partnerów społecznych w kształtowaniu prawa w Polsce.

Jednocześnie tematem dyskusji politycznych jest Ustawa o związkach zawodowych. Z jednej strony, można było obserwować liberalne

proponacje partii .Nowoczesna, które skupiały się na obciążeniu kosztami funkcjonowania organizacji związkowych (pracownicy oddelegowani, lokale związkowe) i zwiększeniu przejrzystości finansowej tych organizacji. Warto wspomnieć, że zwłaszcza ten ostatni postulat nie został skierowany do organizacji pracodawców. Z drugiej zaś strony, mamy do czynienia z rządową nowelizacją ustawy, która uwzględnić ma orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego dotyczące swobody zrzeszania się. Tutaj najważniejszą kwestią jest możliwość tworzenia organizacji zakładowych i przystępowania do nich osób, które łączą bycie zatrudnionym w oparciu o umowy cywilnoprawne i umowy o świadczenie usług oraz osoby samozatrudnione. Projekt ten nie jest również wolny od wad, ponieważ zakłada się tutaj, że powyższe kategorie zatrudnionych muszą być zatrudnione przez minimum sześć miesięcy u jednego pracodawcy, aby móc przystąpić do związku zawodowego. Ponadto projekt zakłada kary za niewywiązywanie się z obowiązków sprawozdawczych przez orga-

Tabela 2. Postawy wobec działalności trzech centrali związków zawodowych, 2013–2016

		Wskazania respondentów według terminów badań												
		2013					2014			2015			2016	
		Oceny	III	IV	VI	IX	X	III	V	IX	II	III	IX	III
NSZZ „Solidarność”	DOBRA	25	32	30	33	35	37	30	35	32	33	29	31	29
	ZŁA	33	34	30	33	35	35	34	35	34	38	37	30	34
	TRUDNO POWIEDZIEĆ	42	34	40	34	30	28	36	30	33	29	34	39	36
OPZZ	DOBRA	18	23	20	23	26	25	19	24	24	25	22	21	19
	ZŁA	22	30	49	28	31	32	32	29	33	36	28	25	26
	TRUDNO POWIEDZIEĆ	60	47	53	49	43	43	50	47	43	39	50	54	55
FZZ	DOBRA	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	15	16	13
	ZŁA	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	22	17	18
	TRUDNO POWIEDZIEĆ					–	–	–	–	–	–	63	67	69

Źródło: CBOS 2016

nizacje związkowe i pewne ograniczenie okresu konsultacji aktów prawnych przez RDS.

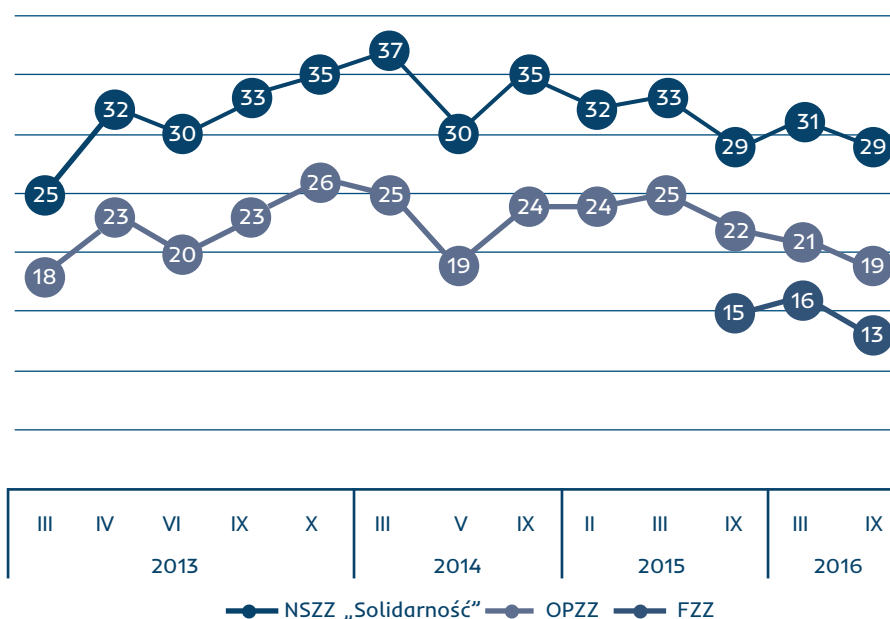
Zanim przejdziemy do szczegółowego opisu kryzysu, przez jaki przechodziła Komisja Trójstronna i do opisu powstania Rady Dialogu Społecznego, przyjrzyjmy się społecznym postawom wobec trzech centrali związkowych w najgorętszym okresie dialogu społecznego na poziomie centralnym, czyli w latach 2013–2016.

Ogólne poparcie dla działań związków zawodowych jest umiarkowanie pozytywne, rośnie natomiast w przypadku punktowych wydarzeń czy akcji. Do negatywnego wizerunku związkowców przyczynia się ich ograniczony wpływ na sytuację outsiderów (na rynku pracy), choć, jak wspomniano, wynika to raczej z przyczyn systemowych i wiążących porozumień na poziomie poszczególnych zakładów pracy. Ponadto uzwiązkowienie w Polsce jest silnie skoncentrowane – związki zawodowe funkcjonują głównie w dużych firmach, należących do Skarbu Państwa i tradycyjnie silnie uzwiązkowionych. W sektorze prywatnym z kolei widoczna jest negatywna postawa pracodawców w stosunku do istnienia repre-

zentacji pracowników. Co ciekawe, jak wskazują badania, właściciele lub zarządzający w firmach, w których funkcjonują związki zawodowe, są bardziej im przychylni.

Wyniki badań opinii dotyczącej związków zawodowych pokazują przede wszystkim niewielkie zainteresowanie Polaków działalnością tych organizacji czy też brak wiary w ich skuteczność, a najbardziej skrajne opinie dotyczą działalności NSZZ „Solidarność”. W roku 2016 na pytanie o ocenę związków zawodowych najczęściej wskazywano odpowiedź „trudno powiedzieć” i dotyczy to wszystkich centrali związkowych (patrz Tabela 2, wyżej). Największy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” uzyskało FZZ (69%), a najmniej NSZZ „Solidarność” (36%), przy ponad połowie respondentów wskazujących tę odpowiedź w przypadku OPZZ. Drugą w kolejności najczęściej podawaną odpowiedzią była „zła” ocena działalności związków – negatywną opinię na temat działalności NSZZ „Solidarność” wyraża aż 34% respondentów, podczas gdy OPZZ zebrало 26%, a FZZ – 13% negatywnych opinii. Najbardziej wskazywaną przez respondentów odpowiedzią jest „dobra” ocena związków zawo-

Wykres 3. Odsetek respondentów oceniających „dobrze” działalność poszczególnych centrali związków zawodowych, 2013–2016



Źródło: CBOS 2016

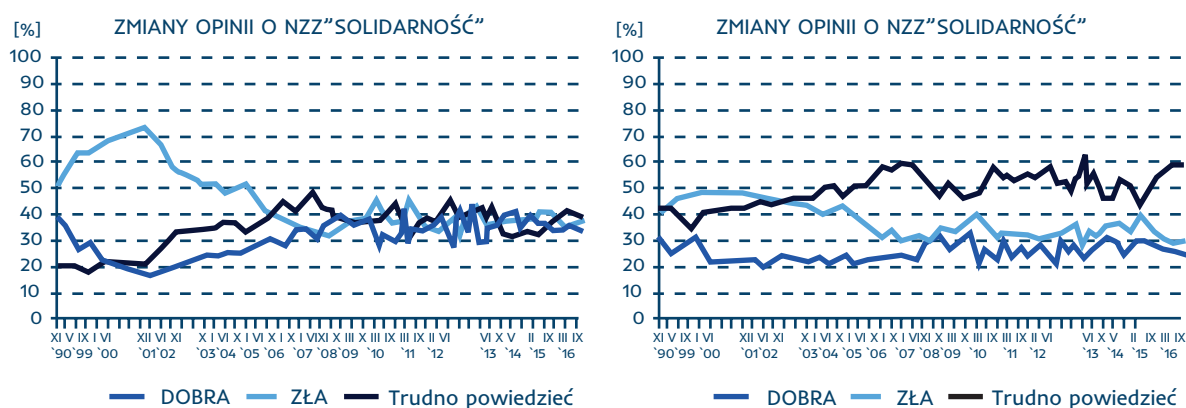
dowych. Co ciekawe, pomimo najwyższego odsetka opinii negatywnych, NSZZ „Solidarność” jest też najlepiej ocenianą centralą związkową i ta przewaga nad pozostałymi centralami, a zwłaszcza nad OPZZ, utrzymuje się od lat (patrz wykres 3 i wykres 4, niżej). W przypadku NSZZ „Solidarność” oceny pozytywne i negatywne mniej więcej równoważą się – choć można było zauważyć znaczny wzrost negatywnych ocen działalności centrali w roku 2015 (do 38%). Pozytywna opinia na temat działalności NSZZ „Solidarność” najczęściej pokrywa się z prawicowymi poglądami politycznymi, wśród zwolenników tej centrali związkowej są również najczęściej osoby młode, z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ogólnie najbardziej niechętni związkom zawodowym są osoby pracujące na własny rachunek, personel kadry zarządzającej i specjaliści z wyższym wykształceniem.

Przewaga negatywnych opinii o działalności związków zawodowych słabnie nieco w porównaniu do sytuacji z końca lat 90. ubiegłego wieku. Wykres 4 pokazuje zmiany w opinii

o trzech największych centralach związkowych od końca lat 90. do roku 2016. Największe nasilenie postaw niechętnych obu centralom przypada na lata bezpośrednio po roku 2000. W przypadku NSZZ „Solidarność” odsetek respondentów negatywnie oceniających działalność związku osiągnęła nawet 70% w 2000 roku, co wiązać można z rządami koalicji pod przewodnictwem Akcji Wyborczej Solidarność (1997–2001). W okresie 2000–2008 odsetek negatywnych ocen związku regularnie spadał, aż do poniżej 30% w 2008, po czym wskaźnik ten ustabilizował się na poziomie oscylującym wokół 35% przez resztę omawianego okresu. Jeśli chodzi o OPZZ, to od końca lat 90. zmiany w opinii na temat funkcjonowania centrali były mniej dynamiczne: najbardziej zauważalną jest wzrost odsetka wskazań „trudno powiedzieć”, które dominują wśród odpowiedzi udzielanych na pytanie o opinię o działalności związku od około 2000 roku.

Kwestią przyszłości jest to, czy zmiany w Ustawie o związkach zawodowych przyczynią się do wzrostu liczby członków. Rów-

Wykres 4. Zmiany w opinii o działalności NSZZ „Solidarność” i OPZZ w latach 1998–2016



Źródło: CBOS 2016

noległe należałoby zadać pytanie, na ile skupienie działalności na poziomie zakładu pracy przyczynia się do ograniczania potencjału związków zawodowych. W wielu krajach związki zawodowe oprócz aktywności na polu dialogu społecznego są integralnym partnerem systemu (współ)zarządzania ubezpieczeniami społecznymi czy tworzenia strategii rozwoju kraju. W Polsce takim mechanizmem mogłoby być zarządzanie Funduszem Pracy. Wreszcie, przed związkami zawodowymi stoi wyzwanie umiędzynarodowienia, zarówno w postaci ściślejszej współpracy z partnerami zagranicznymi, jak i poszerzenia bazy członkowskiej o pracowników-cudzoziemców.

Bardziej krótkookresowa perspektywa dotycząca wpływu organizacji pracowników na kształt polityki społeczno-gospodarczej dotyczy scentralizowanego dialogu na poziomie centralnym. Szanse na udany dialog społeczny leżą w dużej mierze w umiejętności unikania słabości, które charakteryzowały poprzednią instytucję dialogu społecznego, Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. Poniżej zrekonstruowana została ostateczna faza kryzysu Komisji.

Prace Komisji zostały ostatecznie zawieszono w czerwcu 2013 roku. Premier Donald Tusk po tym, jak przedstawiciele organizacji związkowych drugi raz z rządu nie wzięli udziału w posiedzeniu Komisji Trójstronnej, powiedział, że strona związkowa najwyraźniej nie jest zainteresowana współpracą i dialogiem, a jedynie organizowaniem strajków, manifestacji i zamieszek ulicznych, których przeprowadzenie zaplanowali na wrzesień 2013 roku¹.

W piśmie do Donalda Tuska², pod którym podpisali się szefowie OPPZ, Solidarności i FZZ, związkowcy wskazali główne powody uniemożliwiające dalszą współpracę z rządem i stroną pracodawców w obowiązującej wówczas formule dialogu społecznego. Największe ich niezadowolenie budził brak konsultacji ze stroną związkową istotnych zmian w prawie pracy. Autorzy pisma wyrazili obawę, że proponowane zmiany w Kodeksie Pracy znacząco pogorszą sytuację pracowników, dając pracodawcom możliwość wymuszania kilkunastogodzinnych dni pracy, braku wynagrodzenia na godziny nadliczbowe i projektowania czasu pracy nieuwzględniającego interesu pracowników w ramach tzw. rucho-

¹ Wypowiedź z 26 czerwca 2013, <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/zwiazkowcy-zerwali-komisje-trojstronna-tusk-nie-chcieli-dialogu-przyjechali-oglosic-wojne-pokaze-nagrania,335652.html>.

² Pismo z 26 czerwca 2013.

mego i przerywanego czasu pracy. Przywołano również inne zmiany w prawie, które wprowadzone były bez konsultacji ze stroną związkową lub wbrew jej stanowisku, np. zmiany w systemie emerytalnym: wydłużenie i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Związkowcy zarzucili premierowi brak spełnienia obietnic w zakresie podwyższenia płacy minimalnej bądź ograniczenia w możliwości zawierania umów cywilnoprawnych i na czas określony. Jako przyczynę paraliżu dialogu społecznego wskazano również objęcie funkcji Przewodniczącego Komisji Trójstronnej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Władysława Kosiniaka-Kamysza w listopadzie 2011 roku. Wówczas, zdaniem autorów pisma, znacząco pogorszeniu uległa współpraca w ramach Komisji i jej znaczenie dla kształtowania prawa, a interesy pracodawców zaczęły górować nad interesami strony związkowej.

Niepokój wobec działań związkowców wyraziła strona pracodawców we wspólnym liście do Premiera Donalda Tuska, pod którym podpisali się przedstawiciele Związku Pracodawców Business Centre Club, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej i Związku Rzemiosła Polskiego³. Pracodawcy zwrócili się w nim również do organizacji związkowych, zarzucając im brak woli współpracy i realizację pochopnych, nieprzemyślanych działań, które uniemożliwiają osiągnięcie porozumienia w kluczowych kwestiach będących przedmiotem działalności Komisji Trójstronnej i nadszarpnięcie zaufania społeczeństwa do dialogu społecznego w Polsce. Postulaty związkowców w zakresie zmian w prawie pracy oraz poziomie wynagrodzeń w sferze publicznej i wzrostu płacy minimalnej uznano za potencjalnie destabilizujące trudną, ze względu na trwający kryzys gospodarczy, sytuację ekonomiczną

Polski. Żądania przedstawione przez związki zawodowe miały doprowadzić do wzrostu bezrobocia oraz nielegalnego zatrudniania pracowników i pogorszenia ich stopy życiowej. Pracodawcy zwrócili się również bezpośrednio do OPZZ i FZZ o wystąpienie z sojuszu z „Solidarnością”, argumentując, że motywy wystąpienia z Komisji Trójstronnej i braku chęci współpracy mają podłoże polityczne i są wyrazem niechęci Przewodniczącego „Solidarności”, Piotra Dudy, do rządu, w szczególności do ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza i premiera Donalda Tuska. Z kolei do szefa rządu pracodawcy skierowali prośbę o większe zaangażowanie w pracę Komisji, usprawnienie jej działań i umożliwienie wyznaczającej kierunki zmian debaty w kwestiach ekonomicznego i społecznego rozwoju Polski. Zauważono również, że polityka rządu w dużej mierze opiera się na doraźnych rozwiązaniach, których finansowanie dzięki pieniądзом podatników, w tym również zgromadzonych w OFE, będzie źle wpływało na rozwój przedsiębiorczości i nie pozwoli wydobyć kraju ze stagnacji gospodarczej.

Reakcja Premiera Donalda Tuska na list pracodawców była błyskawiczna. Wkrótce po przekazaniu listu zorganizowano spotkanie przedstawicieli rządu (Donald Tusk, Janusz Piechociński, Władysław Kosiniak-Kamysz) z reprezentantami organizacji pracodawców. Na stronie internetowej KPRM nie zamieszczono informacji na temat tego spotkania, natomiast z opisu wydarzenia na stronie BCC, KPP Lewiatan i ZRP wynika, że jego tematami były: sytuacja ekonomiczna kraju, kierunki rozwoju, sposób stanowienia prawa, finansowanie budżetu państwa, zmiany w niektórych ustawach, a także zróżnicowanie regionalne minimalnego wynagrodzenia. Przewodnicząca KPP Lewiatan zobowiązała się do wystosowania listu otwartego do or-

³ http://konfederacjalewiatan.pl/aktualnosci/2013/41/list_pracodawcow_do_premiera_donalda_tuska.

organizacji związkowych w sprawie przywrócenia dialogu trójstronnego⁴.

Kolejne spotkanie rządu z organizacją pracodawców odbyło się 10 dni później, już bez udziału premierów, ale z m.in. ministrem Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem. Rozmawiano m.in. o ustanowieniu regulacji w zakresie funkcjonowania Rady Ministrów, pozwalających na usprawnienie i wzmocnienie znaczenia konsultacji publicznych dla procesu legislacyjnego⁵.

Tuż przed tym spotkaniem pracodawcy skierowali wspólny list to przewodniczących organizacji związkowych z propozycją rozmów o prowadzeniu dialogu dwustronnego. W odpowiedzi na to zaproszenie związku zaapelowały do organizacji pracodawców o zajęcie stanowiska co do płacy minimalnej w 2014 roku i konkretnych kwestii związanych z pakietem antykrzysowym przyjętym przez pracodawców w roku 2009, tj.: pakietów socjalnych dla pracowników, ograniczenia zawierania umów na czas określony, zwiększenia kwoty minimalnego wynagrodzenia do 50% średniego wynagrodzenia, wsparcia dla rodzin dotkniętych skutkami kryzysu gospodarczego. Związkowcy podkreślili, że nawiązanie rozmów może się odbyć tylko pod warunkiem ustosunkowania się do powyższych kwestii i odbudowania ich wielokrotnie zawiedzionego zaufania do strony pracodawców⁶.

Strona związkowa nie wzięła udziału w posiedzeniu Komisji Trójstronnej 12 lipca 2013, istotnym ze względu na termin na przedłożenie Radzie Ministrów (RM) propozycji zmian poziomu płacy minimalnej na 2014 rok i wskaźnika wynagrodzeń w sferze budżetowej. Wobec braku obecności wszystkich stron

Komisja nie przekazała żadnego stanowiska, co oznaczało, że RM uchwali kwotę i wskaźnik w wysokości przedstawionej wcześniej Komisji (bez negocjacji, to wynika z ustawy o KT)⁷.

W związku z zawieszeniem udziału w pracach Komisji przedstawiciele trzech organizacji związkowych założyli Międzyzakładowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy. 18 lipca 2013 Komitet wystosował oświadczenie, zgodnie z którym bezpośrednią przyczyną nieobecności na posiedzeniach Komisji było zignorowanie przez rząd postulatów w sprawie minimalnego wynagrodzenia i wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej w 2014 roku. Zdaniem związkowców rząd postawił im ultimatum nie do przyjęcia (zamrożenie płac w sferze budżetowej oraz pozostawienie minimalnej płacy na tym samym poziomie) i zablokował możliwość negocjacji proponowanych zmian i przekazania ich Radzie Ministrów w ustawowo określonych terminach. Wobec braku woli porozumienia ze strony rządu strona związkowa uznała swój udział w obradach Komisji Trójstronnej 12 lipca za bezprzedmiotowy.

Zgodnie z zapowiedziami Międzyzakładowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy zorganizował demonstracje we wrześniu 2013 roku, w których wzięło udział wiele tysięcy osób (według różnych szacunków od 70 do nawet 200 tysięcy). We wspólnych wystąpieniach Piotr Duda, Jan Guz i Tadeusz Chwałka wyrażali niezadowolenie organizacji związkowych z polityki gospodarczej i społecznej rządu oraz jego lekceważącym stosunku do Komisji Trójstronnej.

W piśmie z 14 października 2014 Minister Władysław Kosiniak-Kamysz przekazał stro-

⁴ http://konfederacjalewiatan.pl/aktualnosci/2013/40/spotkanie_premiera_z_pracodawcami.

⁵ http://www.bcc.org.pl/uploads/media/2013-07-12_Spotkanie_pracodawcow_z_rzadem.pdf.

⁶ http://www.opzz.org.pl/strona-testowa/-/asset_publisher/gNOZewj4t8sZ/content/drugie-posiedzenie-miedzyzwiązkowego-krajowego-komitetu-protestacyjno-strajkowego.

⁷ <http://www.zrp.pl/Default.aspx?tabid=238&moduleid=470&anonid=5665>.

nie związkowej odpowiedź na postulaty złożone mu przez związkowców w ramach wrześnieowych manifestacji, dotyczące m.in. zmian w kodeksie pracy, płacy minimalnej, zmian w systemie emerytalnym, walki z ubóstwem. Pismo zawiera szerokie omówienie każdego z tych postulatów oraz wyjaśnienie przesłanek polityki rządu w tym zakresie. Jednocześnie Minister zaznaczył, że mimo odmiennych stanowisk wobec tych i innych zagadnień z zakresu rozwoju społecznego i gospodarczego, konieczne jest przywrócenie funkcjonowania dialogu społecznego w ramach Komisji Trójstronnej z udziałem strony związkowej⁸.

Odpowiedź MPiPS na postulaty związkowców nie została dobrze przez nich przyjęta i nie mogła w ich opinii stanowić podstawy do powrotu funkcjonowania KT. Jednocześnie rząd organizował spotkania Komisji w obecności jedynie przedstawicieli organizacji pracodawców. Z inicjatywy Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego 30 października 2013 w Kancelarii Prezydenta zorganizowano spotkanie organizacji związkowych i pracodawców. Przedstawiciele strony związkowej zaprezentowali wspólny projekt zmian w dotychczas funkcjonującej formule dialogu społecznego. Komisję Trójstronną miałyby zgodnie z tym projektem zastąpić Rada Dialogu Społecznego, będąca odrębną, niezależną od MPiPS jednostką, ze swoim własnym budżetem, działającą jawnie, której przewodniczyć miałyby powoływany przez Marszałka RP przewodniczący reprezentatywnych organizacji ze strony pracodawców, związków i rządu (premier lub wicepremier) na zasadzie rotacyjności⁹. Rada miałyby mieć również prawo pośredniej inicjatywy ustawodawczej przez zobowiązanie Rady

Ministrów do rozpatrzenia projektów przyjętych jednomyślnie przez Radę lub tylko przez stronę związkową i przedsiębiorców. W propozycjach zmian wyodrębniono również „obszary bezwzględnego uzgadniania” (Kodeks pracy, przestrzeganie praw pracowników, walka z bezrobociem i ubóstwem, ustawy o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i sporach zbiorowych), a także „obszary podlegające uzgadnianiu w określonej cezurze czasowej” (poziom świadczeń społecznych, minimalnego wynagrodzenia i in.), a pozostałe, nie zaliczone do tych dwóch obszarów kwestie, miałyby pozostać konsultowane na obowiązujących dotychczas zasadach.

Podobne stanowisko w kwestii usamodzielnienia głównej instytucji dialogu społecznego prezentowali przedstawiciele pracodawców¹⁰. Podkreślano również, że dla uniezależnienia regionalnych instytucji dialogu społecznego od rządu, ich funkcjonowanie powinno być powierzone marszałkom województw, nie zaś wojewodom. W grudniu 2013 roku odbyło się spotkanie przedstawicieli związków i pracodawców na temat propozycji zmiany funkcjonowania dialogu społecznego, podobne spotkanie miało miejsce w lutym 2014.

Przez cały rok 2014 związki nie uczestniczyły w posiedzeniach TK, podobnie jak rok wcześniej nie brały udziału między innymi w debacie na temat minimalnej płacy i wskaźnika wynagrodzeń w sferze budżetowej. Rząd wyrażał „ubolewanie” nad utrzymującą się absencją przedstawicieli organizacji związkowej w pracach komisji, natomiast związkowcy nadal tłumaczyli się brakiem woli szczerzej, opartej za wzajemnym zaufaniem i otwartości,

⁸ Pismo Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 października 2013.

⁹ http://www.opzz.org.pl/strona-testowa/-/asset_publisher/gNOZewj4t8sZ/content/propozycje-zz-zmian-w-dialogu-spoecznym-przedstawione-prezydentowi-rp-i-pracodawcom.

¹⁰ Marek Goliszewski.

współpracy rządu z pozostałymi stronami dialogu.

Dopiero w październiku 2014 roku (już po objęciu stanowiska premiera przez Ewę Kopacz) rozpoczęły się konkretne rozmowy stron pracodawców i związków na temat nowych przepisów określających nowy kształt realizacji idei dialogu społecznego w Polsce, kolejne odbyło się w grudniu 2014. Przewodniczącym Rady Dialogu Społecznego i szefem prezydium miałyby być osoba niezależna od stron dialogu i mianowana przez prezydenta na czteroletnią kadencję (pracodawcy).

Spotkanie zorganizowane w Kancelarii Prezydenta w styczniu 2015 roku, w którym brali przedstawiciele organizacji związkowych, pracodawców i minister Kosiniak-Kamysz, zainicjowało proces rozszerzenia konsultacji nowych przepisów o stronę rządową. Kolejne spotkania dotyczące kształtu nowej ustawy odbywały się już w siedzibie MPiPS, które powołało zespół roboczy do prac nad ustawą.

W kwietniu 2015 MPiPS przekazało projekt nowej ustawy do konsultacji społecznych i publicznych¹¹, którego kształt został ostatecznie dopracowany na podstawie ustaleń strony rządowej związkowej i pracodawców podczas wspólnych rozmów w Dobieszku w marcu 2015. Organizacje pracodawców i związków zawodowych przekazały zasadniczo pozytywne opinie na temat głównych zmian, które miały zostać wprowadzone ustawą.

Zastrzeżenia strony pracodawców budziły jednak zapisy dotyczące reprezentatywności organizacji pracodawców, które mogłyby uczestniczyć w Radzie Dialogu Społecznego. KP Lewiatan i Pracodawcy RP popierali koncepcję zawężającą ten krąg, natomiast ZRP i BCC forsowały postulat pozostawienia dotychczas istniejących kryteriów repre-

zentatywności. Strona rządowa popierała tę pierwszą koncepcję, argumentując to potrzebą konsolidacji środowiska pracodawców i zapewnienie miejsca w RDS podmiotom, których działanie ma charakter ponadbranżowy i ogólnokrajowy.

„Solidarność” wyraziła z kolei niezadowolenie z brzmienia zapisów dotyczących planu finansowego i budżetu RDS, której ich zdaniem powinna w tym względzie przystąpić większa niezależność od Ministra Pracy i Polityki Społecznej jako dysponenta środków budżetowych na część „Praca”. Podobne zastrzeżenia do przekazanego projektu zgłosiły OPZZ i FZZ. Ostatecznie wprowadzono zapis wyodrębniający osobny paragraf budżetowy na wydatki RDS w ramach części „Praca”.

Projekt ustawy wpłynął do Sejmu 17 czerwca 2015 i 26 czerwca, po trzecim czytaniu, został przyjęty przez Sejm (425 postów głosowało „za”, 3 przeciw – m.in Przemysław Wipler jako poseł niezależny, najwięcej nieobecnych, 11 postów, było postów PiS, w tym K. Pawłowicz, W. Waszczykowski, J. Brudziński, J. Szyszko, K. Tchórzewski, z PO – 7 osób, w tym Ewa Kopacz). Senat przyjął ustawę jednomyślnie 24 lipca, a Prezydent Bronisław Komorowski podpisał ją 3 sierpnia 2015¹². Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i instytucjach dialogu społecznego obowiązuje od 11 września 2015.

Zgodnie z nową ustawą Prezydent RP Andrzej Duda 22 września powołał członków RDS (59 osób). Pierwszym Przewodniczącym Rady, którego kadencja wynosi rok, został Piotr Duda. Powstało Biuro RDS, powołano zespoły problemowe. Powołano również Wojewódzkie RDS, w skład których wchodzi marszałkowie województw, wojewodowie, przedstawiciele związków zawodowych

¹¹ <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12271200/12283058/12283061/dokument163818.pdf>.

¹² <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=3519>.

i pracodawców. Za organizację i pracę WRDS odpowiedzialny jest marszałek województwa jako wykonawca zadania rządowego¹³.

Po roku kadencji Piotra Dudy na Przewodniczącą RDS wybrano Henrykę Bochniarz. Działania Rady oceniane są różnie. O ile pozytywnie oceniana jest sama idea i ramy instytucjonalne funkcjonowania dialogu społecznego, które pozwoliły na odnowienie formuły trójstronnych konsultacji najważniejszych kwestii związanych z rozwojem społecznym i ekonomicznym, o tyle już efekty jego działania można uznać za niezadowalające.

Na przykład Łukasz Guza na łamach „Gazety Prawnej” wypunktował brak aktywnego działania RDS¹⁴:

- brak wniosków o zmianę jakichkolwiek przepisów do członków rządu,
- nieprzeprowadzenie wystuchania publicznego,
- nieskierowanie wniosków do Sądu Najwyższego o opinie w sprawie interpretacji niejasnych przepisów,

- przygotowanie tylko jednego projektu ustawy i zlecenie tylko jednej ekspertyzy.

Członkowie organizacji związkowych argumentują, że wiele z wcześniej postulowanych zmian w prawie wprowadził nowy rząd, dlatego nie było jeszcze konieczności korzystania z tych nowych uprawnień. Przedstawiciele „Solidarności” bardzo pozytywnie oceniają działanie RDS, w tym w szczególności współpracę z Elżbietą Rafalską, nieco gorzej z Mateuszem Morawieckim. Organizacje pracodawców zarzucają Radzie upolitycznienie, podporządkowanie interesom rządu i dominację interesów strony związkowej. Wydaje się, że duże kontrowersje budzi zwłaszcza kwestia omijania Rady przez wprowadzanie do Sejmu projektów poselskich, także wśród pracodawców, którzy niejednokrotnie sugerowali, że przedłożenia poselskie są opracowane w administracji rządowej i jako takie powinny być konsultowane w Radzie.

PODSUMOWANIE

Jak wielokrotnie wspomiano w tym opracowaniu, dialog społeczny stanowi fundament zarządzania gospodarką. Doświadczenia Polski i innych państw postsocjalistycznych dotyczące roli dialogu społecznego, a zwłaszcza przypisywanie mu marginalnej roli przez wiele podmiotów politycznych, jest świadectwem nie tylko (paradoksalnie) niskiej roli dialogu w ujęciu historycznym. Jest także cełowym działaniem, mającym na celu uniknię-

cie przypisania stronom społecznym większej roli. Ponadto jest też uwarunkowane słabością partnerów społecznych. Ponownie można mówić w tym przypadku o paradoksie, zwłaszcza w przypadku organizacji pracodawców, a doświadczenia dialogu społecznego wskazują, że niejednokrotnie mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której związki zawodowe nie mogły zidentyfikować partnera na poziomie ponadzakładowym, z którym mogłyby prowadzić negocjacje.

¹³ <http://www.rds.gov.pl/index.php/wojewodzkie-rady-dialogu-spolecznego>.

¹⁴ *Dialog straconych szans. RDS nie działa skutecznie*, „Gazeta Prawna”, wydanie internetowe z 27 października 2016, <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/988032,rada-dialogu-spolecznego-nie-dziala.html>.

W ujęciu ogólnym stan dialogu społecznego na zachodzie Europy jest znacznie lepszy. Nie wynika to wyłącznie z masowości (istnieją bowiem państwa, w których uzwiązkowienie jest równie niskie jak w Polsce i innych państwach regionu), ale przede wszystkim ze zrozumienia, że wielopoziomowe działanie na rzecz porozumienia między pracodawcami i pracownikami przyczynia się do pokojowego rozwiązywania sporów. Ponadto, to również pracodawcy dążą do wprowadzania instrumentów, które rozszerzają ustalenia partnerów społecznych, na podmioty nie uczestniczące bezpośrednio w negocjacjach.

Tym, co przede wszystkim uderza w przypadku wielu organizacji w Europie Zachodniej, jest zaplecze eksperckie. Każda znacząca centrala związkowa posiada swój think tank, zdolny wytwarzać unikalną wiedzę na potrzeby organizacji i w ten sposób uniezależnić ją od analiz publikowanych przez zarówno rząd jak i organizacje pracodawców. Pozwala to również na lepsze przygotowanie wyprzedzających działań.

Związki zawodowe w całej Europie zmagają się ze zmniejszającą się bazą członkowską i w różnym stopniu są w stanie temu wyzwaniu podołać. Wydaje się, że działania rewitalizacyjne są w znacznym stopniu uzależnione nie tylko od innowacyjności organizacji związkowych, ale także od otoczenia, w którym funkcjonują. W tym kontekście trzeba analizować działania polskich związków zawodowych – z porównawczego punktu widzenia ich

działania w sektorze prywatnym są bowiem bardzo utrudnione. Dotyczy to nie tylko warunkowań prawnych, ale przede wszystkim postawy pracodawców, którzy w porównaniu do swoich odpowiedników w Europie Zachodniej w minimalnym stopniu zainteresowani są dialogiem społecznym i, szerzej, obecnością związków w sferze publicznej.

Nie oznacza to, że polskie związki zawodowe nie powinny się zmieniać. Z pewnością bardziej istotną rolę w organizacjach związkowych na wszystkich szczeblach powinny odgrywać dwie grupy: kobiety i młodzi pracownicy. Jak pokazują doświadczenia związków zawodowych (jak i partii politycznych) z innych krajów, włączanie tych grup do zarządzania związkami i silniejsze reprezentowanie ich interesów to najskuteczniejszy sposób na zwiększanie poparcia dla progresywnych postulatów.

Zarazem wydaje się, że polskie związki zawodowe powinny przemyśleć kwestię interakcji z partiami politycznymi. O ile współpraca na równych warunkach czy też rola związku jako aktora kształtującego agendę społeczno-gospodarczą jest wskazana, o tyle pełnienie roli służebnej w stosunku do partii, które tworzą rząd, nie służy centralom związkowym. Przykładem tego jest polityczne uwikłanie związków w latach 90. tak w Polsce, jak i za granicą. Alternatywą dla partii, jak wskazuje się w literaturze, mogą być ruchy społeczne, które nie mają tak scentralizowanej struktury.

BIBLIOGRAFIA

- Aidt, Toke S., Zafiris Tzannatos. 2008. Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review. „Industrial Relations Journal” 39 (4), s. 258–295.
- Benassi, Chiara. 2015. Straight to the core—Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. „British Journal of Industrial Relations” 53 (3), s. 533–555.
- Booth, Alison, Michael Burda, Lars Calmfors, Daniele Checchi, Robin Naylor, Jelle Visser. 2000. Prospects and challenges for union presence and union influence. A Report for the Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI. Milano: Fondazione Rodolfo DeBenedetti.

- Bryson, A., J. Forth, P. Laroche. 2011. Evolution or Revolution? The Impact of Unions on Workplace Performance in Britain and France. „European Journal of Industrial Relations” 17 (2), s. 171–187.
- Bryson, Alex, Jelle Visser, Bernhard Ebbinghaus. 2011. Introduction: Causes, consequences and cures of union decline. „European Journal of Industrial Relations” 17 (2), s. 97–105.
- Ciompa, Piotr, Rafał Górski, Małgorzata Jankowska, Maria Skóra, Jerzy Wratny. 2016. 10 lat rad pracowników w Polsce. Co dalej? Łódź: Instytut Spraw Obywatelskich.
- Countouris, Nicola. 2016. The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context. Routledge.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1985. Politics against markets. The Social Democratic Road to Power. Princeton: Princeton University Press.
- Eurofound. 2015. Collective bargaining in Europe in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ——. 2016. Mapping key dimensions of industrial relations. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- European Commission. 2015. Industrial Relations in Europe 2014. Luxembourg: European Commission.
- Frege, Carola M., John Kelly. 2003. Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. „European Journal of Industrial Relations” 9 (1), s. 7–24.
- Gardawski, Juliusz. 2009. Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa.
- Ghellab, Youcef, Daniel Vaughan-Whitehead. 2003. Sectoral Social Dialogue: A Link to Be Strengthened. W: Sectoral Social Dialogue in Future EU Member States: The Weakest Link, red. Youcef Ghellab, Vaughan-Whitehead. Geneva: International Labour Office – European Commission.
- Glassner, Vera, Maarten Keune. 2010. Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe. Brussels: European Trade Union Institute.
- Godlewska-Bujok, Barbara. 2015. Rada Dialogu Społecznego?. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 7, s. 15–19.
- Hyman, Richard. 1989. Political Economy of Industrial Relations – Theory. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ILO. 2013. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO.
- Keune, Maarten. 2013. Trade union responses to precarious work in seven European countries. „International Journal of Labour Research” 5 (1), s. 59–78.
- Martin, Andrew, George Ross. 1999. The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium. Berghahn Books.
- Palier, Bruno, Kathleen Thelen. 2010. Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. „Politics & Society” 38, s. 119–148.
- Peet, Richard. 2012. Unholy trinity: the IMF, World Bank, and the World Trade Organization. London: Zed Books.
- Schmitter, Philippe C., Gerhard Lehmbruch. 1979. Trends toward corporatist intermediation. London-Beverly Hills: SAGE.
- Schnabel, Claus, Stefan Zegelmeyer, Susanne Kohaut. 2006. Collective Bargaining Structure and its Determinants: An Empirical Analysis with British and German Establishment Data. „European Journal of Industrial Relations” 12 (2), s. 165–188.
- Schömann, Isabelle, Stefan Clauwaert, Warneck Wiebke. 2006. Information and consultation in the European Community. Implementation report of Directive 2002/14/EC. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Schulten, Thorsten, Torsten Brandt, Christoph Hermann. 2008. Liberalisation and privatisation of public services and strategic options for European trade unions. „Transfer: European Review of Labour and Research” 14 (2), s. 295–311.
- Tzannatos, Zafiris, Toke S. Aidt. 2006. Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers). „International Labour Review” 145 (4): 257–278.
- Van Rie, Tom, Ive Marx, Jeroen Horemans. 2011. Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. „European Journal of Industrial Relations” 17 (2), s. 125–139.
- Visser, Jelle. 2016. What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?. „IZA Journal of Labor Policy” 5:9.

Warszawskie Debaty o Polityce Społecznej to wspólne przedsięwzięcie Fundacji im. Friedricha Eberta i Fundacji Międzynarodowe Centrum ds. Badań i Analiz ICRA. Celem projektu jest popularyzacja progresywnych idei w obszarze polityki społecznej przy użyciu argumentów naukowych. Przewodnym motywem cyklu jest wielowymiarowa analiza polityki społecznej: w kontekście międzynarodowym, w stosunku do innych obszarów polityki publicznej oraz w różnych horyzontach czasowych. Każdemu tematowi poświęcane jest seminarium z gościem-ekspertem, które jest otwarte dla szerokiej publiczności, oraz ekspercka publikacja, zawierająca rekomendacje dla polityki społecznej.



www.icra.pl



www.feswar.org.pl

Wydawca:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie
z Fundacją Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA)

Nieodpłatna dystrybucja:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
lub
Fundacja Międzynarodowe Centrum Badań i Analiz (ICRA)
ul. Skarbka z Gór 132E/61, 03-287 Warszawa

© 2017 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.

Redakcja: Maciej Kropiwnicki, Michał Polakowski, Dorota Szelewa, Bastian Sendhardt
Layout, skład i druk: MyWorks Studio, Warszawa

Autorzy ponoszą odpowiedzialność za swoje wypowiedzi zawarte w tej publikacji.
Wypowiedziane twierdzenia nie muszą w całości korespondować ze stanowiskiem Fundacji
im. Friedricha Eberta (Friedrich-Ebert-Stiftung).

Printed in Poland 2017

ISBN 978-83-64062-18-6

Publikacja została złożona czcionką Inder. Copyright (c) 2011 by Sorkin
Type Co (www.sorkintype.com), with Reserved Font Name "Inder".