

Paweł Matuszewski

Związki zawodowe w Polsce po akcesji do Unii Europejskiej : analiza funkcjonalna

Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne nr 3, 68-84

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Paweł Matuszewski
Instytut Socjologii
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
e-mail: matuszewski.pawel@wp.pl

ZWIĄZKI ZAWODOWE W POLSCE PO AKCESJI DO UNII EUROPEJSKIEJ. ANALIZA FUNKCJONALNA

Abstrakt: Artykuł porusza zagadnienia teraźniejszości oraz przyszłości związków zawodowych w Polsce jako kraju członkowskim Unii Europejskiej. Opracowanie zostało napisane w paradygmacie strukturalno-funkcjonalnym, przede wszystkim zaś przy wykorzystaniu założeń teorii systemowej Talcotta Parsonsa. Punktem wyjścia artykułu jest pytanie, czy związki zawodowe są w stanie być eufunkcyjnym elementem współczesnego systemu gospodarczego, czy też przeciwnie, jako organizacje charakterystyczne dla ery industrialnej nie posiadają możliwości adaptacyjnych do warunków postindustrializmu. Artykuł dzieli się na dwie zasadnicze części. W pierwszej z nich została zdiagnozowana obecna sytuacja związków zawodowych w Polsce, w drugiej zaś wskazane zostały obszary dysfunkcyjne, które mogą zaważyć na pozycji związków zawodowych w przyszłości.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, funkcje, dysfunkcje, równowaga systemu, działanie społeczne

WPROWADZENIE

Zauważalne w ostatnich dziesięcioleciach zjawiska w sferze gospodarki, takie jak spadek zatrudnienia w sektorze przemysłowym, transfer środowiska pracowniczego z sektora publicznego do sektora prywatnego, elastyczne formy zatrudnienia oraz coraz większy udział małych i średnich przedsiębiorstw w wytwarzaniu PKB w istotnym stopniu wpłynęły na stosunki pracy. O kryzysie związków zawodowych, których liczebność spada zauważalnie od lat osiemdziesiątych mówi się w kontekście całej Europy (por. Sverke 1997). Przypadek Polski nie jest odstępstwem od tego trendu, choć źródeł spadku liczebności członków można upatrywać tutaj nie tylko w sferze ekonomii, ale i polityki. Po roku 1989 działalność zarówno NSZZ Solidarność, jak i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych wykraczała daleko poza pole działań związków zawodowych wypracowane w krajach o dojrzałej gospodarce kapitalistycznej. David Ost w swojej analizie wykazuje, że na poziomie najwyższych w hierarchii

struktur związkowych od końca lat 80-tych liderzy „Solidarności” znacznie bardziej angażowali się w sferę polityczną (związek pełnił funkcje partii politycznej) niż realizowali interesy bazy pracowniczej (Ost 2007: 82-83, 201-245). Nie mniejsze zaangażowanie można było także obserwować ze strony OPZZ w czasach, kiedy do władzy dochodziła lewica. Dopiero rok 2001 i klęska wyborcza AWS stał się momentem, po którym związki zaczęły odchodzić od tego rodzaju praktyk.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej miała daleko idące konsekwencje dla polskiej gospodarki, w tym dla sektora przemysłowego charakteryzującego się największym uzwiązkowaniem. Po pierwsze, przystępując do Unii Polska zobowiązała się do szeregu reform, m.in. modernizacji i dostosowania do norm w zakresie ochrony środowiska naturalnego. Zgodnie z programami rządowymi głównymi źródłami finansowania tych działań miały stać się zyski przedsiębiorstw, fundusze pomocowe Unii Europejskiej oraz prywatyzacja (Gilejko 2003: 11-12). Po drugie, polski rynek pracy stał się rynkiem europejskim. Atrakcyjne wynagrodzenia w krajach UE sprawiły, że pracodawcy tracą często przedsiębiorczych i fachowych, ale emigrujących pracowników. Redukcja różnic ekonomicznych między Polską a Unią Europejską oraz zwiększenie konkurencyjności polskiego rynku pracy wymaga z kolei utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego. Według szacunków prof. Mieczysława Kabaja (2006) przy tempie 2,5% rocznie Polska osiągnęłaby poziom PKB na mieszkańca równy średniej w Unii Europejskiej w 2051r. Przy wzroście 7% okres ten skróciłby się do roku 2022. Jednym z czynników niezbędnych do takiego rozwoju wydaje się być redukcja sprzeczności między pracodawcami a pracownikami, która jest możliwa dzięki skutecznemu dialogowi społecznemu.

Celem tego artykułu będzie poruszenie zagadnienia teraźniejszości oraz przyszłości związków zawodowych w Polsce. Podjęta zostanie także próba odpowiedzi na pytanie, czy związki zawodowe są w stanie być eufunkcyjnym elementem współczesnego systemu gospodarczego, czy też przeciwnie, jako organizacje charakterystyczne dla ery industrialnej nie posiadają możliwości adaptacyjnych do warunków postindustrializmu.

W niniejszym opracowaniu przyjęty został paradygmat funkcjonalno-strukturalny, przede wszystkim zaś założenia teorii systemowej Talcotta Parsonsa: założenie o równowadze systemu społecznego, imperatywizm funkcjonalny oraz woluntaryzm działania społecznego. Zgodnie z tą perspektywą system gospodarczy rozpatrywany będzie jako podsystem społeczny, w którym związki zawodowe są aktorami zbiorowymi podejmującymi działania o istotnych dla niego funkcjach.

Jedną z najważniejszych charakterystyk systemu jest tendencja do samoutrzymywania się w stanie równowagi. Zdaniem Parsonsa, taka równowaga nie jest i nie może być trwała.

Przeciwnie, idealny stan równowagi nigdy empirycznie nie występuje. System jedynie dąży do jego osiągnięcia poprzez utrzymywanie odpowiednich proporcji między działaniami funkcjonalnymi a dysfunkcjonalnymi. W tym kontekście Parsons definiuje dysfunkcję jako tendencję do zachowań osłabiających integrację systemu. Z kolei za funkcje uznaje analogicznie te procesy, które przyczyniają się do jego stabilności (por. Parsons 1964: 250-252; Parsons 1972: 288-289). Równowaga systemu jest w związku z powyższym równowagą dynamiczną (*moving equilibrium*). Przewaga dysfunkcji w tej perspektywie oznacza załamanie się systemu, które może prowadzić do jego rozpadu (por. Parsons 1972: 289).

Równowaga systemu zapewniana jest przez zaspokajanie jego określonych potrzeb. Ilustracją tego założenia jest schemat imperatywów funkcjonalnych Parsonsa (AGIL). Zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r., związek jest „dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych” (rozdz. 1., art. 1. pkt. 1.). „Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych” (rozdz. 1. art. 4.), „(...) współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku” (rozdz. 1. art. 6.) i „Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin” (rozdz. 1. art. 8.). Odczytując treść ustawy przez pryzmat teorii Parsonsa należałoby umieścić działania związków zawodowych w sektorze adaptacyjnym schematu AGIL, czyli w sektorze, który odpowiada za koordynację, dostosowywanie i regulację wzajemnych relacji pomiędzy częściami składowymi systemu w celu wyeliminowania różnic i napięć. Według Parsonsa dotyczy to wytwarzania norm przez zbiorowość, internalizacji ich przez pojedynczych aktorów a także mechanizmów kontroli społecznej pozwalających na skuteczne egzekwowanie norm (por. Białyszewski 1972: XXX-XXXII; Turner 2004: 40). W konsekwencji skutkiem działania związków powinna być (celowo używam twierdzenia normatywnego, jako że odwołuję się do pewnego typu idealnego ujętego w ustawie) integracja interesów pracodawców i pracobiorców. Założenie o istnieniu struktur pełniących istotne funkcje z punktu widzenia równowagi systemu ma jeszcze jedno istotne znaczenie. W przypadku, gdy taka struktura się rozpadnie, system, aby pozostać w stanie równowagi, musi wypełnić powstałą na jej miejscu próżnię – jej funkcje może przejąć zupełnie nowa struktura, bądź też już jakaś istniejąca (por. Turner 2006: 40-41).

Działanie związków zawodowych jest w świetle teorii strukturalno-funkcjonalnej działaniem woluntarystycznym. Parsons rewiduje założenia ekonomii klasycznej o racjonalności

aktorów, którzy kierują się rachunkiem oczekiwanych korzyści i strat. Nie odrzucając całkowicie tego poglądu, dodaje, że człowiek podejmuje działania poprzez dokonanie wyboru spośród kilku alternatyw. O ostatecznym doborze środków do osiągnięcia zamierzonych celów decyduje nie tylko większa korzyść – znaczenie również mają normy, wartości i inne „idee” oraz warunki sytuacyjne, jak, na przykład, wpływ innych aktorów lub własne możliwości (por. Parsons 1972: 304-308). Warto zauważyć, że są to także założenia obecnie zdobywającej coraz większą popularność analizy neoinstytucjonalnej, która łączy w działaniu logikę oczekiwanych konsekwencji (rachunek zysków i strat) oraz logikę stosowności, czyli konieczność dopasowania się do określonych reguł - instytucji (por. Skąpska 1999, March i Olsen 1998, March i Olsen 2005: 32-34). Związki zawodowe zatem jako aktorzy zbiorowi (zbiorowości będące układem kilku ról aktorów indywidualnych), ale także jako organizacje o określonej strukturze są ograniczeni w swoich działaniach między innymi przez zinstytucjonalizowane sposoby realizacji określonych celów, ideologie, wpływy zewnętrzne a nawet własną złożoność. Kwestie te analizowane będą w dalszej części tego artykułu.

ZWIĄZKI ZAWODOWE WE WSPÓŁCZESNEJ POLSCE

Liczba ogółu dorosłych Polaków przynależących do związku zawodowego systematycznie malała przez pierwszą połowę lat dziewięćdziesiątych. W latach 1991-1995 odsetek ten obniżył się z 19% do 11% i utrzymywał się na tym poziomie do roku 1999. W 2000r. zanotowano kolejny spadek członkostwa w związkach zawodowych, które do 2008r. z niewielkimi wahaniami wynosiło ok. 8% (Mokrzyński 2008, patrz Tab. 1.).

Juliusz Gardawski w stosunku do zjawisk z lat dziewięćdziesiątych stawia tezę o erozji związków zawodowych w gospodarce prywatyzowanej oraz ich marginalizacji - obniżaniu atrakcyjności i związanym z tym mniejszym odsetku potencjalnych członków, którzy wstępowałiby do związku (Gardawski 2001: 64). W wyniku prywatyzacji nowi inwestorzy często dążyli do podniesienia produktywności swoich przedsiębiorstw i w konsekwencji podejmowali działania mające na celu m.in. racjonalizację zatrudnienia. Masowe redukcje (mimo, że częściowo odbywały się w ramach negocjowanych z pracodawcami tzw. programów dobrowolnych odejść) nie tylko uszczupliły szeregi związków zawodowych, ale i skłoniły do poddania w wątpliwość to, na ile reprezentują oni interesy pracownicze (por. Gilejko 1999). Można przypuszczać, że zapowiedź przyspieszenia procesów prywatyzacyjnych przez rząd PO-PSL (por. „Rząd przyjął czteroletni plan prywatyzacji”, *Gazeta Wyborcza*, 22.04.2008r.; „Rząd: prywatyzacja obejmie 740 spółek”, *Gazeta Wyborcza*, 22.04.2008r.) po okresie spowolnienia procesów prywatyzacyjnych w

ostatnich kilku latach, będzie prowadzić do dalszego spadku uzwiązkowienia w przedsiębiorstwach zmieniających status własnościowy.

Tab.1. Odsetek dorosłych Polaków przynależących do związku zawodowego

Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych w latach 1991–2008	Wskazania respondentów według terminów badań															
	IV '91	VI '92	XII '93	III '94	IX '95	VI '96	III '99	V '00	VII '01	VII '02	X '03	IX '04	IX '05	II '06	XI '07	I '08
	w procentach															
Ogółem	19	16	10	14	11	11	11	9	8	6	8	8	9	7	6	8
w tym:																
- NSZZ „Solidarność”	10	6	5	5	6	5	5	4	3	2	3	3	3	3	2	-
- związki zrzeszone w OPZZ	6	6	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	-
- związki zrzeszone w FZZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	-
- inne związki	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	-

Źródło: raport CBOS nr 21/2008, „Przynależność do związków zawodowych” (opracował Andrzej Mokrzyzewski) oraz raport CBOS nr 187/2007, „Związki zawodowe: przynależność i ocena działalności” (opracował Michał Wenzel)

Inną przyczyną spadku członkostwa w latach dziewięćdziesiątych było silne zaangażowanie polityczne elit związkowych. Według prof. Gilejko nadmierne powiązanie związków z ekipą rządzącą lub opozycją oraz podporządkowanie strategii związkowych interesom partyjnym stały się głównym przedmiotem ich krytyki. W 1998r. 67% badanych Polaków uważało, że związki zawodowe są zależne od sił politycznych (Gilejko 1999).

Czynnikiem, który ma również istotny wpływ na malejący odsetek członkostwa w związkach zawodowych jest transfer środowiska pracowniczego z sektora przemysłowego do usług oraz coraz większy udział własności prywatnej, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, w wytwarzaniu PKB. W 2006r. w sektorze prywatnym pracowało 9 584 633 Polaków (72,5% ogółu pracujących) (źródło: „Pracujący w gospodarce narodowej w 2006r.” raport GUS, 2007r.), podczas gdy w sektorze publicznym liczba ta wynosiła 3 635 331 (27,5%). Według danych CBOS z 2006r. w zakładach prywatnych poza rolnictwem zrzeszonych w związkach zawodowych było 8% pracowników. W spółkach z udziałem właścicieli prywatnych i państwa było to 33% a w zakładach państwowych lub publicznych 60%. W tym kontekście nie można jednak zapominać, że 34,9% osób pracujących w sektorze prywatnym to właściciele, współwłaściciele oraz pomagający członkowie rodzin, czyli kategorie pracowników, których nie należy brać pod

uwagę jako potencjalnych członków związku zawodowego a które w pewien sposób zaniżają rzeczywiste statystyki.

Wydaje się, że czynnikiem, który ma duże znaczenie w stosunku do niskiego odsetka osób przynależących do związków w sektorze prywatnym nie jest niechęć zatrudnionych tam pracowników do zrzeszania się, lecz raczej brak przychylności pracodawców do takiej formy partycypacji (por. Towalski 2006). W sektorze prywatnym 35% pracowników deklaruje, że w ich zakładzie są naruszane prawa pracownicze odnośnie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych. W spółkach z udziałem właścicieli prywatnych i państwa odsetek ten wynosi 29% a w zakładach państwowych lub publicznych 15%.

UJĘCIE MODELOWE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH A WYNIKI BADAŃ

Związki zawodowe, będące reprezentacją interesów pracowniczych są istotnym aktorem biorącym udział w procesach gospodarczych. W znacznym skrócie ich zadania koncentrują się wokół negocjacji płac i warunków pracy, gwarancji stałego zatrudnienia a także opieki socjalnej i medycznej. Stanowią one pomost, poprzez który regulowane są stosunki między pracownikami, którzy dążą do osiągnięcia maksymalnych korzyści ze świadczonej pracy a pracodawcami, którzy dążą do maksymalizacji zysków swoich przedsiębiorstw i jednocześnie minimalizacji kosztów (w tym kosztów pracy). Reprezentacja interesów pracowniczych odbywa się na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw, np. podczas dialogu dwustronnego między związkami zawodowymi i pracodawcami, jak i – poprzez Komisję Trójstronną ds. Społeczno-Gospodarczych oraz jej zespoły problemowe i branżowe – na poziomie ogólnokrajowym, gdzie jednym z partnerów jest rząd.

Pytanie, które należy postawić dotyczy tego, jak wygląda rzeczywistość w stosunku do modelowych zadań związków zawodowych, tj. wymienionej już na początku tego artykułu reprezentacji i obrony zarówno indywidualnych jak i zbiorowych praw oraz interesów materialnych i moralnych ludzi pracy, współuczestniczenia w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku oraz kontrolowania przestrzegania przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin?

Przynależność związkowa wydaje się być nie do końca słusznym wskaźnikiem funkcjonalności związków względem pracowników. Inaczej mówiąc, związki zawodowe mogą być w pełni skuteczne w swoich działaniach, wypełniać oczekiwania pracowników i co za tym idzie spełniać jeden z podstawowych warunków stabilności według Parsonsa, jakim jest komplementarność ról a mimo to nie zyskiwać członków. Twierdzenie to w sposób otwarty podważa założenia m.in. prezentowanej przez Chestera Barnarda i Herberta Simona (March i

Simon 1993: 103-108) teorii organizacyjnej równowagi (*theory of organizational equilibrium*), według której partycypacja członka organizacji zależy od co najmniej równego bilansu między zachętami (*inducements*) a żądanym od niego wkładem (*contribution*) w organizację. Ujmując jednak członkostwo w związku zawodowym w kategoriach działania, którego celem jest zapoczątkowanie tej partycypacji, bądź jej kontynuacja otrzymamy model zupełnie odmienny. Zgodnie ze schematem Parsonsa aktor będzie skonfrontowany z różnymi czynnikami zewnętrznymi (np. partycypacja może być źle widziana w oczach pracodawcy; istnieją inne utrwalone sposoby przedstawiania swoich interesów pracodawcy), ideami (np. zinternalizowanymi wartościami liberalnymi) albo warunkami sytuacyjnymi (np. brakiem związków zawodowych i możliwości ich założenia), które w istotny sposób mogłyby negatywnie zaważyć na członkostwie, mimo że, teoretycznie, związek mógłby oferować potencjalnemu członkowi większe korzyści niż niezbędne obciążenia wynikające z członkostwa.

Jeśli wziąć pod uwagę podaż związków zawodowych można zauważyć, że jedną z głównych przyczyn niskiego członkostwa jest nieobecność związków w zakładzie pracy. W 14% zakładów pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników istnieją związki zawodowe a należą do nich 8% ogółu pracowników z tej kategorii. Większy odsetek związków zawodowych można zanotować w średnich przedsiębiorstwach (50-249 zatrudnionych). W 35% z nich istnieją związki zawodowe a przynależą do nich 14% pracowników. Dla największych zakładów (powyżej 250 zatrudnionych) proporcje te wynoszą odpowiednio 63% i 25% (Wenzel 2006). Nie są to korelacje istotne statystycznie, ale w jakimś stopniu obrazują sformułowaną na początku akapitu tezę. Potwierdzeniem mogą być badania motywów nieprzynależności wśród niezrzeszonych pracowników. Najczęściej były to odpowiedzi wskazujące na: brak związku zawodowego w zakładzie pracy (46% respondentów), brak potrzeby przynależenia do związku (33%), krytyczną ocenę działalności związków (7%) oraz utratę zaufania do związków i osób, które są w ich kierownictwie (5%) (respondenci mieli możliwość podania kilku odpowiedzi; Mokrzyzewski 2008).

Funkcjonalność działań związków zawodowych względem pracowników wyraźnie uwidacznia się, jeśli porównać przypadki łamania praw pracowniczych w przedsiębiorstwach, w których istnieją związki zawodowe i w takich, w których ich brak. W zakładach pracy, w których działają związki 95% pracowników otrzymuje regularnie pensję (w stosunku do 80% pracowników pracujących w zakładach bez związków zawodowych), 18% jest zmuszana do pracy w nieprzepisowych warunkach (w stosunku do 21%) a 26% pracowników przedłużany jest czas pracy bez właściwego wynagrodzenia (w stosunku do 34%). Dane te pokazują, że naruszanie praw pracowniczych przez pracodawców z jednej strony nie jest zjawiskiem marginalnym, ale z

drugiej strony, obecność związków zawodowych jest elementem ograniczającym te nieprawidłowości.

Tab.2. Łamanie praw pracowniczych w przedsiębiorstwach a obecność związków zawodowych w 2005r.

Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie (zakładzie pracy):	Odpowiedzi pracujących w zakładach, w których					
	działają związki zawodowe			nie ma związków zawodowych		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
- pensje są wypłacane regularnie	95	5	0	87	13	0
- pracownicy mają swobodę zakładania związków zawodowych lub zrzeszania się w istniejących już związkach	95	5	0	38	55	7
- pracownicy zmuszani są do pracy w nieprzepisowych warunkach	18	82	0	21	78	1
- przedłużany jest czas pracy bez właściwego wynagrodzenia	26	74	0	34	65	1

Zródło: raport CBOS nr 3/2005, „Przestrzeganie praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu. Związki zawodowe w przedsiębiorstwach” (opracował Michał Wenzel).

Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwach ma też istotne znaczenie funkcjonalne bezpośrednio dla gospodarki. Przedłużanie czasu pracy pracowników ma daleko idące konsekwencje dla zatrudnienia. W 2005r. wg danych CBOS średni tygodniowy czas pracy wynosił 44 godziny i 17 minut (źródło: Wenzel 2005). Prof. Kabaj(2006) podaje, że liczba przepracowanych godzin w Polsce w ciągu roku wyniosła prawie 2000 przy średniej dla 25 krajów Unii Europejskiej wynoszącej 1600. Według jego wyliczeń zrównanie tej liczby ze średnią europejską zwiększyłoby zatrudnienie o 20% (ok. 3,6 mln osób). Kolejną funkcją związków względem gospodarki jest ograniczanie niektórych wymiarów „szarej strefy”¹. W zakładach, w których istnieją związki zawodowe 96% respondentów wskazuje, że cała jego płaca jest opodatkowana na ZUS a 3%, że opodatkowana na ZUS jest większa część ich płacy a mniejszą część dostają nieopodatkowaną. W przypadku pracowników przedsiębiorstw, w których nie istnieją związki zawodowe proporcje te wynoszą kolejno 80% i 7%. Dodatkowo 6% tych

pracowników deklaruje, że mniejsza część ich płacy jest opodatkowana na ZUS a większą część dostaje nieopodatkowaną a 3% deklaruje, że ich płaca w ogóle nie jest opodatkowana (w miejscach pracy ze związkami zawodowym żaden z respondentów nie udzielił twierdzących odpowiedzi na dwa ostatnie pytania).

Czy zatem można twierdzić, że związki zawodowe są elementem funkcjonalnym w stosunku do pracodawców jak i systemu gospodarczego? Wydaje się, że w coraz większym stopniu zachodzi komplementarność między oczekiwaniami pracowników a działaniami związków zawodowych. Ich obecność staje się istotnym elementem ograniczającym naruszenia praw pracowniczych przez pracodawcę, co ma też dalsze konsekwencje dla systemu gospodarczego. Twierdzenie o komplementarności oczekiwań zdaje się też potwierdzać coraz lepsza ocena skuteczności związków zawodowych. Między 2001 a 2007 rokiem wzrósł odsetek badanych, którzy twierdzą, że związki zawodowe są raczej skuteczne z 12% do 23% (odpowiedź „zdecydowanie skuteczne” pozostała niezmienna na poziomie 1%). Z 39% do 38% spadł odsetek respondentów, którzy twierdzili, że związki są raczej nieskuteczne, ale ilość respondentów, według których związki są zdecydowanie nieskuteczne zmniejszyła się z 35% do 12%. Coraz rzadziej spotykany jest też roszczeniowy charakter związków zawodowych, który obecny jest najczęściej w przedsiębiorstwach pozostających własnością Skarbu Państwa, bądź też w zakładach o pozycji zbliżonej do monopolu (przykładem może być strajk na Poczcie Polskiej w czerwcu 2008r.). W tych przypadkach często uważa się, że koszty żądań można przenieść na budżet państwowy, bądź klientów. Zdaniem Leszka Gilejki w stosunkach między związkami zawodowymi a pracodawcami przeważa kooperacja a nie konflikt. W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych nastąpiła racjonalizacja postaw liderów związkowych, główną wartością stała się kondycja firmy i uratowanie jej przed bankructwem, zaś w przedsiębiorstwach, które przeżywały trudności adaptacyjne można było zauważyć przekonanie, że strajk mógłby przynieść szkody pracownikom (Gilejko 1998).

WYZWANIA WOBEC ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W świetle wyżej wymienionych badań znaczące wydaje się pytanie, dlaczego uzwiązkowienie w Polsce jest tak niskie? Dlaczego w 2006r. zaledwie 16% pracowników należało do związków zawodowych a 35% było objętych układami zbiorowymi, kiedy dla krajów UE-15 odsetek ten średnio wynosił kolejno 39% i 81% (źródło: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, www.worker-participation.eu; nie brano pod uwagę Irlandii). Dlaczego związki zawodowe są traktowane przez polskich pracodawców wciąż z

niechęcią, podczas gdy w Europie Zachodniej są z reguły cenionym partnerem do rozmów (por. Gardawski 2007)?

Jedną z zasadniczych kwestii ograniczających działania związków zawodowych, a co za tym idzie, wpływających na ich skuteczność oraz wizerunek u przedsiębiorców jest ich mnogość. Dla przykładu Kompania Węglowa ma rekordową liczbę 177 związków, grupa kapitałowa PGNiG 107, Poczta Polska ok. 40 związków a Energa 22 (Kostrzewski, Miączyński 2008b). Oznacza to znaczne obciążenie dla przedsiębiorstw, które mają obowiązek zapewnienia związkom siedziby oraz pokrycia kosztów negocjacji i ich działalności. Dodatkowym elementem dysfunkcyjnym dla przedsiębiorstw jest sytuacja, kiedy nawet nieduży liczebnie związek może doprowadzić do zatrzymania pracy przedsiębiorstwa (jednym z takich przykładów był strajk w kopalni „Budryk” pod koniec 2007r.).

Sama mnogość związków zawodowych czyni porozumienie między nimi a pracodawcą niezwykle trudne i stanowi przeszkodę dla realizacji podstawowych celów. Brak współpracy między związkami, z których każdy chce uzyskać jak największe poparcie pracowników doprowadza do sytuacji, kiedy pracodawca musi negocjować nie z jedną a z wieloma stronami mającymi niejednokrotnie różne żądania. Taka rywalizacja może dodatkowo prowadzić do partykularyzacji działań. Związki tracą wtedy możliwość wyrażania interesu ogółu załogi i zaczynają bronić jedynie swoich członków, którzy od wielu lat płacą składki. W konsekwencji organizacje związkowe przestają być postrzegane jako obrońcy interesów pracowniczych i stają się jedynie obrońcami pracowników zrzeszonych (na przykład, kiedy w niektórych firmach dochodziło do zwolnień grupowych związki starały się chronić długotrwałych członków, co odbierało wielu młodym pracownikom motywację do wstępowania w ich struktury).

Dysfunkcje wynikające z konfliktowego pluralizmu (sytuacja, kiedy żaden z istniejących w zakładzie związków nie jest w stanie zdominować rywala i przyjąć roli reprezentanta interesów ogółu pracowników – Gardawski 2003) wynikają z prawodawstwa, które tworzy odpowiednią przestrzeń dla tego typu praktyk. Obecnie dąży się jednak do rewizji niektórych regulacji prawnych. Przykładowo w czerwcu 2008r. dyskutowano o parytetach dla organizacji związkowych mających prawo rozmawiać z zarządem. NSZZ „Solidarność” zaproponował, aby dać takie uprawnienia organizacjom, które skupiają 14-20% załogi, zaś OPZZ chciał ustanowić granicę na poziomie co najmniej 33% (Kostrzewski, Miączyński 2008a).

Elementem, który w zasadniczy sposób wpływa na stosunki między związkami zawodowymi jest skonfliktowanie liderów związkowych, które często ma źródła w działaniach podejmowanych jeszcze przed rokiem 1989. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku Polski podział między dwiema największymi centralami jest podziałem ideologicznym. OPZZ powstał

w momencie, gdy „Solidarność” została zdelegalizowana a jego działacze często brali udział w działaniach wymierzonych w rywala. Dodatkowo OPZZ „odziedziczył” majątek zdelegalizowanej „Solidarności”, co też było przyczyną sporów w latach 90-tych. W związku ze znacznym zaangażowaniem politycznym Komisja Trójstronna była bojkotowana na przemian przez obie centrale w zależności od tego, która opcja polityczna i związana z nią organizacja związkowa reprezentowała stronę rządową. W przypadku Forum i OPZZ rywalizacja ma nieco inne podłoże. Forum Związków Zawodowych powstało w wyniku odłączenia się części organizacji od Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

O tym jak istotne są wyżej wymienione kwestie może świadczyć wypowiedź przewodniczącego NSZZ „Solidarność”, Janusza Śniadka: *„Owszem, wszyscy mamy świadomość, że trzeba powoli odrywać się od historii, przejść nad tym wszystkim do porządku dziennego, ale nie jest to proste. Moje pokolenie, ja sam, przeżywalimy stan wojenny, przełom 1989-1990 i to, co działo się po roku 1990, a co też nie było wolne od różnych mniej czy bardziej przykrych zaszłości, zdarzeń, które ciążyą nam dzisiaj. Zgoda, że być może nie warto tego rozdrapywać, ale taka jest natura ludzka. Nie wystarczy powiedzieć było, minęło, zapomnijmy. To wszystko gdzieś w nas tkwi, ciąży, wobec braku rzetelnego rozliczenia się z tym wszystkim. Mijmy świadomość, że jest to jedna z przeskód, która ciążyła, ciąży, być może przez jakiś czas jeszcze będzie istotna”* (wypowiedź Janusza Śniadka na konferencji „Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji” z 8 marca 2006r.).

Warto jednak zwrócić uwagę, że te problemy są dostrzegane oraz deklarowana jest konieczność porozumienia. Przykładem mogą być wypowiedzi związkowców na tej samej konferencji naukowej, na której padła cytowana wypowiedź Przewodniczącego Śniadka: *„Istnieje potrzeba wspólnego działania central związkowych, bo walka o prawa pracownicze jest ponadpolityczna. Żądania współpracy międzyzwiązkowej płyną od zrzeszonych w OPZZ organizacji związkowych – w tej sprawie kolejne dwa kongresy OPZZ podjęły stosowne uchwały. Mamy świadomość, że wspólne wystąpienie central związkowych ma inną, zwiększoną siłę przebicia, znacznie większe znaczenie. W tej sprawie związki zawodowe nie nadszają za organizacjami pracodawców, bowiem pracodawcy już dawno powołali Radę Przedsiębiorczości. Po stronie pracowników mogłaby działać Rada Pracy, ale to jest jeszcze kwestia rozmów i porozumień, które należy podjąć w najbliższym czasie.*

Natomiast w ostatnim okresie było wiele wspólnych działań i wystąpień, manifestacji, na poziomie zakładowym, branżowym i centralnym. To daje nadzieję na zacieśnienie i utrwalenie współpracy.” (wypowiedź Przewodniczącego OPZZ Jana Guza na konferencji „Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji” z 8 marca 2006r.)

Porozumienie między liderami związków zawodowych ma znaczenie strategiczne. Skłócone związki są partnerem dużo łatwiejszym do negocjacji dla pracodawców i rządu niż związki działające w porozumieniu.

Istotnym elementem oddziałującym na działania central jest struktura branżowo-terytorialna (w krajach zachodnich przeważnie są to struktury branżowe). Także i w tym przypadku znaczące jest tło historyczne. Struktury terytorialne „Solidarności” wynikały z jej roli, która wykraczała poza rolę związku zawodowego. Jednym z celów NSZZ w latach 80-tych była destabilizacja systemu politycznego a co za tym idzie walka z partią, która miała struktury terytorialne. Po delegalizacji „Solidarności” jej miejsce zajęło OPZZ opierające się głównie na strukturach branżowych, ale posiadające również struktury terytorialne jako element rywalizacji z NSZZ. Dysfunkcjonalność podwójnych struktur widoczna jest szczególnie wyraźnie w przypadku „Solidarności” (zarówno w Forum jak i w OPZZ struktury terytorialne pełnią znikome role ze względu na federacyjny charakter tych organizacji)(por. Gilejko i Towalski 2002: 28). Pierwsza kwestia dotyczy finansowania działalności związków przez członków. 60% składki członkowskiej pozostaje do dyspozycji komisji zakładowej, 25% przekazane jest do zarządu regionu, 10% do Komisji Krajowej a 5% do Krajowego i Regionalnych Funduszy Strajkowych. Finansowanie struktur terytorialnych ze składek członkowskich (w co najmniej 50% - uchwała Komisji Krajowej nr 58/2001) może budzić zastrzeżenia ze strony załogi zakładu w sytuacji, gdy zarząd regionu podejmuje działania sprzeczne z interesami branży lub jej niedotyczące. Po drugie, struktury regionalne stanowią miejsce zatrudnienia dla wielu działaczy związkowych. Likwidacja tych jednostek organizacyjnych oznaczałaby jednocześnie likwidację setek etatów. Przykładu dominacji partykularnych interesów dostarcza reforma terytorialna kraju z 1999r., po której liczba regionów pozostała bez zmian i obecnie wynosi 38 (nie pokrywa się tym samym z administracyjnym podziałem Polski na województwa). Procedury wyboru władz związkowych, w których biorą udział regiony uniemożliwia wybranie kandydata, który jawnie deklarowałby reformę tych struktur. Trzecią kwestią jest wejście związków zawodowych w sektor prywatny i konieczna z tego względu perspektywa branżowa dająca możliwość realizacji interesów konkretnych grup zawodowych, np. górników, bądź energetyków. Dodatkowo struktury branżowe należące do federacji europejskich mogą skutecznie wpływać na danego pracodawcę zarówno w Polsce jak i innym kraju, w którym znajduje się na przykład główna siedziba firmy.

Jako element dysfunkcjonalny dla działalności związków zawodowych należałoby także określić zjawisko oligarchizacji i reprodukcji elit. Przyczyną tego stanu jest m.in. nieograniczona liczba kadencji, które może pełnić przewodniczący struktur związkowych. Dodatkowo wiek i przeważnie niewysokie wykształcenie związkowców, połączone z przywilejami związkowego

etatu stają się czynnikami, ze względu na które bycie liderem wiąże się z realizacją partykularnych interesów. Lider, który zaangażowany jest od co najmniej kilkunastu lat w sprawy związkowe często nie jest w stanie po utracie swojej pozycji powrócić na dawniej piastowane stanowisko pracownicze. Dodatkowo, równe traktowanie na poziomie przedsiębiorstwa wszystkich organizacji związkowych może sprzyjać dysfunkcyjnej pluralizacji – lider, który nie zostanie wybrany na kolejną kadencję, zbierając dziesięciu współpracowników może założyć kolejny związek (por. Kostrzewski, Miączyński 2008a). Tak, jak już zostało to wyżej powiedziane, rozwiązanie należy w znacznej mierze do ustawodawcy.

Kolejną kwestią stanowiącą element dysfunkcyjny dla działalności związków zawodowych jest koncentracja wpływów w sektorze publicznym. Biorąc pod uwagę takie kwestie jak projekty prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw z tego sektora (w tym w sektorze przemysłowym, który ma największy odsetek członkostwa w związkach zawodowych), raczej niewielkie tendencje do zwiększania zatrudnienia oraz względnie wysoki wiek pracowników można przypuszczać, że liczba członków związków zawodowych będzie w nim stopniowo maleć. Innymi słowy, dotychczasowy bastion związków zawodowych będzie się kurczył i, aby przetrwać, związki będą musiały znacznie aktywniej starać się o nowych członków (w 2008r. wśród pracowników z przedziału wiekowego 18-24 do związków należało poniżej 0,5%, a w wieku 25-34 - 8%; źródło: Mokrzyzewski 2008) nie tylko z sektora publicznego, ale i sektora prywatnego. W końcu postindustrializm to nie tylko rosnące znaczenie stanowisk menedżerskich, eksperckich i technicznych. Obok tych tendencji ma miejsce także ekspansja stanowisk niewymagających kwalifikacji i niskopłatnych (np. w handlu wielkopowierzchniowym) (por. Castells 2007: 208). Wydaje się, że właśnie ta druga kategoria dużo bardziej potrzebuje i będzie potrzebować ochrony oraz reprezentacji związków zawodowych w przyszłości. W tym miejscu należy przyznać, że podjęto już pierwsze działania w celu pozyskiwania nowych członków – NSZZ „Solidarność” założył Dział Organizowania Członków a OPZZ Konfederację Pracy.

PODSUMOWANIE

Wejście Polski do Unii Europejskiej może być szansą dla związków zawodowych, aby dostosować się do nowych realiów, zwłaszcza, że Unia realizuje politykę sprzyjającą partycypacji pracowniczej (jej wyrazem może być dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r, która doprowadziła do powstania Ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 Dz.U.06.79.550ⁱⁱ). Z punktu widzenia OPZZ i NSZZ „Solidarność” adaptacja ta będzie szczególnie istotna. Niewielka ilość młodych członków i młodych elit może doprowadzić do kryzysu istnienia tych struktur w momencie, gdy

dotychczasowi liderzy zostaną zmuszeni do odejścia na emeryturę. Koncentracja w sektorze publicznym z kolei może sprawić, że „próżnię” w sektorze prywatnym wypełnią inne związki, które jako twory małe i nowe, nie będą miały tych możliwości, które mają już w tej chwili centrale.

Przypisy

ⁱ Dane podawane w tej materii przez sondażę mogą się różnić od rzeczywistości, ze względu na delikatność poruszanych kwestii. Respondenci w obawie przed ujawnieniem szkodliwych zarówno dla nich samych jak i pracodawcy informacji o zatrudnieniu w „szarej strefie” mogą ukrywać niektóre fakty przed ankierem.

ⁱⁱ Zgodnie z tą ustawą od 23 marca 2008r. każdy pracodawca, który prowadzi działalność gospodarczą (z wyjątkiem pracodawców publicznych, państwowych i mieszanych oraz państwowych, w których istnieją organy o podobnym charakterze, a których ustawa nie uchyliła) i zatrudnia co najmniej 50 osób ma obowiązek utworzenia rady pracowników. Zwolnione z tego obowiązku zostały te przedsiębiorstwa, które przed wejściem ustawy w życie zawarły z przedstawicielami pracowników porozumienie gwarantując warunki konsultowania i informowania pracowników na poziomie odpowiadającym przynajmniej temu przyjętemu w ustawie. Na jej mocy pracodawca powinien m.in. konsultować z pracownikami stan, strukturę oraz przewidywane zmiany w zakresie zatrudnienia a także jego podstawy i organizację pracy.

Bibliografia:

- BIAŁYSZEWSKI H. (1969), *Wstęp do wydania polskiego*. [w:] T. Parsons. *Szkice z teorii socjologicznej*. Warszawa: PWN
- CASTELLS M. (2007), *Spółczesność sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- GARDAWSKI J. (2001), *Związki zawodowe na rozdrożu*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych
- GILEJKO L. (1998), *Związki zawodowe a pracodawcy – dylemat asymetrii*. [w:] J. Gieorgica, *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*. Warszawa, s. 85-96
- GILEJKO L. (1999), *Związki zawodowe – potrzeba i szanse partnerstwa*. [w:] J. Gardawski, L. Gilejko, R. Towalski. *Oceny i oczekiwania różnych grup społecznych wobec polityki właścicielskiej Skarbu Państwa*. Warszawa 1999, s. 37-60
- GILEJKO L. (2003), *Wprowadzenie*. [w:] L. Gilejko (red.) *Związki zawodowe a restrukturyzacja*. Warszawa: SGH, s. 7-9
- GILEJKO L. i R. TOWALSKI (2002), *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*. Warszawa: Poltext
- KABAJ M. (2006), *Założenia Umowy Społecznej w zakresie tworzenia miejsc pracy i ograniczenia bezrobocia*. [w:] *Umowa Społeczna <<Gospodarka-Praca-Dialog>>(ekspertyza)*, Warszawa: IPISS, s. 9-29
- KOSTRZEWSKI L. i P. MIĄCZYŃSKI (2008a), *Co się stało ze związkami zawodowymi?* „Gazeta Wyborcza”. 25.05.2008
- KOSTRZEWSKI L. i P. MIĄCZYŃSKI (2008b), *Państwo związkowcy*. „Gazeta Wyborcza”. 16.05.2008
- MARCH J. G. i J. P. OLSEN (1998), *Institutional Dynamics of International Political Orders*. „International Organization”. Vol. 52 Issue 4, s. 943-969
- MARCH J. i J. OLSEN (2005), *Instytucje: Organizacyjne podstawy polityki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
- MARCH J. i H. SIMON (1993), *Organizations*. Cambridge: Blackwell Publishers
- MOKRZYSEWSKI A. (2008), *Przynależność do związków zawodowych*, komunikat Centrum Badań Opinii Społecznej, nr 21/2008
- PARSONS T.(1964), *The Social System*. New York: The Free Press, London: Collier Macmillan Publ.
- PARSONS T. (1972), *Szkice z teorii socjologicznej*. Warszawa: PWN
- SKĄPSKA G. (1999), *Hasło: Neoinstytucjonalizm*. Encyklopedia Socjologii. T.2. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 323-327
- SVERKE M.(red.) (1997), *The Future of Trade Unionism*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.

- TURNER J. H. (2006), *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- WENZEL M. (2005), *Przestrzeganie praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu. Związki zawodowe w przedsiębiorstwach*, komunikat Centrum Badania Opinii Społecznej, nr 3/2005
- WENZEL M. (2006), *Układy zbiorowe pracy, łamanie praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu*, komunikat Centrum Badania Opinii Społecznej, nr 167/2006
- Wypowiedź Janusza Śniadka na konferencji pt. *Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji*. W: Jan Czarzasty i Anna Kulpa-Ogdowska (red.) (2006), *Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji*. Warszawa: Vizja Press&IT, we współpracy ze Szkołą Główną handlową i związkami zawodowymi, s. 51
- Wypowiedź Jana Guza na konferencji pt. *Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji*. W: Jan Czarzasty i Anna Kulpa-Ogdowska (red.) (2006), *Związki zawodowe od konfrontacji do kooperacji*. Warszawa: Vizja Press&IT, we współpracy ze Szkołą Główną handlową i związkami zawodowymi, s. 45

Źródła internetowe:

- GARDAWSKI J. (2003), *Związki zawodowe w aktualnych analizach i dyskusjach*.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/word/pl0308106fpl.doc>
- GARDAWSKI J. (2007), Wywiad Joanny Ćwiek z Juliuszem Gardawskim pt. *Czy związki zawodowe to zło konieczne*, „Gazeta Wyborcza”, 19.02.2007,
<http://praca.gazeta.pl/gazetapraca/1,90443,3930811.html>
- Rząd: *prywatyzacja obejmie 740 spółek*, „Gazeta Wyborcza”, 22.04.2008r.,
<http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,77367,5146126.html>
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2006r.*, raport GUS, 2007r.,
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pracujacy_w_gospodarce_narodowej_2006.pdf
- Rząd przyjął czteroletni plan prywatyzacji, „Gazeta Wyborcza”, 22.04.2008r.,
<http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,33181,5146513.html>
- TOWALSKI R. (2006), *Enterprise-level Social Dialogue in 2005*.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/12/feature/pl0512104f.htm>
www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/across_europe, 5.05.2008r.

Akty prawne i dokumenty urzędowe:

Ustawa o związkach zawodowych. Dz.U. 1991 nr 55, poz. 234 z dnia 26 czerwca 1991r.

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dz. U. Nr 79, poz. 550 z dnia 7 kwietnia 2006r.

Uchwała Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność” nr 58/2001 ws. przyjęcia standardów funkcjonowania regionów i krajowych sekretariatów branżowych z dnia 12.07.2001r.