



Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji

Rola i miejsce związków zawodowych
w korporacjach ponadnarodowych

redakcja naukowa Jan Czarzasty



Landsorganisasjonen i Norge



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2009–2014
w ramach Programu Godna Praca i Dialog Trójstronny

redakcja naukowa:

Jan Czarzasty

zespół autorski:

Sławomir Adamczyk

Paweł Czarnecki

Jan Czarzasty

Czesława Kliszko

Anna Reda-Ciszewska

Barbara Surdykowska

Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji

Rola i miejsce związków zawodowych
w korporacjach ponadnarodowych

redakcja naukowa Jan Czarzasty



Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
Warszawa 2014

Recenzent:
prof. dr hab. *Jacek Sroka*

Redaktor prowadząca:
Anna Raciborska

Redakcja i korekta: *Magdalena Pluta*

Projekt okładki:
Katarzyna Juras

Copyright © 2014
by Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.

ISBN 978-83-7383-737-9

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.
ul. Krakowskie Przedmieście 62, 00-322 Warszawa
tel./fax 22 828 93 91, 22 826 59 21, 22 828 95 63
dział handlowy: jak wyżej w. 105, 108
e-mail: info@scholar.com.pl
www.scholar.com.pl

Wydanie pierwsze
Skład i łamanie: WN Scholar (*Stanisław Beczek*)
Druk i oprawa: KMDruk, Na Księżym Młynie, Łódź



Landsorganisasjonen i Norge



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2009–2014
w ramach Programu Godna Praca i Dialog Trójstronny

Spis treści

Od redaktora	7
Wstęp	9
Jan Czarzasty	
Rozdział 1	
Korporacje ponadnarodowe: znaczenie, rozwój, strategię	14
Barbara Surdykowska	
Rozdział 2	
Prawo do rokowań zbiorowych w świetle standardów	
Międzynarodowej Organizacji Pracy	26
Sławomir Adamczyk	
Rozdział 3	
Funkcje związków zawodowych w państwach rozwiniętej	
gospodarki kapitalistycznej. Kontekst europejski	36
Anna Reda-Ciszewska	
Rozdział 4	
Prawne uwarunkowania przedstawicielstw pracowniczych	
na poziomie zakładu pracy w wybranych państwach europejskich	48
Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska	
Rozdział 5	
Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej:	
trudne czasy, niejasna przyszłość	58
Barbara Surdykowska	
Rozdział 6	
Kwartet Laval i jego wpływ na prawo do rokowań zbiorowych	
w Unii Europejskiej	79
Sławomir Adamczyk, Jan Czarzasty	
Rozdział 7	
Związki zawodowe świata rozwiniętego kapitalizmu:	
raczej w obronie niż w ataku	86
Paweł Czarnecki	
Rozdział 8	
Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze	
prywatnym w Polsce	115

Paweł Czarnecki

Rozdział 9

Rozwiązania stosowane w układach zbiorowych w Polsce:

analiza dokumentów 131

Jan Czarzasty

Rozdział 10

Stosunki pracy i kultura organizacyjna przedsiębiorstw 150

Czesława Kliszko

Rozdział 11

Układy zbiorowe pracy i inne wewnętrzne regulacje

na poziomie przedsiębiorstw 182

Zakończenie 207

Wykaz najważniejszych stosowanych skrótów 210

Informacje o Autorach 212

Summary 214

Od redaktora

Książka *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych* jest w dużej części efektem projektu „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych” zrealizowanego przez NSZZ „Solidarność” z wykorzystaniem środków z Norweskiego Mechanizmu Finansowego. W ramach tego projektu przeprowadzone zostały badania sondażowe w 81 spółkach będących w przeważającej liczbie własnością przedsiębiorstw ponadnarodowych. W celowo dobranej próbie znalazły się także nieliczne spółki z kapitałem polskim¹. We wszystkich badanych przedsiębiorstwach działały związki zawodowe, przebadana próba nie odzwierciedla zatem stanu tej części sektora przedsiębiorstw w Polsce, która jest kontrolowana przez kapitał zagraniczny, w wielu zakładach pracy należących do tego sektora własności zorganizowana reprezentacja pracownicza jest bowiem nieobecna.

Badane zakłady pracy należały do pięciu branż (handel, budownictwo i przemysł drzewny, przemysł metalowy, przemysł spożywczy, usługi powszechnego dostępu). Kapitał zaangażowany w badanych przedsiębiorstwach pochodził z Niemiec, Francji, USA, Szwecji, Holandii, Danii, Finlandii, RPA, Szwajcarii, Austrii, Rosji, Litwy, Japonii, Włoch, Cypru, Belgii, Korei, Kanady, Portugalii i Wielkiej Brytanii, a poza tym z Polski. Badaniu zostały poddane trzy kategorie respondentów: przede wszystkim członkowie kierownictw zakładowych organizacji związkowych (komisji zakładowych i zarządów)², członkowie kręgu kierowniczego związków oraz przedstawiciele kierownictw zakładów pracy, głównie szefowie działów zarządzania zasobami ludzkimi. Poza sondażem badania obejmowały także komponent jakościowy, a dokładnie analizę treści zakładowych układów zbiorowych pracy w tych samych zakładach pracy.

Oprócz wyników badania „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych” w książce wykorzystane są rozległe badania literaturowe przeprowadzone przez członków zespołu autorskiego.

Książka w swojej ostatecznej postaci nie ujrzałaby światła dziennego bez zaangażowania wielu osób, którym w tym miejscu chcielibyśmy złożyć najszczerze podziękowania. Po pierwsze, dziękujemy Piotrowi Dudzie, przewodniczącemu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, za duchowy patronat nad tą publikacją. Wyrazy wdzięczności należą się także Jerzemu Jaworskiemu, Henrykowi Nakoniecznemu i Agnieszce Rybczyńskiej z Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,

¹ Badania zrealizował zespół pod kierunkiem prof. J. Gardawskiego, w składzie: P. Czarnecki, J. Czarzasty oraz Cz. Kliszko.

² Analizy statystyczne zaprezentowane w niniejszej książce oparte są na danych uzyskanych w pierwszej kategorii respondentów.

których wsparcie i życzliwe zainteresowanie pomogły w doprowadzeniu naszej pracy do pomyślnego finału. Ponadto ogromny udział w realizacji badań, a zatem pośrednio w powstaniu tego tomu, mieli Katarzyna Szczepanik, Dariusz Kucharski i Aneta Chelminiak. A przede wszystkim winni jesteśmy szczególnie podziękowania Profesorowi Juliuszowi Gardawskiemu – za inspirację do stworzenia niniejszego zbioru wielowątkowych refleksji nad rokowaniami zbiorowymi w dobie globalizacji. Chcielibyśmy wreszcie podziękować niewymienionym z nazwiska respondentom oraz władzom spółek, w których zrealizowano badania sondażowe, ponieważ bez ich życzliwości oraz gotowości do poświęcenia czasu na udzielanie wywiadów kwestionariuszowych nie udałooby się zebrać oryginalnych danych, a bez nich część empiryczna tej książki nigdy by nie powstała.

Jan Czarzasty
Warszawa, październik 2014 r.

Wstęp

W drugiej dekadzie XXI w. obserwujemy postępy procesu globalizacji. Proces ten, choć bywa rozmaicie definiowany i interpretowany, ma pewne wspólne właściwości niepodważane w debacie akademickiej i, szerzej, publicznej. Należy do nich internacjonalizacja działalności przedsiębiorstw – zjawisko niekiedy utożsamiane nawet z globalizacją jako taką. Ekspansja międzynarodowa przedsiębiorstw prowadzi do powstawania korporacji ponadnarodowych (zwanymi także transnarodowymi). Korporacje tego rodzaju nie pojawiły się, rzecz jasna, dopiero wraz z nadejściem współczesnej globalizacji. Archetypami dzisiejszych korporacji ponadnarodowych były kompanie handlowe epoki wielkich odkryć geograficznych (tzw. protoglobalizacja), a wiele obecnie istniejących największych na świecie przedsiębiorstw ma historię sięgającą przełomu XIX i XX w., kiedy to toczyła się tzw. pierwsza współczesna globalizacja. Jej druga odsłona, która rozpoczęła się w latach 70. XX w. i trwa do dzisiaj, utożsamiana jest ze znacznym wzrostem roli korporacji ponadnarodowych, które stały się kołem napędowym procesów nie tylko gospodarczych, lecz także politycznych i kulturowych.

Wpływ ekonomiczny korporacji wynika z ich udziału w światowej wymianie handlowej i globalnym PKB. Wpływ polityczny manifestuje się ich zdolnością skutecznego wywierania nacisku na rządy państw narodowych: te, które zabiegają o Bezpośrednie Inwestycje Zagraniczne (BIZ), starają się je przyciągać do siebie, idąc na dalekie ustępstwa wobec korporacji, co – w swojej wynaturzonej postaci – zyskało miano „wyścigu na dno”. Państwa rozwinięte i organizacje międzynarodowe z kolei (np. Unia Europejska) poddawane są naciskom lobbingsowym ze strony wielkich przedsiębiorstw. Nieprzypadkowo Bruksela jest miastem o najwyższej liczbie lobbystów spośród wszystkich stolic na świecie. Jednak i państwa rozwinięte gospodarczo wstępują czasem na ryzykowną ścieżkę, która może je wpędzić do „wyścigu na dno”, gdy próbują przeciwstawiać się delokalizacji produkcji do krajów zapewniających niższe koszty działalności, prowadzącej do utraty miejsc pracy w krajach porzucanych przez wielkie przedsiębiorstwa. Na wzmiankę zasługuje jeszcze wpływ kulturowy korporacji, kreujących wzory konsumpcji i kontrolujących w dużym stopniu produkcję treści kultury symbolicznej (kultura popularna).

Korporacje wywierają wpływ na stosunki pracy, wpływ złożony i niejednoznaczny. O ile wielkie przedsiębiorstwa w potocznym odbiorze kojarzą się, i niebezpośrednio – zwłaszcza na obszarze pozaeuropejskim – z łamaniem międzynarodowych standardów pracy ustanowionych w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i wykorzystywaniem pracowników (choć nieraz czynią to „w białych rękawiczkach”, za pośrednictwem swoich kooperantów), o tyle zarazem dokony-

wane przez nie inwestycje prowadzą także do dyfuzji praktyki działania z obszaru stosunków pracy właściwych dla krajów, z których korporacje się wywodzą, a więc w dłuższej perspektywie cywilizują stosunki pracy. Relacje między kapitałem a pracą nigdy jednak nie są wolne od różnic interesów, a co za tym idzie – występują w nich napięcia i konflikty. Jednym z najbardziej problematycznych aspektów obecnej globalizacji jest emancypacja korporacji od państwa narodowego. Polega ona na skutecznym wyrwaniu się z ograniczeń reżimu regulacyjnego tworzonego przez państwo narodowe i na jego potrzeby. Przede wszystkim chodzi o ramy prawne (przepisy powszechnie obowiązujące), ale także o autonomiczną regulację, jaką, w obszarze stosunków pracy, zapewniają układy zbiorowe, będące rezultatem rokowań zbiorowych. Nie ignorując pojawienia się pewnego rodzaju substytutów, jakimi są zasady *corporate governance* oraz doktryna Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (*Corporate Social Responsibility*, CSR), należy jednak jasno stwierdzić, że nie zastąpią one prawa. Zresztą także i prawodawstwo Unii Europejskiej (UE) oraz Konwencje MOP nie są wystarczająco skuteczną zaporą przeciwko obniżaniu standardów pracy. Nie są nią wreszcie układy zbiorowe pracy, choć podejmowane są eksperymenty mające na celu przeniesienie negocjacji na piętro ponadnarodowe, czego wyrazem stają się tzw. ponadnarodowe układy ramowe (*Transnational Company Agreements*, TCA).

Związki zawodowe z trudem odnajdują się w globalizującym się świecie. Ich przestrzeń działania tradycyjnie wyznaczały granice państw narodowych. Oczywiście, postępy integracji europejskiej wpłynęły także na strategię działalności związków zawodowych, które zbudowały płaszczyzny koordynacji swojej aktywności na szczeblu ponadnarodowym, głównie poprzez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ). Niemniej i w skali UE solidarność ponadgraniczna ma ograniczoną siłę wpływu, ponieważ często w konkretnych sprawach przeważa nad nią poczucie partykularnego interesu. Co więcej, nie tylko globalizacja osłabia pozycję związków zawodowych. Innym niebagatelnym czynnikiem jest przełom postfordowski, polegający na tym, że gospodarka oparta na wielkich sektorach przemysłowych, kierująca się logiką produkcji masowej, przeobraziła się w gospodarkę z o wiele większym udziałem sektora usługowego, skoncentrowaną na produkcji wyspecjalizowanej, w małych seriach. Ten zwrot odbił się na organizacji pracy, a w szerszej perspektywie również na rynkach pracy, prowadząc do ich uelastyczniania. Koniec fordyzmu to także kres trybu regulacji bazującej na koordynacji stosunków przemysłowych na wysokim poziomie agregacji interesów zbiorowych (gospodarki jako całości, branż), której ważny element stanowiły ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Związki zawodowe epoki fordowskiej były jednym z architektów „powojennego kompromisu” między kapitałem a pracą, w wyniku którego klasa pracownicza została włączona do systemu kapitalistycznego. Kompromis ów opierał się na wymianie: pokój społeczny za udział w korzyściach ze wzrostu gospodarczego. Układy zbiorowe określające wzrost płac realnych stały się głównym narzędziem realizacji tych korzyści. Wraz z wyczerpaniem się ekonomicznego potencjału fordowskiego reżimu akumulacji kompromisu nie dało się dłużej utrzymać. Kryzys fordyzmu, który okazał się wstępem do nowej, postfordowskiej, epoki, zbiegł się w czasie z początkiem obecnej globalizacji. Związki zawodowe zapłaciły za to wysoką cenę, nie tylko w sensie utraty wpływów politycznych, lecz także odpływu członków, których

w warunkach podzielonych i elastycznych rynków pracy coraz trudniej jest organizować. Deunionizacja okazała się trwałą, długofalową tendencją i do dzisiejszego dnia nie udało się jej odwrócić. Jasno pokazują to dane z tabeli 1.

Tabela 1. Uzwiaźkowienie w krajach OECD (%)

Kraj	2000	2005	2011
Australia	25,7	22,3	18,5
Austria	36,6	33,3	27,8
Belgia	49,5	52,9	50,4
Chile	13,3	13,5	14,9
Czechy	26,8	20,2	17,0 (2009)
Dania	73,9	70,6	67,6 (2010)
Estonia	14,9	9,1	8,1 (2010)
Finlandia	75,0	72,4	69,0
Francja	8,0	7,7	7,9 (2010)
Grecja	26,5	24,6	25,4
Hiszpania	16,7	14,7	15,6 (2010)
Holandia	22,9	20,6	18,2
Irlandia	38,0	34,0	32,6
Islandia	89,4	95,6	79,3 (2008)
Izrael	40,8	34,0 (2006)	32,8 (2007)
Japonia	21,5	18,8	19,0
Kanada	28,2	27,7	27,1
Korea	11,4	9,9	9,9
Luksemburg	42,5	41,4	37,3 (2008)
Meksyk	15,6	16,9	14,5
Niemcy	24,6	21,7	18,0
Norwegia	54,4	54,9	54,6
Nowa Zelandia	22,6	20,8	20,8
Polska	17,2	21,5	14,6 (2010)
Portugalia	21,6	21,2	19,3 (2010)
Słowacja	32,3	22,8	17,0
Słowenia	43,5 (2001)	43,7 (2003)	24,4
Szwajcaria	20,2	19,3	16,6
Szwecja	79,1	76,5	67,5
Turcja	9,9	8,2	5,4
USA	12,9	12,0	11,3
Węgry	21,7	17,5	16,8 (2008)
Wielka Brytania	30,2	28,4	25,6
Włochy	34,8	33,6	35,6
OECD (średnia)	20,2	18,8	17,5

Źródło: OECD Statistics (2014).

Między 2000 a 2011 r. uzwiązkowienie dla całej OECD zmniejszyło się z ponad 20 do 17,5%. Największe straty poniosły związki w Słowenii (– 19,1%), Szwecji (– 11,6%) i Islandii (– 10,1%). Obok nich są jednak kraje, gdzie uzwiązkowienie wzrosło, takie jak Belgia (+ 0,9%) czy Norwegia (+ 0,2%). Dominowała wszakże prawidłowość, zgodnie z którą unionizacja malała lub co najwyżej utrzymywała się na względnie stabilnym poziomie. Obraz nie nastraja więc optymistycznie, a ludzie pracy najemnej na całym świecie mają powody do niepokoju, słabnące związki zawodowe to bowiem coraz mniej szczelna zaporę przeciw takim groźnym dla pracowników zjawiskom, jak komodyfikacja (utowarowienie) pracy, erozja prawa pracy, podważanie dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy, a wreszcie pochod globalizacji w jej radykalnym, neoliberalnym wydaniu.

Przedkładana Czytelnikom książka zajmuje się problematyką związków zawodowych i rokowań zbiorowych w kontekście postępującej globalizacji. Znajdują się w niej teksty prawnicze oraz socjoekonomiczne. Jedne opracowania mają charakter teoretyczny, inne zaś empiryczny, przy czym te drugie opierają się na wynikach badań ankietowych przeprowadzonych w spółkach zależnych przedsiębiorstw ponadnarodowych działających w Polsce.

Pierwsza część pracy ma charakter teoretyczny, składa się na nią osiem rozdziałów.

Tom otwiera rozdział autorstwa Jana Czarzastego, w którym przedstawiona została problematyka korporacji ponadnarodowych, ich pozycji we współczesnym świecie i głównych tendencji rozwojowych.

W rozdziale 2 Barbara Surdykowska przybliży Czytelnikom standardy rokowań zbiorowych w świetle konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy. Autorka podkreśla znaczenie prawa do efektywnych rokowań zbiorowych, m.in. przez zagwarantowanie prawa do strajku.

Rozdział 3, autorstwa Sławomira Adamczyka, traktuje o modelach funkcjonowania związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki rynkowej i ich historycznym zakorzenieniu. Zwraca się tu uwagę na to, że tradycyjna typologia funkcji związków zawodowych coraz mniej przystaje do wyzwań, przed którymi obecnie stoją te organizacje w Europie.

W rozdziale 4 Anna Reda-Ciszewska omawia prawne uwarunkowania przedstawicielstw pracowniczych na szczeblu zakładowym w wybranych państwach europejskich, a dokładnie w Niemczech, Szwecji, Francji, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i Portugalii, które tworzą kontekst dla analizy otoczenia prawnego reprezentacji pracowniczej w Polsce.

W rozdziale 5 Sławomir Adamczyk i Barbara Surdykowska opisują aktualne trendy w dziedzinie rokowań zbiorowych w Unii Europejskiej. Wspólnym wyróżnikiem jest naruszanie stabilności istniejących systemów, co wobec braku europejskiego poziomu rokowań zbiorowych powoduje generalne osłabianie znaczenia tego narzędzia jako głównego regulatora relacji między pracą a kapitałem.

Rozdział 6, autorstwa Barbary Surdykowskiej, poświęcony jest jednej z najszerzej dyskutowanych, a zarazem bardzo kontrowersyjnych kwestii z zakresu europejskiego prawa pracy, czyli orzeczeniom Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie tzw. Kwartetu Laval i jego potencjalnych konsekwencji dla rokowań zbiorowych w UE.

W rozdziale 7 Sławomir Adamczyk i Jan Czarzasty przedstawiają losy związków zawodowych w wybranych krajach rozwiniętego kapitalizmu w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Czytelnicy będą mieli okazję zapoznać się z doświadczeniami związków w czterech krajach europejskich, tj. Szwecji, Niemczech, Francji i Wielkiej Brytanii, oraz pięciu pozaeuropejskich, czyli Korei, Japonii, Australii, Nowej Zelandii oraz USA i Kanadzie.

Rozdział 8, autorstwa Pawła Czarneckiego, zawiera szczegółową analizę barier prawnych utrudniających prowadzenie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce. Przepisy prawa dotyczące zagadnień rokowań zbiorowych są rozproszone i w wielu kwestiach, jakie regulują, niespójne. O ile jednak bariery prawne nie są bez znaczenia w kontekście marazmu rokowań zbiorowych w naszym kraju, o tyle znaczenie rozstrzygające mają czynniki pozaprawne.

Druga część książki obejmuje trzy rozdziały empiryczne, które zarysowują panoramę rzeczywistego stanu negocjacji zbiorowych w Polsce.

Rozdział 9, również napisany przez Pawła Czarneckiego, analizuje rozwiązania stosowane w układach zbiorowych w Polsce na podstawie treści układów zbiorowych obowiązujących w wybranych przedsiębiorstwach ponadnarodowych działających w naszym kraju.

Rozdział 10, autorstwa Jana Czarzastego, skupia się na zagadnieniach stosunków pracy i kultury organizacyjnej lokalnych oddziałów korporacji ponadnarodowych. Zjawiska te analizowane są na podstawie wyników badań sondażowych „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych” z 2013 roku.

W rozdziale 11 Czesława Kliszko, wykorzystując dane z tych samych badań, opisuje autonomiczną regulację stosunków pracy na poziomie przedsiębiorstw, pod uwagę biorąc nie tylko układy zbiorowe, lecz także inne wewnętrzne regulacje, takie jak regulaminy pracy i wynagradzania.

Przedstawiając Czytelnikom tę książkę, pragniemy wyrazić nadzieję, że stanie się ona impulsem do refleksji nie jedynie nad kondycją związków zawodowych oraz negocjacji zbiorowych, ale i szerszej, nad naturą świata, w jakim żyjemy, i rolą odgrywaną przez potężnych instytucjonalnych graczy, jakimi są ponadnarodowe korporacje w kształtowaniu wielkich cywilizacyjnych procesów, z globalizacją na czele, odpowiedzialnych za zmiany w funkcjonowaniu współczesnych społeczeństw.

Rozdział 1

Korporacje ponadnarodowe: znaczenie, rozwój, strategie

W drugiej dekadzie XXI w., kiedy nadal postępuje proces tzw. drugiej globalizacji (Piketty 2013), korporacje ponadnarodowe należą do kluczowych aktorów życia społecznego, nie tylko w wymiarze ekonomicznym, lecz także politycznym i kulturowym. Korporacje ponadnarodowe są głównymi protagonistami procesów globalizacyjnych (i ich „czarnym charakterem” dla alterglobalistycznych ruchów społecznych), a korporacjom prywatnym w dużym stopniu udało się wyemancypować spod wpływu władzy publicznej, ponieważ w ślad za globalizacją gospodarki nie wyłonił się, jak dotychczas, spójny światowy reżim regulacyjny. Znaczenie korporacji ponadnarodowych w dzisiejszym świecie wynika przede wszystkim z następujących przesłanek:

- 500 największych korporacji odpowiada za 70% światowej wymiany handlowej, przy czym ich udział w tej wymianie rósł systematycznie przez ostatnie dwie dekady (WTO 2014);
- 147 korporacji kreuje 40% globalnej wartości dodanej (Corporate Clout 2013);
- korporacje odgrywają kluczową rolę w rozprzestrzenianiu się nowych technologii;
- korporacje dominują na światowych rynkach finansowych.

Historia korporacji ponadnarodowych w świecie zachodnim jest bardzo długa. Można się spotkać z poglądem, że prototypem współczesnej korporacji globalnej była Brytyjska Kompania Wschodnioindyjska powstała w 1600 r., a powołana wkrótce potem (1602 r.) Holenderska Kompania Wschodnioindyjska zdominowała światowy handel na następne dwa stulecia. Przedsiębiorstwa te były znaczącymi aktorami tzw. protoglobalizacji, zapoczątkowanej w epoce wielkich odkryć geograficznych. Przedsiębiorstwa działające w skali międzynarodowej były także powszechne w czasach tzw. pierwszej nowoczesnej globalizacji, która rozpoczęła się w XIX w. w konsekwencji rewolucji przemysłowej i imperializmu wielkich mocarstw, a skończyła się wraz z wybuchem I wojny światowej. Wśród współczesnych korporacji ponadnarodowych wiele jest takich, których korzenie sięgają owej epoki, jak np. Royal Dutch Shell, Ford, Exxon-Mobil czy General Electric. Bezprecedensową ekspansję przedsiębiorstw tego rodzaju przyniosła jednak dopiero współczesna (druga) globalizacja, której rozwój datuje się od początku lat 70. ubiegłego stulecia. Wydatnie przyspieszył tę globalizację ideologiczny tryumf neoliberalizmu oraz jego polityczne następstwa w postaci upowszechnienia się założeń Konsensusu Waszyngtońskiego, liberalizacji handlu (ukoronowanej powstaniem w 1995 r. WTO), a także zmiany sytuacji geopolitycznej w wyniku rozpadu Bloku Wschodniego.

Silną obecnie pozycję korporacji ponadnarodowych unaocznia ranking 50 największych organizacji gospodarczych na świecie, w którym zestawiono kraje uprzemysłowione i globalne korporacje, stosując jako kryterium zagregowany Produkt Krajowy Brutto (PKB) w przypadku państw narodowych i dochody w przypadku korporacji (tab. 1.1).

Tabela 1.1. Porównanie największych gospodarek narodowych oraz korporacji pod względem wielkości PKB i uzyskiwanych przychodów w ujęciu rocznym (stan na 2012 r.)

Kraj/korporacja	PKB/przychody (mln USD)	Kraj/korporacja	PKB/przychody (mln USD)
1. USA	15 684,75	26. Royal Dutch Shell	484 489
2. Chiny	8 227,04	27. Argentyna	474 954
3. Japonia	5 963,97	28. Tajwan	473 971
4. Niemcy	3 400,58	29. Exxon Mobil	452 926
5. Francja	2 608,70	30. Wal-Mart Shores	446 950
6. Wielka Brytania	2 440,51	31. Austria	398 594
7. Brazylia	2 395,97	32. British Petroleum	386 463
8. Rosja	2 021,96	33. RPA	384 315
9. Włochy	2 014,08	34. Wenezuela	382 424
10. Indie	1 824,83	35. Sinopec Group	375 214
11. Kanada	1 819,08	36. Kolumbia	366 020
12. Australia	1 541,80	37. Tajlandia	365 564
13. Hiszpania	1 352,06	38. Zjednoczone Emiraty Arabskie	358 940
14. Meksyk	1 177,12	39. China National Petroleum	352 338
15. Korea Płd.	1 155,87	40. Dania	313 637
16. Indonezja	878 198	41. Malezja	303 527
17. Turcja	794 468	42. Singapur	276 520
18. Holandia	773 116	43. Nigeria	268 708
19. Arabia Saudyjska	727 307	44. Chile	268 177
20. Szwajcaria	632 400	45. Hongkong	263 021
21. Iran	548 895	46. State Grid	259 142
22. Szwecja	526 192	47. Egipt	256 729
23. Norwegia	501 101	48. Filipiny	250 436
24. <i>Polska</i>	487 674	49. Finlandia	250 126
25. Belgia	484 692	50. Grecja	249 201

Źródło: *Corporate Clout 2013: Time for responsible capitalism* (na podstawie danych MFW i Fortune).

Wprawdzie spośród 50 największych podmiotów znajduje się obecnie tylko siedem korporacji ponadnarodowych (nastąpiło wyraźne zmniejszenie się ich reprezentacji w porównaniu z okresem, sprzed globalnego kryzysu), a przedsiębiorstwo o najwyższych przychodach, czyli Shell, zajmuje w tej klasyfikacji 26. miejsce, niemniej nie ulega wątpliwości, że korporacje transnarodowe wyrosły na równorzędnych partnerów państw narodowych w globalnym obrocie gospodarczym. Przewaga liczebna korporacji transnarodowych nad państwami narodowymi jest bezdyskusyjna, tych pierwszych jest szacunkowo 60 tys., państw zaś jedynie 193. Co więcej, państwa, w przeciwieństwie do korporacji, są związane terytorialnie, a więc obiektywnie nie mogą podejmować decyzji o relokalizacji lub zaprzestaniu działalności na danym obszarze, co leży w możliwościach korporacji i jest przez nie nagminnie wykorzystywane (Clegg, Kornberger, Pitsis 2011).

Interesującym, a długo niedostrzeganym aspektem ekspansji korporacji ponadnarodowych jest stosunkowo liczny udział wśród nich kategorii przedsiębiorstw państwowych (publicznych). O ile bowiem wieloletnie trendy prywatyzacyjne i deregulacyjne powodowały ogólny spadek liczby przedsiębiorstw państwowych na świecie, o tyle nie dotyczyło to firm z sektorów strategicznych (np. surowce naturalne, telekomunikacja), co więcej – firmy te z powodzeniem (niejednokrotnie korzystając przy tym z mniej lub bardziej jawnej pomocy publicznej) podejmują konkurencję na rynkach światowych (Musacchio, Lazzarini 2012). Analiza listy 2 tys. największych przedsiębiorstw magazynu *Forbes* pozwala ustalić, że w 2011 r. w ponad 10% z nich (w 204) państwo miało dominującą pozycję właścicielską, a łączna sprzedaż tych firm odpowiadała kwotowo 6% globalnego PKB (Corporate Clout 2013: 12). Silną pozycję przedsiębiorstw z udziałem państwa można tłumaczyć m.in. tym, że od lat 90. XX w. wyraźnie zwiększa się udział w globalnym PKB gospodarek „wschodzących” (*emerging markets*) i „szybkiego wzrostu” (*rapidly developing economies*), w szczególności tzw. BRICS (Brazylia, Rosja, Indie, Chiny oraz Republika Południowej Afryki), ale także innych znaczących gospodarek (wschodnioazjatyckich), których model kapitalizmu jest daleki od liberalnego. W przedstawionym w tabeli 1.1 rankingu aż trzy korporacje (China National Petroleum, Sinopec Group i State Grid) to chińskie przedsiębiorstwa państwowe.

Inną miarą stosowaną do oceny pozycji przedsiębiorstwa na rynkach światowych, a zwłaszcza ich statusu firmy ponadnarodowej, jest udział aktywów zagranicznych w ogóle aktywów posiadanych przez przedsiębiorstwo. Klasyfikacja według tego kryterium jest prowadzona przez UNCTAD. Agencja ta używa wskaźnika TNI (*Transnationality Index*)¹, który obrazuje poziom internacjonalizacji działalności przedsiębiorstw. O ile TNI jest często przywoływany, o tyle z opartych na nim analiz wyciągane bywają nieuprawnione wnioski, w szczególności utożsamiające wysoki poziom TNI z posiadaniem przez przedsiębiorstwo statusu globalnej korporacji. Tymczasem Peter Dicken wskazuje, że poziom TNI zdradza niewiele o tym, na ile „globalne” są największe korporacje na świecie. Obrazuje wprawdzie względną skalę zaangażowania firmy za granicą, ale nic nie mówi o jego strukturze, i tak np. całość zagranicznych operacji firmy może być podej-

¹ *Transnationality Index* (Indeks Ponadnarodowości) jest obliczany jako średnia z trzech następujących wskaźników: aktywa zagraniczne do aktywów ogółem, udział sprzedaży zagranicznej w sprzedaży ogółem oraz zatrudnienie za granicą do zatrudnienia ogółem.

mowana tylko w jednym państwie, ale sam TNI tego nie ujawni (Dicken 2011: 164). Co więcej, jeśli przyjąć TNI jako układ odniesienia, na podstawie którego ocenialibyśmy postęp globalizacji w aspekcie internacjonalizacji działalności przedsiębiorstw, to się okazuje, że między 1993 a 2007 r. średnia wartość TNI dla 100 największych korporacji wzrosła z 51,6 do 62,7% (ibidem: 163). Zważywszy na kontekst historyczny (dwie dekady uważane powszechnie za czas tryumfalnego pochodu globalizacji), wzrost o 11% trudno uznać za oszałamiający.

Z zestawienia podanego w tabeli 1.2 wynika, że *gros* największych korporacji globalnych wywodzi się z krajów wysoko rozwiniętych. Wśród 50 wymienionych podmiotów 13 ma spółkę macierzystą w USA, 7 – w Niemczech i Wielkiej Brytanii, 4 – we Francji i w Japonii, 3 – w Szwajcarii i we Włoszech, 2 – w Hiszpanii, po 1 – w Australii, Belgii, Chinach, Hongkongu, Luksemburgu, Norwegii i na Tajwanie. Dodatkowa uwaga, jaką można w tym miejscu poczynić, dotyczy domicyliu firmy globalnej, który może faktycznie mieć niewiele wspólnego z faktycznym jej miejscem pochodzenia, a wynikać ze względów choćby fiskalnych. Najświeższym przykładem jest powstała w 2014 r. spółka Fiat Chrysler Automobiles. Została ona zarejestrowana w Holandii, jej siedzibą dla celów podatkowych jest Wielka Brytania, a akcje będą notowane na giełdach w Nowym Jorku i Mediolanie (Bloomberg 2014). Zważywszy jednak na fakt, że nowy podmiot to rezultat przejęcia Chyrlslera przez Fiata (na powyższej liście zajmuje 30. lokatę według udziału aktywów zagranicznych i 27. według TNI, który jest w jego przypadku bardzo wysoki), można się spodziewać, że w powszechnym odbiorze spółka będzie nadal funkcjonować jako firma włoska.

Podejmując dyskusję nad korporacjami ponadnarodowymi, wypada uporządkować aparat pojęciowy. Istnieje wiele definicji opisujących przedsiębiorstwa działające w skali światowej, często są one niespójne, a wynika to z faktu, że rozmaitym czynnikom przypisuje się kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia, czy i w jakim stopniu dana korporacja zasługuje na uznanie jej za globalną. Zgodnie z definicją OECD korporacje ponadnarodowe (czy wielonarodowe – *multinational enterprises*, MNE) to przedsiębiorstwa, które „podejmują zagraniczne inwestycje bezpośrednie, są właścicielami i kontrolują aktywa w dwóch lub więcej krajach”. Według UNCTAD (2014) z kolei za

ponadnarodową korporację (TNC) uważa się, ogólnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwo obejmujące podmioty z więcej niż jednego kraju, działające w ramach systemu podejmowania decyzji, który pozwala na formułowanie spójnych polityk i wspólnej strategii. Podmioty te łączą zależności własnościowe lub inne, takiego rodzaju, że jeden lub więcej z nich może wywierać istotny wpływ na pozostałe, w szczególności w celu dokonywania podziału wiedzy, zasobów i obowiązków pomiędzy nimi.

Charakteryzując stosunki zależności w obrębie korporacji ponadnarodowej bardziej szczegółowo, UNCTAD (2014) przyjmuje, że

korporacje transnarodowe (TNK) są przedsiębiorstwami posiadającymi bądź nieposiadającymi osobowości prawnej, na które składa się przedsiębiorstwo macierzyste oraz jego filie zagraniczne. Przedsiębiorstwo macierzyste (dominujące) jest zdefiniowane jako przedsiębiorstwo, które kontroluje aktywa innych podmiotów z krajów innych niż jego kraj macierzysty, zazwyczaj w drodze posiadania pewnego udziału w kapitale tych podmiotów.

Tabela 1.2. Największe na świecie przedsiębiorstwa niefinansowe według udziału aktywów zagranicznych (stan na 2012 r.)

Ranking wg:		Przedsiębiorstwo	Kraj macierzysty	Aktywa (mln USD)		Sprzedaż (mln USD)		Zatrudnienie (liczba pracowników)		TNI (%)
Aktywa zagraniczne	TNI			zagranica	ogółem	zagranica	ogółem	zagranica	ogółem	
1	79	General Electric Co	USA	338 157	685 328	75 640	144 796	171 000	305 000	52,5
2	32	Royal Dutch Shell plc	Wlk. Brytania	307 938	360 325	282 930	467 153	73 000	87 000	76,6
3	22	BP plc	Wlk. Brytania	270 247	300 193	300 216	375 580	69 853	85 700	83,8
4	77	Toyota Motor Corporation	Japonia	233 193	376 841	170 486	265 770	126 536	333 498	54,7
5	28	Total SA	Francja	214 507	227 107	180 440	234 287	62 123	97 126	78,5
6	45	Exxon Mobil Corporation	USA	214 349	333 795	301 840	420 714	46 361	76 900	65,4
7	8	Vodafone Group Plc	USA	199 003	217 031	62 065	70 224	78 599	86 373	90,4
8	62	GDF Suez	Francja	175 057	271 607	78 555	124 711	110 308	219 330	59,2
9	61	Chevron Corporation	USA	158 865	232 982	132 743	222 580	31 508	62 000	59,5
10	64	Volkswagen Group	Niemcy	158 046	409 257	199 129	247 624	296 000	533 469	58,2
11	51	Eni SpA	Włochy	133 445	185 493	85 867	163 566	51 034	77 838	63,3
12	1	Nestlé SA	Szwajcaria	132 686	138 212	96 849	98 468	328 816	339 000	97,1
13	71	Enel SpA	Włochy	132 231	226 878	65 966	109 098	37 588	73 702	56,6
14	48	E.ON AG	Niemcy	128 310	185 601	117 973	169 764	40 535	72 083	65,0
15	4	Anheuser-Busch InBev NV	Belgia	115 913	122 621	36 013	39 758	109 566	117 632	92,8
16	6	ArcelorMittal	Luksemburg	112 239	114 573	83 996	84 213	185 319	244 890	91,1
17	29	Siemens AG	Niemcy	111 570	139 252	87 236	101 604	250 000	369 000	77,9

18	36	Honda Motor Co Ltd	Japonia	110 142	144 811	95 792	118 983	118 923	187 094	73,4
19	92	Mitsubishi Corporation	Japonia	109 657	153 044	49 052	243 401	18 915	63 058	40,6
20	98	EDF SA	Francja	103 015	330 582	38 840	93 470	30 412	154 730	30,8
21	73	Daimler AG	Niemcy	99 490	215 408	121 546	146 892	108 724	275 087	56,2
22	67	Deutsche Telekom AG	Niemcy	95 780	142 667	42 392	74 758	113 502	232 342	57,6
23	66	Pfizer Inc	USA	92 494	185 798	35 900	58 986	56 841	91 500	57,6
24	40	BMW AG	Niemcy	88 677	174 266	83 102	98 764	77 396	105 876	69,4
25	42	Telefonica SA	Hiszpania	87 203	171 521	60 300	80 139	215 917	272 598	68,4
26	25	Hutchison Whampoa Limited	Hongkong	85 721	103 715	24 222	31 339	206 986	250 000	80,9
27	95	Wal-Mart Stores Inc	USA	84 045	193 406	126 751	446 950	800 000	2 200 000	36,1
28	60	Iberdrola SA	Hiszpania	83 965	127 962	22 994	43 955	19 103	31 338	59,6
29	46	Nissan Motor Co Ltd	Japonia	83 944	135 994	90 789	115 991	88 224	157 365	65,4
30	27	Fiat S.p.A.	Włochy	83 781	108 537	98 550	107 900	152 978	214 836	79,9
31	52	Sanofi	Francja	81 748	132 708	34 201	44 913	55 709	111 974	62,5
32	3	Strata PLC	Szwajcaria	79 798	83 113	28 487	31 618	41 163	43 323	93,7
33	88	Ford Motor Company	USA	76 945	192 366	57 834	134 252	89 000	171 000	45,0
34	2	Anglo American plc	Wlk. Brytania	75 543	79 369	26 800	28 761	100 000	106 000	94,2
35	86	ConocoPhillips	USA	71 624	117 144	29 066	57 967	4 837	16 900	46,6
36	100	CITIC Group	Chiny	71 512	514 847	9 923	51 659	30 806	140 028	18,4
37	99	Statoil ASA	Norwegia	71 127	140 511	27 661	121 327	2 842	23 028	28,6
38	39	Novartis AG	Szwajcaria	70 685	124 216	55 967	56 673	68 296	127 724	69,7
39	85	General Motors Co	USA	70 341	149 422	65 319	152 256	108 000	213 000	46,9
40	20	Hon Hai Precision Industries	Tajwan	65 471	70 448	128 650	132 429	810 993	1 290 000	84,3
41	43	Rio Tinto PLC	Wlk. Brytania	64 659	117 573	49 044	50 967	31 778	61 305	67,7
42	55	Procter & Gamble Co	USA	64 221	132 244	51 045	83 680	92 418	126 000	61,0

Tabela 1.2. cd.

43	44	BHP Billiton Group Ltd	Australia	62 284	129 273	66 908	72 226	27 040	46 370	66,4
44	87	RWE AG	Niemcy	59 565	116 577	29 776	65 250	29 936	70 208	46,5
45	53	International Business Machines Corporation	USA	58 419	119 213	68 237	104 507	332 213	466 995	61,8
46	19	BG Group plc	Wlk. Brytania	57 322	65 247	15 881	18 933	4 702	5 713	84,7
47	78	Johnson & Johnson	USA	57 149	121 347	37 394	67 224	74 926	127 600	53,8
48	13	SABMiller PLC	Wlk. Brytania	55 896	56 294	28 720	34 487	57 049	71 144	87,6
49	56	Hewlett-Packard Co	USA	55 139	108 768	78 217	120 357	216 763	331 800	60,3
50	16	Unilever PLC	Wlk. Brytania	54 563	61 018	60 846	65 961	137 000	172 000	87,1

Źródło: *World Investment Report 2013* (UNCTAD).

Ów „pewien udział” jest zwykle precyzyjnie określony przez przepisy prawa kraju, w którym zarejestrowane jest przedsiębiorstwo zależne – na ogół jest to 10% akcji lub udziałów (choć w pewnych państwach próg ten bywa wyższy).

Przedsiębiorstwa działające w skali wykraczającej poza obręb jednego kraju klasyfikuje się również ze względu na stosowany w nich model zarządzania. Jedną z najbardziej znanych w literaturze światowej typologii korporacji ponadnarodowych Bartletta i Ghoshala (1989)² wyróżnia cztery typy zarządzania w tego rodzaju przedsiębiorstwach, które są wypadkową ich struktury i orientacji strategicznej (biegnącej w jednym z trzech kierunków: wrażliwość na kontekst lokalny, globalna efektywność lub transfer wiedzy):

- 1) **wielonarodowy** – korporacja ma kształt luźnej federacji składającej się z oddziałów krajowych o dużym stopniu autonomii, odpowiedzialnych za rozwiązywanie problemów operacyjnych, a także części strategicznych; kluczową kompetencją strategiczną jest wrażliwość na kontekst lokalny, z czego wynika zdolność reagowania na wymogi specyficznych rynków;
- 2) **globalny** – korporacja jest silnie scentralizowana, oddziały krajowe odgrywają rolę wykonawcy strategii narzuconej odgórnie, wszystkie decyzje strategiczne i niektóre operacyjne są w rękach centrali; kluczową kompetencją strategiczną jest globalna efektywność;
- 3) **międzynarodowy** – typ pośredni, oddziały krajowe cieszą się pewną dozą autonomii, ale raczej w zakresie adaptacji strategii wdrażanej odgórnie; kluczową kompetencją strategiczną jest transfer wiedzy i technologii;
- 4) **transnarodowy** – jest to typ idealny, niemający odniesienia do studium przypadku³, na zasadzie synergii przedsiębiorstwo tego typu łączy w sobie strategiczne kompetencje wszystkich trzech osadzonych empirycznie typów, a więc wrażliwość na kontekst lokalny, globalną efektywność oraz zdolności transferu wiedzy i technologii.

Według Bartletta i Ghoshala proces internacjonalizacji przedsiębiorstwa przebiega etapowo, jego początkowym stadium jest typ „międzynarodowy”, po którym następuje „wielonarodowy”, a wreszcie „globalny”, co oznacza, że w procesie tym przeplatają się przeciwstawne tendencje centralizacji i decentralizacji zarządzania. Wpływ modelu zarządzania na stosunki pracy, a w szczególności negocjacje zbiorowe, zostanie omówiony w rozdziale 10, w odniesieniu do danych empirycznych.

Istotny wpływ na struktury i strategię korporacji ponadnarodowych wywiera także otoczenie instytucjonalne. W kontekście europejskim warta wzmianki jest teza o wyłanianiu się modelu „europrzedsiębiorstwa” (*Eurocompany*) wraz z postęпами procesu integracji rynkowej i instytucjonalnej w UE (Marginson 2000). Obowiązujące prawo UE przewiduje możliwość tworzenia przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (paneuropejskim) w trzech formach organizacyjno-prawnych mających osobowość prawną:

- spółka europejska (łac. *Societas Europaea*, SE) – uregulowana Rozporządzeniem 2157/2001/WE i Dyrektywą 2001/86/WE;

² Model ten jest jednym z najczęściej przywoływanych w światowej literaturze przedmiotu. Na temat jego genezy i ewolucji zob. Raskovic, Makovec Brencic, Jaklic 2013.

³ Istnienie korporacji przypominających typ „transnarodowy” zostało później empirycznie potwierdzone (np. Harzing 2000).

- spółdzielnia europejska (łac. *Societas Cooperativa Europaea*, SCE) – uregulowana Rozporządzeniem 1435/2003 i Dyrektywą 2003/72/WE;
- europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych (*European economic interest grouping*, EZIG/EEIG) – uregulowane Rozporządzeniem 2137/85/EWG⁴.

Latem 2014 r. (stan na 15 lipca 2014 r.) istniały 2193 przedsiębiorstwa zarejestrowane jako spółka europejska (SE), przy czym to obecna dekada jest okresem szybkiego upowszechniania się tej formy organizacyjno-prawnej (tylko między 2011 a 2013 r. liczba SE się podwoiła; ETUI 2014). Należy jednak dodać, że zidentyfikowano tylko niespełna 300 SE mających powyżej pięciu pracowników, a wiele z nich nie ma ich w ogóle.

Spółdzielnia europejska jest tworem niemal nieobecnym w życiu gospodarczym, do 2010 r. powstało jedynie 20 SCE z 32 pracownikami.

Europejskich zgrupowań interesów gospodarczych do końca maja 2014 r. zarejestrowano 2291, ale w tym czasie rozwiązano także 385 zgrupowań (Libertas 2014).

Problem zbiorowych stosunków pracy, w tym procesu rokowań zbiorowych w korporacjach ponadnarodowych, jest sprawą złożoną. Istnienie globalnego obrotu gospodarczego pozostaje faktem, a więc realna jest także potrzeba powstania globalnego reżimu regulacji, któremu w podobnym stopniu podlegaliby wszyscy aktorzy zbiorowych stosunków pracy. Tymczasem istnieje jedynie zarys takiego reżimu: normy prawa narodowego, ponadnarodowego (np. prawodawstwo UE) oraz międzynarodowego nie ograniczają skutecznie przedsiębiorstw o zasięgu globalnym, które mogą prowadzić politykę w dużym stopniu woluntarystyczną. Przede wszystkim należy zaznaczyć, że nie istnieje globalny wymiar rokowań zbiorowych, a co za tym idzie, nie zawiera się globalnych układów zbiorowych pracy. Mało tego, korporacje ponadnarodowe są obiektem regularnej krytyki, jeśli chodzi o nieprzestrzeganie międzynarodowych standardów pracy, a wręcz ich zaniżanie, kiedy dążą do ograniczania kosztów, przede wszystkim płacowych. Symptomatyczna dla dwuznacznych postaw korporacji jest dokonywana przez nie delokalizacja produkcji z krajów rozwiniętych, a więc o wysokich kosztach pracy, do rozwijających się oraz włączanie do swojego łańcucha dostaw dostawców i kooperantów postępujących często nieetycznie. Symbolem tej ciemnej strony internacjonalizacji działalności przedsiębiorstw jest *sweatshop*⁵. Swoją rolę w tym zjawisku mają również rządy państw zabiegających o Bezpośrednie Inwestycje Zagraniczne (BIZ), gotowe na dalekie ustępstwa instytucjonalne, obniżanie podatków, a także pomoc publiczną, aby przyciągnąć inwestycje do siebie, co skutkuje obniżaniem poziomu ochrony socjalnej i zyskało miano „wyścigu na dno”. Jego przejawem może być ustanawianie tzw. specjalnych stref ekonomicznych, w których firmy zagraniczne podejmują działalność na preferen-

⁴ EZIG jest tworem, który co do zasady ma służyć innym celom niż wąsko ujęte prowadzenie działalności gospodarczej, sprowadzane tylko do osiągania zysku. Konstrukcja EZIG została pomyślana raczej jako narzędzie ułatwiające prowadzenie działalności jego członkom, nad którymi zgromadzenie nie sprawuje kontroli.

⁵ Z usług sweatshopów korzystają przedsiębiorstwa przemysłu tekstylnego, nieetycznym postawom korporacji globalnych i wyzyskowi pracowników z krajów rozwijających się poświęcona jest np. kampania *Clean Clothes* (<http://www.cleanclothes.pl>). Pojęciu temu nadaje się jednak także szerszy, symboliczny wymiar, kiedy odnosi się je do ogółu nieetycznych i/lub nielegalnych praktyk z obszaru stosunków pracy, jakich dopuszczają się korporacje (np. praca dzieci).

cyjnych warunkach (np. uzyskują ulgi podatkowe, otrzymują gotową infrastrukturę sfinansowaną przez lokalne władze, nie ponoszą w całości lub części kosztów przygotowania zawodowego/przekwalifikowania pracowników). Specjalne strefy ekonomiczne znane są doskonale w Europie Środkowej i Wschodniej, ale występują także w innych częściach świata, czego przykładem są meksykańskie *maquiladoras*, korzystające z możliwości wolnego handlu w ramach porozumienia NAFTA i międzynarodowego zróżnicowania kosztów pracy. Ich długoterminowa opłacalność z punktu widzenia kraju przyjmującego może budzić spory, ale nie ulega wątpliwości, że oprócz kosztów generują one także korzyści (Economist 2013). Współzawodnictwo o nowe inwestycje nie rozgrywa się jednakże tylko w wymiarze relacji międzypaństwowych, ponieważ jego przykłady można zidentyfikować także w łonie korporacji. Ściślej mówiąc, chodzi o rywalizację poszczególnych spółek-córek o miejsce w łańcuchu wartości struktury globalnej poprzez przydzielenie im realizacji ważnych inwestycji czy zadań produkcyjnych. Głośny wewnątrz korporacyjny „konkurs piękności” odbył się np. w General Motors, którego europejskie fabryki (m.in. zakłady w Gliwicach) konkurowały pod koniec lat 2000. o powierzenie im produkcji nowych modeli samochodów na bazie platform Delta i Epsilon (Banyuls, Haipeter, Neumann 2008: 540–541).

W przestrzeni europejskich zbiorowych stosunków pracy od lat podejmowane są jednak próby stworzenia platformy dla ponadnarodowych negocjacji zbiorowych. Na potrzebę rozwoju transgranicznego przetargu zbiorowego wskazują organy UE. W agendzie społecznej na lata 2006–2010 Komisja Europejska (KE) sugerowała określenie ogólnych warunków transgranicznego przetargu zbiorowego, które miały przybrać postać „Fakultatywnych ram europejskich na rzecz ponadnarodowych negocjacji zbiorowych”. Jesienią 2013 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie transgranicznych rokowań zbiorowych i ponadnarodowego dialogu społecznego. Namacalnym efektem tych wysiłków są tzw. ponadnarodowe układy ramowe (*Transnational Company Agreements*, TCA). Do 2012 r. zawarto ogółem 224 takie układy, w 144 przedsiębiorstwach, z reguły mających główną siedzibę w Europie i zatrudniających ponad 10 mln pracowników. Pod pojęciem TCA kryją się porozumienia dotyczące spraw płacowych i warunków pracy podpisywane na poziomie przedsiębiorstw globalnych i europejskich. Sygnatariuszami takich porozumień po stronie pracowniczej są albo europejskie rady zakładowe (ERZ), albo globalne lub europejskie federacje związkowe. Zawieranie TCA jest dobrowolne i, zgodnie z przyjętą na szczelbu UE linią postępowania, ma takim pozostać. TCA dzielą się na dwie kategorie: *International Framework Agreements* (IFA)/*Global Framework Agreements* (GFA) – do 2014 r. zawarto ich łącznie 111⁶ – oraz *European Framework Agreements* (EFA)⁷.

Oprócz TCA istnieją także inne dobrowolnie przyjmowane zobowiązania, mieszczące się w nurcie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR); zawierają odwołania do negocjacji i układów zbiorowych pracy. W szczególności są to:

⁶ Zob. <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=en>

⁷ Podział ma charakter podmiotowo-geograficzny: IFA/GFA są zawierane przez globalne federacje związkowe i mają w założeniu zasięg ogólnosiwiatowy, natomiast EFA są zawierane przez europejskie federacje związkowe i mają w założeniu zasięg ograniczony do UE/EOG. Zob.: <http://www.eurofo-und.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanframeworkagreement.htm>.

- **Global Compact:** Zasada 3. „Poszanowanie wolności stowarzyszania się i uznanie prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych” (a pośrednio także Zasady 4, 5 i 6 składające się wraz z Zasadą 3 na blok „Standardy pracy” umocowany w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy o Fundamentalnych Zasadach i Prawach w Pracy);
- **wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych:** Rozdział IV „Zatrudnienie i stosunki pracy”, w szczególności przedsiębiorstwa powinny „przestrzegać praw swych pracowników do reprezentacji poprzez związki zawodowe i innych działających w dobrej wierze przedstawicieli pracowników oraz angażować się w konstruktywne negocjacje z tymi przedstawicielami, na własną rękę lub przez związki pracodawców, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach warunków zatrudnienia”;
- **GRI: Sustainability Reporting Framework**, w szczególności **G3 Guidelines**, a w nich wskaźniki: **LA4.** „Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy”; **LA5.** „Minimalne okresy powiadomienia o istotnych zmianach organizacyjnych, w tym określone w układach zbiorowych”;
- **standaryzowane systemy zarządzania:** norma ISO 26000, która szczegółowo określa standardy relacji z pracownikami, w tym poprzez wymóg zagwarantowania im swobody zrzeszania się w związki zawodowe i zawierania układów zbiorowych.

Nie negując zalet dobrowolnych zobowiązań, należy jednak jasno stwierdzić, że wszystkie wyżej wymienione rozwiązania obciążone są wadą fakultatywnego charakteru i ogólnikowej formy. Ponadto ISO 26000 jest w istocie quasi-normą, ponieważ nie potwierdza się jej certyfikatem.

Reasumując, korporacje ponadnarodowe w obecnej dekadzie pozostają globalnymi aktorami wywierającymi ogromny wpływ na rzeczywistość społeczną, ekonomiczną i kulturową. Zarazem jednak wydarzenia, które zaszły w XXI w. (kryzys 2008+, rosnący status w skali globalnej krajów o gospodarkach nieliberalnych), wydają się podważać dominującą u schyłku poprzedniego tysiąclecia tezę o globalizacji jako zmianie konwergencyjnej, prowadzącej do upowszechnienia się wolnego (w wariacie neoliberalnym) rynku oraz demokracji liberalnej (czyli do „końca historii”). Konkurencyjne wobec niej tezy o globalizacji jako dywergencji (formułowane na gruncie rozmaitych założeń teoretycznych, jak choćby zaczerpniętych ze „szkoły różnorodności kapitalizmu” – VoC – i kierunków z niej wyrastających) skutkującej utrwalaniem stanu współistnienia rozmaitych mutacji kapitalizmu jako systemu instytucjonalnego zyskują z kolei na znaczeniu. Dla dyskusji o stosunkach pracy w korporacjach ponadnarodowych jest to ożywczy impuls, ponieważ w takim kontekście teoretycznym łatwiej analizować różnice strategiczne i strukturalne, jakimi odznaczają się poszczególne przedsiębiorstwa z grupy największych na świecie.

Bibliografia

- Banyuls, J., Haipeter, T., Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: Bargaining efficiency in regime competition?, *Industrial Relations Journal*, 39(6): 532–547.

- Bartlett, C.A., Ghoshal, S. (1989). *Managing Across Borders: The Transnational Solution*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Bloomberg (2014). Fiat says Ciao to Italy as merger with Chrysler ends era, 01.08.2014, <http://www.bloomberg.com/news/2014-07-31/fiat-says-ciao-to-italy-as-merger-with-chrysler-ends-era-cars.html> [dostęp: 17.08.2014].
- Clegg, S., Kornberger, M., Pitsis, T. (2011). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice*, London: Sage.
- Corporate Clout 2013 (2013). Time for responsible capitalism.
- Dicken, P. (2011). *Global Shift. Mapping the Changes Contours of the World Economy*, New York – London: Guilford Press.
- Economist (2013). Big maq attack, 26.10.2013, <http://www.economist.com/news/business/21588370-50-year-old-export-industry-provides-millions-jobs-has-reinvent-itself-quickly> [dostęp: 07.08.2014].
- ETUI (2014). European Company (SE) Database, <http://ecdb.worker-participation.eu> [dostęp 15.07.2014].
- Harzing, A.-W. (2000). An empirical analysis and extension of the Bartlett and Ghoshal typology of multinational companies, *Journal of International Business Studies*, 31(1): 101–120.
- Libertas (2014). European EEIG Information Centre, <http://www.libertas-institut.com/uk/EWIV/EEIG.htm> [dostęp: 15.07.2014].
- Marginson, P. (2000). The Eurocompany and euro industrial relations, *European Journal of Industrial Relations*, 6(1): 9–34.
- Musacchio, A., Lazzarini, S.G. (2012). *Leviathan in Business: Varieties of State Capitalism and their Implications for Economic Performance*, Harvard Business School Working Paper: 12–108.
- Piketty, T. (2013). *Capital in the 21st Century*, Cambridge – London: Harvard University Press.
- Raskovic, M., Makovec Brencic, M., Jaklic, M. (2013). Antecedents and evolution of the Bartlett and Ghoshal transnational typology, *Multinational Business Review*, 21(2): 148–173.
- UNCTAD (2014), <http://unctad.org>.
- World Investment Report 2013 (2013). UNCTAD.
- WTO (2014). Trade liberalisation statistics, http://www.gatt.org/trastat_e.html [dostęp: 28.07.2014].

Rozdział 2

Prawo do rokowań zbiorowych w świetle standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy

Myślą przewodnią niniejszego rozdziału jest założenie, że prawo do rokowań zbiorowych stanowi element szerszego pojęcia „wolności związkowej”¹. W pojęciu tym zawiera się, obok prawa do rokowań zbiorowych, także prawo do strajku². Z tego względu uwagi dotyczące prawa do rokowań zbiorowych wymagają w naturalny sposób uzupełnienia o dwa elementy: po pierwsze, prawo do zrzeszania się (a więc warunek pierwotny prawa do rokowań) oraz, po drugie, prawo do strajku (jako jeden z elementów warunkujących efektywne prawo do rokowań zbiorowych). Przedmiotem rozważań będą normy ustanowione przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) oraz te, które wypracowała Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). W rozdziale pojawi się stosunkowo dużo uwag odnoszących się do prawa do strajku – wynika to ze szczególnej aktualności tego tematu ze względu na działania Międzynarodowej Organizacji Pracodawców IEO na sesji Konferencji Ogólnej MOP³ w 2012 r. mające na celu zakwestionowanie oparcia prawa do strajku na Konwencji MOP nr 87⁴.

Obecnie w literaturze dotyczącej międzynarodowego wymiaru prawa do rokowań zbiorowych najwięcej uwagi poświęca się dwóm zagadnieniom. Po pierwsze, pojawia się problem „zawartości” prawa do zrzeszania się. Można tę debatę rozdzielić na dwa obszary dotyczące odpowiednio tego, co wynika z prawa do zrzeszania się „ponad” oraz „poniżej”, przy czym określenia „ponad” i „poniżej” zostały zaczerpnięte z tekstu Alana Bogga i Cynthii L. Estlund (2013). Mamy do czynienia z licznymi głosami pokazującymi, że z prawa do zrzeszania się immanentnie wynika prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych lub prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych oraz prawo do strajku⁵. Oczywiście jedną z przyczyn takiego nurtu są orzeczenia sądów – przykładowo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPCz) w przełomowej sprawie *Demir i Baykara* czy Kanadyjskiego Sądu Najwyższego w równie przełomowych orzeczeniach *B.C. Health* oraz *Frazer* (Surdykowska 2014). Należy pamiętać, że orzeczenia te, zapadłe mniej więcej

¹ Na różnorodne (węższe i szersze) rozumienie terminu „wolność związkowa” zwraca uwagę Ludwik Florek (2010).

² Przykładowo Monika Tomaszewska wskazuje, że w systemie Rady Europy prawo do strajku jest traktowane jako pochodna wolności związkowej, a ściślej jako element efektywnej ochrony praw zrzeszonych w organizacji pracowników. Autorka w tym kontekście wskazuje na orzeczenie ETPCz w sprawie *Gustafsson v. Szwecja*, 15573/89, pkt 45. Zob. Tomaszewska 2014: 239.

³ W dokumentach MOP stosowany jest zamiennie także termin: Międzynarodowa Konferencja Pracy. Oznacza on to samo.

⁴ Dla uniknięcia nadmiernej liczby powtórzeń skrótu MOP, dalej w tekście będzie pojawiać się tylko samo słowo „konwencja”.

⁵ Przykładowo: Bogg, Ewing 2012. Negatywnie o wyprowadzaniu z prawa do zrzeszania się prawa do rokowań zbiorowych np. Sanetra 2009.

w tym samym czasie, łączy co najmniej jeden ważny element – oba są przykładem „współinspirowania się” sądów przez sądy oraz przez ciała quasi-sądowe⁶. Zarówno ETPCz, jak i Sąd Najwyższy Kanady we wskazanych orzeczeniach bardzo szeroko wykorzystały dorobek Komitetu Wolności Związkowych MOP oraz Komitetu Ekspertów MOP. ETPCz wykorzystał także dorobek wynikający z nadzoru nad Europejską Kartą Społeczną. Wydaje się, że owo „współinspirowanie się” sądów jest obecnie jednym z najciekawszych procesów zachodzących w odniesieniu do międzynarodowego prawa pracy i wymaga pogłębionej analizy, która jednak w tym rozdziale nie zostanie dokonana.

Ogólnie rzecz ujmując, powyższe orzeczenia oraz wypowiedzi przedstawicieli doktryny pozwalają na zarysowanie obszaru debaty dotyczącej tego, co wynika z gwarancji prawa do zrzeszania się, w kontekście „ponad”. Równie interesująca jest debata na temat obszaru „poniżej” prawa do zrzeszania się. Wychodzi ona od oczywistej obserwacji odnośnie do malejącej siły związków zawodowych oraz rosnącej liczby osób pracujących u pracodawców, u których nie ma i nie będzie związków zawodowych (w uproszczeniu: sytuacja taka będzie występowała dlatego, że ruch związkowy jest za słaby, aby tam powstać, albo pracownicy nie są zainteresowani tą formą reprezentacji). Pojawia się więc pytanie, co w odniesieniu do takich sytuacji wynika dla pracowników z prawa do zrzeszania się. Wskazani wcześniej Bogg i Estlund (2013) wyprowadzają z prawa do zrzeszania się bardziej fundamentalne, pierwotne „prawo do sprzeciwu” czy prawo „do pozostawania poza dominacją” innego podmiotu, w tym pracodawcy. Prawa takie, w ocenie autorów, przysługują także niesformalizowanej w żaden sposób grupie pracowników. Autorzy wskazują przykładowo na precedensowe amerykańskie orzeczenie *Washington Aluminium* z 1962 r.⁷, dotyczące grupy pracowników, która wyszła z hali fabrycznej i zaprzestała pracy, ponieważ było w niej zimno. Sąd sprzeciwił się „działaniom odwetowym” pracodawcy polegającym na zwolnieniu pracowników, wskazując na ich fundamentalne prawo do sprzeciwu (należy pamiętać, że orzeczenie to i opisane rozważania dotyczą porządku prawnego, w którym nie przewiduje się właściwie żadnych elementów stabilizacji zatrudnienia, takich jak obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy). Autorzy podkreślają, że zwiększenie ochrony prawa do sprzeciwu jako takiego (niekoniecznie legitymizującego się poprzez fakt zorganizowania się w związek zawodowy) jest także *de facto* warunkiem powstawania związków zawodowych⁸. Podsumowując ten wątek, należy zwrócić uwagę na to, że toczy się obecnie debata na temat faktycznego znaczenia gwarancji prawa do zrzeszania się. Są w niej prezentowane bardzo skrajne poglądy: od takiego, że prawo do zrzeszania nie gwarantuje jednostce niczego więcej niż możliwości robienia wspólnie z innymi tego, co ma ona prawo robić sama (Langille 2009), po taki, że z prawa do zrzeszania się wynika prawo do rokowań, ale gwarantujących „równowagę

⁶ W tym miejscu nie będziemy rozpoczynać debaty dotyczącej charakteru prawnego działań Komitetu Wolności Związkowej MOP i Komitetu Ekspertów MOP. Pewne skrótowe uwagi dotyczące tego zagadnienia zostaną przedstawione w dalszej części przy okazji omawiania prawa do strajku w świetle norm MOP.

⁷ *National Labor Relations Board v. Washington Aluminum Co.*, 370 U.S. 9 (1962).

⁸ Autorzy z teoretycznego punktu widzenia odwołują się do koncepcji wolności przedstawionej przez Phillipa Pettita (2012).

stron" (prowadzonych w dobrej wierze, z szerokim dostępem do informacji oraz z prawem do strajku).

Drugim, szeroko dyskutowanym zagadnieniem jest relacja międzynarodowego prawa pracy do międzynarodowych standardów praw człowieka, czyli skrótowo: praw pracowniczych do praw człowieka. Dylemat, czy prawo do rokowań zbiorowych jest prawem człowieka, poruszany jest stosunkowo często we współczesnej literaturze. Jak wskazuje wielu autorów, rozwój międzynarodowych standardów pracy i międzynarodowych standardów praw człowieka bardzo długo przebiegał równolegle – były to dwie nieprzecinające się ścieżki (Leary 1996). Kiedy specjaliści od praw człowieka mówili o prawach jednostek, MOP odnosił się do obowiązków państw; gdy aktywiści praw człowieka mówili o ich naruszeniu, narracja MOP dotyczyła porażki we wdrożeniu międzynarodowych standardów. Brak w niniejszym rozdziale miejsca na rozwinięcie tego wątku, ale jedno jest pewne: nie są to różnice o charakterze retorycznym (Adams 2001). Płaszczyzna relacji praw człowieka do praw pracowniczych niewątpliwie powinna być przedmiotem dalszych opracowań i wydaje się niedostatecznie obecna w polskiej doktrynie prawa pracy⁹.

Organizacja Narodów Zjednoczonych

Zgodnie z art. 23 pkt 4 Powszechnej Deklaracji Prawa Człowieka i Obywatela każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów¹⁰. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela została przyjęta parę miesięcy po Konwencji nr 87 i na parę miesięcy przed Konwencją nr 98¹¹. Problematyka zbiorowych uprawnień związanych z pracą pojawia się w dwóch kolejnych aktach ONZ: Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (MPPGSK) z 19 grudnia 1966 r. oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z 16 grudnia 1966 roku.

Standardy ustanowione przez ONZ w dużym stopniu pokrywają się ze standardami MOP, są jednak pewne różnice. Po pierwsze, standardy ONZ nie dotyczą pracodawców, jak normy MOP, po drugie, wprost chronią prawo do strajku w zakresie, w jakim jest on wykonywany zgodnie z ustawodawstwem danego kraju (Ewing 2013). Zapisane jest to wyraźnie w art. 8 MPPGSK wskazującego na prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Nadzór nad przestrzeganiem praw wskazanych w tym pakcie należy do Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). Choć ciało to nie odnosiło się dotychczas w swoich komentarzach bezpośrednio do art. 8 MPPGSK, to w jego *General Comments* 3 pochodzących z 1990 r. artykuł ten wymieniony został wśród tych, których wdrożenie i przestrzeganie jest możliwe w trybie natychmiastowym.

⁹ Przykładowe głosy w debacie dotyczącej relacji prawa człowieka – prawa pracownicze: Youngdahl 2009; Montouvalou 2012; Mundlak 2012; Kolben 2010.

¹⁰ Norma z art. 24 ust. 4 istnieje obok art. 20 wskazującego, że każdy człowiek ma prawo do spokojnego zgromadzania i stowarzyszania się, oraz ust. 2, mówiącego, że nikogo nie można zmuszać do należenia do jakiegoś stowarzyszenia.

¹¹ Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych została uchwalona 9 lipca 1948 r., a Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych – 1 lipca 1949 r.

W kolejnych raportach rocznych CESCER odnosi się do poszczególnych raportujących państw – przykładowo w 2011 r. miał zastrzeżenia do ograniczeń prawa do strajku dla pracowników administracji w Estonii czy Republice Federalnej Niemiec (ITUC 2014: 42).

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Preambuła do Konstytucji MOP¹² głosi, że urzeczywistnienie zasady wolności zrzeszania się jest jednym z podstawowych warunków zapewniających pokój i powszechną harmonię. Zapewnienie wolności związkowych, wskazane jako niezbędne w Konstytucji MOP, przez długi okres nie przekuwało się we wiążące konwencje. Wynikało to z kontrowersyjności tematu. W okresie międzywojennym powstała jedynie Konwencja nr 11 o prawie zrzeszania się i koalicji pracowników rolnych. Dokument ten gwarantuje pracownikom zatrudnionym w rolnictwie takie same prawa zrzeszania się jak te, które mają pracownicy zatrudnieni w przemyśle, w tym prawo do strajku. Próbę stworzenia regulacji całościowej podjęto w 1927 r., ale dokument ten nie został ostatecznie uchwalony ze względu na rozbieżności poglądów poszczególnych delegatów na temat konieczności przestrzegania przez związki zawodowe porządku prawnego obowiązującego w danym państwie (Świątkowski 2008: 2). Postrzeganie problematyki uległo zmianie po zakończeniu II wojny światowej. W Deklaracji Filadelfijskiej wskazuje się, że wolność zrzeszania się jest nieodzownym warunkiem stałego postępu. Kluczowe znaczenie miało uchwalenie dwóch Konwencji: nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Można zauważyć, że o ile ta pierwsza dotyczy swobodnej realizacji prawa organizowania się w stosunku do państwa, o tyle ta druga jest poświęcona głównie ochronie pracowników i ich organizacji w relacjach z pracodawcami (Walczak 2014: 172).

Zgodnie z art. 2 Konwencji nr 87 pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według własnego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Jak wskazuje art. 11, każdy członek MOP zobowiązuje się zastosować wszelkie konieczne i właściwe środki w celu zapewnienia pracownikom i pracodawcom swobodnego wykonywania praw związkowych. Z punktu widzenia gwarancji zamieszczonych w Konwencji nr 87 zasadnicze znaczenie ma określenie jej zakresu podmiotowego. Terminy zawarte w oryginalnych tekstach konwencji (*worker, travailleur*) oznaczają nie tylko pracownika (w sensie osoby wykonującej pracę podporządkowaną), ale ogólnie osobę pracującą zawodowo. Odnosząc to do polskich regulacji, należy wskazać, że zakres gwarancji przyznanych tą Konwencją obejmuje nie tylko pracowników w rozumieniu art. 2 polskiego Kodeksu pracy, lecz także np. zleceniobiorców lub osoby samozatrudnione¹³.

¹² Zob. http://www.mop.pl/html/index1.html#miedzynarodowe_standardy/konstytucja_mop.html [dostęp: 25.08.2014].

¹³ Zob. Hajn 2010: 177; Podgórska-Rakiel 2012: 583; kwestia ta była przedmiotem skargi NSZZ „Solidarność” do Komitetu Wolności Związkowych na niedostosowanie przepisów krajowych do norm MOP (skarga została uznana za zasadną), <http://www.solidarnosc.org.pl/biura-eksperckie2/>

Kluczowym zadaniem MOP jest propagowanie dialogu społecznego między partnerami społecznymi. Deklaracja Filadelfijska stanowiąca załącznik do Konstytucji MOP uznaje za „uroczysty obowiązek” upowszechnianie „rzeczywistego uznania prawa do rokowań zbiorowych” oraz współpracy pracodawców i pracowników (część III pkt e). Zgodnie z art. 4 Konwencji nr 98 w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcenia i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystania procedur dobrowolnych rokowań do zawierania układów zbiorowych między pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników – z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy.

Oprócz Konwencji nr 98 zakres swobody negocjowania układów zbiorowych pracy regulują następujące konwencje i zalecenia MOP:

- Konwencja nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (uchwalona 27 czerwca 1978 r. podczas 64. sesji Konferencji Ogólnej MOP);
- Konwencja nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych (uchwalona 19 czerwca 1981 r. na 67. sesji Konferencji Ogólnej MOP);
- Zalecenie nr 91 dotyczące układów zbiorowych (uchwalone 29 czerwca 1951 r. w trakcie 34. sesji Konferencji Ogólnej MOP);
- Zalecenie nr 159 dotyczące procedur określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (uchwalone 27 czerwca 1978 r. na 64. Konferencji Ogólnej MOP)¹⁴;
- Zalecenie nr 163 dotyczące popierania rokowań zbiorowych (uchwalone 19 czerwca 1981 r. na 67. sesji Konferencji Ogólnej MOP).

W rozumieniu Zalecenia nr 91 układem zbiorowym pracy jest każde porozumienie normatywne zawarte w formie pisemnej przez prawidłowo reprezentowanych partnerów społecznych, regulujące warunki pracy i wynagrodzenia za pracę. Układy zbiorowe pracy mają charakter wiążący zarówno dla partnerów społecznych, którzy układ zawarli, jak i dla podmiotów, w imieniu których został on podpisany: pracodawców i pracowników. Zalecenie nr 91 zabrania stronom stosunków pracy wprowadzania do umów o pracę postanowień sprzecznych z układem zbiorowym pracy. Zdaniem Andrzeja Mariana Świątkowskiego (2008: 60) Zalecenie to wprowadziło do międzynarodowego prawa pracy następujące zasady:

- bezwzględnie obowiązującego charakteru postanowień układów zbiorowych pracy;
- prymatu układu zbiorowego nad umowami o pracę zawieranymi przez pracodawców z poszczególnymi pracownikami;
- utraty ważności umów o pracę mniej korzystnych dla pracowników od postanowień układów zbiorowych pracy;
- automatycznego zastępowania uznanych za nieważne postanowień umów o pracę bardziej korzystnymi dla pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy.

kontrola-prawa/miedzynarodowa-organizacja-pracy/item/8230-skarga-nr-2888-dot-prawa-koalicyji-i-ochrony-zwiazkowej-osob-swiadczyacych-prace-na-podstawie-umow-cywilnoprawnych-i-samoza-trudnionych [dostęp: 09.11.2014].

¹⁴ Zalecenie MOP nr 159, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z159.html> [dostęp: 25.08.2014].

Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy (KWZ) wskazuje, że prawo do swobodnego prowadzenia rokowań z pracodawcami odnośnie do warunków pracy stanowi podstawowy element wolności związkowej, a związki zawodowe powinny mieć prawo – poprzez rokowania zbiorowe lub inne zgodne z prawem środki – do dążenia do polepszenia warunków życia i pracy tych, których reprezentują. Władze publiczne powinny powstrzymać się przed wszelką ingerencją, która by to prawo ograniczała lub utrudniała jego zgodne z prawem egzekwowanie. Każda taka ingerencja naruszałaby zasadę, że organizacje pracowników lub pracodawców powinny mieć prawo do organizowania swojej działalności oraz tworzenia swojego programu działania¹⁵. KWZ wskazuje na zasadę prowadzenia negocjacji w dobrej wierze – co oznacza, że zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe, podejmując wszelkie starania w celu osiągnięcia porozumienia, powinny dążyć do unikania nieuzasadnionej zwłoki w przeprowadzaniu negocjacji¹⁶.

KWZ zajmował się także ograniczeniem zasady swobodnych i dobrowolnych rokowań. Komitet uznaje, że rokowania mogą osiągnąć taki punkt, kiedy po przedłużających się, bezowocnych negocjacjach wkroczenie władz może być uzasadnione, jeżeli staje się oczywiste, że impas w rokowaniach nie zostanie przełamany bez jakiejś inicjatywy z ich strony¹⁷. Jednakże w odniesieniu do powyższej zasady Komitet wskazał, że samo tylko zaistnienie impasu w procesie rokowań zbiorowych nie stanowi wystarczającej podstawy uzasadniającej ingerencję ze strony władz publicznych w postaci narzucenia arbitrażu stronom sporu zbiorowego. Wszelka ingerencja ze strony władz publicznych w spory zbiorowe musi być zgodna z zasadą swobodnych i dobrowolnych rokowań. Oznacza to, że organy wyznaczone do rozstrzygania sporów między stronami rokowań zbiorowych powinny być niezależne, a odwołanie się do tych organów powinno odbywać się na zasadzie dobrowolności, z wyjątkiem przypadku zaistnienia poważnej sytuacji kryzysowej o zasięgu ogólnokrajowym¹⁸. Należy także przywrzeć się konkluzjom, które związane są z okresami kryzysów ekonomicznych – przykładowo KWZ wskazuje, że jeżeli rząd uzna, iż niemożliwe jest swobodne ustalanie poziomu płac przez rokowania zbiorowe, traktując to jako element polityki stabilizacyjnej, wówczas ograniczenie takie może zostać nałożone jako środek nadzwyczajny i tylko w zakresie niezbędnym, nieprzekraczającym uzasadnionego okresu, oraz powinny mu towarzyszyć stosowne środki zabezpieczające w celu ochrony jakości życia pracowników¹⁹.

¹⁵ Ust. 881, Przegląd z 2006 r., zob. Przegląd z 1996 r., ust. 782; raport nr 310, sprawa nr 1928, ust. 175; raport nr 311, sprawa nr 1951, ust. 220, oraz sprawa nr 1942, ust. 269; raport nr 321, sprawa nr 2019, ust. 412; raport nr 327, sprawa nr 2119, ust. 253, oraz raport nr 338, sprawa nr 2326, ust. 450.

¹⁶ Ust. 937, Przegląd z 2006 r., zob. Przegląd z 1996 r., ust. 816, raport nr 300, sprawa nr 1804, ust. 322; raport nr 316, sprawa nr 1970, ust. 566; raport nr 318, sprawa nr 2009, ust. 295, oraz sprawa nr 1994, ust. 455; raport nr 330, sprawa nr 2186, ust. 380; raport nr 332, sprawa nr 2252, ust. 880; raport nr 335, sprawa nr 2311, ust. 1148; oraz raport nr 338, sprawa nr 2404, ust. 1047.

¹⁷ Ust. 1003, Przegląd z 2006 r.; zob. raport nr 299, sprawa 1768, ust. 109 oraz raport nr 330, sprawa nr 2170, ust. 888.

¹⁸ Ust. 1004, Przegląd z 2006 r.; zob. raport nr 330, sprawa nr 2170, ust. 888.

¹⁹ Ust. 1024, Przegląd z 2006 r.; zob. Przegląd z 1996 r., ust. 882; raport nr 299, sprawa nr 1733, ust. 242; raport nr 300, sprawa nr 1806, ust. 121; raport nr 306, sprawa nr 1882, ust. 432; raport nr 324, sprawa nr 2060, ust. 524; raport nr 330, sprawa nr 2194, ust. 789; raport nr 332, sprawa nr 2132, ust. 104; raport nr 335, sprawa nr 2293, ust. 1235.

Prawo do strajku w świetle regulacji MOP

Sesja Konferencji Ogólnej MOP w 2012 r. zapisała się jako sesja „ataku” ze strony International Organisation of Employers (IOE) na pogląd, że prawo do strajku można uznać za wynikające jednoznacznie z Konwencji nr 87 (Swepston 2013). IOE wskazała, że po pierwsze, interpretacja Konwencji nr 87 dokonywana przez Komitet Ekspertów i KWZ odbiega od intencji, które przyświecały jej zawarciu, po drugie, jest zbyt szeroka, a system nadzorczy MOP – Komitet Ekspertów i KWZ, nadaje sobie uprawnienia, które nie wynikają z Konstytucji MOP. Argumenty te były już wielokrotnie podnoszone. Można je znaleźć np. w artykule Alfreda Wisskirchena (2005)²⁰. Wskazuje on, że Komitet Ekspertów oraz KWZ zbudowały drobiazgową interpretację pozwalającą na bardzo nieliczne ograniczenia prawa do strajku. W ocenie autora nie są to ciała powołane do tworzenia wiążących interpretacji Konwencji (może tego dokonać wyłącznie Konferencja Ogólna MOP). Co najważniejsze, zdaniem autora z art. 2 Konwencji nr 87 nie da się wyinterpretować prawa do strajku, a więc działania Komitetu Ekspertów oraz KWZ są sprzeczne z art. 31 i 32 Konwencji Wiedeńskiej o prawie traktatów z 23 maja 1969 roku.

W 2012 r. spór rozgorzał na bazie przygotowywanego przez Komitet Ekspertów opracowania *Giving Globalisation a Human Face*, które miało dotyczyć stopnia przestrzegania ratyfikowanych i nieratyfikowanych przez poszczególne państwa konwencji, a więc miało za zadanie zarysowanie pełnego obrazu w zakresie przestrzegania międzynarodowych standardów pracy. IOE zażądała wyraźnego zaznaczenia, że publikacja wyraża poglądy Komitetu Ekspertów, a nie MOP jako takiej. Nie wchodząc w szczegóły debaty, wystarczy wspomnieć, że zakończyła się ona „strajkiem” pracodawców – ich obstrukcja po raz pierwszy w historii MOP uniemożliwiła wybranie przypadków łamania konwencji, które miały być przekazane pod obrady Komitetu Ekspertów (Ewing 2013).

W literaturze wskazuje się, że działania Międzynarodowej Organizacji Pracodawców na sesji MOP 2012 r. można łączyć z dwoma czynnikami (ITUC 2014):

- Po pierwsze, jest to niejako symboliczny koniec oddziaływania tzw. zimnej wojny i dwubiegunowego podziału świata na zachodnie demokracje i kraje demokracji ludowej. W okresie zimnej wojny prawo do strajku jako wynikające z Konwencji nr 87 nie było kwestionowane, gdyż protesty pracownicze stanowiły element walki o demokratyczne standardy polityczne – oczywiście najprostszym przykładem jest rozpatrywanie przez MOP skarg związanych z delegalizacją NSZZ „Solidarność” (Kang 2012: 33–40).
- Po drugie, trzeba pamiętać o wzmiarkowanym coraz większym sprzężeniu między sądami a organami kontrolnymi MOP. Należy wskazać na szerokie wykorzystanie dorobku MOP w przełomowych orzeczeniach ETPCz *Demir i Baykara v. Turcja* oraz *Enerji Yapi-Yol-Sen v. Turcja* (z nowszych orzeczeń można wskazać na *RMT v. Wielka Brytania*). Podobnie Sąd Najwyższy Kanady bezpośrednio odwołał się do dorobku orzeczniczego MOP w orzeczeniach *B.C. Health* oraz *Frazer*, które przerwały tzw. trylogię pracy i odwróciły orzecznictwo tego sądu o 180 stopni. Również Amerykański Trybunał Praw Człowieka w sprawie *Baen-Ricardo v. Panama* szeroko wskazuje na stanowiska wypracowane w ra-

²⁰ Kontrargumenty można znaleźć w: Bellace 2014.

mach MOP. Mówiąc najprościej, stanowiska Komitetu Wolności Związkowych MOP i Komitetu Ekspertów MOP „wylały się” poza ramy tej organizacji.

Podsumowanie i wnioski

Wydaje się, że można postawić tezę o wzmocnieniu prawa do rokowań w świetle prawa międzynarodowego. Zjawisko to należałoby postrzegać w dwóch obszarach. Po pierwsze, w licznych orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka pojawia się teza o tym, że prawo do rokowań i prawo do strajku wynikają z prawa do zrzeszania się²¹. Wszystkie orzeczenia tej serii w szeroki sposób korzystają z dorobku zbudowanego przez MOP na bazie Konwencji nr 87 i 98. Drugi obszar dotyczy szerokiego odwoływania się do standardów MOP w *International Framework Agreements*, czyli ponadnarodowych układach ramowych zawieranych przez światowe organizacje związkowe (Global Unions) z zarządami centralnymi korporacji ponadnarodowych (Papadakis 2009, 2011). Dokumenty te, będące wynikiem dobrowolnych rokowań między pracą a kapitałem, stanowią istotne narzędzie zwiększenia efektywności wdrożenia standardów MOP.

Interesujące jest to, że równocześnie ze wzmocnieniem prawa do rokowań zbiorowych w świetle prawa międzynarodowego można obserwować jego osłabienie w prawie Unii Europejskiej. Dzieje się tak albo ze względu na zderzenie swobód traktatowych z prawami podstawowymi²², albo na skutek zmian w wewnętrznych porządkach prawnych państw członkowskich UE będących częścią reakcji na kryzys ekonomiczny²³. Jak z tego wynika, można z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że ochrona prawa do rokowań zbiorowych w państwach Unii Europejskiej w większym niż dotychczas stopniu będzie opierać się na wykorzystywaniu norm prawa międzynarodowego.

Bibliografia

- Adams, R.J. (2001). On the convergence of labour rights and human rights, *Industrial Relations/Relations Industrielles*, 56(1): 199–203.
- Bellace, J.R. (2014). The ILO and the right to strike, *International Labour Review*, 153(1), <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2014.00196.x/pdf> [dostęp: 25.08.2014].
- Bogg, A., Estlund, C.L. (2013). *Freedom of Association and the Right to Contest: Getting Back to Basics*, New York University School of Law, Public Law & Legal Theory Research Paper Series, Working Paper 13-81/2013, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2364586 [dostęp: 25.08.2014].
- Bogg, L., Ewing, K.D. (2012). A (muted) voice at work? Collective bargaining in the Supreme Court of Canada, *Comparative Law and Policy Journal*, 33(3): 379–416.
- Ewing, K.E. (2013). Myth and reality of the right to strike as a fundamental labour right, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29(2): 145–165.

²¹ Są to przede wszystkim orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka: *Demir i Baykara v. Turcja* (12 listopada 2008 r., nr 34503/97); *Enerji Yapi-Yol-Sen v. Turcja* (21 kwietnia 2009 r., nr 68959/01), *RMT v. Wielka Brytania* (8 kwietnia 2014 r., nr 31044/10).

²² Zagadnienie to omówione jest w rozdziale 6.

²³ Zagadnienie to omówione jest w rozdziale 5.

- Florek, L. (2010). Pojęcie i zakres wolności związkowej, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 69–78), Gdańsk – Sopot: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Hajn, Z. (2010). Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 175–183), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- ITUC (International Trade Union Confederation) (2014). The right to strike and the ILO: The legal foundations, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_final_brief_on_the_right_to_strike.pdf [dostęp: 25.08.2014].
- Kang, S. (2012). *Human Rights and Labour Solidarity: Trade Unions in the Global Economy*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Kolben K. (2010). Labour rights as human rights?, <http://www.yorku.ca/ddoorey/law6022/blog/wp-content/files/Kolben-Labor-Rights-Human-Rights.pdf> [dostęp: 25.08.2014].
- Langille, B. (2009). The freedom of association mess: How we go into it and how we can get out of it, *McGill Law Journal/Revue de Droit de McGill*, 54: 177–212, <http://lawjournal.mcgill.ca/userfiles/other/7070909-Langille.pdf> [dostęp: 25.08.2014].
- Leary, V.A. (1996). The paradox of workers' right as human rights, w: L. Compa, S. Diamond (red.), *Human Rights, Labour Rights and International Trade* (s. 22–47), Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Mantouvalou, V. (2012). Are labour rights human rights? *European Labour Law Journal*, 2: 151.
- Mundlak, G. (2012). Human rights and labor rights: Why don't the two tracks meet? *Journal of Comparative Labor Law and Policy*, 34, http://www2.tau.ac.il/InternetFiles/Segel/law/UserFiles/file/guy%20mundlak/b_1_pub_31_%20labor%20rights%20human%20rights%281%29.pdf [dostęp: 25.08.2014].
- Papadakis, K. (2009), *Signing International Framework Agreements: A Case Study from South Africa, Russia and Japan*, Industrial and Employment Relations Working Papers Series 5, ILO.
- Papadakis, K. (2011). Globalizing industrial relations: What role for International Framework Agreements?, w: S. Hayter (red.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy* (s. 277–304), ILO, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Pettit, P. (2012). *On the People's Terms: A Republican Theory of Democracy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Podgórska-Rakiel, E. (2012). Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*, w: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* (s. 578–595), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sanetra, W. (2009). Wyrok przeciwko Turcji a sprawa polska, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5: 2–10.
- Surdykowska, B. (2014). Gwarancja prawa do rokowań zbiorowych, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 1: 59–63.
- Swepston, L. (2013). Crisis in the ILO supervisory system: Dispute over the right to strike, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 29(2): 199–218.
- Świątkowski, M.A. (2008). *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Tomaszewska, M. (2014). Pojęcie wolności związkowej, w: K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy* (s. 223–251), Warszawa: Wolters Kluwer.

- Walczak, K. (2014). Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy, w: K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy* (s. 157–210), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wisskirchen, A. (2005). The standard – setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience, *International Labour Review*, 144(3), http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/standard_setting_2005_en.pdf [dostęp: 25.08.2014].
- Youngdahl, J. (2009). Solidarity first. Labour rights not the same as human rights, *New Labour Forum*, 18(1): 31–37.

Rozdział 3

Funkcje związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej. Kontekst europejski

Związki zawodowe są częścią systemu społeczno-gospodarczego, który wyłonił się w wyniku rewolucji przemysłowej zapoczątkowanej w drugiej połowie XVIII w. Ich działalność stała się istotnym czynnikiem przekształcenia ustroju kapitalistycznego poprzez wprowadzenie do gospodarki rynkowej nieznanego wcześniej czynnika o charakterze socjalno-politycznym (Strzeszewski 1978). Rozprzestrzenianie się i rozwój kapitalistycznej gospodarki rynkowej są nieodłącznie związane z istnieniem tej reprezentacji pracowników najemnych (Kaufman 1993). Jak trafnie zauważa Juliusz Gardawski (2009b: 448), związki powstały w celu częściowego odtowarowienia pracy. W ten sposób organizacje te wpisują się w działania na rzecz tego, co Karl Polanyi (1944) określa jako potrzebę „zakorzenienia” rynków w społeczeństwie, a więc zapewnienia właściwej równowagi między samoregulującymi się rynkami kapitalistycznymi i dążeniem do ochrony wartości społecznych. Należy także zwrócić uwagę na istotną rolę związków zawodowych jako instytucji, które przyczyniają się do odejścia od mechanistycznej wizji pracy, pomijającej jej wymiar humanistyczny.

Wychodząc poza wąskie ramy obecnie dominującego na świecie systemu kapitalistycznej gospodarki rynkowej, można organizacje te postrzegać jako część wielowymiarowego ruchu stowarzyszeń wzajemnej pomocy (*benefit societies*), które rozwijały się przez wieki, niezależnie od panującego ustroju społeczno-gospodarczego (James 2001). Realizowały one naturalną potrzebę budowania solidarności jednostek ludzkich wobec wspólnych celów lub zagrożeń.

Niniejszy rozdział poświęcony zostanie przedstawieniu niektórych wątków funkcjonowania związków zawodowych w państwach rozwiniętej gospodarki rynkowej, gdzie organizacje te są uznawanym elementem stosunków przemysłowych (*industrial relations*), czyli podsystemu społecznego określającego relacje między pracownikami, pracodawcami oraz państwem (Dunlop 1958). Uwaga zostanie skupiona na Europie Zachodniej. Nie tylko dlatego, że istnieje tu długoletnia ciągła tradycja ruchu związkowego. Jest to także miejsce narodzin koncepcji europejskiego modelu społecznego (EMS), przewidującego szczególną rolę dla związków zawodowych w kształtowaniu stosunków społeczno-ekonomicznych na różnych poziomach. W rezultacie zachodnioeuropejskie związki zawodowe uznawane są za istotny czynnik oddziaływania na relacje pracownicze i instytucje rynku pracy w swoich macierzystych krajach, m.in. dzięki wysokiemu wskaźnikowi zasięgu rokowań zbiorowych (Adamczyk, Surdykowska 2012).

Rozważania z założenia nie będą dotyczyć państw środkowoeuropejskich, które doświadczyły długotrwałego eksperymentu z wprowadzaniem gospodarki centralnie sterowanej w warunkach autorytarnego (a nawet początkowo totali-

tarnego) ustroju politycznego. Nałożenie się neoliberalnego paradygmatu przebudowy gospodarki na pokomunistyczną spuściznę stosunków pracy spowodowało – jak się wydaje – wytworzenie się tam swoistego „antymodelu” stosunków przemysłowych, w którym organizacje związkowe są tolerowane ze względu na potrzebę stosowania się do standardów EMS, ale jednocześnie obserwuje się nieustające próby elit politycznych spychania ich na margines życia społeczno-gospodarczego (Adamczyk, Surdykowska 2014), co David Ost (2011) określa mianem iluzorycznego korporacjonizmu.

Uwarunkowania historyczne: od konfrontacji do współpracy w rozsądnych granicach

Cechą wspólną europejskich państw rozwiniętego kapitalizmu jest uznanie związków zawodowych za pełnoprawnych uczestników dyskursu publicznego. Droga do tego nie była prosta. W początkowej fazie kapitalizmu formujące się spontanicznie związki zawodowe traktowane były przez władze jako organizacje przestępcze. Miało to zapewne korzenie w wielowiekowych negatywnych doświadczeniach rządzących, które związane były ze strajkami czeladniczymi. Jeśli chce się szukać pierwowzoru związków zawodowych, to nie były nim – jak się czasami uważa – same korporacje cechowe, które od wczesnego średniowiecza rozwijały się w Europie, lecz tworzone w ich cieniu stowarzyszenia mające bronić czeladników przed wykorzystywaniem przez mistrzów cechowych (Lis, Soly 1994). I to one rozwinęły metody zbiorowej walki o godziwe warunki pracy i płacy. Czeladnicy byli w stanie organizować akcje strajkowe, które spotykały się niekiedy z czymś w rodzaju pierwotnego lokautu. W 1375 r. strajkujący czeladnicy piekarscy w Krakowie zostali przepędzeni za mury miasta (Kiryk 2007). Niektóre z akcji protestu trwały zaskakująco długo, jak przykładowo dziesięcioletni (1351–1362) strajk czeladników tkackich w Spirze w Niemczech (Nicholas 2014). W miarę rozwoju załączków wczesnego kapitalizmu i utrwalania się gospodarki rynkowej siła tych organizacji rosła. W XVI w. francuscy czeladnicy potrafili przeprowadzać skoordynowane akcje strajkowe w zakresie całej branży, co spowodowało konieczność wydania specjalnego dekretu królewskiego zabraniającego im zawierania koalicji (Farr 2008).

Rewolucja przemysłowa, która zaczęła się w Anglii bardzo niewinnie od wynalezienia w 1733 r. maszyny tkackiej, spowodowała, że manufaktury i rzemiosło zaczęły ustępować miejsca wielkoskalowej produkcji fabrycznej. W ten sposób pojawiła się nowa warstwa społeczna – najemnych pracowników przemysłowych, bezlitośnie eksploatowanych. Były to czasy eksplozji demograficznej, siła robocza była więc tania i dostępna. Ponieważ nie ulegało wątpliwości, że w takich realiach pojawienie się zorganizowanego oporu na wzór organizacji czeladniczych (ale na znacznie większą skalę) to tylko kwestia czasu, rządy państw, w których rozwijała się rewolucja przemysłowa, podejmowały działania zapobiegawcze. Wielka Rewolucja Francuska miała na sztandarach hasła równości, wolności i braterstwa, ale już w 1791 r. jej przywódcy przeforsowali prawo zabraniające organizowania się pracowników oraz prowadzenia przez nich strajków (*Loi Le Chapelier*). Zostało ono zniesione dopiero w 1864 r. przez cesarza Napoleona III (!). Nie inaczej było w Anglii, gdzie w 1799 r. przyjęto podobną

ustawę (*Combination Act*). Choć zakaz organizowania się pracowników został złagodzony w 1824 r., to prawo do prowadzenia rokowań, akcji strajkowych i zbierania funduszy na własną działalność angielskie organizacje związkowe uzyskały dopiero w 1871 r. Podobnie było w innych krajach rozwijającego się kapitalizmu. Samoorganizowanie się traktowano jako działalność spiskową i ścigano z całą surowością. Przykładowo w 1834 r. sześciu angielskich pracowników rolnych zostało z tego powodu zesłanych do Australii (tzw. Męczennicy z Tolpudle; Ewatt 2009).

Od pewnego momentu stało się oczywiste, że próby powstrzymania procesu organizowania się pracowników najemnych skazane są na niepowodzenie. Z reguły wycofywanie się ustawodawców z antyzwiązkowych regulacji było konsekwencją stanu faktycznego, a więc rosnącej siły tych organizacji. Miało to związek z lawinowym wzrostem liczby pracowników przemysłowych. Przykładowo w Niemczech w latach 1850–1873 zwiększyła się ona ponadpięciokrotnie (Kocka 1986). Powstające „nowe związki” (Gardawski 2009a) oparte na identyfikacji klasowej miały formułę znacznie szerszą niż wcześniejsze organizacje quasi-rzemieślnicze. Wieki kryzys ekonomiczny w latach 1873–1896 doprowadził do znacznej radykalizacji ich nastrojów. Koniec XIX w. to okres wielkich akcji strajkowych w Anglii, Niemczech i krajach skandynawskich. W ten sposób wykuwały się zręby systemów stosunków przemysłowych w poszczególnych państwach. Przykładowo tzw. Kompromis Wrześniowy z 1899 r., kończący ponadstudniową falę naprzemiennych strajków i lokautów w Danii, stał się „konstytucją” ustalającą zasady gry między pracą i kapitałem na następne 60 lat. Powstające krajowe centrale związkowe wchodziły w strategiczne sojusze z tworzonymi niemal równolegle partiami politycznymi o charakterze socjaldemokratycznym, co prowadziło do wymuszonego przez zaistniałą sytuację „usocjalnienia państwa” (Silver 2009).

Pogodzenie się przez kapitał oraz polityczne elity w Europie Zachodniej na przełomie XIX i XX w. z faktem istnienia związków zawodowych nie oznaczało jednak uznania ich za pełnoprawnych uczestników systemu społeczno-politycznego. Odnosiło się to także do związków o proveniencji chrześcijańskiej, które przecież z założenia miały służyć nie konfrontacji, tylko budowaniu mostów między pracownikami a przedsiębiorcami. Może brzmi to brutalnie, ale stymulatorami pozytywnych zmian stały się obie wojny światowe. Po pierwszej z nich, w wyniku ustaleń zawartych w traktacie wersalskim, utworzona została w 1919 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), w której przedstawiciele pracowników mieli być reprezentowani na równych prawach z przedstawicielami rządów i kapitału. Trudno nie dostrzec koincydencji czasowej między ustanowieniem MOP a wybuchem w 1917 r. rewolucji październikowej w Rosji. Pojawienie się agresywnej alternatywy systemowej zdecydowanie „zachęciło” demokracje Zachodu do działań na rzecz asymilacji własnych przedstawicielstw robotniczych. Zasadnicza zmiana jakościowa w podejściu do związków zawodowych była reakcją na połączone traumy wielkiego kryzysu lat 30. oraz II wojny światowej. Postawienie w działaniach makroekonomicznych na keynesizm, wiążący się ze zdecydowanym wzmocnieniem interwencyjnej roli państwa, oraz stabilizacja gospodarek uzyskana dzięki systemowi Bretton Woods spowodowały, że rola organizacji związkowych wzrosła po obu stronach Atlantyku. Wynikało

to po części z potrzeby oswojenia ich siły i stłumienia bojowości w warunkach zreformowanego kapitalizmu (Silver 2009). Efekty były jednak interesujące, przynajmniej w Europie. W demokratycznych państwach kontynentu europejskiego ukształtował się specyficzny model relacji między kapitałem, pracą i władzą publiczną, który wykazywał cechy większego „włączenia społecznego” niż w USA. O ile amerykańskie związki zawodowe skupiły się na kreowaniu *private welfare state* ograniczającego się do zabezpieczenia interesów ich członków w kluczowych sektorach gospodarki, o tyle w Europie organizacje te włączyły się w działania mające na celu szerokie rozprzestrzenienie się systemów zabezpieczeń społecznych (Hermann, Mahnkopf 2010). Działo się to niezależnie od rozbieżności między modelami kapitalizmu oraz będących tego pochodną różnic w krajowych systemach stosunków przemysłowych. Stało się tak dlatego, że odwrót od leseferyzmu okazał się w Europie kluczowym składnikiem polityki przywracania powszechnej demokracji (Huber, Stephens 1994). W ten sposób doszło do rozwoju europejskiego państwa o orientacji społecznej, co zapewniło zachodnioeuropejskim demokracjom bezprecedensowy rozwój gospodarczy połączony z bezpieczeństwem socjalnym – dopóki nie pojawiła się globalizacja. Ona i towarzyszące jej zjawisko niepojętego rozrostu i usamodzielnienia kapitału sprawiły, że keynesizm został zepchnięty do defensywy, a Europa stała się polem gry dla kasynowego kapitalizmu (Strange 1997).

Czemu służą związki zawodowe?

Jest kilka teorii próbujących wyjaśnić tworzenie i rozwój związków zawodowych oraz cele, jakie im przyświecają (lub przyświecać powinny). Niektóre z nich opierają się na praktycznych obserwacjach zastanej sytuacji, inne zaś próbują przypisywać związkom zawodowym rolę, którą uważają za właściwą w świetle promowanego systemu wartości. Krótki przegląd przedstawiony poniżej oparty jest na analizie głównych poglądów i teorii przeprowadzonej przez Simeona Larsona i Bruce’a Nissena (1987).

Czynnik antysystemowy

Najwcześniejsze z tych koncepcji traktują ruch związkowy jako czynnik rewolucyjny powstały na podłożu konfliktu klasowego. W takim ujęciu zorganizowany świat pracy ma być składnikiem procesu rewolucyjnego przekształcania kapitalizmu, postrzeganego jako system wewnętrznie sprzeczny, wrogi dla robotników i dysfunkcyjny z samej swojej natury. Karol Marks uważał, że związki zawodowe obok bieżącej obrony interesów swoich członków powinny grać rolę swoich „szkół” przygotowujących robotników do przyszłej rewolucji. Oznacza to konieczność podporządkowania tych organizacji określonym celom politycznym. Tą ścieżką w kreatywny sposób podążył Lenin, oznajmiając, że związki zawodowe mają być instrumentem oddziaływania partii komunistycznej (Larson, Nissen 1987: 25). Druga z teorii rewolucyjnych – syndykalizm, także opiera się na założeniu, że istnieje nierozwiązywalny konflikt interesów między kapitalistami a robotnikami, który wynika z przyrodzonej nieprawości systemu. Jest jednak zasadnicza różnica. Ponieważ konflikt ma podłoże ekonomiczne, jego rozwiąza-

nie może nastąpić tylko na tym polu – bez angażowania się politycznego, które zdaniem teoretyków syndykalizmu doprowadziłoby wyłącznie do powstania nowej formy zniewolenia.

Element gry rynkowej

W USA narodziła się koncepcja diametralnie odmienna. To wizja czystego ruchu związkowego, określanego jako *business unionism*. Nie ma tu mowy o żadnej rewolucji. Związki zawodowe stanowią jedną z wielu nieantagonistycznych grup interesów, konkurujących z innymi w pluralistycznym społeczeństwie w celu osiągnięcia ograniczonych, możliwych do uzyskania efektów. Według poglądów Johna Commonsa, sformułowanych w 1918 r., organizacje te stanowią przede wszystkim instrument poprawy warunków pracy (Larson, Nissen 1987: 132), a do ich wzrostu i ewolucji prowadzi nie walka klasowa, tylko rozwój rynku. W takim ujęciu unionizm jest niczym więcej jak tylko pojawieniem się dodatkowego sektora producentów organizujących się w celu osiągnięcia najlepszej ceny – tym razem za pracę. Samuel Perlman (1928) uznał wręcz, że biznesowy unionizm stanowi naturalną ścieżkę rozwoju ruchu pracowniczego, kiedy związek jest dojrzały, siła kapitalistów znaczna, a intelektualiści nie sprowadzają robotników na manowce postulatów socjalistycznych. Jest oczywiste, że taka koncepcja mogła się pojawić tylko w USA – kraju pozbawionym feudalnych obciążeń, z powszechnym systemem wyborczym i budowanym od podstaw demokratycznym systemem politycznym. Jej praktyczną emanację można jednak także zauważyć w Wielkiej Brytanii.

Związki jako siła moralna

Zwrócenie uwagi na wymiar moralny istnienia instytucji związków zawodowych zawdzięczamy Kościołowi katolickiemu. Stało się to po długim okresie nawoływania robotników do biernego akceptowania istniejącego *status quo* i niesprzeciwiania się władzy (żeby przywołać przykładowo encyklikę *Notis et Nubiscum* wydaną przez Piusa IX w 1849 r.). Wypracowywanie nowej koncepcji odbywało się stopniowo. Podwaliny katolickiej nauki społecznej stworzył papież Leon XIII encykliką *Rerum Novarum* z 1891 r., w której stanowczo opowiedział się za poszanowaniem godności pracy zarobkowej i za „niehumanitarnym” traktowaniem człowieka pracy jako „narzędzia zysku”. Chrześcijańskie stowarzyszenia robotników miały stać się narzędziem pokojowej walki o poprawienie losu pracowników. Pogłębił to podejście 40 lat później Pius XII, wzywając do ustanowienia prawdziwego partnerstwa kapitału i pracy o formule korporacyjnej (*Quadragesimo Anno*). Punktem centralnym w podejściu Kościoła była jednak wciąż własność prywatna jako podstawowe prawo naturalne, które nie może być w żadnym przypadku naruszane. Ten akcent zmienił dopiero Jan Paweł II. Jego wydana w 1981 r. encyklika *Laborem Exercens* skoncentrowana była na sytuacji pracowników, a nie na popieraniu konkretnych systemów ekonomicznych. Kościół zdecydowanie zdystansował się nie tylko od komunizmu (co zrozumiałe), lecz także od kapitalizmu. Związki zawodowe są przy takim podejściu niezbędnym instrumentem budowania solidarności świata pracy, a prawa pracowników do ich

tworzenia zostały osadzone w głębszym kontekście podstawowych praw człowieka.

Czynnik sprawczy demokracji przemysłowej

Gdzieś pomiędzy wizją związków rewolucyjnych a postrzeganiem ich tylko jako element gry rynkowej lokuje się koncepcja zakładająca, że główną rolą związków zawodowych jest poprawa sytuacji życiowej pracowników najemnych. Została ona po raz pierwszy zaproponowana przez małżeństwo Webbsów na przełomie XIX i XX w. Z jednej strony zgadzali się oni z Marksowską teorią istnienia walki klas. Z drugiej jednak strony nie uważali, że istniejący konflikt może być rozwiązany wyłącznie w drodze przemocy. Podobnie jak Commons i Perlman, stali na stanowisku, że związki są przede wszystkim instytucją ekonomiczną i jako taka ewoluują pod wpływem czynników zewnętrznych. Powinny zatem stać się siłą napędową procesów demokratycznych w społeczeństwie, niezależnie od tego, jakie by ono było. W ten sposób, poprzez wkład w budowę „demokracji przemysłowej”, związki mogą osiągnąć generalny cel, którym jest zapewnienie wszystkim członkom społeczeństwa *living wage*, a więc dochodu umożliwiającego godne bytowanie. Warto zwrócić uwagę na tę teorię, gdyż można dostrzec wyraźną paralelę między nią a ideą państwa o orientacji społecznej rozwijaną na naszym kontynencie po II wojnie światowej. Współcześnie dla Richarda Hymana (2001) jest to wizja związku zawodowego osadzonego w społeczeństwie obywatelskim.

Ruch związkowy jako szkodliwy monopol

Dla uzyskania pełnego obrazu poglądów konieczne jest również przywołanie tej teorii, która – wychodząc od afirmacji gospodarki rynkowej – uważa związki zawodowe za główną przeszkodę dla jej efektywnego funkcjonowania i rozwoju. Tak uważał protagonista leseferyzmu i twórca austriackiej szkoły ekonomicznej Ludwig von Mises (1979). Dla Henry’ego Simmonsa (1944) związki stanowią zorganizowany monopol najgorszego sortu, gdyż ich niespotykana wolność działania, połączona z możliwością używania przemocy, stawia kapitał w sytuacji zakładnika. Zawyżone na skutek żądań związkowych koszty pracy odbijają się na konsumentach. Wszystko to prowadzi do podważania demokratycznych form zarządzania państwem i naruszania stabilności gospodarki. Argumenty Simmonsa, choć w nieco złagodzonej formie, były nieustannie podnoszone przez współczesnych teoretyków nurtu neoliberalnego w ekonomii, do których zaliczał się jego najbliższy uczeń Milton Friedman (Larson, Nissen 1987: 284).

Ruch związkowy w pluralistycznym społeczeństwie przemysłowym

Na zakończenie tej części rozważań warto zwrócić uwagę na dyskusje dotyczące roli związków zawodowych w świetle postępujących zmian w późnym społeczeństwie przemysłowym i jego przechodzenia w fazę postindustrialną. Przyszłość związków zawodowych w państwach rozwiniętego kapitalizmu rysuje się wciąż bardzo niejasno. Niektórzy badacze wskazują, że współczesne społeczeństwa podążają raczej w stronę „spluralizowanego industrializmu” niż solidarności (Kerr

et al. 1960). W związku z tym, że postępujące zmiany tworzą atmosferę obawy zarówno po stronie kapitału, jak i pracy, nasilają się tendencje do współpracy po obu stronach. John Galbraith (1967) twierdzi wręcz, że w społeczeństwie post-industrialnym związki zatraciły potrzebę istnienia. Warto jednak w tym miejscu przywołać Richarda Hymana (2014), który zauważa, że kierunek niepoahamowanych i trudno kontrolowanych zmian powoduje ponowne „wykorzenienie” (żeby użyć terminologii Karla Polanyiego) rynków z ich sieci regulacyjnej, która przez większą część XX w. zapewniała stabilność społeczną w krajach Zachodu. W ocenie Tony’ego Judta (2008) może to doprowadzić do wskrzeszenia dziewiętnastowiecznej kwestii socjalnej i przywrócenia działania opisanych przez Marksa procesów katastrofalnej polaryzacji społecznej.

Modele działalności związkowej

Niekiedy uważa się, że decydujący wpływ na formę działania organizacji związkowej miał początkowy okres ich rozwoju, kiedy następowała legitymizacja tych organizacji jako składnika systemu (Clegg 1976). Wydaje się to jednak zbyt daleko posuniętym uproszczeniem. Związki z natury swoich relacji ze środowiskiem zewnętrznym są „organizacjami pośredniczącymi” (Muller-Jentsch 1985). Dlatego nie jest możliwe ich funkcjonowanie w izolacji. Organizacje w poszczególnych krajach, będąc osadzone w konkretnych warunkach społecznych i kulturowych czy tradycjach narodowych, przez lata modyfikowały i dostosowywały swoje ideologie w zależności od pojawiających się wyzwań. Zbiegło się to z postępującym różnicowaniem odmian samego systemu kapitalistycznego. Hall i Soskice (2001) piszą przykładowo o podziale na liberalną i koordynowaną gospodarkę rynkową w Europie. To wszystko spowodowało pojawienie się różnych modeli obecności związkowej.

Warto w tym miejscu przytoczyć typologię „światów pracy” zaproponowaną przez Bernharda Ebbinghaus, który grupuje współczesne europejskie związki zawodowe w pięć empirycznych typów. Dla naszych potrzeb posłużymy się wersją uproszczoną zaproponowaną przez Gardawskiego (2009a). Po pierwsze, jest to „unionizm laburzystowski”, wykształcony na Wyspach Brytyjskich, kolebce ruchu związkowego. Poszczególne związki zawodowe, mimo że zrzeszone w istniejącej od 1868 r. centrali Trade Union Congress, zachowują znaczną samodzielność. Dotyczy to także relacji z reprezentacją polityczną (Labour Party), która choć wykreowana i przez dłuższy czas kontrolowana przez ruch związkowy, stanowi obecnie samodzielną siłę niemającą charakteru klasowego. „Unionizm solidarystyczny” występuje w Skandynawii. Możemy także określić ten typ jako korporacjonizm społeczny, a więc oparcie się na zasadzie konsensusu między organizacjami pracodawców i pracowników przy wspierającej (ale nie dominującej) roli państwa. W państwach skandynawskich w rezultacie równoległego wykształcania się reprezentacji związkowej i politycznej świata pracy doszło do daleko idącej symbiozy między tymi komponentami (przykładowo jeszcze do lat 90. ubiegłego wieku obowiązywała zasada kolektywnego członkostwa szwedzkiej centrali związkowej Lands Organisation (LO) w partii socjaldemokratycznej). W rezultacie związki zawodowe zostały przekształcone w funkcjonalny podsystem społeczny, wypełniając szereg zadań delegowanych

przez państwo. „Segmentowy pluralizm” ukształtował się w państwach wielonarodowych, takich jak Belgia czy Szwajcaria. Cechuje go istnienie napięcia między związkami o orientacji klasowej oraz chrześcijańskiej. „Spolaryzowany pluralizm” charakteryzuje Francję i kraje południa Europy. Jego cechą jest konflikt będący reminiscencją tendencji odśrodkowych związanych z okresem dyktatur (południe Europy) czy ideologicznego rozbicia ruchu związkowego (Francja, Włochy). W rezultacie stanęło to na przeszkodzie pokojowej instytucjonalizacji konfliktu klasowego – włączeniu elit związkowych do struktur władzy. I wreszcie „zjednoczony unionizm” występujący w Niemczech i Austrii, którego powstanie po II wojnie światowej zostało tak naprawdę wymuszone dążeniem do przezwyciężenia podziałów ideologicznych, które legły u podstaw klęski silnego przecież liczebnie ruchu związkowego w konfrontacji z nazizmem. Tutaj nacisk kładziony jest na osiąganie porozumienia społecznego i harmonizację realizowaną w ramach zinstytucjonalizowanych rozwiązań korporacyjnych. Z praktyką funkcjonowania niektórych europejskich związków zawodowych reprezentujących wymienione tutaj „światy pracy” można się zapoznać w rozdziale 7 niniejszej książki.

Powyższa typologia jest tylko jedną z wielu propozycji mających na celu wyjaśnienie zróżnicowania ruchu związkowego w Europie. Warto zwrócić jeszcze uwagę na koncepcję Colina Croucha (1993), który bardzo mocno postawił na tradycję narodową związaną z zaangażowaniem państwa. Istnieje więc model „pluralistyczny”, gdzie państwo stara się ograniczyć ingerencję w stosunki pracy, tworząc jedynie skromne zasady prawne, stosowane przy zawieraniu umów przez osoby fizyczne i prawne. Cały system oparty jest na zasadzie woluntaryzmu. Pracodawcy i związki zawodowe nie uzgadniają wspólnych procedur. Struktura związków pracodawców i związków zawodowych jest rozdrobniona, a koordynacja na szczeblu centralnym – znikoma lub jej brak. Klasycznym przykładem kraju z takim systemem miałyby być Wielka Brytania. W modelu „etatystycznym” dialog między pracodawcami i związkami zawodowymi jest ograniczony i charakteryzują go konflikty oraz współzawodnictwo. Dlatego konieczne są częste interwencje państwa w zakresie regulacji rynku pracy. Klasycznym przykładem państwa etatystycznego jest Francja. I wreszcie model „neokorporacjonistyczny”. Tutaj także dochodzi do interwencji państwa w regulację rynku pracy, z tym że dokonuje się to na drodze konsultacji lub porozumień z partnerami społecznymi. Wysoko zorganizowane, funkcjonujące w dużym zakresie organizacje pracodawców i związki zawodowe opierają działalność na częściowo pokrywających się systemach wartości i realizują swoje cele poprzez formułę dialogu społecznego (w tym negocjacje zbiorowe). Negocjacje i dialog są zintegrowane, tzn. toczą się na zasadzie gry, w której ogólny wynik jest dodatni – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy osiągają w ich wyniku korzyści. Rolą państwa nie jest dominacja, ale usprawnianie różnorodnych procesów regulacji rynku pracy. Przykładem takiego państwa są Niemcy.

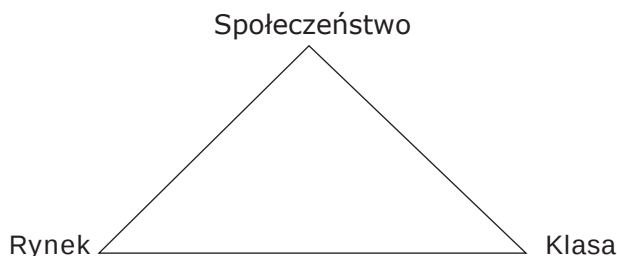
Pułapka modeli stabilnych

Trudno nie zauważyć, że wymienione wcześniej przykłady usystematyzowania związkowej obecności w europejskich państwach rozwiniętego kapitalizmu wychodzą z rozważania tradycji historycznej i założenia, że mamy do czynienia

z sytuacją stabilną w dłuższej perspektywie czasowej. Wydaje się, że podejście takie jest coraz trudniejsze do podtrzymania. Przyspieszająca globalizacja oraz pogłębianie procesu integracji ekonomicznej powodują, że kontekst krajowy staje się coraz mniej istotny w sytuacji zwiększającej się mobilności kapitału, ale także i pracy. Na zdolność do funkcjonowania związków zawodowych w ramach krajowych systemów stosunków przemysłowych znaczący wpływ wywierają czynniki oddziałujące w wymiarze ponadgranicznym. Chodzi tu zarówno o czynniki ekonomiczne, jak i działalność takich instytucji, jak Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Europejski Trybunał Praw Człowieka czy MOP. W związku z tym klasyfikacje nawiązujące do tradycji krajowych nie przystają do stanu faktycznego (Meardi 2012a). Trudno bowiem zaszereżować jako przystające do opisanych powyżej modeli takie sytuacje, jak skargi norweskich związków zawodowych na działania państwa składane do MOP (ILO 2014), niezdolność władz francuskich do interwencji w obronie miejsc pracy w hucie ArcelorMittal we Florange czy przejęcie przez państwo kontroli nad ustalaniem płacy minimalnej w Niemczech. Obecny kryzys ekonomiczny sprawia, że sytuacja staje się coraz bardziej labilna. Guglielmo Meardi (2012b) pisze przykładowo, że w rezultacie obecnego kryzysu i arbitralnych nacisków zewnętrznych na decentralizację stosunków przemysłowych w krajach południa Europy zaczynają się one upodabniać w coraz większym stopniu do niestabilnych quasi-modeli funkcjonujących w nowych państwach członkowskich UE.

Jak zatem prawidłowo zinterpretować praktykę funkcjonowania współczesnych zachodnioeuropejskich związków zawodowych? Wydaje się, że w ich zachowaniach mamy do czynienia z przeplataniem się trzech zarysowanych wcześniej wątków motywacyjnych, a więc otwarcia na klasę (walka z systemem), na rynek oraz na społeczeństwo. Hyman (2001) pisze o istnieniu odwiecznego trójkąta, który powoduje, że współczesne organizacje związkowe nie dają się interpretować jednowymiarowo. Jako reprezentacja pracowników muszą być skupione na regulowaniu relacji między pracą a płacą. Nie mogą zatem ignorować rynku. Ale koncepcja zbiorowej obrony interesów i odczuwania zbiorowej tożsamości różni ich od pracodawców. Niezależnie od tego, czy wspierają ideologię walki klas, nie mogą uciec od swojej roli jako czynnika klasowego. I wreszcie, związki funkcjonują w konkretnych ramach społecznych, które mogą próbować zmieniać, ale które też określają ich możliwości wyboru. Związki są częścią społeczeństwa. Przy takim podejściu wierzchołki trójkąta nawiązują do skrajnych modeli ruchu związkowego (ryc. 3.1).

Dla określenia ideologii działania konkretnej organizacji związkowej wystarczy poszukać odpowiedniego miejsca wewnątrz trójkąta. Według Hymana rzeczywista orientacja związków zawodowych ma tendencje do mieszania elementów dwóch lub trzech skrajnych modeli idealnych. Model ten jest o tyle użyteczny, że pozwala na zastosowanie podejścia dynamicznego w analizowaniu funkcji związku zawodowego w aktualnie istniejących uwarunkowaniach społeczno-polityczno-gospodarczych. Umożliwia także wyjście poza ograniczenia wynikające z analizy zachowań związków zawodowych na bazie kryteriów geograficzno-historycznych. Przykładowo dla Hymana obecna orientacja włoskich związków zawodowych lokuje się na linii między klasą a społeczeństwem, a brytyjskich – między rynkiem a klasą. Pewnym zaskoczeniem dla tych, którzy postrzegają



Rycina 3.1. Geometria ruchu związkowego

Źródło: Hyman 2001: 4.

niemiecki ruch związkowy przez pryzmat silnie antykapitalistycznych wystąpień jego liderów, będzie umieszczenie niemieckich związków na linii między rynkiem a społeczeństwem. Ale dowodu na słuszność takiego usytuowania może dostarczyć analiza ich postawy wobec wieloletniego zamrażania płac realnych w tym kraju po utworzeniu strefy euro (Adamczyk, Surdykowska 2013).

Meardi (2012a), zamiast upierania się przy istnieniu stabilnych apriorycznych modeli, proponuje podejście elastyczne. Należy, jego zdaniem, mówić raczej o „stylach” stosunków przemysłowych w Europie, ewoluujących oraz dążących do pewnego zharmonizowania. I tutaj jego myśl spotyka się z koncepcją „trójkąta Hymana”. Oznacza to ni mniej, ni więcej, że współcześnie funkcje związków zawodowych w rozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych, poddawanych presji globalizacyjnej, a w przypadku Europy – dodatkowo integracyjnej, cechuje perspektywa dynamiczna. Zachowując historyczne zakorzenienie w krajowych tradycjach, związki muszą dostosowywać swoje style działania w zależności od pojawiających się wyzwań. Zawsze jednak poruszają się w przestrzeni pomiędzy orientacją klasową, rynkową i społeczną. Oznacza to, że w swych strategiach powinny pamiętać zarówno o kultywowaniu więzi ze społeczeństwem, którego są częścią, o zdolności do prowadzenia skutecznego przetargu z kapitałem, jak i o zasadzie ograniczonego zaufania do systemu, w ramach którego działają, ze względu na jego naturalną tendencję do podporządkowywania pracy ludzkiej siłom rynkowym ze wszystkimi tego dehumanizującymi skutkami.

Warto na zakończenie zwrócić uwagę, że obecnie dyskusja o funkcji związków zawodowych nabiera w Europie zupełnie nowego, dramatycznego wymiaru. Organizacje te były w stanie przez lata skutecznie wypełniać rolę zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych, kiedy powszechnie uznawano wartość instytucji państwa o orientacji społecznej, a integracja europejska była postrzegana jako siła stymulująca postęp społeczny. Hyman (2014) zauważa jednak, że idea ta została zdominowana przez „neoliberalnych fanatyków”, którzy wykorzystują ją do burzenia demokratycznych instytucji społecznych na poziomie krajowym. Aby móc się temu skutecznie przeciwstawić, związki powinny podjąć działania na rzecz „demokratyzacji gospodarki”. Wymaga to jednak od nich przeformułowania dotychczasowych priorytetów, odrzucenia starych zasad i otwarcia się na ruchy społeczne, w celu zaproponowania wiarygodnej dla współczesnych pokoleń alternatywy. Wpisuje się w to także konieczność umiędzynarodowienia tych organizacji wykraczającego poza zwyczajowe formy współpracy ponadgranicznej.

Bibliografia

- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2012). Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, *Forum Prawnicze*, 6(14): 14–26.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2013). Kryzys zadłużeniowy a presja na systemy roków zbiorowych w państwach UE, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1: 2–9.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2014). Nadzieje i rzeczywistość: oddziaływanie europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2: 2–11.
- Clegg, H. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Oxford: Blackwell.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Oxford University Press.
- Dunlop, J. (1958). *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.
- Ewatt, H. (2009). *The Tolpuddle Martyrs: Injustice within the Law*, Sydney: Sydney University Press.
- Farr, J. (2008). *The Work of France: Labor and Culture in Early Modern Times, 1350–1800*, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Galbraith, J. (1967). *The New Industrial State*, Boston: Houghton Mifflin.
- Gardawski, J. (2009a). Związki zawodowe w krajach starej demokracji, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 420–431), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2009b). Związki zawodowe w teorii ekonomii i w gospodarce, w: J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 448–458), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Hall, P., Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism, w: P. Hall, D. Soskice (red.), *Varieties of Capitalism* (s. 1–68), Oxford: Oxford University Press.
- Hermann, C., Mahnkopf, B. (2010). *The Past and Future of European Social Model*. Working Paper of Institute for International Political Economy, Berlin, 5.
- Huber, E., Stephens, J. (1994). Welfare states and the economy, w: N. Smelser, R. Swedberg (red.), *The Handbook of Economic Sociology* (s. 552–574), Princeton: Princeton University Press.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*, London: Sage.
- Hyman, R. (2014). Democratisation of the economy, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 4(1): 59–74.
- ILO (2014). 372nd Report of the Committee on Freedom of Association, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-----ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_247039.pdf [dostęp: 23.08.2014].
- James, B. (2001). Craft, trade and mystery, <http://www.takver.com/history/benefit/ctormys.htm> [dostęp: 20.07.2014].
- Judt, T. (2008). *Reappraisals: Reflections on the Forgotten Twentieth Century*, London: Penguin Press.
- Kaufman, B. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, Ithaca: Cornell University Press.
- Kerr, C., Dunlop, J., Harbison, F., Myers, C. (1960). *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge: Harvard University Press.
- Kiryk, F. (2007). Porządek cechowy w lokacyjnym Krakowie, w: J. Rajman (red.), *Studia z dziejów miasta* (s. 76–86), Kraków: Wydawnictwo Naukowe AP.
- Kocka, J. (1986). Problems of working-class formation in Germany: The early years, 1800–1875, w: I. Katznelson, A. Zolberg (red.), *Working-Class Formation* (s. 279–352), Princeton: Princeton University Press.

- Larson, S., Nissen, B. (1987). *Theories of the Labour Movement*, Detroit: Wayne State University Press.
- Lis, C., Soly, H. (1994). „An Irresistible Phalanx”: Journeymen associations in Western Europe 1300–1800, w: C. Lis, J. Lucassen, H. Soly (red.), *Before the Unions. Wage Earners and Collective Action in Europe 1300–1800* (s. 11–52), Cambridge: Cambridge University Press.
- Meardi, G. (2012a). Industrial relations after European state traditions?, w: L. Burroni, M. Keune, G. Meardi (red.), *Economy and Society in Europe* (s. 100–123), Cheltenham: E. Elgar.
- Meardi, G. (2012b). Peripheral convergence in the crisis? Southern and Eastern European labour markets and industrial relations. Referat wygłoszony na: the SASE Annual Meeting 28–30 June 2012, www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/gm_sase12paper.pdf [dostęp: 20.07.2014].
- Mises, von, L. (1979). *Economic Policy: Thoughts for Today and Tomorrow*, Chicago: Regnery/Gateway.
- Muller-Jentsch, W. (1985). Trade unions as intermediary organizations, *Economic and Industrial Democracy*, 6(1): 3–33.
- Nicholas, D. (2014). *The Later Medieval City: 1300–1500*, New York: Routledge.
- Ost, D. (2011). „Illusory corporatism”. Ten years later, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 2(1): 19–50.
- Perlman, S. (1928). *A Theory of the Labour Movement*, New York: Macmillan.
- Polanyi, K. (1944). *Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time*, Boston: Farrar & Rinehart.
- Silver, B. (2009). *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.*, tłum. M. Starnawski, Warszawa: Książka i Prasa.
- Simmons, H. (1944). Some reflections on syndicalism, *Journal of Political Economy*, 52(1): 1–25.
- Strange, S. (1997). *Casino Capitalism*, Manchester: Manchester University Press.
- Strzeszewski, C. (1978). *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Rozdział 4

Prawne uwarunkowania przedstawicielstw pracowniczych na poziomie zakładu pracy w wybranych państwach europejskich

Na model reprezentacji pracowniczej istotny wpływ wywiera regulacja prawna obowiązująca w danym kraju. Jej kształt może prowadzić do wzrostu bądź spadku uzwiązkowienia w zakładzie pracy (Turner, D'Art 2012: 37). W ramach zakresu podmiotowego przedstawicielstw pracowniczych wyróżnić można przede wszystkim związki zawodowe oraz rady pracowników. Inne formy reprezentacji pracowniczej niż związki zawodowe i rady pracowników w krajach europejskich na poziomie zakładu pracy występują raczej rzadko (Aumayr et al. 2011: 6).

Modele przedstawicielstw pracowniczych doczekały się w literaturze wielu teoretycznych klasyfikacji. Model reprezentacji pracowniczej może być jednokanałowy lub dwukanałowy, inaczej monistyczny lub dualistyczny. W przypadku reprezentacji jednokanałowej pracowników reprezentują wyłącznie związki zawodowe lub wyłącznie wybrani przedstawiciele w postaci rady pracowniczej. W piśmiennictwie wskazuje się, że model jednokanałowy, w ramach którego główną rolę odgrywają rady pracowników, występuje w Austrii, Niemczech, Luksemburgu i Holandii (ibidem: 1). Niektóre z państw mają monistyczny model reprezentacji pracowniczej w postaci związków zawodowych (np. Szwecja; zob. Bryson, Forth, George 2012: 12; Rönnmar 2004: 95). Model ten, obejmujący jedynie związki zawodowe, występuje także na Malcie i Cyprze oraz w Turcji (Aumayr et al. 2011: 10–11).

W przypadku modeli dualistycznych związki zawodowe występują obok przedstawicieli pracowników. Model dwukanałowy (podwójnej reprezentacji) ma różne odmiany – może odznaczać się silniejszą pozycją rad pracowników (np. Belgia, Francja, Włochy i Hiszpania) bądź przeważającą rolę związków zawodowych, którą można zaobserwować w Danii, Finlandii, Portugalii, Słowenii i Chorwacji (Pisarczyk 2010: 16–17). Warto zwrócić uwagę na to, że przedstawiony podział modeli reprezentacji pracowniczej ma charakter w głównej mierze teoretyczny. Każde z państw europejskich ma własną tradycję, zwyczaje oraz specyfikę, które wywierają wpływ na funkcjonowanie przedstawicielstw pracowniczych. Nie jest zatem możliwe przeprowadzenie wyraźnych granic między poszczególnymi modelami, a ich wyodrębnienie ma wymiar jedynie porządkujący (Calvo et al. 2008, t. 1: 17). Na kształt funkcjonowania przedstawicielstw pracowniczych w Europie oddziałuje także regulacja prawna Unii Europejskiej. Dyrektywa z 2002 r. dotycząca informacji i konsultacji¹ wprowadza regulację prawną

¹ Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, Dz. Urz. z 23.3.2002, L 80/29, s. 219.

na poziomie europejskim. Dyrektywa jest źródłem prawa, które wiąże jedynie państwa członkowskie, a każde z nich może samodzielnie wybrać sposoby jej implementacji, tak aby został osiągnięty jej cel. Niektóre państwa wprowadzają krajową regulację prawną odnoszącą się już do pracodawcy zatrudniającego kilku pracowników, inne dopiero od 50 pracowników (w tym Polska; zob. Bryson, Forth, George 2012: 7). Konieczność implementacji dyrektywy spowodowała, że właściwie w każdym państwie pojawiła się pozazwiązkowa reprezentacja pracownicza, a różnice między modelem monistycznym a dualistycznym uległy jeszcze większemu zatarciu.

Możliwe jest także zastosowanie klasyfikacji modeli reprezentacji pracowniczey z uwagi na kryterium geograficzne. Identyfikuje się następujące modele: północny charakterystyczny dla takich państw, jak Dania czy Szwecja, środkowozachodni występujący w Niemczech i Belgii, południowy (spolaryzowany), którego przykładami są Włochy i Hiszpania, zachodni – uznawany za liberalny – właściwy dla Wielkiej Brytanii i Irlandii, oraz środkowowschodni w takich państwach, jak Bułgaria i Czechy (Visser 2009a, za: Bryson et al. 2012: 6).

Wybrane przykłady monistycznej reprezentacji pracowniczey

W **Niemczech** reprezentacja pracownicza na poziomie zakładowym opiera się na radach zakładowych. Prawo niemieckie nie przewiduje związkowych struktur zakładowych. Związki zawodowe funkcjonują na poziomie ponadzakładowym. Relacje między związkami zawodowymi a radami zakładowymi są jednak bardzo bliskie (Calvo et al. 2008, t. 1: 228). W praktyce 70% związkowców pozostaje członkami rady zakładowej (Daubler 2012: 67; Wank 2004: 63). W sektorze prywatnym na poziomie zakładowym funkcjonują także alternatywne ciała, takie jak okrągłe stoły, wspólne komitety i delegacje pracowników. U dużych pracodawców występuje ponadto reprezentacja w postaci przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej (Aumayr et al. 2011: 32).

U pracodawców zatrudniających co najmniej pięciu pracowników powinny zostać zorganizowane wybory rady zakładowej. W praktyce 50% pracowników reprezentują rady, co oznacza, że nie w każdym zakładzie dochodzi do wyborów. Pracodawca musi wyposażyć radę zakładową w odpowiedni pokój, komputer, telefon i inne urządzenia potrzebne do prowadzenia działalności. Rada zakładowa powinna być informowana przez pracodawcę we wszystkich kwestiach związanych z zakładem pracy. Radzie należą się w pierwszej kolejności uprawnienia: informacyjno-konsultacyjne (informacja, formułowanie propozycji, formułowanie własnej opinii, konsultacja); w postaci współpracy i partycypacji (*Mitwirkung* – prawo zatwierdzenia, prawo weta, prawo do protestu); prawo do współdecydowania (*Mitbestimmung*), czyli prawo udziału w podejmowaniu decyzji pracodawcy (Calvo et al. 2008, t. 1: 332).

Uprawnienie do konsultowania i współdecydowania wynika z regulacji prawnej, jednak może zostać rozszerzone w układzie zbiorowym pracy. Do najważniejszych uprawnień należy prawo do współdecydowania, ponieważ oznacza wspólną odpowiedzialność, tj. pracodawcy i rady, za podjęte decyzje. Jednostronna decyzja pracodawcy jest w takim przypadku nieważna. Do obszaru współdecydowania należą: praca w godzinach nadliczbowych, praca w skróco-

nym czasie pracy, rozpoczynanie i kończenie pracy (Daubler 2012: 65). W sektorze prywatnym obowiązuje specjalna ustawa dotycząca rad pracowników, która przewiduje dla nich szereg uprawnień informacyjnych i konsultacyjnych, a także tych w postaci monitorowania w zakresie przestrzegania prawa przez pracodawcę oraz zawierania porozumień zbiorowych. W obszarach takich jak czas pracy, organizacja pracy bezpieczeństwo i higiena pracy rady pracowników mają prawo do współdecydowania (Aumayr et al. 2011: 32).

Na wyższym poziomie reprezentację pracowniczą organizują związki zawodowe. Do ich głównych kompetencji należą rokowania zbiorowe i zawieranie porozumień zbiorowych. Te ostatnie zawarte na sektorowym szczeblu ustanawiają ogólne zasady, które wiążą wszystkich pracodawców zrzeszonych w danej ich organizacji (Hoffmann 2000: 259). Niemieckie uregulowania prawne dotyczące związków zawodowych nie są zbyt obszerne. Podstawą prawną działania związków zawodowych jest prawo konstytucyjne przyznające im prawo do zrzeszania się, a także bogate orzecznictwo sądów. Konstytucja niemiecka gwarantuje prawo zrzeszania się, a sądy (Federalny Sąd Pracy oraz Trybunał Konstytucyjny) potwierdziły prawo do rokowań zbiorowych, prawo do strajku i innych akcji zbiorowych, prawo do współpracy z radami pracowników, prawo do kierowania do pracowników ulotek i wiadomości mailowych oraz prawo do reprezentowania pracowników względem władzy państwowej (Daubler 2012: 61–62). W orzecznictwie niemieckich sądów pracy potwierdzone zostały liczne uprawnienia związków zawodowych w miejscu pracy, tj. rozdawanie ulotek i gazetek, wywieszanie plakatów, możliwość wysłania e-maili do wszystkich pracowników czy możliwość dyskusowania z pracownikami, np. na temat wdrożenia porozumienia zbiorowego. Uprawnienia te nie pozostają jednak bez ograniczeń.

Ustawodawca niemiecki przewidział także szereg regulacji, które mają wyłączyć zastępowanie związków zawodowych przez rady zakładowe. Związki zawodowe odgrywają ważną rolę w tworzeniu rady pracowników. Do związku zawodowego należy inicjatywa przeprowadzenia wyborów albo powołania komitetu wyborczego w zakładzie pracy, choć rada pracowników może zostać także powołana bez wsparcia związku zawodowego. Porozumienia zbiorowe, których stroną są związki zawodowe, powinny być przestrzegane zarówno przez pracodawcę, jak i radę zakładową. Natomiast uprawnienie do współdecydowania ogranicza się wtedy do kwestii nieuregulowanych w porozumieniu zbiorowym. Oznacza to, że związki zawodowe są silniejsze od rad pracowników w razie obowiązywania porozumienia zbiorowego (ibidem: 67).

O ile model niemiecki jest klasyfikowany jako model jednokanałowy z wyraźną rolą rad pracowników, o tyle w **Szwecji** główną rolę odgrywają związki zawodowe i prawo stanowiące w układach zbiorowych pracy/porozumieniach zbiorowych (Rönnmar 2004: 95). W rokowaniach zbiorowych dominuje poziom sektorowy. Mniejsze znaczenie ma poziom zakładu pracy. Szwedzkie prawo określa uprawnienia związków zawodowych w postaci prawa do informacji i konsultacji w specjalnej ustawie o współpracy w zakładzie pracy (*Medbestämmandelagen*, sekcje 10, 11, 12, i 18–22). Oczywiście występują w Szwecji inne formy przedstawicielstwa pracowniczego, np. system komitetów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. W większości członkowie tych komitetów wybierani są przez związki zawodowe. Jeżeli w danym zakładzie nie działa związek zawodowy, pra-

cownicy mogą samodzielnie wybrać przedstawicieli do komitetu ds. bezpieczeństwa i higieny (Calvo et al. 2008, t. 2: 220).

Pracodawca jest zobowiązany informować związek zawodowy, a związki mają prawo zażądać od pracodawcy na piśmie informacji niezbędnej do działalności związkowej. W Szwecji konsultacje przybierają formę negocjacji między związkiem zawodowym a pracodawcą. Związki zawodowe reprezentują wszystkich zatrudnionych u pracodawcy (ibidem: 218). Na poziomie zakładu pracy skupiają one większość zagadnień w zakresie swoich kompetencji. W zakładach pracy, w których zatrudnionych jest 25 pracowników, mają oni swojego przedstawiciela, którego rola sprowadza się jednak do odbierania informacji. Uprawnienia szwedzkich związków zawodowych są następujące: prawo do informacji – wynika z ustawy o współdecydowaniu (*Medbestämmandelagen*, sekcje 18–22) i obejmuje prawo związku zawodowego do wglądu do ksiąg, rachunków i innych dokumentów, które dotyczą działalności pracodawcy w zakresie produkcji i finansów; prawo do formułowania opinii i składania wniosków; prawo do konsultacji – zanim pracodawca podejmie jakąkolwiek decyzję dotyczącą działalności zakładu pracy, powinien rozpocząć negocjacje ze związkiem zawodowym, jednak to do pracodawcy należy ostateczna decyzja. Uprawnienia związków zawodowych powinny zostać zrealizowane, jeszcze zanim to uczyni (Calvo et al. 2008, t. 2: 220).

Wybrane przykłady dualistycznej reprezentacji pracowniczej

Z uwagi na uprawnienia przedstawicielstw pracowniczych wprowadza się dalej idącą klasyfikację modelu dualistycznego reprezentacji pracowniczej. W ramach modelu dwukanałowego wyróżnia się klasyczny model dwukanałowy, w którym każda reprezentacja ma własne uprawnienia równorzędne. Drugim jest model, w ramach którego uprawnienia w większości przyznane zostały związkom zawodowym, a przedstawicielstwom niezwiązkowym przysługują uprawnienia jedynie w pewnych sferach. W trzecim przypadku przedstawicielstwa pozazwiązkowe mają uprawnienia, ale jedynie w przypadku, gdy nie istnieje w zakładzie pracy przedstawicielstwo związkowe. Przykład klasycznego modelu reprezentacji dwukanałowej pracowniczej występuje we Francji, choć uprawnienia związków zawodowych i przedstawicielstw pozazwiązkowych nie mają tutaj charakteru konkurencyjnego. Ostatni z opisanych modeli można spotkać w Wielkiej Brytanii (Pisarczyk 2010: 16–17).

Francja jest przykładem państwa, w którym występuje podwójny model reprezentacji z przewagą przedstawicieli załogi (Aumayr et al. 2011: 30). W kraju tym na poziomie przedsiębiorstwa działa reprezentacja związkowa oraz reprezentacja wybierana przez załogę. Stronę związkową tworzą sekcja związkowa i delegat związkowy (Calvo et al. 2008, t. 1: 205). We francuskich przedsiębiorstwach działają także komitet przedsiębiorstwa i komitet higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy, w których zasiadają przedstawiciele pracowników i pracodawcy. Komitety stanowią forum dialogu społecznego w przedsiębiorstwach. Związki zawodowe wywierają istotny wpływ na wybór przedstawicieli załogi do komitetów (Pliszkievicz 2010: 384–386).

W zakładach pracy reprezentatywne związki zawodowe mogą tworzyć sekcje związkowe w każdym przedsiębiorstwie, bez względu na formę i wielkość. Sekcja może wyznaczyć delegata lub delegatów związkowych, a ich liczba zależy od liczby zatrudnionych w zakładzie pracy. W zakładach, w których jest zatrudnionych od 50 do 999 pracowników, powoływany jest jeden delegat, w przypadku zatrudnienia od 1000 do 1999 pracowników – dwóch delegatów, od 2000 do 3999 pracowników – trzech delegatów, od 4000 do 9999 pracowników – czterech delegatów, a w zakładach zatrudniających powyżej 9999 pracowników – pięciu delegatów (Laborde 2012: 6–7; Mouret 2006: 37–38).

Delegat reprezentuje swój związek zawodowy wobec pracodawcy i organizuje działalność związkową. Jest on także stroną w negocjacjach zakładowych układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Porozumienia dotyczące m.in. wynagrodzenia za pracę oraz czasu pracy zawierane są co trzy lata w zakładach mających porozumienia, a co rok w zakładach, w których nie doszło do ich zawarcia. Delegat związkowy jest także konsultowany w sprawach: przekwalifikowania pracowników po wypadku przy pracy, zatrudnienia niepełnosprawnych czy stosowania przepisów o urlopach wypoczynkowych. Choć główną rolę odgrywa delegat związkowy, także sekcja związkowa ma pewne uprawnienia względem pracodawcy. Po pierwsze, ma prawo do posiadania lokalu, może zbierać składki od członków związku (właściwie pracodawca nie odgrywa w tym zakresie żadnej roli), ma prawo do posiadania tablicy informacyjnej, prawo do rozdawania ulotek i gazetek, a spotkania sekcji mogą odbywać się w zakładzie pracy (Laborde 2012: 4).

Delegat załogi reprezentuje pracowników względem pracodawcy i inspektora pracy, udziela konsultacji w zakresie warunków pracy i zatrudnienia, współpracuje z komitetem przedsiębiorstwa oraz komitetem higieny, bezpieczeństwa i warunków pracy. Na prośbę pracownika delegat załogi może brać udział w jego spotkaniu z pracodawcą. Delegaci załogi są wybierani co dwa lata we wszystkich zakładach pracy sektora prywatnego i państwowego, z wyłączeniem instytucji administracji państwowej podlegających prawu publicznemu, zatrudniających co najmniej 11 pracowników (Pliszkiewicz 2010: 386).

O ile we Francji istnieje szczegółowe ustawodawstwo na temat reprezentacji pracowniczych, o tyle w **Wielkiej Brytanii** prawo nie przewiduje, w przeciwieństwie do większości państw unijnych, regulacji dotyczącej reprezentacji pracowniczej na poziomie zakładu pracy (Calvo et al. 2008, t. 2: 243). W Wielkiej Brytanii główną rolę jako reprezentacji pracowniczej odgrywają związki zawodowe, choć funkcjonują także rozmaite formy przedstawicielstwa pracowniczego pod różnymi nazwami: rady pracownicze, rady zakładowe, fora pracownicze itd. Implementacja Dyrektywy 2002/14/WE nie wprowadza jednego rodzaju forum pracowniczego, które pełniłoby funkcję forum informacyjno-konsultacyjnego (Aumayr et al. 2011: 49). W państwach angloamerykańskich (chodzi głównie o Wielką Brytanię) wsparcie dla reprezentacji pracowniczych na poziomie zakładu pracy jest minimalne (Bryson, Forth, George 2012: 7).

Uprawnienia organizacyjne związków zawodowych na poziomie zakładu pracy są dosyć wąskie i ograniczają się do ochrony członków przed dyskryminacją, prawa do pomocy pracownikowi zwolnionemu dyscyplinarnie oraz odbierania skarg od pracowników. Działacze związkowi nie mają prawa prowadzenia rekru-

tacji członków w zakładzie pracy, a z przyjętej tradycji wynika, że przedstawiciele związków zawodowych nie prowadzą swojej aktywności w zakładzie pracy (Hepple, Morris 2012: 30–31).

W Wielkiej Brytanii dużo rolę odgrywa mechanizm uznania przez pracodawcę związku zawodowego za reprezentatywny do prowadzenia negocjacji, który leży w gestii pracodawcy. Oznacza to, że musi on wyrazić zgodę na negocjacje i konsultację związku zawodowego. Głównym podmiotem w negocjacjach zbiorowych są uznane przez pracodawcę związki zawodowe. W 1999 r. wprowadzono przepisy, które miały na celu zmuszenie pracodawcy do uznania związku zawodowego za reprezentatywny. Związek zawodowy powinien udowodnić przed specjalnym Centralnym Komitetem Arbitrażowym (Central Arbitration Committee), że reprezentuje większość pracowników w rokowaniach z pracodawcą. Odbyna się to poprzez udowodnienie, że większość pracowników jest członkami danego związku zawodowego, lub wybory wśród pracowników. Oczywiście może się zdarzyć, że pracodawca dobrowolnie podejmie negocjacje ze związkiem zawodowym (Calvo et al. 2008, t. 2: 244–245). Uznanie związku zawodowego zwykle przybiera postać pisemnego porozumienia między pracodawcą a uznanym przez niego za reprezentatywny związkiem zawodowym (Barnard 2006: 72).

Działacze związków zawodowych uznanych przez pracodawcę mają w zakładzie pracy pewne prawa w postaci: dostępu do informacji w związku z prowadzonymi negocjacjami i czasu wolnego na pracę związkową. Związki zawodowe mają dostęp do informacji także w razie zwolnień grupowych oraz zmian organizacyjnych. W zakładach pracy, w których została uznana przez pracodawcę więcej niż jedna organizacja związkowa, mogą one występować do pracodawcy przez wspólny komitet (Aumayr et al. 2011: 49).

Warto jeszcze zwrócić uwagę na dwa państwa Europy Południowej: Portugalie i Hiszpanię. Choć obydwa leżą w tym samym regionie geograficznym, w Portugalii mamy do czynienia z większą rolą związków zawodowych, a w Hiszpanii – rad pracowników. **Portugalia** jest państwem, w którym występuje dwukanałowy model reprezentacji zbiorowej. Głównym podmiotem reprezentującym pracowników są tutaj związki zawodowe. U pracodawców zatrudniających więcej niż 50 pracowników wybierany jest jeden delegat związkowy (*delegado sindical*). Jego zadaniem jest prowadzenie negocjacji na poziomie zakładu pracy oraz kontrolowanie przestrzegania zawartych układów zbiorowych pracy. Delegaci związkowi mogą tworzyć komitety delegatów związkowych (Comissão Sindical). Komitety mogą składać się z delegatów należących do różnych związków zawodowych z tej samej konfederacji. Rady pracowników nie mają prawa do podpisywania porozumień zbiorowych, a dysponują głównie uprawnieniami informacyjno-konsultacyjnymi (Comissão de Trabalhadores; ibidem: 44–45).

Dwukanałowy model reprezentacji pracowniczej występuje także w **Hiszpanii**. Tutaj jednak, inaczej niż w Portugalii, rady pracowników obok związków zawodowych mogą brać udział w rokowaniach zbiorowych (ibidem: 47–48). Związki zawodowe odgrywają istotną rolę w zakresie wyboru członków rad pracowników (Jevtić 2012: 16). Hiszpańskie rady pracowników (Jurados de empresa) mają m.in. uprawnienia informacyjne w zakresie społeczno-ekonomicznej sytuacji firmy, a także uprawnienia konsultacyjne – rada pracowników powinna zostać wysłuchana w sprawach związanych z redukcją zatrudnienia, reorgani-

zacja, czasem pracy, organizacją pracy, podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników. Wreszcie rada pracowników ma prawo do negocjowania porozumień zbiorowych w zakresie m.in. wynagrodzeń i czasu pracy, jak również do zorganizowania akcji zbiorowych w razie nieprzestrzegania przez pracodawcę porozumienia zbiorowego (Escobar 1995: 166).

Polski model reprezentacji pracowniczej na tle modeli europejskich

W Polsce pracowników reprezentują związki zawodowe², rady pracowników³ oraz przedstawicielstwa pracownicze powoływane w trybie przyjętym u danego pracodawcy⁴. Choć w ocenie autorki polski model reprezentacji pracowniczej nadal się kształtuje, w literaturze zalicza się go do modeli monistycznych, w których główną rolę odgrywają związki zawodowe (Calvo et al. 2008, t. 1: 32), bądź modeli dwukanałowych o równorzędnych uprawnieniach przedstawicielstwa związkowego i pozazwiązkowego z uzupełniającą rolą przedstawicielstwa pozazwiązkowego (Pisarczyk 2010: 16–17). Biorąc pod uwagę zakres uprawnień poszczególnych reprezentacji pracowniczych, należy podkreślić, że w niektórych kwestiach mamy do czynienia z monopolem związków zawodowych (spory zbiorowe, rokowania zbiorowe nad zawarciem układu zbiorowego pracy), w innych zaś przedstawicielstwa pozazwiązkowe mają charakter uzupełniający (Stelina 2012: 184). Choć przedstawicielstwa *ad hoc* mają uprawnienia jedynie w razie braku w zakładzie pracy związku zawodowego, trzeba zauważyć, że ustawodawca ostatnimi zmianami⁵ wspiera tę właśnie formę przedstawicielstwa, osłabiając tym samym reprezentację związkową i rady pracowników.

Do założenia związku zawodowego w Polsce niezbędne jest zebranie 10 członków, którzy mają status pracownika lub członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej bądź wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej i nie są pracodawcami. Prawo koalicji nie przysługuje osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, co istotnie ogranicza wolność związkową w Polsce (Podgórska-Rakiel 2013). Polska została zaliczona jako jeden z niewielu krajów do państw wprowadzających wysokie wymagania w zakresie warunków liczbowych umożliwiających utworzenie związku zawodowego oraz rady pracowników, zważywszy na to, że większość państw europejskich takich limitów nie wprowadza (Aumayr et al. 2011: 16). Radę pracowników tworzy się u pracodawców zatrudniających od 50 pracowników na zasadzie fakultatywności (Stelina 2012: 185). Po orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego, który uznał związkowy tryb wyboru członków rad za niezgodny z Konstytucją, działalność rad pracowników jeszcze

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 167 j.t.

³ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550.

⁴ Pojęcie pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa, w których używa się różnych terminów. Dla określenia tej formy przedstawicielstwa funkcjonuje termin „przedstawicielstwo niesformalizowane”, który stosuje J. Stelina, a także termin „przedstawicielstwa wyłaniane *ad hoc*”.

⁵ Ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz Ustawy o związkach zawodowych, Dz.U. z 2013 r., poz. 896, przedstawicielstwo wyłaniane w trybie *ad hoc* zyskało kolejne uprawnienie stanowcze w postaci prawa do zawierania porozumień zbiorowych dotyczącego wydłużania okresu rozliczeniowego nawet do 12 miesięcy, w razie gdy w zakładzie pracy nie działa organizacja związkowa.

bardziej osłabła, a spośród tych, które zostały wybrane po wejściu w życie ustawy, swoją działalność odnowiła zaledwie jedna czwarta⁶.

Zyskują ostatnio na znaczeniu przedstawicielstwa pozazwiązkowe niesformalizowane, które wyłaniane są w trybie przyjętym u danego pracodawcy dla rozwiązania konkretnej sprawy. Dotychczas przedstawicielstwa pracownicze wyłaniane *ad hoc* mogły decydować m.in. o: zawieszaniu przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.); zawieszaniu stosowania porozumień umownych (art. 23^{1a} k.p.); wprowadzaniu regulaminu telepracy (art. 67⁶ k.p.). Pracodawca ma także obowiązek konsultacji z przedstawicielstwem wyłanianym *ad hoc* w razie zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego (art. 2 Ustawy o zwolnieniach grupowych) czy uzgodnienia postanowień regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu (art. 4 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Od 23 sierpnia 2013 r. przedstawicielstwa wyłaniane w trybie przyjętym u danego pracodawcy mogą także zawierać z nim porozumienia w sprawie wydłużenia okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy (art. 150 § 3 k.p.). Poszerzanie uprawnień przedstawicielstwa wyłanianego *ad hoc* jest negatywnie oceniane w literaturze. Najwięcej wątpliwości budzi fakt, że polskie prawo nie gwarantuje ochrony przedstawicielom pracowników wyłanianym *ad hoc*, a także nie przewiduje żadnego trybu wyboru tych przedstawicieli, co oznacza, że tego rodzaju przedstawicielstwa stają się jedynie iluzoryczną formą reprezentacji pracowniczej (Pisarczyk, Schiffer 2013: 501–511; Latos-Miłkowska 2010: 19).

W ocenie autorki poszerzanie uprawnień przedstawicielstw wyłanianych w trybie przyjętym u danego pracodawcy prowadzi także do niepokojącej tendencji osłabiania pozycji związków zawodowych. Twierdzenie to można w pierwszej chwili uznać za błędne, bo z polskiego prawa wynika zasada, zgodnie z którą przedstawicielstwo *ad hoc* może funkcjonować jedynie w zakładzie pracy, w którym nie istnieją związki zawodowe. Po głębszym zastanowieniu można jednak dojść do wniosku, że działalność przedstawicielstwa wyłonięgo *ad hoc* może mieć istotny wpływ na działalność później powstałego w zakładzie pracy związku zawodowego. Do ograniczenia działalności nowo powstałego związku zawodowego dojdzie w razie podpisania wcześniej przez przedstawicielstwo *ad hoc* porozumienia z pracodawcą (polskie przepisy nie przewidują regulacji dotyczącej zmiany czy wypowiedzenia takiego porozumienia), a także w przypadku wyrażenia zgody na nietworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez przedstawiciela pracowników. W tych sytuacjach ustawodawca nie dostrzegł, że późniejsza działalność związków zawodowych zostanie zablokowana przez decyzje podjęte przez przedstawicielstwo *ad hoc*. Wobec zaprezentowanych problemów należałoby jak najszybciej wprowadzić przepisy precyzujące relacje między poszczególnymi reprezentacjami pracowniczymi, a zwłaszcza związkami zawodowymi i przedstawicielstwami *ad hoc*.

⁶ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., K 23/07, OTK-A 2008/6/100, Dz.U. z 2008 r., nr 120, poz. 778.

Podsumowanie i wnioski

Z przedstawionych uwag wynika, że po implementacji Dyrektywy 2002/14/WE różnice między modelem monistycznym a dualistycznym reprezentacji związkowej coraz bardziej się zacierają. W każdym państwie europejskim obok reprezentacji związkowej powinna pojawić się reprezentacja pozazwiązkowa.

W większości państw rokowania zbiorowe i zawieranie układów zbiorowych pracy są głównym przedmiotem działalności związków zawodowych (wyjątkiem jest Hiszpania, gdzie prawo do rokowań zbiorowych przysługuje także radom pracowników). Państwa z silnymi tradycjami demokratycznymi charakteryzują się wyższym uzwiązkowaniem, choć organizacja związkowa niekoniecznie musi występować na poziomie zakładowym. W krajach, w których istnieją zarówno związki zawodowe, jak i rady pracowników, zazwyczaj wyraźny jest podział uprawnień między tymi formami przedstawicielstwa. Związki zawodowe są zaangażowane z reguły w rokowania zbiorowe, a rady pracowników zajmują się konsultacją i informacją. W wielu krajach widać także silną współpracę między radami pracowników a związkami zawodowymi (np. w Niemczech).

Inne niż związki zawodowe i rady pracowników formy reprezentacji pracowniczej w zasadzie nie odgrywają większej roli na poziomie zakładu pracy w państwach europejskich. Z tego względu niepokojące są ostatnie działania polskiego ustawodawcy, który promuje tzw. przedstawicielstwa pracownicze *ad hoc*, jednocześnie zniechęcając pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy i prowadzenia dialogu ze związkami zawodowymi. Zawarcie porozumienia zbiorowego z przedstawicielstwem niesformalizowanym jest dużo łatwiejsze niż negocjowanie układu zbiorowego pracy w warunkach pluralizmu związkowego.

Bibliografia

- Aumayr, C., Demetriades, S., Foden, D., Scepanovics, V., Wolf, F. (2011). *Employee Representation at Establishment Level in Europe*, European Company Survey 2009, Dublin European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Barnard, C. (2006). Worker representation in the UK, w: *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives*, JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report, No. 3 (s. 65–79), http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls06_05uk.pdf [dostęp: 12.08.2014].
- Bryson, A., Forth, J., George, A. (2012). Workplace employee representation in Europe, lipiec (s. 1–43), http://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.247210!/file/D3_forth.pdf [dostęp: 25.06.2014].
- Calvo, J., Fulton, L., Vigneau, Ch., Belopavlovič, N., Contrera, R.R. (2008). *Employee Representatives in an Enlarged Europe*, t. 1 i 2, red. R.R. Contrera, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Daubler, W. (2012). Trade union rights at the workplace in Germany, w: R. Blainpain (red.), *Trade Union Rights at the Workplace. In Honour of Manfred Weiss* (s. 61–69), *Bulletin of Comparative Labor Relation*, 79, Wolters Kluwer.
- Escobar, M. (1995). Spain: works councils or unions?, w: J. Rogers, W. Streeck (red.), *Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations* (s. 153–188), Chicago – London: University of Chicago Press.

- Hepple, B., Morris, G.S. (2012). Trade union rights at the workplace in Britain, w: R. Blainpain (red.), *Trade Union Rights at the Workplace. In honour of Manfred Weiss* (s. 30–31), *Bulletin of Comparative Labor Relation*, 79, Wolters Kluwer.
- Hoffmann, J. (2000). Germany – Industrial relations and trade unions in Germany: The pressure of modernisation and globalisation, w: J. Waddington, R. Hoffmann (red.), *Trade Unions in Europe Facing Challenges and Searching for Solutions* (s. 249–277), Brussels: ETUI.
- Jevtić, M. (2012). *The Role of Works Councils and Trade Unions In Representing Interest of Employees in EU Members States (Partnership or Competition)*, Belgrade: Friedrich-Ebert-Stiftung, Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe.
- Kullander, M. (2013). Sweden: Industrial relations profile (s. 1–9) http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden_3.htm [dostęp: 12.08.2014].
- Laborde, J.P. (2012). Trade union in France, w: R. Blainpain (red.), *Trade Union Rights at the Workplace. In Honour of Manfred Weiss* (s. 1–13), *Bulletin of Comparative Labor Relation*, 79, Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, M. (2010). Przedstawiciele wyłanianiani w trybie przyjętym pracodawcy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10: 17–23.
- Mouret, J. (2006). Collective relations in France – A multilayered system in mutation, w: *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and Employee Representatives* (s. 33–50), JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report No. 3, <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no3.pdf> [dostęp: 12.08.2014].
- Pisarczyk, Ł. (2010). Sprawozdanie z XIX Światowego Kongresu Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2: 16.
- Pisarczyk, Ł., Schiffer, K. (2013). W stronę elastyczności – nowelizacja przepisów o czasie pracy, *Monitor Prawa Pracy*, 10: 508–515.
- Pliszkiwicz, M. (2010). Reprezentacja pracowników we Francji, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 384–386), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Podgórska-Rakiel, E. (2013). Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy, *Monitor Prawa Pracy*, 2: 68–73.
- Rönmar, M. (2004). The mechanism for establishing and changing terms and conditions of employment in Sweden, w: JILPT Report No 1, *The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment* (s. 95–106), JILPT Comparative Labor Law Seminar 2004, http://www.jil.go.jp/english/events/0309_report.htm [dostęp: 12.08.2014].
- Stelina, J. (2012). Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy, w: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* (s. 170–191), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Turner, T., D'Art, D. (2012). Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis, *Labor Studies Journal*, 37(1): 33–55.
- Wank, R. (2004). Mechanism for establishing and changing terms and conditions of employment in Germany, w: JILPT Report No 1, *The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment* (s. 59–72), JILPT Comparative Labor Law Seminar 2004, http://www.jil.go.jp/english/events/0309_report.htm [dostęp: 12.08.2014].

Rozdział 5

Rokowania zbiorowe w Unii Europejskiej: trudne czasy, niejasna przyszłość

Dla związków zawodowych rokowania zbiorowe stanowią esencję ich istnienia. Struktura, zasięg i generalne tendencje w procesach negocjacyjnych mają zasadniczy wpływ na jakość stosunków przemysłowych. W państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej, kierujących się zasadami europejskiego modelu społecznego, rokowania zbiorowe są podstawowym instrumentem regulowania relacji między pracą a kapitałem. Dlatego ich zasięg jest szeroki i w wieloletniej perspektywie względnie stabilny, z wyjątkiem Wielkiej Brytanii, gdzie za rządów premier Margaret Thatcher dokonano dekonstrukcji całego systemu stosunków przemysłowych. Pokazuje to zestawienie (tab. 5.1) przygotowane na potrzeby Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (MKZZ; ITUC 2013). Najszerzy zasięg rokowań występuje w Austrii (99%), wykazuje on tam także wyjątkowo silną stabilność w czasie. Wysokimi wskaźnikami charakteryzują się również państwa skandynawskie. W Europie obok państw o wyraźnie zarysowanej długoterminowej stabilności odsetka pracowników objętych układami zbiorowymi (np. Szwajcaria) są też i takie, które pod tym względem doświadczyły poważnego tąpnięcia (Niemcy). Zauważalna jest pewna generalna tendencja spadkowa w ciągu ostatnich 50 lat, lecz zjawisko to przybiera znacznie mniej dramatyczne rozmiary niż równoległe zjawisko spadku uzwiązkowienia. To odróżnia sytuację w państwach UE od tego, co się dzieje w pozaeuropejskich krajach rozwiniętego kapitalizmu, gdzie zasięg negocjacji zbiorowych w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat skurczył się (z wyjątkiem Kanady) o ponad połowę.

Za tym pozornie uspokajającym dla Europy obrazem kryją się jednak napięcia i procesy, które stanowią poważne wyzwania dla obecnej formy systemów rokowań zbiorowych w państwach UE. Mają one charakter zewnętrzny – wynikający z presji globalizacyjnej oraz generalnego trendu zmiany charakteru pracy w społeczeństwach kapitalistycznych, ale także wewnętrzny – który jest przede wszystkim następstwem asymetrii między ekonomicznym i społecznym wymiarem procesu integracyjnego.

W tym rozdziale autorzy odniosą się do trzech aspektów obecnej sytuacji rokowań zbiorowych w Unii Europejskiej. Będzie to, po pierwsze, próba pokazania niektórych narastających zjawisk, które podważają stabilność krajowych schematów negocjacyjnych. Po drugie, zwrócą uwagę na to, jak szybko można te schematy rozmontować w przypadku zagrożeń o charakterze makroekonomicznym. Będzie więc mowa o ratowaniu strefy euro kosztem m.in. autonomii rokowań zbiorowych. Po trzecie, na koniec zastanowią się, czy w takiej sytuacji idea europejskiego poziomu rokowań zbiorowych powinna nadal pozostać romantyczną mrzonką, czy może ma szansę być uzupełnieniem słabnących

poziomów krajowych. W swoich rozważaniach nie będą odnosić się do sytuacji rokowań zbiorowych w tzw. nowych państwach członkowskich UE, gdyż ostatni raport Komisji Europejskiej wyraźnie pokazuje, że w 10 lat po ich akcesji nie doszło do przeniesienia tam jakichkolwiek pozytywnych wzorców z UE-15, co powoduje, że trudno mówić o pojawieniu się w tych krajach modeli rokowań, które można by uznać za stabilne, perspektywiczne i dlatego warte obrony (European Commission 2013; Adamczyk, Surdykowska 2014).

Tabela 5.1. Zmiany zasięgu rokowań zbiorowych w wybranych państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej w latach 1960–2010 (%)

Kraj	1960–1964	1965–1969	1970–1974	1975–1979	1980–1984	1985–1989	1990–1994	1995–1999	2000–2004	2005–2010
Wielka Brytania	67,0	67,4	69,6	71,5	67,9	60,0	47,0	36,1	35,5	33,8
Włochy	90,4	90,0	87,2	85,0	85,0	84,0	82,4	81,2	80,0	80,0
Grecja	–	–	–	–	70,0	70,0	68,0	65,0	65,0	65,0
Portugalia	–	–	–	–	72,0	76,6	75,0	80,6	60,5	60,0
Hiszpania	–	–	–	50,7	79,9	82,0	84,4	89,8	89,5	85,8
Dania	79,4	80,0	80,4	81,4	82,4	83,4	84,0	83,8	82,6	80,6
Finlandia	64,2	68,8	74,6	77,0	77,0	78,5	81,6	93,3	90,0	90,0
Norwegia	65,0	65,0	65,0	66,6	70,0	70,0	71,0	72,0	72,5	73,5
Szwecja	83,0	83,4	84,0	84,4	85,0	85,5	88,7	94,0	94,0	92,1
Austria	95,0	95,0	95,0	95,0	95,0	96,2	98,0	98,3	98,8	99,0
Belgia	80,0	82,0	87,0	92,8	96,6	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0
Francja	70,0	70,0	72,4	79,6	87,0	90,8	91,6	90,6	90,0	90,0
Niemcy	80,0	79,2	78,0	78,0	76,8	73,8	71,2	69,8	66,0	62,8
Holandia	82,4	82,2	82,6	85,0	85,0	83,8	83,7	86,5	85,6	83,7
Szwajcaria	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	49,3	48,1	47,4	47,8	48,0
Australia	90,0	90,0	89,0	86,5	85,0	83,0	76,7	58,3	48,0	41,7
Kanada	30,1	31,4	34,9	37,9	38,1	36,9	38,4	34,3	32,1	31,7
Japonia	31,3	31,7	31,3	30,1	27,3	24,7	22,2	20,3	17,9	16,2
Nowa Zelandia	–	–	70,0	70,0	65,9	55,8	50,5	32,1	19,0	17,3
USA	33,2	31,2	28,5	26,3	23,7	19,4	17,9	15,8	14,4	13,5

Źródło: ITUC 2013: 32.

Koniec stabilności w Europie Zachodniej

Koordynacja i centralizacja negocjacji zbiorowych na poziomie sektorowym, a w niektórych państwach także ponadsektorowym, była od samego początku źródłem siły europejskich związków zawodowych, dzięki której mogły one skutecznie oddziaływać na poziomie przedsiębiorstwa, a jednocześnie wpływać na kształt polityki makroekonomicznej kraju poprzez instrumenty negocjacji zbiorowych. To się jednak zmienia.

Tabela 5.2 pokazuje tendencje zmian poziomu rokowań w ciągu ostatnich 50 lat w wybranych państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej (także pozaeuropejskich). Łatwo zauważyć, że we wszystkich przypadkach (za wyjątkiem Holandii) obserwować można wyraźny trend decentralizacyjny¹. Dynamika zmian była najsilniejsza w państwach modelu anglosaskiego. Wyjątkiem są oczywiście Stany Zjednoczone, ze względu na to, że silnie zdecentralizowany system istniał tam w zasadzie od samego początku (zob. rozdział 7). Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem ogólnosiwiatowym. Tendencje do decentralizacji rokowań należy niewątpliwie łączyć z osłabianiem się pozycji związków zawodowych. Proces ten jest jednak związany przede wszystkim z rosnącym naciskiem ze strony kapitału na osiąganie wzrostu konkurencyjności poprzez redukovanie jednostkowych kosztów pracy (Gumbrell-Mc Cormick, Hyman 2013). Szczególne „zasługi” mają tu korporacje ponadnarodowe, które za pomocą gróźb zmiany kierunku działań inwestycyjnych czy delokalizacji produkcji zawsze są w stanie wyrzucić presję na związki zawodowe.

W ujęciu historycznym początek okresu zmian można ulokować w latach 70. ubiegłego wieku, kiedy to po raz pierwszy stało się zauważalne, że działalność korporacji ponadnarodowych zakłóca tradycyjne, hierarchicznie zbudowane, krajowe systemy stosunków przemysłowych. Cierpiały na tym istniejące w państwach Europy Zachodniej modele rokowań zbiorowych. Ranga negocjacji wielozakładowych zaczęła się wyraźnie obniżać w sektorach wystawionych na zewnętrzną presję konkurencyjną (Marginson, Sisson 1996). Sytuacja pogorszyła się jeszcze po wprowadzeniu wspólnej waluty – euro, z jej niepełną architekturą (Eurofound 1999b). Chodzi o to, że Unia Europejska mimo postępującej integracji ekonomicznej nie spełniała (i wciąż nie spełnia) większości kryteriów optymalnego obszaru walutowego, takich jak wystarczająca mobilność siły roboczej czy europejski budżet gwarantujący fiskalną solidarność państw członkowskich (Boyer 2000). Po zniknięciu instrumentu dewaluacji pieniądza, do łagodzenia potencjalnych szoków asymetrycznych do dyspozycji na poziomie krajowym pozostawał tylko czynnik kosztów pracy (Eurofound 1999a). Doprowadziło to do rozwoju w wielu państwach praktyki krajowych trójstronnych paktów społecznych, za pomocą których usiłowano budować wewnętrzną konkurencyjność przede wszystkim dzięki moderowaniu płac (Adamczyk, Surdykowska 2013b). W ten sposób doszło do pewnego paradoksu, gdyż taka wymuszona potrzebą chwili centralizacja negocjacji stała się *de facto* impulsem do działań decentralizacyjnych. Znaczenie rokowań sektorowych musiało maleć w sytuacji, gdy rozwój płac miał być podporządkowany konkurencyjności i kryteriom makroekonomicznym.

Instrumentem sprzyjającym „pełzającej” decentralizacji rokowań są klauzule derogacyjne (*opening clauses*). Polegają one na zapisaniu w układzie sektorowym możliwości odstępstwa od niektórych jego zapisów i zastąpienia ich na poziomie przedsiębiorstwa rozwiązaniami mniej korzystnymi dla pracowników. Zastosowanie takiego elastycznego podejścia jest czasami uzasadnione sytuacją

¹ Decentralizacja rokowań zbiorowych oznacza proces przemieszczania głównej aktywności negocjacyjnej z poziomów wyższych (krajowy, sektorowy) na poziomy niższe (aż do szczebla pojedynczego zakładu pracy). Może to być spowodowane odpowiednim przekształcaniem otoczenia prawnego lub wynikać z presji o charakterze ekonomicznym.

Tabela 5.2. Dominujący poziom negocjacji płacowych. Tendencje w wybranych państwach rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej w latach 1960–2010

Kraj	1960– 1964	1965– 1969	1970– 1974	1975– 1979	1980– 1984	1984– 1999	1990– 1994	1995– 1999	2000– 2004	2005– 2010	Zmiana
Wielka Brytania	2,0	2,0	2,0	3,6	1,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-2,6
Włochy	3,8	3,0	2,0	3,2	2,8	2,0	3,0	3,0	3,0	2,7	-1,1
Grecja	-	-	-	4,0	4,0	4,0	3,6	3,4	3,6	3,4	-0,6
Portugalia	-	-	-	2,0	2,0	2,4	2,8	3,2	3,0	2,5	-0,7
Hiszpania	-	-	-	4,0	4,6	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	-1,6
Dania	3,4	3,6	3,4	3,2	3,0	3,0	3,0	2,8	2,6	2,3	-1,3
Finlandia	3,0	3,6	4,6	4,4	4,0	3,8	4,2	4,2	4,2	3,2	-1,4
Norwegia	4,6	4,4	4,6	4,4	3,6	4,0	4,2	4,4	3,4	3,7	-0,9
Szwecja	5,0	5,0	5,0	5,0	4,4	3,6	3,6	3,0	2,8	2,7	-2,3
Austria	4,0	4,0	4,0	4,0	3,6	3,0	3,0	2,8	2,4	2,5	-1,5
Belgia	4,0	4,0	4,0	3,4	3,4	3,4	3,6	3,2	3,4	3,5	-0,5
Francja	2,0	2,2	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	-0,2
Niemcy	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,8	2,7	-0,3
Holandia	4,6	4,0	4,0	4,0	3,6	3,0	3,4	3,0	3,6	2,8	1,8
Szwajcaria	3,0	3,0	3,0	3,0	2,4	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	-1
Australia	2,0	2,6	3,0	3,0	3,4	4,0	2,8	2,0	2,0	1,7	-2,3
Kanada	1,0	1,0	1,8	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-1
Japonia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0
Nowa Zelandia	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,8	1,0	1,0	1,0	1,0	-3
USA	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0

Rokowania: 1 – na poziomie przedsiębiorstwa, lokalne; 2 – sektorowe lub na poziomie branży plus dodatkowe na poziomie przedsiębiorstwa; 3 – sektorowe lub na poziomie branży; 4 – krajowe lub centralne z dodatkowymi na poziomie branży; 5 – krajowe lub centralne.

Źródło: ITUC 2013: 39.

ekonomiczną przedsiębiorstwa. Oceny dotyczące rzeczywistego wpływu tego instrumentu na stabilność krajowych systemów rokowań były dotychczas bardzo stonowane, ze wskazaniem na Niemcy, gdzie skala zjawiska zaczyna przybierać niepokojące rozmiary (Keune 2011). Przykładowo w okresie 2004–2006 (a więc jeszcze przed kryzysem) w branży metalowej zawarto 850 porozumień derogacyjnych, co oznacza, że około 10% zakładów objęte było mniej korzystnymi regulacjami niż wynikające z porozumienia sektorowego (Lehndorf, Haipeter 2012: 35). Najczęściej porozumienia dotyczyły wydłużenia czasu pracy bez rekompensaty finansowej (58,5%) lub ograniczenia różnego rodzaju bonusów, takich jak premie świąteczne czy roczne (16%). Jak wykazało badanie przeprowadzone w 2005 r. w 16 tys. niemieckich przedsiębiorstwach, 13% z nich objętych było sektorowymi klauzulami derogacyjnymi i w ponad połowie przypadków zrobiono z tego użytek (Bispinck, Dribbusch, Schulten 2010). Warto zwrócić uwagę, że sytuacja zmienia się dynamicznie także w innych krajach. We Francji doszło do podpisania w 2013 r. trójstronnego porozumienia umożliwiającego powszechne stosowanie klauzul derogacyjnych w celu ochrony przed zwolnieniami grupowymi (Eurofound 2014).

Drugim zauważalnym zjawiskiem jest przekształcanie się negocjacji zbiorowych z działań ofensywnych po stronie pracowników w działania defensywne, w próbę obrony istniejącego *status quo*. Ma to związek z odbywającym się w cieniu trwającego kryzysu procesem zmian prawnych obniżających stabilność zatrudnienia, np. w zakresie powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, skracania długości okresów wypowiedzenia czy ułatwień w zawieraniu atypowych umów o pracę (Schömann 2014). Można w tym kontekście zwrócić uwagę na niebywałą popularność negocjacji o charakterze wycofującym (*concession bargaining*). Są to rokowania, których istotą jest próba przeciwdziałania zmniejszeniu liczby miejsc pracy poprzez zgodę związków zawodowych na niekorzystne rozwiązania polegające na obniżeniu wynagrodzenia (zazwyczaj różnego rodzaju bonusów, a nie wynagrodzenia zasadniczego) oraz na wprowadzeniu mniej korzystnych rozwiązań z zakresu czasu pracy (wydłużenie czasu pracy bez wzrostu wynagrodzenia). Zjawisko to pojawiło się w latach 80. XX w. w amerykańskim przemyśle samochodowym jako reakcja na konkurencję kosztową ze strony japońskich producentów. W Europie Zachodniej było początkowo marginalne, lecz zaczęło się rozpowszechniać wraz z rozszerzeniem UE w 2004 r. i pojawieniem się „taniach” miejsc pracy w nowych państwach członkowskich. Dotyczy ono przede wszystkim branż narażonych na presję konkurencyjną (Kochan, Katz, McKersie 1994). Takie praktyki pozwalają odnosić doraźne sukcesy w zakresie częściowej ochrony poziomu zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych, takich jak te, których przemysł europejski doświadczał w ostatnich latach (Adamczyk, Surdykowska 2013b). Można tu przywołać przykładowo zawarte w 2008 r. porozumienie w niemieckim koncernie Daimler, które dotyczyło skrócenia czasu pracy o 8,75% dla wszystkich 161 tys. pracowników, połączonego z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. Równocześnie jednak pracodawca zobowiązał się do gwarancji zatrudnienia do końca 2009 r. Rozwiązaniem o charakterze sektorowym było podpisane w 2009 r. przez szwedzki związek IF Metall branżowe porozumienie pozwalające na zmniejszenie czasu pracy o 20% i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia. Jego konsekwencją stały się porozumienia zawierane

na poziomie zakładów pracy. Według pracodawców „uratowało” to w tym kraju 10 tys. miejsc pracy (Demetriades, Kullander 2009: 2).

Kontrolowanie przez związki rozwoju *concession bargaining* jest bardzo trudne, gdyż zjawisko to nie stanowi jedynie reakcji na sytuacje kryzysowe w gospodarce. Pracownicy w filiach korporacji ponadnarodowych w Europie Zachodniej w wielu przypadkach akceptują presję na obniżanie standardów pracy, gdyż mają poczucie zagrożenia delokalizacją produkcji. W rezultacie związki przychylają się do daleko posuniętych ustępstw, tak jak w przypadku starań o zachowanie miejsc pracy (kosztem pracowników w Polsce) we włoskich fabrykach koncernu FIAT (Robin-Olivier 2012). Na dłuższą metę jest to jednak trend bardzo niebezpieczny dla związków zawodowych, zwłaszcza jeśli towarzyszą mu także zjawiska decentralizacyjne. Wówczas legitymizacja tego rodzaju negocjacji oznaczać może ryzyko utraty kontroli nad schodzącą w dół spiralą kolejnych cykli koncesjonowanych rokowań, zmierzających w rezultacie do dumpingu płacowego (Erne 2008).

Zjawisko *concession bargaining* można uznać za wynaturzoną formę szerszego trendu negocjowania tzw. paktów na rzecz ochrony zatrudnienia i konkurencyjności (*pacts for employment and competitiveness*, PEC; Freyssinet, Seifer 2001). Trudno sformułować jednoznaczną definicję PEC, ale dwa elementy takich paktów są wyraźnie dostrzegalne: po pierwsze, ich celem jest zminimalizowanie redukcji zatrudnienia albo ustabilizowanie poziomu zatrudnienia; po drugie, powyższy cel osiąga się poprzez ograniczanie kosztów organizacji (w tym oczywiście kosztów płacowych) i zwiększenie jej adaptacyjności (Eurofound 1999c). Chodzi tu więc o tzw. negocjacje efektywne, które wpisują się w narrację bazującą na efektywności i konkurencyjności (Ozaki 2003). Ich przedmiotem są równocześnie płace i poziom zatrudnienia, co wiąże się dla każdego poziomu siły przetargowej związku zawodowego) z wyższym zatrudnieniem i niższymi płacami niż w przypadku negocjacji dotyczących wyłącznie wysokości płac. Stanowi to odejście od klasycznej teorii negocjacji zbiorowych, w której związki zawodowe i organizacje pracodawców negocjują wysokość płac, a ta jest następnie przyjmowana za daną przez indywidualnych przedsiębiorców, którzy wybierają poziom zatrudnienia, maksymalizujący zysk dla przyjętego poziomu płacy (Nickel, Andrews 1983).

Wypadałoby także zwrócić uwagę na istotny element, jakim jest poziom zorganizowania organizacji związkowych. Otóż w większości państw europejskich ulega on sukcesywnemu obniżaniu. Związane jest to oczywiście z różnorodnymi czynnikami, takimi jak przesuwanie się zatrudnienia z przemysłu do sektora usług, tendencja do większej indywidualizacji pracy („gospodarka postfordowska”) czy trudności związków zawodowych z adaptacją do zmieniającego się środowiska zewnętrznego. Wydaje się, że kluczowym czynnikiem wpływającym na zdolność negocjacyjną związków zawodowych będzie w najbliższej przyszłości ich postawa wobec żywiołowego rozwoju atypowych form zatrudnienia. Fragmentacja siły roboczej dotyczy także państw o wysoko zorganizowanych rynkach pracy. W latach 1998–2008 liczba pracowników atypowych w Niemczech wzrosła prawie o połowę (46,2%), podczas gdy tych na kontraktach stabilnych – tylko o 5,7% (Bispinck, Dribbusch, Schulten 2010). Związki stają przed wyzwaniem negocjowania porozumień zbiorowych, których zapisy będą adekwatne do

potrzeb pracowników atypowych. W literaturze wskazuje się, że takie działania są wciąż raczej wyjątkiem niż przyjętą regułą (Lehndorff, Haipeter 2012: 27).

Warto także odnotować pewne trendy pozytywne z punktu widzenia interesów pracowników. W obszarze rokowań zbiorowych, i to niezależnie od poziomu, na którym są prowadzone, pojawiają się ostatnio także tematy niestanowiące klasycznego trzonu zainteresowań związków zawodowych. Wśród takich nowych, bardziej „miękkich” zagadnień można wskazać na problematykę podnoszenia kwalifikacji pracowników (Heyes, Rainbird 2012; Jørgensen 2004) czy generalnie inwestowania w szeroko rozumiany kapitał ludzki. Do porozumień zbiorowych wprowadzane są także mechanizmy prewencji przed zagrożeniami psychospołecznymi (takimi jak stres związany z pracą, przemoc, w tym ze strony osób trzecich). Poprzez rokowania zbiorowe podejmowane są próby budowania kultury równych szans (z położeniem szczególnego akcentu – zależnie od uwarunkowań danego państwa, przedsiębiorstwa itp. – na równe szanse mężczyzn i kobiet albo równe szanse osób o różnym pochodzeniu etnicznym lub społecznym). Niewątpliwie pojawianie się tych nowych obszarów wynika ze zmiany natury pracy. Przykładowo, gospodarka oparta na wiedzy kreuje miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji, a tym samym stymuluje to współpracę obu stron dialogu w tworzeniu warunków do rozwoju kształcenia ustawicznego. Z kolei zwiększone kreowanie miejsc pracy w usługach połączone jest z większym narażeniem na zagrożenia psychospołeczne niż w wypadku klasycznej produkcji, co pogłębia zainteresowanie związków zawodowych tą tematyką.

Niezależnie od tej ostatniej, w miarę pozytywnej konstatacji wydaje się, że obecnie coraz trudniej uznać rokowania zbiorowe w starych państwach UE za stabilnie przebiegające, koordynowane procesy, niosące za sobą wartość dodaną dla pracowników, a przez to wspomagające rozwój gospodarki. Przemieszczanie rokowań na poziom zakładowy skłaniać może pracodawców do prostej konkurencji w zakresie kosztów pracy, co powoduje mniejsze dążenie do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych czy produktowych. MKZZ uważa, że zachęca to także do podejmowania antyzwiązkowej polityki wobec, odseparowanych od wyższego poziomu rokowań, organizacji obecnych w zakładzie pracy (ITUC 2013: 32).

Zjawisko pełzającej decentralizacji dotknęło zarówno kraje, w których rozwinął się typ liberalnej gospodarki rynkowej, jak i te, które charakteryzuje koordynowana gospodarka rynkowa, żeby odwołać się do typologii zaproponowanej przez Halla i Soskice’a (2001). Odbyna się to w formie bardziej zawołowanej niż w państwach pozaeuropejskich. Powodem jest zapewne przywiązanie do tradycji europejskiego modelu społecznego, a więc zestawu wartości, które towarzyszyły powojennemu kompromisowi społecznemu uznanemu w latach 90. XX w. przez Unię Europejską za jeden z jej filarów. Dodatkowo zauważalne jest, że negocjacje zbiorowe w państwach Europy Zachodniej zaczynają przypominać obronę oblężonej twierdzy. Związki desperacko bronią osiągniętych niegdyś standardów, wycofując się z nich jednak krok po kroku.

Pułapka europejskiego zarządzania gospodarczego

Opisane wcześniej trendy wpływające na skuteczność i jakość negocjacji zbiorowych w państwach Europy Zachodniej wydają się wręcz niewinną igraszką w porównaniu z tym, co ukazało się oczom zaszokowanych związkowców jako rezultat działań antykryzysowych podejmowanych przez instytucje unijne. Trzeba jasno stwierdzić, że prawdziwe problemy dla krajowych systemów rokowań zbiorowych pojawiły się, gdy w 2009 r. globalny kryzys ekonomiczny zaczął przeradzać się w kryzys zadłużeniowy w strefie euro. Przyczyniły się do tego wspomniane już wcześniej „niedoróbki” Unii Gospodarczo-Walutowej. Potrzebne było kompleksowe rozwiązanie i stało się nim przyjęcie w marcu 2011 r. paktu euro plus, mającego doprowadzić do wzmocnienia tzw. europejskiego zarządzania gospodarczego (Adamczyk 2013b). Obejmowało to zwiększenie koordynacji krajowych polityk fiskalnych oraz wprowadzenie mechanizmu nadzoru mającego zapewnić korektę w przypadku wystąpienia w państwach członkowskich negatywnych zjawisk makroekonomicznych (Procedura Nadmiernych Zakłóceń Równowagi – *Excessive Imbalance Procedure*). Za tymi hasłami kryło się jednak stworzenie możliwości ingerencji z poziomu unijnego w mechanizmy ustalania płac na poziomie krajowym – wbrew zapisom traktatowym wykluczającym płace i negocjacje zbiorowe z kompetencji UE, wbrew tradycji „Europy socjalnej” (Meardi 2013). Komisja Europejska zaczęła podważać autonomię systemów rokowań zbiorowych w państwach nadmiernego deficytu (ale nie tylko tam – także w Niemczech), bądź wykorzystując instrument Semestru Europejskiego, jakim są zalecenia krajowe (*country specific recommendations*, CSR) odnoszące się do planowania „właściwej” polityki makroekonomicznej, bądź – wraz z Europejskim Bankiem Centralnym i Międzynarodowym Funduszem Walutowym (słynna *Troika*) – przedstawiając krajom w tarapatkach finansowych „propozycje nie do odrzucenia” polegające na rozmontowywaniu lub osłabianiu schematów negocjacyjnego ustalania płac. O tym, jakie impulsy kierowano do konkretnych państw, można się przekonać, analizując tabelę 5.3.

Należy mieć na względzie to, że impulsy kierowane z poziomu unijnego mają wyraźnie kompleksowy charakter w odniesieniu do presji na krajowe systemy rokowań zbiorowych. Przede wszystkim dąży się do dalszego obniżania rangi negocjacji wielozakładowych. Przejawia się to m.in. w zmianie regulacji prawnych w zakresie relacji między porozumieniami wyższego szczebla a zakładowymi (Clauwaert, Schömann 2012; Ghellab, Papadakis 2011). W okresie przed 2008 r. zdecydowana większość państw Europy Zachodniej miała regulacje stanowiące, że układy zbiorowe zawierane na niższym szczeblu mogą wyłącznie podnosić standardy pracownicze zapisane w układach szczebla wyższego (Eurofound 2014). Wyjątkiem były Wielka Brytania i Irlandia. W 2012 r. definitywnie zniesiono zasadę korzystności w Hiszpanii. Także w Portugalii w 2012 r. Kodeks pracy dopuścił możliwość mniej korzystnego kształtowania płacy na poziomie zakładowym. We Włoszech sami partnerzy społeczni podpisali w 2011 r. porozumienie przenoszące punkt ciężkości w rokowaniach zbiorowych na poziom zakładu pracy. W Finlandii w 2010 r. po raz pierwszy w wielu sektorowych porozumieniach zawarto klauzule pozwalające przedsiębiorstwom w złej sytuacji finansowej uchylić się od płacowych postanowień wynikających z tych porozumień. Ten-

Tabela 5.3. Zalecenia dotyczące płac w okresie 2011–2013

Pochodzenie rekomendacji/ Rodzaj rekomendacji	Semestr Europejski (poprzez CSR)	<i>Troika/IMF</i>
Ograniczenie płac	Bułgaria, Finlandia, Włochy, Słowenia	
Ograniczenie wzrostu płacy minimalnej	Francja, Słowenia	
Zamrożenie/obniżenie płacy minimalnej		Grecja, Włochy, Łotwa, Portugalia, Rumunia
Zamrożenie płac w sektorze prywatnym		Grecja
Powiązanie wzrostu płac ze wzrostem produktywności	Niemcy, Finlandia	
Decentralizacja rokowań zbiorowych	Belgia, Hiszpania, Włochy	
Zaostrzenie zasad dotyczących generalizacji układów zbiorowych		Grecja, Portugalia, Rumunia
Reforma/zniesienie mechanizmów indeksacji płac	Belgia, Cypr, Luksemburg, Malta	Cypr
Zamrożenie/obniżenie płac w sektorze publicznym		Grecja, Irlandia, Węgry, Łotwa, Portugalia, Rumunia

dencje decentralizacyjne widać także wewnątrz sektorów, w których tradycyjnie istniała silna centralizacja rokowań. W Austrii w 2012 r. po raz pierwszy nie zawarto jednego porozumienia dla całej branży metalowej, ale sześć porozumień subsektorowych. I chociaż postanowienia płacowe zarówno w porozumieniach podpisanych w 2012, jak i później, w 2013 r. były w owych sześciu układach podobne, otwiera to drogę do uwzględniania w większym stopniu indywidualnych uwarunkowań sytuacji ekonomicznej poszczególnych gałęzi branży metalowej. W Irlandii doszło do zakończenia ponaddwudziestoletniej praktyki zawierania międzysektorowych porozumień na poziomie krajowym, gdy w 2009 r. konfederacja pracodawców Ibec wycofała się z negocjacji. W latach 2010 i 2012 irlandzkim związkowi zawodowemu udało się tylko uzgodnić z Ibec wytyczne do rokowań płacowych na poziomie poszczególnych pracodawców.

Jeżeli już mowa o zmianach niekorzystnych z punktu widzenia efektywności negocjacyjnej związków zawodowych, które nastąpiły w ostatnich latach, należy jeszcze zwrócić uwagę na trzy obszary: rozszerzenie możliwości rokowań z pozazwiązkowym przedstawicielstwem, kwestię obowiązywania porozumień po okresie, na który były zawarte, oraz problem generalizacji porozumień.

W pierwszym przypadku obserwowany jest wyraźny trend do zwiększania uprawnień przedstawicielstw pozazwiązkowych. We Francji w 2008 r. wprowadzono prawną możliwość prowadzenia negocjacji płacowych z przedstawicielem pracowników w nieuzwiązkowionych zakładach pracy. W Portugalii prawo zezwala na negocjacje pracodawcy z pozazwiązkowym przedstawicielem załogi.

Co prawda, pod „nadzorem” ze strony związku zawodowego, ale czujna *Troika* zwróciła uwagę, że oczekuje likwidacji tego „nadzoru”, przed czym portugalscy związkowcy wciąż skutecznie się bronią. W Grecji od 2011 r. w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 50 pracowników mogą być negocjowane porozumienia płacowe z ich delegatem. Z kolei od 2012 r. porozumienia płacowe mogą być zawierane z przedstawicielem pracowników na Węgrzech².

W ośmiu państwach dokonano modyfikacji zasad generalizacji układów. Przykładowo w Portugalii wprowadzono zasadę, że układ może podlegać generalizacji, ale tylko wówczas, gdy organizacja pracodawców będąca jego stroną zrzesza pracodawców zatrudniających co najmniej 50% pracowników danej branży. W dwóch państwach (Włochy, Irlandia) dotychczasowe mechanizmy generalizacji przestały być stosowane ze względu na orzeczenia sądów najwyższych. Gwoli rzetelności należy jednak dodać, że odnotowano także dwa przypadki państw (Niemcy, Bułgaria), gdzie po 2008 r. generalizacja układów zbiorowych zaczęła być stosowana w stopniu szerszym niż we wcześniejszym okresie.

Zasadę, że układ zbiorowy obowiązuje do czasu wynegocjowania nowego, przed 2008 r. można było znaleźć w porządkach prawnych wielu państw (np. Austrii, Danii, Estonii, Grecji, Portugalii, Hiszpanii, Szwecji). W Grecji w 2012 r. wprowadzono zasadę, że układ zbiorowy obowiązuje trzy miesiące po czasie wygaśnięcia, a w okresie późniejszym, jeżeli nie doszło do wynegocjowania nowego, obowiązują jedynie zawarte w nim stawki płacy zasadniczej (bez różnego rodzaju wynegocjowanych dodatków płacowych). W Portugalii w 2009 r. wprowadzono zasadę osiemnastomiesięcznego obowiązywania układu po jego wygaśnięciu. Z kolei w Chorwacji początkowo w ogóle zrezygnowano z utrzymywania jakiegokolwiek okresu obowiązywania układu zbiorowego po jego wygaśnięciu. Dopiero w następstwie protestów związków zawodowych wprowadzono okres trzymiesięcznego obowiązywania. Zestawienie tych zmian zawiera tabela 5.4.

Wpływ nowego otoczenia prawnego związanego z europejskim zarządzaniem gospodarczym na rokowania zbiorowe w państwach UE jest wciąż trudny do oceny. Stosunkowo krótki okres stosowania Semestru Europejskiego nie pozwala jeszcze w pełni ocenić jego wpływu na politykę społeczną oraz politykę rynku pracy w państwach członkowskich. Niezaprzeczalnym faktem jest to, że w wielu CSR oraz w porozumieniach zawieranych pomiędzy *Troiką* a państwami członkowskimi za właściwy instrument przywracania zakłóconej równowagi makroekonomicznej uważa się m.in. wpływanie na mechanizmy ustalania wysokości płac oraz na samą strukturę rokowań zbiorowych. W przeciwieństwie do opisywanej wcześniej pełzającej decentralizacji tutaj sprawy mogą potoczyć się o wiele szybciej i w kierunku znacznie mniej sprzyjającym dla związków zawodowych. Unia Europejska jest zdeterminowana, by za wszelką cenę uchronić stabilność strefy euro, ponieważ jej ewentualny rozpad oznaczałby katastrofalne skutki gospodarcze, ale także polityczne. Dla osiągnięcia tego celu jest w stanie poświęcić wiele, również historycznie ukształtowane schematy rokowań zbiorowych w państwach członkowskich. Świadczą o tym przykłady interwencji *Troiki* na Półwyspie Iberyjskim. Choć struktury negocjacji sektorowych zostały formal-

² Do zagadnienia przedstawicielstwa pracowniczego powoływanego *ad hoc* w polskim porządku prawnym nawiązuje A. Reda-Ciszewska w rozdziale 4.

Tabela 5.4. Zmiany prawne w odniesieniu do negocjowania układów zbiorowych po 2008 r.

Zjawisko	Państwa
Zniesienie narodowego (centralnego) układu zbiorowego	Rumunia, Irlandia
Ułatwienie derogacji na poziomie układu zakładowego z postanowień układu wyższego poziomu	Grecja, Portugalia, Węgry, Włochy, Hiszpania
Generalna zasada pierwszeństwa porozumień zawartych na poziomie pojedynczego pracodawcy	Grecja, Włochy, Hiszpania
Zaostrzenie kryteriów możliwości generalizacji układów zbiorowych	Grecja, Portugalia, Rumunia
Redukcja efektu wywierania skutku przez układ zbiorowy, który wygaś	Grecja, Hiszpania, Portugalia, Chorwacja
Możliwość podpisania porozumienia zakładowego przez pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników	Grecja, Węgry, Portugalia, Rumunia, Hiszpania

Źródło: opracowanie własne na podstawie: ETUI 2014a oraz Eurofound 2014.

nie nietknięte, ich prawne „wydrążenie” spowodowało, że między 2008 a 2012 r. liczba układów zbiorowych w Hiszpanii zmalała o 43% (z 6 tys. do około 3400) a liczba objętych nimi pracowników zmniejszyła się o 41% (z 12 mln do około 7 mln). Analogiczne dane dotyczące Portugalii są jeszcze bardziej dramatyczne. Liczba zarejestrowanych układów zbiorowych zmniejszyła się tu o 71% (z 295 do 85), a liczba objętych nimi pracowników – o 84% (z 1,9 mln do 0,328 mln; ETUI 2014a: 75).

Skoro jednak ataki na krajowe systemy rokowań przychodzą z poziomu unijnego, może także tam trzeba szukać skutecznego remedium. Czy jego znalezienie jest możliwe? Aby odpowiedzieć na to pytanie, wypada przyjrzeć się rzeczywistości ponadgranicznych relacji między kapitałem i pracą w kontekście unijnym.

Miraż europejskiego poziomu rokowań zbiorowych

Procesowi pogłębiania integracji ekonomicznej wewnątrz UE towarzyszą zjawiska określane wspólnym mianem europeizacji stosunków przemysłowych. Należy przez to rozumieć pojawienie się różnego rodzaju zorganizowanej interakcji między kapitałem i reprezentacją pracowników w wymiarze ponadnarodowym. Wśród nich są także mechanizmy mające pewne cechy rokowań zbiorowych. Ich pojawienie się jest nie tyle następstwem ukierunkowanego działania związków zawodowych, ile reakcją na wyzwania towarzyszące presji globalizacyjnej czy budowaniu jednolitego rynku. Dlatego termin „europejski poziom rokowań zbiorowych” jest przez nas traktowany umownie, tym bardziej że trudno byłoby znaleźć nawiązanie do niego w strategiach wiodących organizacji związkowych w Europie Zachodniej.

O istnieniu europejskiego poziomu rokowań zbiorowych trudno mówić również z tego względu, że związki zawodowe nigdy nie były postrzegane jako element „projektu europejskiego”. Nikomu nawet przez myśl nie przemknęło stworzenie regulacji umożliwiających tworzenie europejskich związków zawodowych (jako struktur odrębnych od międzynarodowych federacji i konfederacji) działających na obszarze całej Unii (Sanetra 2012: 68). W pierwotnej wersji Traktatu nie było właściwie odniesienia do związków zawodowych, z wyjątkiem mało istotnego art. 118 (obecny art. 156 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, TFUE) mówiącego, że rolą Komisji jest popieranie ścisłej współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie zrzeszania się w związki zawodowe i sporów zbiorowych między pracownikami a pracodawcami³. Dopiero przygotowania do realizacji ambitnego projektu jednolitego rynku oraz do wprowadzenia wspólnej waluty sprawiły, że pojawiła się potrzeba zyskania sojusznika w związkach zawodowych. W ten sposób zrodził się mechanizm europejskiego dialogu społecznego (EDS), którego podstawy traktatowe zostały przyjęte w 1992 r. (Adamczyk 2011b). Natomiast reakcją na nasilającą się aktywność korporacji ponadnarodowych i towarzyszącą temu niezdolność do zabezpieczenia zbiorowych interesów pracowników za pomocą jedynie instrumentów krajowych było stworzenie w 1994 r. prawnej możliwości funkcjonowania instytucji europejskiej rady zakładowej (ERZ). Zarówno w ramach europejskiego dialogu społecznego, jak i ERZ podejmowane są negocjacje między pracodawcami oraz przedstawicielami pracowników. Ich charakter, a przede wszystkim efekty, niewiele jednak mają wspólnego z klasycznymi rokowaniami zbiorowymi prowadzonymi wewnątrz państw członkowskich UE.

W przypadku europejskiego dialogu społecznego wypada wyjść od tego, że w opinii autorów nie stanowi on samodzielnego mechanizmu rokowań zbiorowych, lecz jest przede wszystkim instrumentem realizowania unijnej polityki społecznej. Potwierdza to fakt, że w jego ramach prowadzone są głównie negocjacje nad kwestiami uznanymi przez Komisję Europejską za konieczne do uregulowania na poziomie UE. Traktat przyznaje bowiem pierwszeństwo wspólnemu działaniu partnerów społecznych (o ile wyrażą taką wolę) w przypadku propozycji objętej zakresem art. 153 TFUE.

Oczywiście unijne organizacje pracodawców oraz EKZZ mają prawo samodzielnego podjęcia negocjacji na dowolny interesujący ich temat. W całym ponaddwudziestoletnim okresie funkcjonowania EDS zdarzyło się to tylko raz – z miernymi skutkami. W następstwie nacisku BusinessEurope związkowcy zgodzili się w 2009 r. na negocjowanie porozumienia dotyczącego włączających rynków pracy (*inclusive labour markets*), które przybrało charakter luźnego tekstu o charakterze deklaracyjnym. W pozostałych przypadkach podejmowano negocjacje „na zamówienie” Komisji Europejskiej. Najbardziej owocnym okresem były lata 90. ubiegłego wieku, kiedy toczono negocjacje „w cieniu prawa” (*in the shadow of law*). Komisja była zdeterminowana, by wprowadzać konkretne regulacje w odniesieniu do istotnych kwestii, a partnerzy społeczni nie widzieli

³ Pozostałe płaszczyzny, na których Komisja Europejska ma zacieśniać współpracę między państwami członkowskimi, to – jak wskazuje art. 156 TFUE – zatrudnienie, prawo pracy i warunki pracy, kształcenie i doskonalenie zawodowe, zabezpieczenie społeczne, ochrona przed wypadkami i chorobami zawodowymi oraz higiena pracy.

przeszkód, by działało się to na drodze legislacyjnej. Tutaj dotykamy sedna sprawy. Każde porozumienie negocjowane na poziomie unijnym wymaga stosownej implementacji, tak by odnieść mogło wymierne skutki na poziomie krajowym. Na prośbę unijnych partnerów społecznych może się to odbyć poprzez przekształcenie w dyrektywę, która jako akt unijnego prawa wtórnego musi być przetransponowana przez rządy państw członkowskich do prawa krajowego. Od początku XXI w. europejscy partnerzy społeczni uznali jednak, że są w stanie sami dokonywać wdrażania przyjmowanych porozumień. Okazało się to zbyt optymistyczną oceną własnych sił. Raport Komisji Europejskiej o efektach samodzielnej implementacji porozumienia dotyczącego stresu w miejscu pracy, przedstawiony po siedmiu latach od jego podpisania w 2004 r., wykazał, że były one niesatysfakcjonujące w przypadku 12 państw członkowskich (European Commission 2011: 3).

W ostatnich latach negocjacje porozumień w ramach międzysektorowego dialogu społecznego na poziomie unijnym praktycznie zamarły. Fiaszko zakończyła się w 2012 r. próba negocjacji nad czasem pracy. Szkoda wynikająca z ich załamania się jest tym większa, że osiągnięcie konsensusu stanowiłoby unikalną okazję zweryfikowania, do jakich granic rządy państw członkowskich UE są gotowe respektować wspólną wolę partnerów społecznych w kwestiach naprawdę istotnych (Adamczyk 2013a). O tym, że nie jest to takie jasne, świadczy skuteczne zablokowanie przez grupę państw członkowskich (w tym Polskę) przekształcenia w dyrektywę unijną wynegocjowanego na poziomie sektorowym porozumienia dotyczącego BHP w branży fryzjerskiej (Surdykowska 2014).

Można z całą pewnością stwierdzić, że wbrew nadziejom euroentuzjastów mechanizm europejskiego dialogu społecznego nie tylko nie stał się impulsem do rozwoju europejskiego systemu rokowań zbiorowych, jak oczekiwał Marco Biagi (1999), ale nie jest obecnie w stanie sprostać jakimkolwiek poważnym wyzwaniom stojącym przed związkami zawodowymi. Wynika to z kilku powodów. Organizacje pracodawców nie wykazują woli autentycznego zaangażowania się w dialog na poziomie unijnym, brakuje tu bowiem sił politycznych i społecznych, które na poziomie krajowym „zmuszają” pracodawców (i ich organizacje) do rzeczowego i niepozorowanego dialogu społecznego (Streeck 1994; Keller, Sörries 1998). Widać wyraźnie, że kiedy negocjacje nie toczą się „w cieniu Komisji Europejskiej” i ta nie przejawia aktywności regulacyjnej, dialog ma tendencję do „rozpływania się” (Keller 2003). Z perspektywy interesów pracowniczych istotne jest to, że przedmiotem dialogu europejskiego nie są kwestie kluczowe z punktu widzenia stosunków przemysłowych, takie jak płace, wolność zrzeszania się czy prawo do strajku (Kirton-Darling, Clauwaert 2003). To, że związki nie podejmują jakichkolwiek prób poruszania takich zagadnień w ramach EDS, wynika z głębokiej niechęci organizacji z UE-15 do przenoszenia na poziom unijny tematów, które uważają za swoją wyłączną krajową kompetencję. Natomiast organizacje z nowych państw członkowskich, które chętnie by takie tematy poruszały, są zbyt słabe, by mieć na to wpływ. Powyższa ocena jest wyłącznie osobistą opinią autorów rozdziału, wynikającą jednak z doświadczeń związanych z uczestnictwem w europejskim dialogu społecznym.

Drugim obszarem, na który należy zwrócić uwagę, jest zinstytucjonalizowany dialog prowadzony w ramach korporacji ponadnarodowych operujących w UE.

Dzięki wprowadzeniu Dyrektywą 94/45/WE instytucji europejskiej rady zakładowej powstała nowa jakość w obszarze zbiorowych uprawnień pracowników, gdyż po raz pierwszy stworzone zostały gwarancje prawne do rozwoju uprawnień partycypacyjnych w wymiarze ponadgranicznym (Adamczyk, Surdykowska 2012b). Obecnie istnieje ponad 1 tys. ERZ (ETUI 2014b), które reprezentują łącznie kilkanaście milionów pracowników państw członkowskich UE. Warto jednak zwrócić uwagę na istotny element. W Dyrektywie 94/45/WE nie było żadnej wzmianki o związkach zawodowych. Odniesienie do ich roli w tworzeniu i funkcjonowaniu ERZ pojawiło się dopiero po gruntownej nowelizacji dyrektywy (tzw. *recast*), którą udało się przeprowadzić w 2009 r.⁴, zresztą przy wyjątkowej niechęci organizacji przedsiębiorców unijnych. ERZ nie są zatem ciałami związkowymi, choć związki zawodowe w wielu przypadkach wykorzystują te ciała jako dogodną płaszczyznę do zainicjowania ponadgranicznej współpracy, a europejskie federacje branżowe starają się taką współpracę koordynować (Adamczyk 2011a). Faktem niezaprzeczalnym jest to, że ERZ podejmują działania, które można określić jako jakąś formę rokowań zbiorowych w wymiarze europejskim (Jagodźński 2011). Mamy tu na myśli zjawisko negocjowania ponadnarodowych układów ramowych, a konkretnie ich europejskiej odmiany, tzw. EFA (*European Framework Agreements*). Są to dokumenty nieraz bardzo konkretne, a ich zapisy mogą mieć znaczący wpływ na sytuację pracowników w lokalizacjach krajowych w odniesieniu do ich warunków pracy, dostępu do szkoleń, organizacji pracy itd. Pojawiają się przypadki, że EFA nie regulują tylko „kwestii miękkich”, ale obejmują klasyczne obszary rokowań zbiorowych. Zaznaczyć jednak należy, że chodzi tu o działania doraźne odnoszące się przeważnie do planów restrukturyzacji o charakterze ponadgranicznym, a nie typowe dla działań związków zawodowych cykliczne procesy negocjacji z zarządami przedsiębiorstw (Adamczyk, Surdykowska 2013a).

W odniesieniu do EFA pojawiają się dwa problemy. Po pierwsze, status prawny takich dokumentów jest co najmniej niejasny. Próbuje się szukać dla nich oparcia w prawie unijnym (Zimmer 2012), choć jest to podejście dyskusyjne (Schömann 2012). Po drugie zaś, prowadzenie negocjacji zbiorowych i podpisywanie porozumień będących ich efektem przez pozazwiązkową reprezentację pracowników jest podważaniem fundamentalnego uprawnienia związków zawodowych. Próbują temu zaradzić niektóre europejskie federacje branżowe, poprzez wprowadzanie wewnętrznych reguł koordynacyjnych i włączanie się w proces negocjacji EFA. Przykładem może być tutaj Europejska Federacja Metalowców (obecnie: IndustriAll). Coraz wyraźniej widać jednak, że konieczne jest wprowadzenie unijnych ram prawnych (o charakterze opcjonalnym) dla takich negocjacji⁵. Nadałyby one większą jednoznaczność możliwości dochodzenia indywidualnych roszczeń opartych na EFA, ułatwiły ją oraz rozwiewały wątpliwości rodzące się na gruncie prawa prywatnego międzynarodowego. Należy

⁴ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona).

⁵ Wskazują na to raporty zespołów eksperckich: E. Alesa (2006), R. Rodriguez (2011) oraz S. Sciarry (2014).

się obawiać, że nie będzie to łatwe, gdyż główna reprezentacja pracodawców unijnych BusinessEurope zdecydowanie się temu sprzeciwia, a Komisja Europejska wykazuje daleko posuniętą wstrzemięźliwość. Jest to poniekąd zrozumiałe, gdyż przyjęcie jakiegokolwiek unijnej regulacji, która dawałaby związkom zawodowym mandat do prowadzenia negocjacji zbiorowych w wymiarze europejskim (a bez tego by się nie obyło), stanowiłoby jaskrawe odejście od skrywanego paradygmatu niewzmacniania unijnego poziomu stosunków przemysłowych. Stanowisko związków zawodowych jest ambiwalentne. Co prawda, EKZZ pod naciskiem organizacji z Europy Środkowo-Wschodniej zaczęła bardziej stanowczo występować o przyjęcie opcjonalnych ram prawnych dla EFA, niemniej zauważalna jest różnica poglądów na temat tego, czemu układy ramowe miałyby służyć. Związkowcy z nowych państw członkowskich chcieliby, aby pomogły one we wzmocnieniu ich siły negocjacyjnej. Prowadzone przez autorów badania, dotyczące implementacji EFA w naszym kraju, pokazują, że oczekiwania polskich liderów związkowych w filiach korporacji ponadnarodowych idą w kierunku zbliżania zawartości tych tekstów do klasycznych układów zbiorowych, włączając w to tematykę wynagrodzeń (Adamczyk, Surdykowska 2012a). Jak można się domyślić, właśnie taka perspektywa budzi niepokój zachodnioeuropejskich związków zawodowych, które wolałyby, aby EFA były instrumentem stosowanym w sytuacjach doraźnych (takich jak zagrożenie restrukturyzacją) bądź odnosiły się do zagadnień „miękkich”, z obszaru rozwoju kapitału ludzkiego. Jeżeli weźmie się pod uwagę wszystkie wspomniane ograniczenia, staje się jasne, że wizja europejskich układów ramowych jako instrumentu skoordynowanych negocjacji w korporacjach ponadnarodowych jest wciąż odległą.

Odnosząc się do europejskiego wymiaru rokowań zbiorowych, należy także wspomnieć o działaniach związków zawodowych dotyczących ustanowienia mechanizmów ponadgranicznej koordynacji rokowań krajowych. Próby takie podejmuje się na różnych poziomach obecności związkowej i związane jest to oczywiście ze wspomnianym wcześniej wprowadzeniem wspólnej waluty i presją rządów państw strefy euro na moderowanie płac (Adamczyk, Surdykowska 2013b). EKZZ już w 1999 r. zainicjowała kampanię na rzecz europejskiej solidarnej polityki płacowej (*European solidaristic pay policy*). Powołano także specjalny komitet, który w założeniu miał służyć koordynowaniu krajowych strategii płacowych. Główny ciężar odpowiedzialności w tym obszarze spoczął jednak na europejskich federacjach branżowych (Gumbrell-Mc Cormick, Hyman 2013). Pionierską rolę odegrała pod tym względem tradycyjnie Europejska Federacja Metalowców, która wypracowała europejską zasadę koordynacji stosowaną wobec negocjacji na poziomie krajowym (Glassner 2009). W regionach przygranicznych powstały międzyregionalne rady związkowe, które służyć miały podobnym celom (Hammer 2010).

W ocenie autorów rozdziału, te wysiłki związków zawodowych przyniosły dość nikłe rezultaty. Można oczywiście wskazać pewne pozytywne przykłady, takie jak opierające się na ponadgranicznym wzorcu (*cross-border pattern bargaining*) negocjacje w sektorze metalowym Austrii i Niemiec (Traxler et al. 2008) czy pogłębienie tradycyjnie zaawansowanej współpracy związków nordyckich (Traxler, Brandl 2009). Jeżeli jednak spojrzeć na ewolucję prac wspomnianego wcześniej specjalnego komitetu EKZZ, wygląda to już inaczej. Bardzo szybko zatracił on

znamiona prowadzenia działań na rzecz jakiegokolwiek koordynacji oraz ustalania wspólnych priorytetów negocjacyjnych, a agenda spotkań sprowadziła się do zwykłej wymiany informacji na temat sytuacji krajowej. Jednym z powodów było zapewne to, że inicjatywa miała charakter dobrowolny, EKZZ nie dysponował żadnymi środkami o charakterze dyscyplinującym, a działania krajowych central związkowych zaczęły skupiać się bardziej na utrzymaniu istniejącego poziomu płac realnych niż na walce o ich wzrost (Erne 2008). W takich warunkach trudno było oczekiwać rozwoju transgranicznej solidarności.

Przykładem dobrze ilustrującym problemy z praktyczną koordynacją rokowań jest historia tzw. Grupy Doorn. Była to wspólna inicjatywa związków z Niemiec oraz krajów Beneluksu, do której potem dołączyły organizacje francuskie. W 1998 r. przyjęły one deklarację, którą można określić jako pierwszy ponadgraniczny zestaw wytycznych określających formułę oczekiwań płacowych, które poszczególne związki będą starały się wynegocjować na poziomie krajowym, aby uniknąć uwikłania we wzajemne konkurowanie obniżaniem poziomu płac (Glassner 2009: 66). Po początkowych sukcesach, w 2000 r. okazało się, że wspólny front jest niemożliwy do utrzymania. Wiązało się to zapewne z tym, że niemieckie związki zawodowe poddane ekstremalnej presji wewnętrznej weszły na ścieżkę gwałtownego moderowania, a później zamrażania płac realnych (Adamczyk, Surdykowska 2013b). Formuła płacowa co prawda była dalej uznawana, ale już jedynie jako zalecenie kierunkowe o charakterze politycznym.

Jak więc widać, trudno mówić o istnieniu europejskiego poziomu rokowań zbiorowych. Mechanizm europejskiego dialogu społecznego nie jest obecnie nawet intencjonalnie traktowany przez partnerów społecznych jako uzupełnienie krajowych systemów rokowań. Próby prowadzenia przez związki zawodowe ponadgranicznej koordynacji rokowań nie wyglądają imponująco i mają charakter raczej budowania systemu wymiany informacji niż dążenia do ustalania wiążących celów negocjacyjnych. Paradoksalnie wydaje się, że potencjalnie rozwojowym polem negocjacji zbiorowych o charakterze europejskim mogą być korporacje ponadnarodowe. Aby tak się jednak stało, „właścicielami” procesu negocjacji po stronie pracowników muszą się czuć związki zawodowe. To zaś jest możliwe tylko w drodze przyjęcia ram prawnych dla europejskich układów ramowych. Gdyby do tego doszło, po raz pierwszy związki zawodowe uzyskałyby samodzielną, niepowiązaną z oddziaływaniem instytucji unijnych ponadgraniczną zdolność negocjacyjną. Z tego też powodu autorzy uważają, że nie nastąpi to zbyt szybko. A może w ogóle.

Podsumowanie i wnioski

Rozważania przedstawione w tym rozdziale z założenia dotyczą sytuacji w Unii Europejskiej, choć opisane tu tendencje można spotkać w całym świecie rozwiniętego kapitalizmu. Chodzi tu przede wszystkim o osłabianie znaczenia rokowań zbiorowych jako głównego regulatora relacji między pracą a kapitałem. Odbyna się to na różne sposoby, od wykorzystania instrumentów politycznych służących podważaniu podstaw prawnych istniejących systemów stosunków przemysłowych, do presji o charakterze ekonomicznym – rynkowym, zmierza-

jącej do przekształcenia związków w jeden z elementów korporacyjnej struktury zarządzania zasobami ludzkimi.

W Unii Europejskiej mamy jednak do czynienia ze specyficzną sytuacją. Po wojenny kompromis społeczny wywindował bardzo wysoko pozycję związków zawodowych w Europie Zachodniej. Zbudowały one silne i efektywne systemy negocjacji zbiorowych. Wydawało się, że są w stanie opierać się kolejnym zewnętrznym falom presji globalizacyjnej, reprezentowanym przez agresywne strategie korporacji ponadnarodowych. Oczywiście była to mrzonka. Przesuwaniu się struktur decyzyjnych kapitału na poziom ponadnarodowy nie towarzyszyły adekwatne kroki ze strony związków zawodowych, co w perspektywie długoterminowej w sposób oczywisty podważało ich zdolności negocjacyjne. Wraz z wprowadzeniem w 1999 r. wspólnej waluty korporacje ponadnarodowe zyskały w swoich strategiach ukierunkowanych na osłabianie znaczenia rokowań zbiorowych, potencjalnych, aczkolwiek początkowo skrytych sojuszników. Stały się nimi rządy państw członkowskich strefy euro oraz instytucje unijne. Było bowiem oczywiste, że związki zawodowe nie będą na dłuższą metę akceptować sytuacji, w której po zniknięciu instrumentu dewaluacji pieniądza jedynym mechanizmem dostosowawczym w strefie euro miałyby się stać dewaluacja płac. Do przeciwstawienia się temu scenariuszowi będą próbowały wykorzystać dostępne mechanizmy rokowań zbiorowych. Trzeba je było zatem zneutralizować u źródeł.

Godzina prawdy wybiła wraz z kryzysem zadłużeniowym. Okazało się wówczas jednoznacznie, że dla dobra gospodarki unijnej prawa społeczne mają być podporządkowane wymogom konkurencyjności (Meardi 2013). I to, zgodnie z paktem euro plus, już na stałe. Wystarczy tylko przytoczyć przykład Grecji, gdzie wymuszone przez *Troikę* reformy w greckich mechanizmach rokowań zbiorowych wzbudziły zastrzeżenia Międzynarodowej Organizacji Pracy w kontekście ich zgodności z Konwencjami nr 87 i 98 (Rocca 2014). Świadczy to o ogromnej determinacji instytucji unijnych (wspieranych oczywiście przez IMF), by ratować przyszłość strefy euro za każdą cenę, nawet kosztem naruszania fundamentalnych konwencji MOP.

Nie jest zadaniem tego tekstu ocenianie, czy Unia Europejska częściowo realizuje, czy może całkowicie przestała realizować cele społeczne wskazane w prawie pierwotnym. Wydaje się, że w chwili obecnej mamy do czynienia w UE ze spotkaniem dwóch wzajemnie się wspierających trendów. Jeden można określić jako długofalowy (związany głównie z postępującą decentralizacją rokowań zbiorowych oraz zwiększaniem się roli rokowań, których podstawowym celem jest zachowanie miejsc pracy). Wiąże się on z zewnętrzną presją globalizacyjną i ukierunkowanymi naciskami na związki zawodowe ze strony korporacji ponadnarodowych. Drugim jest trend do podporządkowania krajowych mechanizmów ustalania płac wymogom wynikającym z europejskiego zarządzania gospodarczego. Jest on krótkofalowy, ale za to bardzo brutalny, gdyż w krajach szczególnie dotkniętych kryzysem dąży się do szybkiej poprawy konkurencyjności poprzez obniżanie płac i pogarszanie warunków pracy. Zaczyna to już budzić poważne obawy o zdolność do zachowania na poziomie unijnym europejskiego modelu społecznego, w sytuacji gdy jest on na naszych oczach rozmontowywany w wybranych krajach członkowskich (Vaughan-Whitehead 2013).

Trudno oba te trendy oceniać pozytywnie, jeżeli zwrócimy uwagę, czemu służą rokowania zbiorowe. Dobrze działające systemy negocjacyjne przyczyniały się do nadążania płac za wzrostem produktywności (czyli pozwalały na zachowanie równowagi między pracą a kapitałem⁶) oraz przeciwdziałały pogłębianiu się rozwarstwienia dochodowego⁷ (zwiększenie tego rozwarstwienia bezdyskusyjnie stanowi zagrożenie dla spójności społecznej). Wydaje się, że trudno za pomocą innych mechanizmów osiągnąć równocześnie oba cele.

Związki zawodowe w UE miałyby niewątpliwie pewną szansę, by wskazanym powyżej trendom się przeciwstawić. Dysponują bowiem narzędziami, które nie są dostępne organizacjom pozaeuropejskim. Autorzy mają tu na myśli możliwość postawienia na rozwój europejskiego poziomu rokowań zbiorowych. Istnieją przecież pewne przyczółki w postaci traktatowego mechanizmu europejskiego dialogu społecznego czy ERZ i rozwijających się za ich pośrednictwem negocjacji układów ramowych. Są one w niewielkim stopniu wykorzystywane do budowania ponadnarodowej siły negocjacyjnej związków zawodowych. Aby być skutecznym, trzeba działać na poziomie, na którym podejmowane są decyzje. Dotyczy to zarówno walczących o płace czy o obronę miejsc pracy, organizacji związkowych w korporacjach ponadnarodowych, jak i krajowych central związkowych protestujących przeciwko skutkom Semestru Europejskiego. Jeżeli związki zawodowe nie będą w stanie sobie tego uświadomić, broniące przez nie krajowe systemy rokowań zbiorowych zostaną zmarginalizowane przez niepisany – wydawałoby się egzotyczny – sojusz kapitału i instytucji europejskich.

Bibliografia

- Adamczyk, S. (2011a). Dla kogo europejskie rady zakładowe? Kilka uwag na piętnastoletcie dyrektywy 94/45/WE, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 2: 17–22.
- Adamczyk, S. (2011b). Dylematy europejskiego dialogu społecznego, *Monitor Prawa Pracy*, 11: 579–582.
- Adamczyk, S. (2013a). Negocjacje unijne partnerów społecznych w sprawie czasu pracy, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 1: 43–47.
- Adamczyk, S. (2013b). Zarządzanie gospodarcze w UE musi mieć wymiar społeczny, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 3: 67–71.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2012a). The importance of Transnational Company Agreements from the perspective of industrial relations in the new member states: The Polish case, w: S. Leonardi (red.), *Transnational Company Agreements. A Stepping Stone Towards a Real Internationalisation of Industrial Relations?* (s. 151–162), Rome: Edesse.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2012b). Związki zawodowe a rozwój partycypacji w przedsiębiorstwach ponadnarodowych, *Forum Prawnicze*, 6(14): 24–26.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2013a). Europejskie układy ramowe jako możliwy element systemu stosunków przemysłowych UE, *Gdańskie Studia Prawnicze*, 30: 25–37.

⁶ Tutaj warto pamiętać o konieczności zachowania dynamiki popytu wewnętrznego jako ekonomicznej konsekwencji efektywnych rokowań zbiorowych (Lavoie, Stockhammer 2013; Hein, Mundt 2013).

⁷ Z pełną świadomością tego, że wzrost rozwarstwienia dochodowego powiązany jest nie tylko z erozją efektywnych rokowań zbiorowych, lecz także ze zmianami technologicznymi i postępem naukowym.

- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2013b). Kryzys zadłużeniowy a presja na systemy roków zbiorowych w państwach UE, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1: 2–9.
- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2014). Nadzieje i rzeczywistość: oddziaływanie europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2: 2–11.
- Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sclarra, S., Sobczak, A., Valdés Dal-Ré, F. (2006). Final report: Transnational collective bargaining. Past, present and future, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4641&langId=en> [dostęp: 20.08.2014].
- Biagi, M. (1999). Towards a new European corporatism? – The role of social partners in Europe: From dialogue to partnership, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 20(3): 485–796.
- Bisping, R., Dribbusch, H., Schulten, T. (2010). *German Collective Bargaining in a European Perspective. Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements*. WSI Discussion Paper, 171, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_171.pdf [dostęp: 10.08.2014].
- Boyer, R. (2000). The unanticipated fallout of the European monetary union. The political and institutional deficits of the euro, w: C. Crouch (red.), *After the Euro. Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union* (s. 24–88), Oxford: Oxford University Press.
- Clauwaert, S., Schömann, I. (2012). *The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise*, Brussels: ETUI.
- Demetriades, S., Kullander, M. (2009). *Social Dialogue and the Recession*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Erne, R. (2008). *European Unions. Labour Quest for a Transnational Democracy*, Ithaca – London: Cornell University Press.
- ETUI (2014a). *Benchmarking Working Europe*, Brussels: ETUI.
- ETUI (2014b). The database of European works councils, http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php [dostęp: 12.07.2014].
- Eurofound (1999a). *Economic and Monetary Union, Employment, Social Conditions and Social Benefits – a Literature Survey*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (1999b). *EMU and the Implications for Industrial Relations. A Select Bibliographic Review*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (1999c). *Pacts for Employment and Competitiveness – Concept and Issues*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (2014). *Changes to Wage-Setting Mechanisms in the Context of the Crisis and the EU's New Economic Governance Regime*, Dublin: Eurofound.
- European Commission (2011). Report on the implementation of the European social partners' framework Agreement on Work-related Stress, SEC (2011) 241 final.
- European Commission (2013). *Industrial Relations in Europe 2012*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Freyssinet, J., Seifer, H. (2001). *Negotiating Collective Agreements on Employment and Competitiveness, Report for the European Foundation for Improving Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ghella, Y., Papadakis, K. (2011) The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue, w: *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges*, Geneva: ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155824.pdf [dostęp: 12.08.2014].

- Glassner, V. (2009). *Two Paths towards Europeanisation. The Institutional and Economic Determinants of the Transnationalisation of Collective Bargaining on the European Sector Level*, Wien: Universität Wien.
- Gumbrell-Mc Cormick, R., Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P., Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism, w: P. Hall, D. Soskice (red.), *Varieties of Capitalism* (s. 1–68), Oxford: Oxford University Press.
- Hammer, N. (2010). Cross-border cooperation under asymmetry. The case of Interregional Trade Union Council, *British Journal of Industrial Relations*, 16: 351–367.
- Hein, E., Mundt, M. (2013). Financialization, the financial and economic crisis, and the requirements and potentials for wage-led recovery, w: M. Levoie, E. Stockhammer (red.), *Wage-led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery* (s. 153–186), Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Heyes, J., Rainbird, H. (2012). Bargaining for training: Converging or diverging interests?, w: S. Hayter (red.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy* (s. 76–106), Geneva: ILO.
- ITUC (2013). *Frontlines Report April 2013*, Brussels: ITUC.
- Kirton-Darling, J., Clauwaert, S. (2003). European social dialogue: An instrument in the Europeanisation of industrial relations, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 9: 247–264.
- Jagodziński, R. (2011). Europejskie negocjacje zbiorowe, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 1: 27–46.
- Jørgensen, C. (2004). Tripartite committee to examine training and lifelong learning, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/dk0410106f.htm> [dostęp: 10.08.2014].
- Keller, B. (2003). Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht, *Industrial Relations Journal*, 34(5): 411–439.
- Keller, B., Sörries, B. (1998). The new social dialogue: Procedural structuring, first results and perspectives. *Industrial Relations Journal – European Annual Review*: 77–98.
- Keune, M. (2011). Decentralizing wage setting in times of crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries, *European Labour Law Journal*, 2(1): 86–94.
- Kochan, T., Katz, H., McKersie, R. (1994). *The Transformation of American Industrial Relations*, Ithaca: ILR Press.
- Lehndorff, S., Haipeter, T. (2012). Negotiating employment security: Innovations and derogations, w: S. Hayter (red.), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy* (s. 20–46), Geneva: ILO.
- Lavoie, M., Stockhammer, E. (red.) (2013). *Wage-led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Marginson, P., Sisson, K. (1996). Multinational companies and the future of collective bargaining: A review of the research issues, *European Journal of Industrial Relations*, 2(2): 173–197.
- Meardi, G. (2013). Zbiorowe stosunki pracy w Europie pod presją międzynarodową: porównanie sześciu krajów, *Polityka Społeczna*, 9: 15–22.
- Nickell, S., Andrews, M. (1983). Unions, real wages and employment in Britain 1951–79, *Oxford Economic Papers*, 35(1): 183–206.
- Ozaki, M. (2003). *Negotiating Job Protection in the Age of Globalization*, ILO Working Paper, 15, http://actrav.ilo.org/library/english/04_Dialogue/negotiating_job_protection.pdf [dostęp: 12.08.2014].
- Robin-Olivier, S. (2012). Bargaining in the shadow of free movement of capital, *European Review of Contract Law*, 8(2): 167–183.

- Rocca, M. (2014). Enemy at the (flood) gates. Bringing the EU back to social justice thought the international protection of social rights. A legal perspective. Paper prepared for LSE Social Justice Conference, London, 1–2 August 2014, www.socialjustice2014.org/wp-content/uploads/2013/12/38.-Marco-Rocca-‘Enemy-at-the-flood-gates.-Bringing-the-EU-back-to-social-justice-through-the-international-protection-of-social-rights.-A-legal-perspective’.pdf [dostęp: 14.08.2014].
- Rodríguez, R., Ahlberg, K., Davulis, T., Fulton L., Gyulavári, T., Humblet, P., Jaspers, T., Miranda, J.M., Marhold, F., Valdés, F., Zimmer, R. (2011). Final report: Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers’ representatives, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7631&langId=en> [dostęp: 20.08.2014].
- Sanetra, W. (2012). Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego, w: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* (s. 67–90), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Schömann, I. (2012). Transnational collective bargaining: In search of a legal framework, w: I. Schömann, R. Jagodzinski, G. Boni, S. Clauwaert, V. Glassner, T. Jaspers, *Transnational Collective Bargaining at Company Level. A New Component of European Industrial Relations?* (s. 219–232), Brussels: ETUI.
- Schömann, I. (2014). Labour law reforms in Europe: Adjusting employment protection legislation for the worse?, <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Labour-law-reforms-in-Europe-adjusting-employment-protection-legislation-for-the-worse> [dostęp 10.08.2014].
- Schulten, T. (2003). Europeanisation of collective bargaining: Trade unions initiatives for the transnational coordination of collective bargaining, w: B. Keller, H.W. Platzer (red.), *Industrial Relations and European Integration* (s. 112–136), Aldershot: Ashgate.
- Schulten, T., Müller, T. (2012). A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining, w: D. Natali, B. Venherck (red.), *Social Developments in the European Union* (s. 181–213), Brussels: OSE, ETUI.
- Sciarra, S., Fuchs, M., Sobczak, A. (2014). Report: Towards a legal framework for transnational company agreements, csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20%20from%20Committee%20and%20Groups%20of%20Experts/20140424-015608_Report-TCA-EN_lowpdf.pdf [dostęp: 20.08.2014].
- Streeck, W. (1994). European social policy after Maastricht: The „social dialogue” and „subsidiarity”, *Economic and Industrial Democracy*, 15(2): 151–177.
- Surdykowska, B. (2014). Traktatowy mechanizm europejskiego dialogu społecznego, *Monitor Prawa Pracy*, 1: 20–23.
- Traxler, F., Brandl, B. (2009). Towards Europeanization of wage policy, *European Union Politics*, 10(2): 177–201.
- Traxler, F., Brandl, B., Glassner, V., Ludvig, A. (2008). Can cross-border bargaining coordination work?, *European Journal of Industrial Relations*, 14(2): 217–237.
- Vaughan-Whitehead, D. (2013). Is Europe losing its soul? The European social model in times of crisis, w: D. Vaughan-Whitehead (red.), *The European Social Model in Times of Economic Crisis and Austerity Measures* (s. 1–52), Geneva: ILO.
- Zimmer, R. (2012). Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: A difficult task, w: S. Leonardi (red.), *Transnational Company Agreements. A Stepping Stone Towards a Real Internationalisation of Industrial Relations?* (s. 51–62), Rome: Edesse.

Kwartet Laval i jego wpływ na prawo do rokowań zbiorowych w Unii Europejskiej

Należy rozpocząć od myśli, że prowadzenie rokowań zbiorowych ma sens przy istnieniu równowagi sił między stronami. W państwach rozwiniętego kapitalizmu była ona osiągnięta m.in. za pomocą sprzyjającego otoczenia prawnego. W ocenie autorki kluczowe jest zapewnienie właściwej pozycji związkom zawodowym jako słabszej stronie całego procesu. Chodzi tu przede wszystkim o możliwość odwołania się do nacisku w postaci strajku lub akcji zbiorowej. Prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych jest w takim ujęciu elementem szerszego pojęcia wolności związkowej jako takiej (Florek 2010). Należy pamiętać, że pojawienie się prawa koalicji czy prawa prowadzenia akcji zbiorowych nie było przejawem naturalnej ewolucji systemu kapitalistycznego, lecz rezultatem nacisków zorganizowanego świata pracy. Dlatego wolność związkowa będzie zawsze narażona na presję wynikającą z funkcjonowania kapitalistycznej gospodarki rynkowej.

Do nasilenia tej presji doszło w Unii Europejskiej na początku XXI w. W procesie pogłębiania integracji ekonomicznej pojawił się konflikt między prawem do rokowań zbiorowych a swobodami ekonomicznymi. Został on rozstrzygnięty na korzyść tych ostatnich, co można określić jako powrót „dziewiętnastowiecznych doktrynalnych upiorów dominacji swobód rynkowych” (Bercusson 2007). Chodzi tu o tzw. Kwartet Laval, a więc linię orzeczniczą Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (Trybunał lub ETS)¹, wyartykułowaną w zestawie czterech jego orzeczeń, które wywołały prawdziwą burzę wśród naukowców zajmujących się europejskim prawem pracy². Aby być precyzyjnym, trzeba wskazać także na piąte orzeczenie „czarnej serii”³, jakim jest orzeczenie *Komisja v. Republika Federalna Niemiec*⁴.

¹ Od 1 grudnia 2009 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W tekście będzie dalej stosowany skrót powszechnie używanej nazwy: Europejski Trybunał Sprawiedliwości, ETS.

² Kwartet Laval składa się z następujących orzeczeń:

- Viking (Wyrok Wielkiej Izby z 11 grudnia 2007 r. w sprawie *International Transport Workers' Federation; Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP, OU Line Easti*, C-438/05);
- Laval (wyrok Wielkiej Izby z 18 grudnia 2007, *Laval Und Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet advelning un Partneri 1*, Byggettan, Svenska Elekrikerförbundet, C-341/05);
- Rüffert (wyrok drugiej izby z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie *Land Niedersachsen*, C-346/06);
- *Komisja Europejska v. Luksemburg* (wyrok pierwszej izby z 19 czerwca 2008 r., C-319/06).

³ Oczywiście jako „czarną serię” orzeczenia te postrzegają związki zawodowe, w tym Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ), np. ETUC, *Economic freedoms vs Fundamental rights – the dark series continues*, <http://www.etuc.org/a/7521> [dostęp: 25.08.2014].

⁴ *Komisja v. Republika Federalna Niemiec*, C-271/08 z dnia 15 lipca 2010 r.

Jak ograniczyć efektywność rokowań zbiorowych: przykład orzeczenia w sprawie Viking

Problem najlepiej zilustrować wnioskami wynikającymi z jednego z tych orzeczeń – w sprawie Viking. W stanie faktycznym fiński armator postanowił przeflagować pod banderę estońską prom Rosella (obsługujący trasę z Helsinek do Tallina) w celu obniżenia kosztów pracy, a co za tym idzie – podniesienia konkurencyjności przedsięwzięcia. Zamiar ten łączył się z chęcią uniknięcia negocjacji zbiorowych z fińskim związkiem zawodowym FUS, który uznawał jednolitość stawek dla pracowników niezależnie od kraju ich pochodzenia. Protest fińskich związków zawodowych został poparty przez Międzynarodową Federację Transportowców (International Transport Workers' Federation, ITF) od wielu lat prowadzącą politykę aktywnego przeciwdziałania zjawisku tzw. tanich bander, której wyrazem jest bojkot i inne akcje solidarnościowe. Armator wniósł powództwo w Londynie, ze względu na siedzibę ITF, wskazując, że jej działania są sprzeczne z art. 43 Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej (obecny art. 49 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, TFUE)⁵.

W pkt 90 uzasadnienia orzeczenia ETS stwierdza, że działania zbiorowe związku zawodowego, mające na celu skłonienie przedsiębiorstwa, którego siedziba znajduje się w określonym państwie członkowskim, do zawarcia układu zbiorowego ze związkami zawodowymi posiadającymi siedzibę w tym państwie i do stosowania postanowień zawartych w tym układzie stanowią ograniczenia dla art. 49 TFUE. Ograniczenia te mogą być zasadniczo uzasadnione dbałością o nadrzędny interes ogólny, taki jak ochrona pracowników. Przy dokładniejszym przyjrzeniu się tej sentencji można odnieść wrażenie, że jest ona problematyczna, gdyż wskazuje na niezrozumienie roli związków zawodowych i potraktowanie ich tak jak stowarzyszeń regulujących dostęp do rynku (Adamczyk 2012; Achtsioglou, Rocca 2012). W kontekście dalszych rozważań należy skoncentrować się jednak na tym, co sąd wskazuje w dalszej części pkt 90 – ograniczenia art. 49 są dopuszczalne pod warunkiem, że zostanie wykazane, iż są odpowiednie dla zapewnienia realizacji słusznego celu i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia.

Jak więc wskazuje ETS w orzeczeniu Viking, akcje zbiorowe związków zawodowych, które dotyczą przedsiębiorcy z innego państwa członkowskiego⁶, podlegają bardzo ścisłym restrykcjom. Restrykcje te należy pokazać na trzech płaszczyznach.

Po pierwsze, akcje zbiorowe mogą być powzięte tylko w szczególnych okolicznościach (uzasadnienie Viking pkt 81) –

⁵ Art. 49 wskazuje, że ograniczenia swobody przedsiębiorczości obywateli jednego państwa członkowskiego na terytorium innego państwa członkowskiego są zakazane w ramach poniższych postanowień. Zakaz ten obejmuje również ograniczenia w tworzeniu agencji, oddziałów lub filii przez obywateli danego państwa członkowskiego, ustanowionych na terytorium innego państwa członkowskiego.

⁶ Nie ma tu miejsca, aby omówić bardziej szczegółowo kolejny problem wynikający z Kwartetu Laval – ogólnie rzecz ujmując, prowadzi on do nierównego traktowania przedsiębiorców krajowych i przedsiębiorców z innych państw członkowskich, którzy działają zgodnie z zasadą swobody przedsiębiorczości. Zwraca na to uwagę Antonio Lo Faro (2011).

o ile można by na pierwszy rzut oka racjonalnie uznać, że działanie mające na celu ochronę stanowisk pracy i warunków pracy członków związku zawodowego, na które miałyby wpływ zmiana przynależności „Roselli”, wchodzi w zakres ochrony pracowników, o tyle taka kwalifikacja nie zostanie uwzględniona, jeżeli wykaże się, że **rozpatrywane stanowiska pracy lub warunki zatrudnienia nie są narażone na ryzyko lub poważnie zagrożone**.

Po drugie, aby uznać, że akcja zbiorowa nie stanowi nadmiernego naruszenia art. 49, należy – pkt 84 uzasadnienia – wykazać, że działanie było „odpowiednie” czy też „nie nadmierne”. Przy założeniu, że na podstawie badania sąd krajowy doszedłby do wniosku, iż stanowiska pracy lub warunki pracy członków FUS, „byłyby rzeczywiście narażone na ryzyko lub poważnie zagrożone, sąd ten powinien sprawdzić ponadto, czy działanie zbiorowe podjęte przez ten związek zawodowy **jest odpowiednie dla zapewnienia tego celu i nie wykracza poza to, co jest konieczne dla jego osiągnięcia**”.

Po trzecie, związek zawodowy ma wykazać, że wykorzystał wszelkie inne metody. Uzasadnienie pkt 87:

(...) do sądu krajowego należy zbadanie między innymi, czy na podstawie prawa krajowego i porozumień zbiorowych mających zastosowanie do tego działania FUS **nie dysponował innymi środkami, mniej ograniczającymi swobodę przedsiębiorczości, aby doprowadzić do rokowań zbiorowych z Vikingiem, oraz czy związek zawodowy wykorzystał te środki przez podjęciem takiego działania**.

Podsumowując, wydaje się oczywiste, że orzeczenie ETS powoduje bardzo poważne ograniczenia dla możliwości prowadzenia **w sposób efektywny** działań zbiorowych, które – co należy podkreślić – mogą mieć przecież za cel nie tylko obronę miejsc pracy, lecz także **poprawę warunków pracy** (w tym zasad wynagradzania).

Zbliżoną argumentacją Trybunał posługiwał się także w pozostałych sprawach. Warto zauważyć, że podejścia tego w odniesieniu do sprawy *Komisja v. Republika Federalna Niemiec* nie zdołała zmienić nawet opinia przedstawiona przez Rzecznika Generalnego, która zwyczajowo ma spory wpływ na kształt orzeczeń ETS (Surdykowska 2012). Verica Trestenjak wskazała, że zastosowana w wyrokach w sprawach *Viking* i *Laval* zasada, iż wspólnotowe socjalne prawa podstawowe same w sobie nie usprawiedliwiają – przy uwzględnieniu zasady proporcjonalności – ograniczenia swobód podstawowych, lecz w każdym przypadku należy ustalić pisemne lub niepisemne uzasadnienie właściwe dla danego prawa podstawowego, nie daje się pogodzić z zasadą równorzędności praw i wolności podstawowych. Rzecznik Generalny podkreśla, że nie można przyjąć istnienia hierarchicznego stosunku między swobodami i prawami podstawowymi⁷. Konkluduje, że jeżeli w jakimś konkretnym przypadku dochodzi do ograniczenia swobody podstawowej w wyniku wykonania prawa podstawowego, to potrzebne jest szukanie odpowiedniego kompromisu pomiędzy oboma (Opinia Rzecznika Generalnego: pkt 206 i kolejne).

⁷ Por. opinie Rzecznika Generalnego P. Mengozziego z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie *Laval un Partneri* pkt 84 oraz z dnia 26 października 2006 r. w sprawie *C-354/04 Gestoras Pro Amnistia i inni przeciwko Radzie*, Zb. Orz. I – 1579, pkt 177 oraz w sprawie *C- 355/04 Segi i inni przeciwko Radzie*, Zb. Orz. S. I-1657, pkt 177.

Reakcje instytucjonalne

Tak jednoznaczna linia orzecznicza ETS spotkała się z różnymi reakcjami ze strony instytucji unijnych. Parlament Europejski zwrócił uwagę na to, że swoboda świadczenia usług nie jest nadrzędna wobec praw podstawowych określonych w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Parlament Europejski 2008). Komisja Europejska, próbując „ratować” sytuację w odniesieniu do pracowników delegowanych, przygotowała projekt specjalnego rozporządzenia, tzw. Monti II. Zostało ono jednak odrzucone przez parlamenty państw członkowskich i już na tym wczesnym etapie zakończyła się próba przekucia go w obowiązującą legislację (Surdykowska 2014). Przyjęcie tej regulacji i tak niewiele by zmieniło, gdyż zdrowy rozsądek podpowiada, że w sytuacji, gdy orzeczenie Viking zapadło wyłącznie na podstawie prawa pierwotnego, żadne zmiany w prawie wtórnym nie będą wystarczające. Z kolei Europejska Konfederacja Związków Zawodowych rozpoczęła kampanię na rzecz przyjęcia Protokołu Postępu Społecznego, który stając się załącznikiem do Traktatu, gwarantowałby wyższość podstawowych praw socjalnych nad swobodami ekonomicznymi. Nie wydaje się jednak, by były obecnie szanse na tak fundamentalne zmiany, jeżeli weźmie się pod uwagę niestabilność relacji wewnątrz UE stojącej w obliczu gróźb opuszczenia jej przez Wielką Brytanię.

Zwolennicy szukania prawnego wyjścia z sytuacji powstałej w wyniku orzeczeń ETS nie powinni także pokładać zbyt dużych nadziei w fakcie wejścia w życie Karty Praw Podstawowych UE. Jej art. 28 wskazuje na prawo do rokowań i działań zbiorowych⁸. Komentując Kwartet Laval, Leszek Mitrus (2013: 895) wskazał, że Trybunał *implicite* uznał wyższą rangę swobód gospodarczych niż prawa do działań zbiorowych. Zdaniem autora w świetle przyznania Karcie Praw Podstawowych rangi równej traktatom słuszność takiego rozstrzygnięcia wydaje się wątpliwa (ibidem). Jednakże nie można zapominać o treści art. 52 Karty dotyczącego zakresu i wykładni praw i zasad, z którego trudno byłoby wywieść relacje między prawami podstawowymi przyznanymi Kartą a swobodami unijnymi, zwłaszcza w sytuacji konfliktu praw podstawowych i swobód (Wróbel 2013)⁹. Największe nadzieje na zmianę linii orzeczniczej należałoby łączyć z koniecznością przystąpienia Unii Europejskiej do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności¹⁰.

Oba „innowacyjne” efekty orzeczeń ETS (test proporcjonalności i kwestia odškodowań) stały się już przedmiotem pierwszych ocen ze strony Międzynarodowej Organizacji Pracy. Komitet Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) rozważał sprawę przedstawioną przez związek zawodowy British Airline

⁸ Pracownicy i pracodawcy lub ich odpowiednie organizacje mają zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

⁹ A. Wróbel (2013: 1361) wskazuje, w komentarzu do art. 52 Karty Praw Podstawowych, że nie rozstrzyga on relacji między prawami podstawowymi przyznanymi Kartą a swobodami unijnymi, zwłaszcza w sytuacji konfliktu praw podstawowych i swobód.

¹⁰ Art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej w ust. 2 wskazuje, że Unia szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, podpisanej w Rzymie 4 listopada 1950 r., oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasady ogólne prawa wspólnotowego.

Pilots' Association (MOP 2010: 208). Organizacja ta zaniechała akcji strajkowej, czując się zagrożona wizją odszkodowania oczekiwanego przez pracodawcę pod wpływem orzecznictwa ETS w sprawie Viking. Komitet Ekspertów MOP wskazał, że Konwencja MOP nr 87 nie daje możliwości stosowania testu proporcjonalności wobec akcji strajkowej ze względu na swobodę świadczenia usług i swobodę przedsiębiorczości. Podkreślił przy tym, że nie jest jego rolą ocena prawidłowości orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Viking i Laval, jednakże dostrzega zagrożenie dla realizacji uprawnień wynikających z ratyfikowanej przez Wielką Brytanię konwencji MOP. Wydaje się, że w obecnej niestabilnej sytuacji krajowych systemów stosunków przemysłowych w Europie, wywołanych skutkami kryzysu i postępującą modyfikacją schematów rokowań zbiorowych, odwoływanie się do międzynarodowych standardów ochrony praw socjalnych będzie odgrywało coraz większą rolę (Rocca 2014).

Niejasna przyszłość

Jeżeli spojrzeć na konsekwencje orzeczeń ETS, to z pozoru nie wydają się one dewastujące dla systemów rokowań w państwach, których orzeczenia te dotyczyły. Modyfikacja stosownych regulacji prawnych w państwach skandynawskich nie skutkowała większymi zakłóceniami w praktyce rokowań. Trzeba jednak mieć na względzie to, że zmiany te są oceniane jako sprzeczne z Europejską Kartą Społeczną. Tak przynajmniej uznał Europejski Komitet Praw Społecznych w odpowiedzi na skargę szwedzkich związków zawodowych, stwierdzając, że legislacja krajowa, której wprowadzenie było konsekwencją orzeczenia ETS w sprawie Laval, stanowi naruszenie art. 6 § 2 oraz art. 6 § 4, a także art. 19 § 4a oraz 4b Karty¹¹.

Pojawiają się głosy wskazujące na pozytywny – dla pracowników z nowych państw członkowskich UE – aspekt przyjęcia nowej linii orzeczniczej. W polskiej literaturze pozytywnie o orzeczeniach Kwartetu Laval pisze Andrzej Marian Świątkowski (2010), bardziej krytycznie zaś Walerian Sanetra (2012). Zdaniem niektórych autorów orzeczenia miały być „ukłonem” ETS w stronę wyrównania szans przedsiębiorców z nowych państw członkowskich w ich zderzeniu z silnymi strukturami związków zawodowych państw Europy Zachodniej (Leczykiewicz 2014). Zakłada się, że wzmocnienie pozycji przedsiębiorców automatycznie pociągnie za sobą wzmocnienie szans pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej. Jest to teza co najmniej kontrowersyjna, jeżeli weźmie się pod uwagę to, że dla polskich pracowników delegowanych, z reguły niechronionych przez rodzime regulacje zbiorowe, często jedyną nadzieją są branżowe układy zbiorowe w krajach przyjmujących (Adamczyk 2012).

W wymiarze długoterminowym przyszłość wytyczona przez ETS nie rysuje się zbyt różowo dla związków zawodowych. Wystarczy spojrzeć chociażby na test proporcjonalności. Warto zauważyć, że nie jest on stosowany na „równych” zasadach. Przedsiębiorstwo może korzystać ze swobód wskazanych w Traktacie, „kiedy chce” (tj. kiedy podpowiada mu to rachunek ekonomiczny), ale pra-

¹¹ Zob. http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/SocialCharter/NewsCOEPortal/CC85AdmissMerrits_en.asp [dostęp: 25.08.2014]. Szwecja ratyfikowała Protokół Skarg Zbiorowych do Europejskiej Karty Społecznej. Protokół ten wszedł w życie w 1998 r.

wa podstawowe muszą szukać usprawiedliwienia dla ich wykorzystania (Rocca 2012). Co więcej, istnieje logiczna sprzeczność w samym teście proporcjonalności, która może w teorii całkowicie ubezwłasnowolnić organizacje związkowe – z istoty rzeczy im bardziej akcja zbiorowa okazuje się sukcesem, tym bardziej zakłóca swobodę świadczenia usług, a więc z definicji żadna akcja zbiorowa, która jest zwycięstwem strony pracowniczej, nie może „zdać” tak zarysowanego testu proporcjonalności (Novitz 2008: 560; Barnard 2013: 50). Należy także zauważyć, że Trybunał po raz pierwszy w historii uznał, iż związki zawodowe mogą być objęte horyzontalnymi skutkami Traktatu, co oznacza, że jego ingerencja w ich działalność pod pretekstem pełnienia przez związki funkcji regulacyjnych może mieć dalszy ciąg (Adamczyk 2012).

Wielu autorów sugeruje, że problem stworzony przez Kwartet Laval powinien być rozwiązany na podstawie prawa międzynarodowego (Bruun, Bucker, Dorssemont 2012; Edwing 2012; Novitz, Syrpis 2010; Dorssemont 2011). Wskazuje się na konieczność odwrócenia spojrzenia ETS (i Komisji – co widać po propozycji Monti II), tak aby na prawo do podejmowania działań zbiorowych (w tym prawa do strajku) patrzeć z perspektywy praw człowieka, a więc np. poprzez zapisy Paktów ONZ (Edwing 2012: 15). Zwraca się także uwagę na nieuniknioną konsekwencję orzeczeń w postaci dyskryminowania przedsiębiorstw krajowych w porównaniu z tymi, które korzystają ze swobody świadczenia usług (Lo Faro 2011).

Jedno jest pewne: równowaga między pracą a kapitałem w odniesieniu do rokowañ zbiorowych została w UE zakłócona, a wizja relacji między prawami podstawowymi a swobodami traktatowymi wyłaniająca się z orzeczeń ETS nasuwa jednoznaczne skojarzenie ze znanym wszystkim hasłem: „Wszystkie zwierzęta są sobie równe, ale niektóre są równiejsze od innych”, z *Folwarku Zwierzęcego* autorstwa George’a Orwella¹².

Bibliografia

- Achtsioglou, E., Rocca, M. (2012). *Trade Unions, Collective Bargaining and Collective Action beyond the EU and Its Court of Justice. A Tale of Shrinking Immunities and Sparkling New Competences from the Land of the Lesser Depression*, AdDS Working Papers, https://www.academia.edu/2099959/Trade_unions_collective_bargaining_and_collective_action_beyond_the_EU_and_its_Court_of_Justice [dostęp: 25.08.2014].
- Adamczyk, S. (2012). „Kwartet Laval” i stosunki przemysłowe w Unii Europejskiej, *Polityka Społeczna*, 2: 10–14.
- Barnard, C. (2013). The protection of fundamental social rights in Europe after Lisbon: A question of conflicts of interests, w: S. Vriez, U. Bernitz, S. Weatherill (red.), *The Protection of Fundamental Rights in the EU after Lisbon* (s. 37–58), Oxford: Hart Publishing.
- Bercusson, B. (2007). The Trade Union movement and the European Union: Judgement day, *European Law Journal*, 13(3): 279–308.
- Bruun, N., Bucker, A., Dorssemont, F. (2012). Balancing fundamental social rights and economic freedoms: Can the Monti II initiative solve the EU dilemma?, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 28(3): 279–306.

¹² Tłum. Bartłomiej Zborski.

- Dorssemont, F. (2011). A judicial pathway to overcome Laval and Viking, *OSE*, 5, <http://www.ose.be/files/publication/OSEResearchPaper5.pdf> (s. 1–22) [dostęp: 09.10.214].
- Edwing, K.D. (2012). The draft Monti II regulation – An inadequate response to Viking and Laval, <http://www.ier.org.uk/sites/ier.org.uk/files/The%20Draft%20Monti%2011%20Regulation%20by%20Keith%20Ewing%20March%202012.pdf> [dostęp: 25.08.2014].
- Florek, L. (2010). Pojęcie i zakres wolności związkowej, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 69–78), Gdańsk – Sopot: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Leczykiewicz, D. (2014). Conceptualising conflict between the economic and the social in EU Law after Viking and Laval, *Legal Research Paper Series*, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2432720 [dostęp: 25.08.2014].
- Lo Faro, A. (2011). Towards a de-fundamentalisation of collective labour rights in European social law?, w: M.-A. Moreau (red.), *Before and after the Economic Crisis. What Implications for the European Social Model* (s. 203–216), Cheltenham: Edward Elgar.
- Mitrus, L. (2013). Komentarz do art. 28 Karty Praw Podstawowych, w: A. Wróbel (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz* (s. 895), Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- MOP (2010). ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva.
- Novitz, A. (2008). Human rights analysis of the Viking and Laval judgments, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 10: 541–561.
- Novitz, T., Syrpis, P. (2010). Giving with one hand and taking with the other: Protection of workers' human rights in the European Union, w: C. Fenwick, T. Novitz (red.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulations* (s. 463–483), Oxford – Portland: Hart Publishing.
- Opinia Rzecznika Generalnego, sprawa C-271/08, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62008CC0271&rid=2> [dostęp: 25.08.2014].
- Parlament Europejski (2008). Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 22 października 2008 r. w sprawie wyzwań związanych z układami zbiorowymi w UE, 2008/2085 (INI).
- Rocca, M. (2012). The proposal for a (so-called) „Monti II” regulation on the exercise of the right to take collective action within the context of the freedom of establishment and the freedom to provide services, *European Labour Law Journal*, 1: 19–34.
- Rocca, M. (2014). Enemy at the (flood) gates. Bringing the EU back to social justice through the international protection of social rights. A legal perspective, https://www.academia.edu/7657375/Enemy_at_the_flood_gates_-_Bringing_the_EU_back_to_social_justice_through_the_international_protection_of_social_rights._A_legal_perspective [dostęp: 25.08.2014].
- Sanetra, W. (2012). Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego, w: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* (s. 67–90), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Surdykowska, B. (2012). Prawa podstawowe a swobody gospodarcze, *Monitor Prawa Pracy*, 12: 665–668.
- Surdykowska, B. (2014). Rozporządzenie Monti II – nieudana próba przywrócenia równowagi między prawami podstawowymi a swobodami gospodarczymi, *Prawo i Więź*, 1(7): 73–86.
- Świątkowski, A.M. (2010). Kwartet Laval w prawie pracy, *Państwo i Prawo*, 12: 33–43.
- Waele, H. (2010). The role of the European Court of Justice in the integration process: A contemporary and normative assessment, *Hanse Law Review*, 6(1): 3–26.
- Wróbel A. (red.) (2013). *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Rozdział 7

Związki zawodowe świata rozwiniętego kapitalizmu: raczej w obronie niż w ataku

W niniejszym rozdziale podjęta zostanie próba rekapitulacji doświadczeń związków zawodowych z wybranych krajów europejskich i pozaeuropejskich. Na naszym kontynencie idea europejskiego modelu społecznego zdołała się na tyle zakorzenić, że istnienie zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych traktowane jest jako nieodzowny element społeczeństwa obywatelskiego. W innych regionach świata może to jednak wyglądać inaczej, a wyzwania związane z niekontrolowanym postępem globalizacji i jej oddziaływaniem na stosunki przemysłowe oraz pozycję związków zawodowych dotyczą wszystkich bez wyjątku państw rozwiniętego kapitalizmu.

Konfrontacyjny unionizm w Korei ukształtował się w opozycji do kapitału, ale także i władzy, co powoduje niedolność do prowadzenia dialogu społecznego w tym kraju. Z kolei koncyliacyjny charakter unionizmu w Japonii był jednym z pozytywnych bodźców wpływających przez lata na rozwój gospodarczy, ale obecnie nie pomaga on w radzeniu sobie z nowymi wyzwaniami na rynku pracy. Ruchy związkowe w Australii i Nowej Zelandii postawiły na sojusze polityczne, by skutecznie bronić praw pracowniczych i systemów rokowań zbiorowych. Nie zawsze im to się jednak udaje. Związki zawodowe w USA dokonały wiele lat temu wyboru ukierunkowanego na unionizm biznesowy. Stało się to dla nich pułapką we współczesnym zglobalizowanym i postindustrialnym świecie, do której nie wpadł jednakże, mający podobne korzenie, ruch związkowy w Kanadzie.

Również związki europejskie mają swoje problemy. Szwecja nadal jest państwem o ustroju korporatystycznym, ale tamtejsze związki stanęły wobec wyzwania demontażu systemu dobrowolnych ubezpieczeń od bezrobocia. W Niemczech model partnerstwa społecznego przeżywa trudne chwile. We Francji mało liczne związki wciąż są w stanie poderwać społeczeństwo do strajku generalnego, ale ta forma nacisku na państwo obecnie nie okazuje się tak skuteczna jak w minionych dekadach. W Wielkiej Brytanii po kilkunastu latach rządów laburzystowskich związki ponownie muszą koegzystować z niechętną im partią konserwatywną.

Szwecja: pękający bastion?

Szwecja przez wiele lat podawana była za przykład kraju, w którym związki zawodowe utrzymywały wyjątkową pozycję. Wyjaśniając źródła tego fenomenu, wypada przypomnieć, że związki zawodowe stanowiły jeden z filarów tzw. modelu szwedzkiego, czyli niezwykle zaawansowanego państwa opiekuńczego od jego zarania w latach 30. XX w. Swój status związki zawodowe w Szwecji

zawdzięczały w szczególności ugruntowanym rozwiązaniom typowym dla systemu Ghent, dzięki któremu odgrywały newralgiczną rolę instytucji zajmującej się dobrowolnymi ubezpieczeniami od bezrobocia. Szwedzki system reprezentacji interesów pracowniczych jest monistyczny, a więc nie istnieją inne formy przedstawicielstwa, a związki działają na poziomie miejsca pracy (lokalne struktury związkowe), wykonując również funkcje rad pracowników. Ponadto rokowania zbiorowe były w tym kraju silnie scentralizowane, co budowało siłę przetargową konfederacji związkowych. Zgodnie z korporatystycznym charakterem tamtejszych stosunków przemysłowych związki zawodowe organizowały się w odniesieniu do struktury społeczno-zawodowej, reprezentując poszczególne grupy zawodowe i kategorie wykształcenia. Trzy ogólnokrajowe konfederacje związkowe grupowały związki branżowe i we wzajemnych relacjach nastawione były na współpracę. Według danych z 2013 r. największą konfederacją była zrzeszająca pracowników fizycznych („niebieskie kołnierzyki”) Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych (Landsorganisationen i Sverige, LO), z 1,5 mln członków. Drugą co do wielkości konfederacją była Szwedzka Konfederacja Pracowników Wykwalifikowanych (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO), która liczyła 1,2 mln członków (z czego 1 mln zatrudnionych lub poszukujących pracy), głównie pracowników umysłowych i specjalistów („białe kołnierzyki”). Najmniejsza zaś jest Szwedzka Konfederacja Zrzeszeń Zawodowych (Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco), zrzeszająca urzędników służby cywilnej oraz pracowników z wyższym wykształceniem w liczbie ponad 600 tys. członków (niemal 500 tys. zatrudnionych). Istnieje również związek dla menedżerów Ledarna, nienależący do żadnej z trzech konfederacji i mający 90 tys. członków (worker-participation.eu 2014).

Od początku lat 90. XX w. szwedzki model stosunków przemysłowych przechodzi metamorfozę. Negocjacje zbiorowe podlegają postępującej decentralizacji, przejawiającej się wzrastającą rolą układów z poziomu przedsiębiorstwa kosztem ogólnokrajowych układów branżowych, które przybierają postać regulacji ramowej, a ustalenia szczegółowe pozostawiają do rozstrzygnięcia układowi na szczeblu przedsiębiorstwa. Układy na poziomie przedsiębiorstwa mogą zawierać mniej korzystne zapisy od przyjętych na poziomie sektora. Z kolei związki zawodowe dotknięte zostały trwałą tendencją spadku liczebności. O ile w 1994 r. poziom uzwiązkowienia wynosił 87%, o tyle obecnie – 69% (ICTWSS 2013), choć wskaźnik ten nadal jest imponujący (w liczbach bezwzględnych oznacza to około 3,5 mln członków w kraju o populacji nieco ponad 8 mln) i pozwala Szwecji zachować pierwszą lokatę w rankingu uzwiązkowienia w całej UE-28. Jako jedną z kluczowych przyczyn spadku liczebności związków w tym kraju wskazuje się dezintegrację systemu dodatkowych ubezpieczeń od bezrobocia. Od początku lat 80. XX w. rósł odsetek osób bezpośrednio ubezpieczonych w funduszach od bezrobocia (tj. bez pośrednictwa związków zawodowych) – pierwotnie byli to głównie przedstawiciele kadry menedżerskiej i „białe kołnierzyki”, ale od lat 90. coraz liczniej w tej kategorii występują także „niebieskie kołnierzyki” (Kjellberg 2006). U schyłku lat 2000. już co siódmy członek funduszy należał do nich bezpośrednio (Kjellberg 2009). W 1998 r. powstał niezależny fundusz ubezpieczeniowy *Alfa-kassan*, który „podbiera” członków funduszom związkowym, zwłaszcza z kategorii młodych pracowników o niestabilnej sytuacji zatrudnienia.

Reforma ubezpieczeń od bezrobocia, wprowadzona przez centroprawicowy rząd w 2007 r., znacznie podniosła wysokość składki własnej (tym samym zredukowana została wysokość dotacji z budżetu państwa) z 10 do 40–45% (Kullander, Broman 2013), co sporo podrożyło koszt przynależności do związku i stało się dodatkowym impulsem do odpływu członków.

Skutki obecnego kryzysu są dla szwedzkich związków zawodowych niepokojące również w innym aspekcie: podczas poprzedniej wielkiej recesji na początku lat 90. nastąpił szeroki akces pracowników w szeregi związkowe, obecnie zaś nic podobnego się nie dzieje. Bliższe spojrzenie na dynamikę członkostwa w szwedzkich związkach zawodowych ujawnia ciekawe i niejednoznaczne prawidłowości: o ile LO i TCO tracą w ostatnich latach członków, o tyle Saco odnotowuje niewielki wzrost liczebności. Tę wielokierunkowość wyjaśnia się splotem dwu czynników: podwyżką składek ubezpieczeniowych (a więc docelowo członkowskich) oraz skutkami kryzysu 2008+, które relatywnie silniej odczuwają pracownicy o niższym wykształceniu i kwalifikacjach, czyli „niebieskie kołnierzyki”. W rezultacie związki opuszczają osoby, które uznają, że nie stać je na przynależność, a pozostają w nich lepiej sytuowani pracownicy (Kjellberg 2011).

W korporatystycznym systemie szwedzkich stosunków przemysłowych układy zbiorowe odgrywały zasadniczą rolę jako instrument regulacji. Państwo nie ingeruje w procesy stosunków przemysłowych, poza sytuacjami konfliktowymi (Brunk 2009). Odsetek pracowników objętych regulacją układową pozostaje niezmiennie wysoki, mimo wspomnianej wyżej deunionizacji. Obecnie wynosi 91 (ICTWSS 2013), dla sektora publicznego jest to 100, a dla prywatnego niemal 90, chociaż prawo nie przewiduje mechanizmu generalizacji układu (Sweden: Industrial relations profile 2014). Od wczesnych lat 90. system negocjacji zbiorowych w Szwecji podlegał decentralizacji, z rosnącą rolą układów z poziomu przedsiębiorstwa. Decentralizacja wpływała na proces kształtowania poziomu wynagrodzeń. Tradycyjnie szwedzki system negocjacji płacowych w ramach przetargu zbiorowego był zorientowany egalitarnie, a przedmiotowa regulacja była kompleksowa, obejmując wszelkie elementy składowe wynagrodzeń (Vernon 2006: 199). Decentralizacja poszerzyła margines swobody kształtowania wynagrodzeń przez strony na poziomie przedsiębiorstwa. Kurs na decentralizację tłumaczony jest m.in. presją ze strony państwa, upatrującego w przesuwaniu środka ciężkości negocjacji zbiorowych sposób uelastycznienia stosunków pracy, przede wszystkim w sferze płac, ale także i czasu pracy, a w konsekwencji podniesienia potencjału konkurencyjności szwedzkiej gospodarki.

Ten trend wyhamował pod koniec pierwszej dekady XXI w., za sprawą restrukturyzacji podjętej w reakcji na recesję gospodarczą. Ponowny wzrost znaczenia układów wyższego szczebla (branżowych) nie oznaczał jednak poprawy warunków gwarantowanych pracownikom przez regulację autonomiczną. Zainicjowany wówczas proces biegnie w przeciwnym kierunku. Najbardziej chyba wymowną ilustracją tych zmian jest przypadek przemysłu metalowego. Na skutek globalnej recesji na przełomie lat 2008/2009 realna stała się groźba zwolnień grupowych i dążąc do zapobieżenia im, w marcu 2009 r. związek IF Metall podpisał tymczasowe, jednoroczne porozumienie kryzysowe ze Związkiem Pracodawców Przemysłu Maszynowego i innymi organizacjami pracodawców. *De facto*

IF Metall zgodził się na porozumienie, które przypominało niemieckie klauzule derogacyjne (Kjellberg 2009: 501).

Niemcy: erozja partnerstwa społecznego

Niemiecki system stosunków przemysłowych charakteryzuje stabilność przy niskim poziomie uzwiązkowienia, wynoszącym 18% w 2011 r. Tymczasem jeszcze w 2000 r. do związków zawodowych należało 25% pracowników (ICTWSS 2013). Zmniejszenie liczebności związków zawodowych tłumaczone jest przede wszystkim zmianami w strukturze zatrudnienia, w toku których sektor usług zyskiwał kosztem sektora przemysłowego (Germany: Industrial relations profile 2014). Pozycja związków zawodowych w Republice Federalnej Niemiec nawet w epoce „powojennego kompromisu między kapitałem i pracą” na Zachodzie mierzona liczebnością ich szeregów nigdy nie mogła się równać z potęgą skandynawskich: między 1960 a 1990 r. uzwiązkowienie w ówczesnej RFN oscylowało między 31 a 35% (ICTWSS 2013). Zjednoczenie przyniosło chwilowy wzrost liczebności związków, ale lata 90. i następna dekada to okres systematycznego topnienia ich szeregów. Niemieckie związki zawodowe podjęły działania na rzecz powstrzymania deunionizacji, a najświeższe dane sugerują, że dynamika spadku uzwiązkowienia od 2009 r. (a więc od początku kryzysu i wprowadzenia polityki antykryzysowej w porozumieniu z partnerami społecznymi) zwolniła. Niektóre związki zawodowe (z DGB) odnotowują nawet niewielki przyrost liczby członków (Dribbusch, Birke 2014), ale trudno określić, czy jest to zapowiedź trwałego odwrócenia trendu, czy tylko doraźna korekta.

W Niemczech funkcjonują trzy konfederacje związkowe o ogólnokrajowym zasięgu. Największą jest Konfederacja Niemieckich Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) składająca się z ośmiu związków o łącznym członkostwie 6,2 mln w 2011 r. Dwa największe związki zawodowe należące do DGB to Związek Zawodowy Przemysłu Metalowego (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall) z 2,2 mln członków w 2011 r. oraz Zjednoczony Związek Zawodowy Sektora Usług (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di) z 2,1 mln członków. Drugą konfederacją jest Niemieckie Zrzeszenie Urzędników i Unia Taryfowa (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion, DBB) liczące 1,3 mln członków, z których większość to urzędnicy i pracownicy organów administracji publicznej na poziomie regionalnym i krajowym. Konfederacja składa się z 38 związków i 16 stowarzyszeń regionalnych. Najmniejszą konfederacją jest Chrześcijańskie Zrzeszenie Związków Zawodowych Niemiec (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB), zrzeszające 16 związków z ponad 280 tys. członków.

Niemcy mogą posłużyć za ilustrację twierdzenia, że uzwiązkowienie niekoniecznie ma decydujące znaczenie dla siły związków zawodowych jako aktora stosunków przemysłowych. Wyjaśnienie tego stanu rzeczy może się kryć w korelacji poziomu koordynacji rokowań zbiorowych i uzwiązkowienia: wykazywano, że historycznie w świecie rozwiniętym im większa była centralizacja rokowań, tym wyższe uzwiązkowienie, stąd np. przewaga pod względem unionizacji Skandynawii (kluczowe znaczenie ogólnokrajowych układów branżowych) nad Niemcami (najważniejsze były układy branżowe; Vernon 2006: 195). Innym czynnikiem mającym wpływ jest dwukanałowy model reprezentacji interesów

pracowniczych w Niemczech, realizowanej zarówno przez związki zawodowe, jak i rady zakładowe, o rozgraniczonych sferach kompetencji, ale w dużym stopniu zróżnicowane na płaszczyźnie personalnej (większość członków rad zakładowych to związkowcy). Rady zakładowe działają w miejscu pracy, natomiast związki usytuowane są poza nimi, a ich główną prerogatywą jest prowadzenie rokowań zbiorowych. Postanowienia układów zbiorowych dotyczą wszystkich pracowników branży, dla której układ zawarto, a co za tym idzie – nie istnieje związek przyczynowy między przynależnością do związku zawodowego a standardami pracy. Z efektów podstawowej działalności związków korzystają wszyscy, brak więc na poziomie indywidualnym motywacji do zrzeszania się, silna jest raczej pokusa do „jazdy na gapę” (*free-riding*; Fitzenberger, Kohn, Wang 2011). Tym samym pozycja związków zawodowych w Niemczech jest uwarunkowana głównie ich potencjałem negocjacyjnym, co na potrzeby opisu i wyjaśnienia aktualnych tendencji w ruchu związkowym w Niemczech także skoncentrować się na przetargu zbiorowym.

Na stan stosunków przemysłowych w Niemczech w sferze instytucjonalnej głęboki wpływ wywarło zjednoczenie. Wolne Niemieckie Związki Zawodowe (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, FDGB) z NRD zostały rozwiązane tuż przed unifikacją państwa w maju 1990 r., zalecając uprzednio swoim członkom przystąpienie do odpowiednich w sensie branżowym związków zachodnioniemieckich. Próżnię instytucjonalną wypełniły zachodnioniemieckie związki zawodowe ustanawiające na wschodzie kraju swoje struktury terenowe, do których mogli przystępować członkowie rozwiązanych związków należących do FDGB, a z tej możliwości skorzystała niemal połowa z nich (Schnabel 2013: 217). Na tym etapie głównymi celami były transfer wiedzy o funkcjonowaniu modelu zachodnioniemieckiego (w tym zasad kodeterminacji), implementacja zachodnioniemieckiego systemu rokowań zbiorowych oraz wybory do rad zakładowych (Schmidt 2003). Proces ten napotkał poważne przeszkody, przede wszystkim z powodu różnic w poziomie rozwoju gospodarczego obu części kraju. Przetarg płacowy stracił swój uniwersalny charakter głównie za sprawą odmiennego traktowania pracowników z pięciu nowych krajów związkowych. Strajk w przemyśle metalowym w 1993 r. wykazał, że prosty przeszczep instytucjonalny nie gwarantuje zakorzenienia się zbudowanego w zasadniczo odmiennych realiach mechanizmu regulacyjnego na przekór barierom ekonomicznym.

Ponadto po zjednoczeniu wielki przyrwył związkowców z dawnej NRD szybko się odwrócił i w 1998 r. (tylko do tego momentu dostępne są statystyki w rozbiu na Wschód i Zachód) w DGB pozostało jedynie 1,8 mln z 4,1 mln członków, którzy przystąpili do konfederacji w tamtej części Niemiec do 1991 r. (spadek o 56%; Schnabel 2013: 217).

W rezultacie nie tylko utrwała się dysproporcja zasięgu układów zbiorowych między dwiema częściami kraju, lecz także pojawiła się silna tendencja do stosowania klauzul derogacyjnych na terenie dawnej NRD. W 2012 r. układami zbiorowymi pracy na Zachodzie objętych było 60% pracowników (z czego 7% układami zakładowymi) w 34% przedsiębiorstw (z czego w 2% układami zakładowymi), natomiast na Wschodzie – 48% pracowników (z czego 3% układami zakładowymi) w 21% przedsiębiorstw (z czego 12% układami zakładowymi; Dribbusch, Birke 2014: 9).

Fenomenem szczególnie charakterystycznym dla Niemiec i ich systemu przetargu zbiorowego są rozwiązania dotyczące wzrostu wynagrodzeń. Jakkolwiek płace stanowią newralgiczny przedmiot rokowań zbiorowych co do zasady, to niemieckie rundy taryfowe opierają się na specyficznych założeniach, które *de facto* hamują dynamikę wzrostu wynagrodzeń, a w konsekwencji stanowią instrument kontroli kosztów pracy. Niemieckie porozumienia sektorowe dotyczą jedynie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, pomijając inne składniki wynagrodzenia (Vernon 2006: 199). Jeśli spojrzeć na dynamikę zmienności płac w XXI w., to się okazuje, że w toku rokowań związki zawodowe wykazywały się znaczną powściągliwością: między 2000 a 2013 r. w wyniku ustaleń układowych wzrost płac realnych wyniósł 8,2%. Kiedy uzupełnić ten obraz o dane zmienności wynagrodzeń z całej gospodarki, można się jednak przekonać, że realne płace brutto obniżyły się w omawianym okresie o 0,7% (Dribbusch, Birke 2014: 8).

Nie ulega wątpliwości, że system przetargu zbiorowego toczy kryzys: zasięg układów zbiorowych się kurczy, a negocjacje płacowe nie przynoszą korzyści pracownikom. Dodać należy do tego zanik mechanizmu kodeterminacji (współdecydowania) na poziomie przedsiębiorstw, czego przejawem jest powiększanie się liczby tych spośród nich, w których nie ma rad zakładowych. W 2012 r. rady zakładowe funkcjonowały w 9% przedsiębiorstw zatrudniających 42% ogółu pracowników (ibidem: 11). Innymi słowy, ta forma przedstawicielstwa utrzymuje się w dużych przedsiębiorstwach, natomiast praktycznie zniknęła z firm małych i mikro (próg zatrudnienia, od którego można powołać radę, wynosi pięciu pracowników). Słabość przetargu zbiorowego może oznaczać wzrost potencjału konfliktu przemysłowego, ale, opierając się na danych statystycznych, nie można stwierdzić, że zarysował się jakikolwiek trend. Konfliktowość stosunków pracy w Niemczech jest nadal stosunkowo niska (w wyniku strajków traci się przeciętnie w przeliczeniu na 1 tys. pracowników 16 dni roboczych rocznie, podczas gdy we Francji – 150, stan na 2011 r.), a po wybuchu kryzysu aktywność strajkowa gwałtownie wzrosła w 2009 r. (strajkowało 400 tys. pracowników), by jednak zmaleć raptownie w 2010 r. (120 tys. pracowników) i ponownie wzrosnąć w 2011 r., ale do poziomu znacznie niższego niż dwa lata wcześniej (180 tys. pracowników; Germany: Industrial relations profile 2014).

Niemieckie partnerstwo społeczne odżyło w sytuacji kryzysowej lat 2008–2009. Uderzenie globalnej recesji wywołało spadek PKB trwający ponad rok. Państwo, pracodawcy i związki zawodowe zawarły porozumienie mające na celu ochronę przedsiębiorstw w trudnej sytuacji finansowej, a tym samym miejsc pracy. Kooperacja trzech stron zyskała miano „kryzysowego korporatyzmu”. Polityka antykryzysowa opierała się na bezpośredniej interwencji państwa, której ważnym elementem był program dopłat do złomowania samochodów, przygotowany na podstawie wspólnej propozycji IG Metall i Zrzeszenia Przemysłu Motoryzacyjnego. Ponadto, w rezultacie porozumienia z partnerami społecznymi, państwo wprowadziło możliwość obniżania wymiaru czasu pracy (*Kurzarbeit*), początkowo do 18 miesięcy, a następnie wydłużono ten okres do 24 miesięcy, administracja federalna miała zaś finansować składki na ubezpieczenia społeczne pracowników objętych redukcją czasu pracy.

Dane o płacach sugerują, że niemiecki rynek pracy cechuje wyraźna segmentacja. Podobnie jak w całym świecie rozwiniętym, także w Niemczech ekspansja

niestandardowych form zatrudnienia postępuje nieubłaganie i jest stymulowana polityką państwa, co stanowi poważny problem dla związków zawodowych. Między 2001 a 2010 r. liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu zmniejszyła się z 25,5 mln do 23,6 mln, a liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze wzrosła z około 10 mln do 12,5 mln. Na uwagę zasługuje zwłaszcza rozwój tzw. sektora niskich płac, w którym dominuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze (tzw. *mini-jobs*) i za wynagrodzeniem do 450 euro miesięcznie. W czerwcu 2013 r. 7,4 mln osób wykonywało *mini-jobs*, z czego dla 4,8 mln było to jedyne zatrudnienie, a dla 2,6 mln dodatkowa praca zarobkowa (Dribbusch, Birke 2014: 9). Prekaryzację napędza również rozszerzający się zasięg pracy tymczasowej. Rosnąca rzesza pracowników prekaryjnych była wiodącym motywu debaty nad koniecznością wprowadzenia w Niemczech federalnej płacy minimalnej (*Mindestlohn*). Rozwiązanie to (od 1 stycznia 2015 r. 8,50 euro za godzinę brutto) z determinacją popierały związki zawodowe.

Francja: syndykalizm profesjonalny

Francuskie związki zawodowe to w świecie rozwiniętym ewenement: są słabe, jeśli chodzi o liczbę członków, ale zarazem silne, kiedy wziąć pod uwagę ich potencjał mobilizacji i zakorzenienie zarówno na poziomie branżowym, jak i przedsiębiorstw (są obecne w niemal wszystkich sektorach gospodarki i dużej części zakładów). Wskaźnik uzwiązkowienia we Francji jest od lat jednym z najniższych w Europie – w 2010 r. wynosił tylko 8%, co stawiało Francję na samym końcu rankingu uzwiązkowienia w UE (ICTWSS 2013). Gwoli ścisłości należy zaznaczyć, że związki zawodowe w powojennej Francji nigdy nie były organizacjami prawdziwie masowymi: w latach 1960–1975 uzwiązkowienie w tym kraju wahało się między 19 a 22%. Od 1976 r. rozpoczął się jednak zjazd po równi pochyłej i aż do 2001 r. rocznie udział związkowców wśród pracujących malał, przy czym w okresie 1976–1990 stopniał o ponad połowę (ibidem). Lata 90. i wiek obecny to czasy względnej stabilizacji na niskim poziomie (w latach 2001–2002 odnotowano nawet niewielki wzrost netto), ale jasne jest, że związki zawodowe stały się w sposób trwały organizacjami o ograniczonej bazie społecznej. Nie można nazwać ich jednak „kadłubowymi”, są to raczej organizacje „kadrowe”, oparte na stosunkowo wąskiej, ale aktywnej grupie działaczy. Jest to zresztą uwarunkowane przez syndykalistyczne wzory funkcjonowania związków zawodowych. Na pozór francuski model ruchu związkowego wydaje się niezmienny (jeśli pominąć deunionizację), ale w rzeczywistości nastąpiły w nim głębokie wewnętrzne przeobrażenia, które można opisać jako ewolucję od „aktywizmu politycznego” ku „profesjonalizmowi”.

We Francji pięć konfederacji lub związków ogólnokrajowych cieszyło się od 1966 r. statusem reprezentatywnych i przywilejem braku przymusu potwierdzania swej reprezentatywności. Najważniejszymi są Powszechna Konfederacja Pracy (Confédération générale du travail, CGT) oraz Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy (Confédération française démocratique du Travail, CFDT), następnie CGT-FO (Confédération générale du travail-force ouvrière), Chrześcijańska Konfederacja Związków Zawodowych (Confédération des travailleurs chrétiens, CFTC) oraz Francuska Konfederacja Kadr (Confédération française de

l'encadrement – Confédération générale des cadres, CFE-CGC). Nie da się jednoznacznie ustalić liczebności poszczególnych konfederacji, ponieważ różne źródła podają odmienne wielkości. O prymat rywalizują CGT i CFDT, pierwsza z nich może liczyć od 540 tys. do 680 tys. członków, druga natomiast od 450 tys. do 860 tys. członków (worker-participation.eu, 2014). W 2008 r. przyjęto ustawę o „odnowie demokracji społecznej i reformie czasu pracy” nakładającą obowiązek weryfikacji reprezentatywności ogólnokrajowej poprzez wybory na szczeblu zakładowym, przy czym próg został ustalony na 8% głosów (10%, jeśli chodzi o reprezentatywność na poziomie zakładu; Robin 2008). W wyniku wyborów w 2013 r. wszystkim pięciu konfederacjom udało się potwierdzić status reprezentatywnych ogólnokrajowo (Turlan 2013a), a dwie kluczowe uzyskały prawie równe wyniki (CGT – 26,77%, a CFDT – 26,00%). Na szczeblu zakładowym reprezentatywny jest obecnie także CGT-FO (otrzymał prawie 16%; worker-participation.eu, 2014).

Obecnej sytuacji francuskiego ruchu związkowego nie wypada rozpatrywać w oderwaniu od kontekstu historycznego. Przede wszystkim na kształcie modelu związkowości zaciążyły dwa zjawiska: tradycja syndykalistyczna i „akcja bezpośrednia” (Towalski 2001). Syndykalizm jest koncepcją ideologiczną, według której związki zawodowe (a nie partie polityczne) są głównym protagonistą w walce klasy pracującej o poprawę jej statusu socjoekonomicznego. Narodził się właśnie we Francji w XIX w. i do czasów współczesnych wyciskał silne piętno na obliczu francuskich związków, co więcej, zdobył wielką popularność na całym świecie. Syndykalizm francuski ewoluował, kiełkowały z niego mutacje radykalne (np. anarchosyndykalizm), w jego głównym nurcie zaś akcent stopniowo przesunął się z syndykalizmu opozycyjnego na kontrolny. Należy przez to rozumieć przestoczenie się związków zawodowych z zewnętrznej grupy nacisku w ciało nadzorujące stosunki i warunki pracy na poziomie zakładowym oraz poza nim w formie „partycypacji konfliktowej”, stanowiącej opozycję dla korporatyizmu (ibidem). Sednem partycypacji konfliktowej jest z kolei „akcja bezpośrednia”, czyli frontalny nacisk na pracodawców i/lub państwo z zastosowaniem w ostateczności strajku generalnego. Ze względu na upolitycznienie związków zawodowych ruch był wewnętrznie podzielony, a one same często angażowały się w działania niełączące się bezpośrednio z poprawą warunków pracy.

Państwo było tradycyjnie adresatem roszczeń wysuwanych przez związki, a to za sprawą jego szczególnie silnej pozycji jako aktora systemu stosunków przemysłowych. Panuje powszechny konsensus co do tego, że system francuski jest w swej naturze etatystyczny, a więc zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców grają w nim drugie skrzypce. Zmiany w obrębie systemu zależały więc przede wszystkim od państwa, co oznacza, że były uwarunkowane dominującym w danym okresie klimatem politycznym.

Fakt, że prawie wszyscy pracownicy (98%) są objęci układami zbiorowymi, należy tłumaczyć wyłącznie jako następstwo działań państwa, niczym innym. Jest to konsekwencja szerokiego stosowania mechanizmu generalizacji układów zbiorowych w odniesieniu do sektorów gospodarki i w różnych regionach geograficznych. Rozszerzenie układu następuje na wniosek jednej z uprawnionych stron rokowań, czyli związku zawodowego lub organizacji pracodawców. W rezultacie układami szczebla branżowego objęci są pracownicy zatrudnieni u pracodawców

niebędących członkami żadnej organizacji pracodawców. Nagminne stosowanie generalizacji układów zbiorowych było dyktowane chęcią wyrównywania warunków zatrudnienia na danym branżowym lub terytorialnym rynku pracy (France: Industrial relations profile 2014). Drugim, mniej efektywnym, aspektem rokowań zbiorowych we Francji jest jednak stosunkowe ubóstwo treści układów, nieaktualizowanie ich w sposób systematyczny oraz wybiórcze podejście do postanowień układowych. W dekadzie rozpoczynającej bieżące stulecie dwukrotnie przeprowadzono poważne reformy otoczenia prawnego rokowań. W pierwszym przypadku wskutek przyjęcia tzw. prawa Fillona z 2004 r. otwarto szeroko drogę do decentralizacji przetargu poprzez umożliwienie stosowania w układach zakładowych mniej korzystnych zapisów niż w układach wyższego szczebla (z pewnymi wyjątkami niedopuszczalne jest m.in. obniżanie minimalnych stawek wynagrodzenia ustalonych układem branżowym lub międzybranżowym; Rehfeldt 2004). Druga ważna modyfikacja prawa nastąpiła w 2008 r., kiedy to ustawa o „odnowie demokracji społecznej i reformie czasu pracy” wprowadziła wymóg podpisania układu zbiorowego przez co najmniej jeden reprezentatywny związek zawodowy, który uzyskał minimum 30% głosów w wyborach na szczeblu zakładowym, ponadto żaden inny związek reprezentatywny nie może otwarcie się sprzeciwić zawarciu układu. Co ważne, ustawa ta stworzyła także możliwość wydłużenia układem zbiorowym na szczeblu przedsiębiorstwa tygodniowego czasu pracy ponad określony prawnie pułap 35 godzin (Robin 2008).

Głównym narzędziem realizacji partycypacji konfliktowej przez związki zawodowe jest strajk. Francja od lat znajduje się w absolutnej czołówce światowej (Dribbusch, Birke 2014), jeśli chodzi o liczbę dni straconych w wyniku strajków. Nadejście globalnej recesji pobudziło potencjał protestu: liczba dni nieprzepracowanych na 1 tys. zatrudnionych wskutek strajków zwiększyła się ze 136 do 316 między 2009 a 2010 r., ale już w kolejnym roku zmalała do 77. Rok 2011 okazał się najspokojniejszy pod względem aktywności strajkowej od 2005 r., a zarazem intensywnie toczyły się wtedy rokowania zbiorowe (Turlan 2013b). Niemniej lata 2008–2009 były okresem silnych konfliktów w stosunkach pracy (Pernot 2009), głównie za sprawą fali restrukturyzacji (a co za tym idzie, redukcji zatrudnienia i pogarszania się warunków pracy) wymuszonej kryzysem gospodarczym oraz polityką oszczędnościową rządu. Związki zawodowe artykułowały społeczne niezadowolenie z podejmowanych reform, nawołując do strajku generalnego w proteście przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego w 2010 r. W ośmiodniowych demonstracjach uczestniczyło łącznie około 3 mln osób, co stanowi dowód na utrzymującą się wysoką sprawność mobilizacyjną związków zawodowych, ale opór okazał się nieskuteczny, reforma została bowiem przeformowana przez rząd (Jean 2010).

Relatywny wzrost znaczenia negocjacji zbiorowych jako procesu stosunków przemysłowych we Francji na tle konfliktu przemysłowego wskazywany bywa jako symptom wewnętrznej ewolucji nie tylko samego systemu, ale przede wszystkim związków zawodowych. Od lat 80. XX w. zwracano uwagę na „instytucjonalizację” związków zawodowych na terenie zakładów pracy w następstwie reform lewicowego rządu (zwłaszcza tzw. ustawy Auroux, która stworzyła związkowi podstawy funkcjonowania w miejscach pracy). W szczególności kontrolę nad związkami przejmowały wąskie elity profesjonalnych liderów, korzystające

ze środków pracodawców (wynagrodzenia) i państwowych, w miejsce uzwiązkowienia głównym źródłem legitymizacji związków stały się wybory w zakładzie pracy, a dofinansowywanie działalności związkowej przez państwo i pracodawców rekompensowało im z nawiązką utratę przychodów ze składek członkowskich (Andolfatto, Labbé 2012). Profesjonalizacja związków z jednej strony przynosi korzyści w postaci wzmocnienia ich potencjału negocyjnego, ale z drugiej – ma negatywne skutki, ponieważ prowadzi do alienacji elit związkowych i erozji wewnątrzwiązkowej demokracji.

Wielka Brytania: witajcie (ponownie) w ciężkich czasach

Przełom wieków to okres, w którym brytyjskie związki zawodowe próbowały odbudowywać swój stan posiadania w dużej części zniszczony przez „neoliberalną napaść” (Waddington 2000) z czasów rządów konserwatywnych. Powrót Partii Pracy do władzy w 1997 r. nie oznaczał jednak przywrócenia relacji, jakie łączyły Kongres Związków Zawodowych (Trade Unions Congress, TUC) z laburzystami przed 1979 r., ani odzyskania przez związki ogromnych wpływów politycznych. Wynikało to z co najmniej dwu czynników: po pierwsze, zwrotu programowego Partii Pracy, która przyjmując agendę *New Labour*, przesunęła się do centrum sceny politycznej, po drugie, zasadniczej zmiany oblicza brytyjskiej gospodarki i rynku pracy w ciągu niemal dwóch dekad rządów torysów. Ilustracją przewartościowania stosunku Partii Pracy do ruchu związkowego było choćby utrzymanie wyjątkowo restrykcyjnych (na tle innych państw UE) przepisów dotyczących prawa do strajku. Z kolei deindustrializacja unicestwiła tradycyjne bastiony związkowe, a kampanie organizowania pracowników usług przynosiły ograniczone efekty (Simms, Holgate, Heery 2012). Dystans wobec związków zawodowych nie był jednak przesadny, laburzyści wyciągnęli do nich rękę, dokonując istotnych zmian instytucjonalnych, które w ogólnym rozrachunku pozwoliły związkom spowolnić proces deunionizacji i zyskać nowe źródła legitymizacji (udział w programach kształcenia ustawicznego) na terenie zakładów pracy. Trzeba zaznaczyć, że wsparcie dla związków było uwarunkowane poparciem przez nie partii, otrzymującej od nich regularne zasilanie finansowe. W rezultacie poziom uzwiązkowienia w Wielkiej Brytanii w 2010 r. wynosił 27%, wobec 32% w 1997 r. (ICTWSS 2013).

Związki zawodowe w Wielkiej Brytanii liczą około 7,5 mln członków, z czego ponad milion stanowią samozatrudnieni (worker-participation.eu 2014). Jedyne ogólnokrajowa konfederacja, TUC, ma około 6 mln członków, a największe zrzeszone w niej związki ogólnokrajowe i federacje to: UNITE z 1,4 mln członków, głównie z sektora prywatnego, reprezentujących kluczowe branże gospodarki, UNISON z 1,3 mln członków, w większości z sektora publicznego, oraz GMB¹ z 600 tys. członków, przeważnie pracowników fizycznych z sektora prywatnego. Te trzy organizacje grupują łącznie 56% wszystkich związkowców z TUC, a w dwóch największych razem jest ich aż 46%. Wzmianka należy się także mniejszym związkom, takim jak Związek Pracowników Sklepów, Dystrybucji i Afiliowanych (Union of Shop, Distributive and Allied Workers, USDAW)

¹ Nazw trzech największych związków brytyjskich zwyczajowo się nie tłumaczy.

z 400 tys. członków z branży handlu i usług, dwóm związkom nauczycielskim: Krajowemu Związkowi Nauczycieli (National Union of Teachers, NUT) i Krajowemu Zrzeszeniu Kierowników Szkół – Związkowi Nauczycielek (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers, NASUWT), mającym po około 300 tys. członków każdy, Związkowi Usług Publicznych i Komercyjnych (Public and Commercial Services Union, PCS) zrzeszającemu urzędników administracji państwowej, także w liczbie blisko 300 tys., oraz Związkowi Pracowników Komunikacyjnych (Communication Workers Union, CWU) reprezentującemu pracowników poczty i telekomunikacji, liczącemu 200 tys. członków.

Pluralizm związkowy w Wielkiej Brytanii został w znacznym stopniu zredukowany poprzez serię fuzji czołowych organizacji. UNITE powstała w 2007 r. w wyniku połączenia się dwóch związków Amicus oraz Związku Pracowników Transportu i Innych (Transport and General Workers' Union, TGWU). Amicus sam był efektem wcześniejszej fuzji z 2001 r. czterech mniejszych związków. UNISON założono w 1993 r., na skutek połączenia trzech związków pracowników sektora publicznego. GMB wyłonił się również w następstwie fuzji dwóch organizacji w 1982 roku.

Ożywczy impuls dało związkom zawodowym powołanie do życia z inicjatywy rządu w 1998 r. Związkowego Funduszu Szkoleniowego (Union Learning Fund, ULF). Początkowo ULF służyć miał samym związkom, a z jego środków szkolono działaczy związkowych, z czasem jednak stał się instytucjonalną platformą, poprzez którą związki zawodowe zaangażowały się w proces kształcenia ustawicznego, zarówno w miejscu pracy, jak i w społecznościach lokalnych. Według danych ULF od czasu jego założenia udzielił on wsparcia finansowego ponad 50 związkom w przeszło 700 zakładach pracy (ULF 2014). ULF działa za pośrednictwem związkowych przedstawicieli oświatowych (*union learning representatives*, ULR). W 2005 r. powołano do życia Fundusz Modernizacji Związków (Union Modernisation Fund, UMF), który finansował projekty podnoszące organizacyjną skuteczność związków zawodowych. Do 2010 r. odbyły się trzy rundy finansowe, w toku których przekazano na projekty związkowe 7 mln funtów. Istnienie UMF było przedmiotem krytyki ze strony konserwatystów, którzy po dojściu do władzy rozwiązyali fundusz, choć instytucja związkowych przedstawicieli oświatowych została zachowana. Inne ważne koncesje ze strony rządów laburzystowskich na rzecz związków zawodowych objęły wprowadzenie ich przedstawicieli do instytucji publicznych, takich jak Komisja ds. Płac (Low Pay Commission), która proponuje wysokość stawki krajowego wynagrodzenia minimalnego. Wydarzeniem szczególnie doniosłym było wprowadzenie w 2000 r. przepisów ustanawiających tzw. ustawową procedurę uznania związku za reprezentatywny na potrzeby negocjacji zbiorowych (*recognition*)². Związki zawodowe otrzymały tym samym dodatkowy oręż do walki z pracodawcami unikającymi dobrowolnego uznania związku za reprezentatywny. W tego rodzaju sytuacji związek może się bowiem zwrócić do Centralnego Komitetu Arbitrażowego (Central Arbitration Committee), władnego podjąć wiążącą dla pracodawcy decyzję o uznaniu związku za reprezentatywny (Gall 2007). Trzeba jednak przyznać, że zmiana ta nie przyniosła lawinowego wzrostu zawieranych układów zbiorowych, a obecnie

² Problematyka szerzej omówiona w rozdziale 4.

mniej niż jedna trzecia pracowników jest objęta regulacją układową. Reformy laburzystów pozwoliły także na ustanowienie minimalnych standardów pracy, takich jak płaca minimalna, regulacje czasu pracy i przepisy promujące prawo pracowników do informacji i konsultacji.

Kryzys 2008+ miał dla brytyjskich związków poważne reperkusje. W wymiarze ekonomicznym spowodował pogorszenie się sytuacji na rynku pracy oraz wprowadzenie polityki oszczędnościowej. W wymiarze politycznym zbiegł się z powrotem do władzy torysów, oznaczał więc kres klimatu politycznego korzystnego dla związków zawodowych. Polityka równoważenia finansów publicznych prowadzona przez koalicyjny gabinet Camerona poskutkowała redukcjami zatrudnienia w sektorze publicznym i podwyższeniem wieku emerytalnego w 2011 r. do 66 lat (Prosser 2010). Zważywszy jednak na to, że poglądy obu partii koalicyjnych na potrzeby i kierunki zmian stosunków przemysłowych w Wielkiej Brytanii różnią się od siebie, ich przyszłość jest dość niejasna, choć z obozu konserwatystów dobiegają głosy nawołujące do zaostrzenia prawa do strajku (Hall 2014).

Korea: konfrontacja wypiera dialog

Korea Południowa jest państwem, o którym trudno byłoby powiedzieć, że charakteryzuje się stabilnymi stosunkami przemysłowymi. Choć gospodarka kraju systematycznie wychodzi z kryzysu – według szacunków OECD (2014a) w najbliższych dwóch latach PKB Korei ma wzrastać mniej więcej o 4%, to sytuacja na rynku pracy staje się coraz bardziej niepokojąca, jeżeli chodzi o stabilność zatrudnienia, a związki zawodowe borykają się z ograniczaniem ich prawa do rokowów zbiorowych i organizowania pracowników. O tym, że stosowane przez rząd środki są trudne do zaakceptowania w świetle demokratycznych standardów, świadczą reakcje Komitetu Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy na skargi składane przez koreańskie centrale związkowe (ILO 2012, 2014). Warto mieć na uwadze to, że Korea Południowa nie ratyfikowała kluczowych dla wolności związkowych Konwencji MOP nr 87 oraz 98. Relacje między związkami zawodowymi a rządem i wielkim kapitałem są bardzo napięte. Szerokim echem na świecie odbiło się szturmowanie przez siły policyjne siedziby centrali związkowej KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) i aresztowanie jej liderów w grudniu 2013 r., co było następstwem zarzutów o nielegalność prowadzonego strajku na kolei (ITUC 2013).

Niezależny, uznawany przez państwo ruch związkowy w Korei ma stosunkowo krótki żywot. Choć pierwsze związki zawodowe na Półwyspie Koreańskim powstawały już pod koniec XIX w., późniejsza okupacja japońska, podział kraju oraz długi okres dyktatur wojskowych spowodowały, że oficjalnie istniejące organizacje były de facto kontrolowane przez rządzących, tak jak utworzona w 1960 r. pierwsza z central związkowych FKUTU (Federation of Korean Trade Unions; Peetz, Ollet 2001). Sytuacja uległa zmianie dopiero w 1987 r., gdy masowe strajki w większości koreańskich przedsiębiorstw (*The Great Labour Struggle*), będące częścią zrywu całego społeczeństwa, doprowadziły do stworzenia podwalin demokratycznego państwa. W 1995 r. powstała druga z koreańskich central związkowych – zdecydowanie bardziej radykalna KCTU. Paradok-

salnie jednak głównym impulsem, który przyczynił się do stworzenia prawnych gwarancji dla rozwoju stosunków przemysłowych i gwarancji niezależności ruchu związkowego, były aspiracje międzynarodowe rządu i wielkiego kapitału koreańskiego dotyczące przystąpienia do OECD. Organizacja ta za jeden z zasadniczych warunków przyjęcia do swego grona uznała poprawę ustawodawstwa w zakresie prawa pracy (Kang 2012: 84). Kiedy rząd koreański w 1996 r. przyjął regulację, która pozornie wprowadzała pewne pozytywne zmiany, ale jednocześnie ograniczała prawa związkowe, doszło do sytuacji rzadko spotykanego niepisanego sojuszu między związkami zawodowymi i OECD. Koreańskie centrale związkowe ogłosiły strajk generalny przeciwko nowemu prawu, a OECD zaczęła wywierać silną polityczną presję na jego modyfikację, co też się stało.

W 1997 r. utworzono Koreańską Komisję Trójstronną. Jej pierwszoplanowym celem było wypracowywanie wspólnie akceptowanych rozwiązań w odniesieniu do kryzysu, który właśnie uderzał w kraj (Han, Jang, Kim 2010). Komisja zdołała uzgodnić na początku 1998 r. tzw. kompromis lutowy, który jednak zdaniem związkowców stał się pretekstem dla rządu oraz szefów czebol³ do daleko idących zmian uelastyczniających systemu wynagradzania oraz otwierających drogę do szerokiej redukcji zatrudnienia. Centrala związkowa KCTU wyszła z Komisji Trójstronnej, a samo to ciało stało się *de facto* instytucją martwą.

Struktura związkowa jest bardzo zawiłana. Głównym poziomem aktywności są zakłady pracy, co stanowi pozostałość po systemie autorytarnym, gdzie związki zakładowe były jedyną akceptowalną formą organizowania się pracowników. W obecnych realiach są to organizacje niezależne i dysponujące znaczną siłą nacisku na pracodawcę, co jest w szczególności zauważalne w przypadku organizacji związkowych działających w takich czebolach, jak Hyundai czy LG (Chang 2002). Mimo wielu wysiłków związkom koreańskim nie udało się stworzyć silnych struktur branżowych, co utrudnia im organizowanie pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach. Większość związków zorganizowana jest w dwóch organizacjach parasolowych: FKTU (około 770 tys. członków) oraz KCTU (około 560 tys. członków), dodatkowo w 2011 r. powstała trzecia, wyraźnie mniejsza konfederacja KLUC (Korean Labour Unions Confederation). Poziom uzwiązkowienia wynosi około 10% (Korea Labour Foundation 2013) i obniżył się prawie o połowę w ciągu ostatnich 25 lat. Zasięg rokowań zbiorowych jest też niski jak na kraje członkowskie OECD (około 12%). Negocjacje są prowadzone przeważnie na poziomie zakładowym.

Na obecny klimat stosunków przemysłowych w Korei niewątpliwie wpływ miały dwa kryzysy ekonomiczne. W ramach walki ze skutkami azjatyckiego kryzysu finansowego w 1997 r. rząd pod naciskiem pracodawców doprowadził do daleko idącej deregulacji rynku pracy, w wyniku czego doszło do pojawienia się na nim rosnącej liczby pracowników atypowych lub zatrudnianych przez agencje pracy. Sytuacja ta uległa zaostreniu w wyniku światowego kryzysu ekonomicznego 2008 r. W 2012 r. udział pracowników na kontraktach niestabilnych bądź niepełnych wynosił już ponad 37% (OECD 2014a). Warto zwrócić uwagę na to, że w systemie koreańskim (podobnie jak w przypadku japońskich *non regu-*

³ Typowa dla Korei forma związków przedsiębiorstw (konglomeratów) o bardzo zdywersyfikowanym charakterze produkcji.

lar workers) niższy status zatrudnienia przekłada się zdecydowanie na różnicę w wynagrodzeniu na porównywalnych stanowiskach. W 2013 r. wynosiła ona około 49% (Yun 2014). Kryzys 2008 r. pogłębił negatywny trend w odniesieniu do sytuacji przetargowej pracowników. Głównym instrumentem przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w gospodarce stał się nacisk na redukcję kosztów pracy. Spowodowało to drastyczny wzrost rozwarstwienia dochodowego, którego katalizatorem jest m.in. fragmentacja systemu rokowań zbiorowych. Silne rewindykacyjne organizacje związkowe działające w czebolach i filiach korporacji ponadnarodowych są w stanie skutecznie walczyć o podwyżki płac, czego przykładem są przeprowadzane w latach 2013–2014 i zakończone sukcesami akcje zbiorowe w Hyundai (Kim 2013) czy General Motors (Reuters 2014). W przypadku pracowników atypowych poziomem odniesienia jest przeważnie ustawowa płaca minimalna (Yun 2014). O poziomie ich zdesperowania świadczy akcja strajkowa przeprowadzona w lecie 2014 r. w przedsiębiorstwach powykonawczych Samsung Electronics. Ta znana ze skrajnie antyzwiązkowego podejścia firma⁴ dokonała outsourcingu swoich usług serwisowych, przy tak brutalnym cięciu kosztów pracy, że doszło do przypadków samobójstw wśród pracowników (Koo 2014). Adresatem czterdziestodniowego ogólnokrajowego strajku było kierownictwo Samsung Electronics. I choć oficjalnie twierdziło, że nie ma wpływu na podwykonawców, to *de facto* za jego zgodą podpisane zostało ostatecznie porozumienie dotyczące podwyżek płac i możliwości prowadzenia działalności związkowej w tych firmach.

W odpowiedzi na tego typu wyzwania KCTU zainicjowała kampanię *The Solidarity for the Minimum Wage*, która ma doprowadzić do wzrostu płacy minimalnej jako ważnego elementu niwelowania nierówności płacowych (Yun 2014). Spotka się ona zapewne ze wsparciem organizacji związkowych z czebolii, gdyż coraz większym problemem dla nich staje się rażąca dysproporcja wynagrodzeń między pracownikami na kontraktach typowych w ich firmach a oddelegowanymi przez agencje do wykonywania pracy na porównywalnym stanowisku. Wśród badaczy koreańskich stosunków przemysłowych powszechne jest przekonanie, że o przyszłości ruchu związkowego zdecyduje zdolność do absorpcji pracowników atypowych i skutecznej obrony ich interesów (Peetz, Ollet 2001; Chun 2008). Niewątpliwą przeszkodą na tej drodze jest brak silnego komponentu branżowego w działalności związków oraz instytucji związku wielozakładowego, za pośrednictwem której takich pracowników można by organizować.

Niezdolność rządu do reagowania na nasilającą się i coraz trudniejszą do opanowania segmentację rynku pracy w połączeniu z daleko posuniętą wzajemną nieufnością głównych aktorów stosunków przemysłowych sprawiają, że te ostatnie zaczynają przybierać charakter coraz bardziej konfrontacyjny.

Japonia: destrukcyjny wpływ segmentacji rynku pracy

Stosunki przemysłowe w **Japonii** przez długie lata cechowały się wyjątkową stabilnością. Wynikało to z konsensusu ustanowionego po II wojnie światowej

⁴ Ponoć założyciel czebolii, Lee Byung-chul, publicznie stwierdzał, że do negocjacji ze związkami zawodowymi może w grupie Samsung dojść dopiero „nad jego martwym ciałem” (Tillman 2013).

między związkami zawodowymi i wielkim kapitałem, czemu patronowały władze polityczne (Adamczyk 2012). Miał on podłoże racjonalne. Była to udana próba zakończenia wstrząsającej krajem w latach 50. ubiegłego wieku fali naprzemiennych strajków i lokautów o brutalnym nieraz przebiegu. Wystarczy tylko wspomnieć, że podczas pacyfikowania strajku w kopalni Miike w 1960 r. rannych zostało 1500 górników (Golden 1997).

Dzięki temu konsensusowi oraz sprzyjającej koniunkturze gospodarczej (w latach 1953–1973 PKB Japonii wzrastał średniorocznie o 10%) w wielkich przedsiębiorstwach stanowiących podstawę japońskiej gospodarki mógł się rozwinąć specyficzny typ relacji między związkami a managementem oparty na regule bezpieczeństwa zatrudnienia, a więc długoterminowej perspektywy pracy pracownika w macierzystej firmie (*shushin koyo*), która dbała też o stopniowy wzrost jego zarobków (system senioralny – *nenkō joretsu*) oraz indywidualny rozwój zawodowy. W ramach systemu *Roshi Kyogi Sei* odbywały się regularne konsultacje organizacji związkowych z pracodawcami dotyczące m.in. planów inwestycyjnych, dostosowania kwalifikacji pracowników do wymogów stawianych przez nowe technologie oraz wpływu tychże na sposób organizacji pracy (Morishima 1991).

Do zachwiania tej równowagi przyczyniły się wstrząsy ekonomiczne końca XX w. Doprowadziły one do horrendalnego zadłużenia publicznego, które zwiększyło się do rozmiarów 140% PKB w 2000 r. i dalej dynamicznie rosło⁵. Ekonomści określili lata 1992–2002 mianem „straconej dekady” (Rebick 2005: 3). Dodatkowym elementem stała się coraz bardziej rosnąca segmentacja rynku pracy o charakterze wręcz dyskryminacyjnym w odniesieniu do pojawiającej się na nim olbrzymiej rzeszy pracowników atypowych. Te czynniki zrodziły potrzebę znaczącego przesunięcia akcentów w strategii związków zawodowych.

Rozwój niezależnego ruchu związkowego w Japonii był w okresie przed II wojną światową blokowany przez państwo, aż do całkowitego zakazu działania wprowadzonego w 1938 r. w ramach przygotowań do ekspansji militarnej. Do odrodzenia związków zawodowych aktywnie przyczyniły się amerykańskie władze okupacyjne, dla których miał to być jeden z ważnych czynników demokratyzacji społeczeństwa. Dlatego model funkcjonowania ruchu związkowego w Japonii czerpie wiele z wzorców stworzonych w USA⁶. Główną płaszczyzną działalności związkowej jest poziom przedsiębiorstwa, gdzie odbywają się kluczowe negocjacje płacowe. Wyrażna większość podpisywanych porozumień zbiorowych zawiera klauzulę *union shop*, umożliwiającą domaganie się od nowo przyjmowanych pracowników przystąpienia do związku zawodowego (Hanami, Komiya 2011). Około trzech czwartych związków zakładowych afiliowanych jest jednak w organizacjach branżowych. Na szczycie tej hierarchii znajdują się centrale związkowe, z których zdecydowanie dominującą jest RENGO powstała w 1989 r. z połączenia dwóch konferencji reprezentujących pracowników sektora publicznego oraz prywatnego. Zrzesza ona około 6,7 mln pracowników. Obok niej funkcjonują dwie wyraźnie mniejsze centrale: Zenroken i Zenrokyo. Poziom

⁵ Wspólny poziom zadłużenia brutto rządu centralnego i władz lokalnych. Szacuje się (IMF World Economic Outlook 2014), że w 2011 r. przekroczyło ono 227%.

⁶ Z jedną zasadniczą różnicą, jaką stanowi obecność nieformalnego mechanizmu koordynacji rokowań zbiorowych, który nie występuje w USA.

zorganizowania pracowników w Japonii wykazuje tendencję spadkową. W miarę stabilny poziom uzwiązkowienia (32–34%), oparty na systemie *kigyo-nai kumiai* (mechanizm regularnych kontaktów managementu z zakładowymi związkami zawodowymi), udawało się utrzymać do 1975 r. Restrukturyzacja przemysłu ciężkiego oraz odpływ siły roboczej do sektora usług zdominowanego przez małe firmy, a przede wszystkim wzrost zatrudnienia atypowego spowodowały wyraźny spadek uzwiązkowienia do poziomu poniżej 20% (OECD 2014b). Niewielki i wciąż malejący jest także zasięg rokowań zbiorowych. Ich silna decentralizacja utrudnia aktualizację danych, ale ocenia się, że w 2005 r. układami zbiorowymi objętych było około 16% pracowników (OECD 2012) w porównaniu z 23% na początku lat 90. XX w. (Ochel 2001).

Zasadniczym wyzwaniem dla japońskich związków zawodowych jest obecnie wspomniana na wstępie segmentacja rynku pracy. Tutaj dotykamy sedna problemu. Można oczywiście uznać, że pojawienie się pracowników atypowych stanowi nieuchronną konsekwencję obiektywnych zmian na rynku pracy, które następują w wymiarze globalnym. Skala tego zjawiska w Japonii jest jednak duża – szacuje się, że w 2012 r. ponad 24% pracowników miało kontrakty atypowe, przy czym dane te są niewątpliwie zaniżone, gdyż badanie obejmowało tylko te osoby, które przepracowały cały rok (JILAF 2013). Należy mieć na uwadze to, że status pracowników atypowych oraz tzw. *regular workers* w Japonii jest nieporównywalny, zarówno ze względu na poziom ochrony przed zwolnieniami, jak i poziom płacy. Z badań japońskiej National Tax Agency wynika, że różnica w wynagrodzeniach w sektorze prywatnym przekracza 60% (ibidem). Regulacje prawne zobowiązują jedynie pracodawcę do zaoferowania pracownikom atypowym „zrównoważonego traktowania” (Shuto, Urata 2008). Z reguły nie przystępowali oni także do zakładowych związków zawodowych, co powodowało, że nie byli objęci ich opieką ani układami zbiorowymi. Dlatego ten rodzaj pracownika stał się dla japońskich przedsiębiorców pożądanym substytutem dotychczasowej, kosztownej siły roboczej. Japońskie związki zawodowe stosunkowo późno zaczęły rozumieć, że zdolność do stawienia czoła temu wyzwaniu może stanowić o ich przyszłej pozycji w całym systemie stosunków przemysłowych. To się jednak zmienia.

Ze względu na znaczne zdecentralizowanie struktury związkowej i usytuowanie punktu ciężkości w rokowaniach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa, instrumentem koordynowania akcji związkowej jest „wiosenna ofensywa” (*shunto*), czyli regularny, odbywający się w cyklu rocznym od 1954 r., proces uzgadniania celów negocjacyjnych na poziomie krajowym, doprecyzowania ich w obrębie branż oraz konkretyzowania i dostosowywania do realnych możliwości na poziomie firmy. W 2011 r. jednym z priorytetów *shunto* było podniesienie godzinowej stawki pracowników atypowych w stopniu wyższym niż tych zatrudnionych na umowach stabilnych (JILAF 2011). Duże nadzieje ruch związkowy pokładał w zwycięstwie wyborczym Partii Demokratycznej w 2009 r. Po raz pierwszy od 50 lat ster rządów w Japonii objęła bowiem opcja centrolewicowa. Do głównych postulatów legislacyjnych, które centrala RENGO przedkładała nowemu rządowi, należały: wprowadzenie regulacji wzmacniających ochronę pracowników atypowych oraz ustanowienie zasady równego traktowania w stosunkach pracy (Adamczyk 2012). Apele te nie pozostały bez echa, gdyż w 2012 r.

wprowadzone zostały poprawki do ustawy regulującej stosunki pracy (*Labour Contracts Act*) obligujące do przekształcenia umów terminowych w stabilne po upływie pięciu lat oraz zabraniające „nieracjonalnego” różnicowania warunków pracy pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach (Cole, Mark Weeks, Ohta 2013). Krótco potem powróciły rządy prawicy i związki zawodowe musiały zacząć szukać własnych rozwiązań. Z jednej strony organizowanie pracowników atypowych jest obecnie częścią długofalowej strategii centrali RENGO, gdyż tylko w ten sposób w japońskich uwarunkowaniach można im zapewnić korzyści wynikające z negocjacji płacowych. Z drugiej jednak strony centrala ta organizuje akcje protestu przeciwko próbom liberalizacji norm dotyczących czasu pracy i zasad rozwiązywania umów o pracę dla pracowników zatrudnianych na kontraktach stabilnych (JILAF 2014). Chodzi o uniknięcie sytuacji, w której pożądana redukcja segmentacji rynku pracy miałaby się odbywać na zasadach *race to the bottom*.

Australia i Nowa Zelandia: różne oblicza symbiozy z polityką

Australia była pierwszym krajem kapitalistycznego świata, w którym w 1904 r. władzę objęła partia o korzeniach pracowniczych. Labour Party rządziła wówczas tylko niespełna cztery miesiące. Bliskie relacje między polityczną i związkową reprezentacją świata pracy stanowią jednak charakterystyczny wyróżnik współczesnej sytuacji społeczno-politycznej tego państwa. Za rządów laburzystów Australia ratyfikowała w 1973 r. kluczowe dla ruchu związkowego Konwencje MOP nr 87 i 98. Z kolei organizowana i koordynowana przez Australijską Radę Związków Zawodowych ACTU akcja protestu przeciwko antypracowniczym reformom prawa pracy wprowadzonym przez konserwatywny rząd utorowała drogę do wyborczego zwycięstwa Labour Party w 2007 r. Aby jednak obraz ten nie był zbyt przesłodzony, dodajmy, że jedną z istotnych przyczyn problemów ruchu związkowego stało się nakłonienie go w 1983 r. przez laburzystów do włączenia się w uzgodnienia makroekonomiczne dotyczące moderowania płac (*the Prices and Incomes Accord*).

Ruch związkowy rozwijał się w Australii już pod koniec pierwszej połowy XIX w. na bazie organizacji rzemieślniczych. Na początku XX w. zaczęły powstawać klasowo zorientowane, radykalne branżowe związki pracowników przemysłowych. Zostały one jednak zmarginalizowane, niejednokrotnie przy użyciu brutalnych metod o charakterze policyjnym. Bardziej koncyliacyjnie nastawione organizacje o charakterze zawodowym stworzyły w 1927 r. Australijską Radę Związków Zawodowych ACTU, która systematycznie rozszerzała swój zasięg, stając się po 1981 r. organizacją uważaną powszechnie za reprezentanta interesów całego świata pracy. Obecnie zrzesza ona około 2 mln pracowników. ACTU podjęła ścisłą współpracę z Labour Party. Umożliwia to związkom zawodowym w miarę skuteczną obronę interesów pracowniczych mimo obserwowalnego długoterminowego trendu spadkowego w poziomie uzwiązkowienia. Od 1980 r. skurczył się on z 50 do 17% w 2013 r. (OECD 2014a).

Sytuacja związków zawodowych jest dość trudna. Paradoksalnie współpraca z laburzystami wpędziła ACTU w pewną pułapkę. Wspomniane wcześniej porozumienie z 1983 r., mimo że wydawało się stanowić krok w kierunku większej cen-

tralizacji stosunków przemysłowych i koordynacji rokowań, w praktyce wywołało skutek wręcz odwrotny (Mitchell, Scherer 1993). Australijski ruch związkowy od lat 90. XX w. musi stawiać czoło próbom deregulacji stosunków przemysłowych, obniżania rangi porozumień zbiorowych oraz ograniczania praw pracowniczych, które podejmowane są systematycznie przez kolejne rządy konserwatywne. W 1996 r. wprowadzono ustawę, która miała podnieść rangę indywidualnych kontraktów o pracę, kosztem porozumień zbiorowych zawieranych w przedsiębiorstwach. Kolejnym krokiem było wprowadzenie w 2006 r. regulacji *Workplace Relations Amendment* – określanej także jako *WorkChoices* – wymierzonej bezpośrednio w związki zawodowe i ich prawo m.in. do uczestnictwa w ustalaniu federalnej płacy minimalnej, organizowania akcji zbiorowych w wymiarze branżowym oraz wyłączności na prowadzenie rokowań zbiorowych.

Ponieważ jednym z elementów nowych przepisów było znaczne poluzowanie zasad dotyczących procedur zwolnień pracowników, zorganizowana przez ACTU akcja protestu spotkała się z szerokim poparciem społecznym. Prawdopodobnie to zadecydowało o wygraniu kolejnych wyborów przez Labour Party, która zadeklarowała zniesienie tej regulacji. Została ona zastąpiona w 2009 r. ustawą *Fair Work Act*, która m.in. przywracała uznanie dla negocjacji zbiorowych jako głównego czynnika ustalania warunków pracy i płacy w firmach oraz dodatkowo wskazywała na konieczność ich prowadzenia „w dobrej wierze”. Trudno ocenić, na ile rozwiązanie to będzie trwałe, gdyż od października 2013 r. Australią znów rządzi konserwatywna koalicja. Jak dotychczas skupia się ona na projektowaniu radykalnych cięć w wydatkach budżetowych na cele socjalne. Opór związków zawodowych przejawiający się w strajkach i masowych ulicznych protestach może spowodować, że podjęta zostanie kolejna próba legislacyjnego ograniczenia ich siły.

W utrzymaniu stabilnej pozycji związków zawodowych pomaga niedopuszczenie przez nie do destrukcji systemu rokowań zbiorowych. Co prawda, na skutek wspomnianych wcześniej działań legislacyjnych rządu konserwatywnego zasięg rokowań, który w latach 90. XX w. wynosił 80% (Ochel 2001), zaczął szybko maleć, udało się go jednak ustabilizować na poziomie około 40% (Hayder, Stoyewska 2011). Wynika to z faktu funkcjonowania trójstopniowego systemu negocjacji (którego przedsiębiorcom wciąż nie udało się, mimo podejmowanych prób, skutecznie podważyć), a także dzięki istnieniu specjalnej procedury zwanej *award system*, która umożliwia w określonych sytuacjach rozszerzanie sektorowych porozumień zbiorowych (Mitchell, Scherer 1993).

Warto wspomnieć w tym kontekście o sytuacji związków w **Nowej Zelandii**. Także ten kraj ma długą tradycję walki o prawa pracownicze. Podobno pierwszy udokumentowany strajk zorganizowali w 1821 r. Maorysi, którzy zażądali, by wynagrodzenie za pracę wypłacano im w pieniądzach, tak jak było to przyjęte w Anglii (Doolin 2013). Nowa Zelandia jednak dopiero w 2003 r. ratyfikowała Konwencję MOP nr 98, a nie uczyniła tego do tej pory w odniesieniu do drugiej istotnej dla związków zawodowych Konwencji – nr 87. Można w tym kraju obserwować podobną jak w Australii symbiozę między ruchem związkowym, reprezentowanym przez Nowozelandzką Radę Związków Zawodowych (New Zealand Council of Trade Unions, NZCTU) zrzeszającą około 350 tys. pracowników i Labour Party (niektóre związki branżowe są nawet kolektywnymi członkami tego

ugrupowania). Nie pomogło to jednak powstrzymać rozmontowania istniejącego w tym kraju – wydawałoby się, silnego – systemu negocjacji wielozakładowych. Dokonano tego w 1991 r. poprzez zmianę istniejących regulacji prawnych, i to tak skutecznie, że po dwóch latach 84% porozumień zawierano już na poziomie zakładu pracy, choć wcześniej negocjacje sektorowe dotyczyły około połowy pracowników (Harbridge 1993). Obecnie, mimo porównywalnego z Australią poziomu uzwiązkowienia, który także obniżył się z 50% w 1980 r. do 19,5% w 2013 r. (OECD 2014a), Nowa Zelandia charakteryzuje się wyraźnie mniejszym zasięgiem rokowań zbiorowych, który zmalał drastycznie. Jeszcze w latach 80. wskaźnik ten zbliżał się do 70% (Ochel 2001), natomiast w 2007 r. wynosił zaledwie 21,7% (Hayder, Stoyewska 2011), z tendencją do dalszego spadku. Można powiedzieć, że Nowa Zelandia jest przykładem kraju, w którym w krótkim czasie dokonano zarówno całościowej destrukcji funkcjonującego modelu rokowań zbiorowych, jak i marginalizacji tego, co po nim pozostało.

USA: pułapka unionizmu biznesowego

Ruch związkowy w **USA** przeżywa niewątpliwie jeden z najtrudniejszych okresów w swojej długiej historii. Świadczy o tym wprowadzanie w kolejnych stanach tzw. prawa *right-to-work*, będącego pochodną restrykcyjnej antyzwiązkowej ustawy Tafta–Hartleya (*The Labor Management Relations Act*) z 1947 r., która została przyjęta u progu zimnej wojny dla ograniczenia radykalizacji związków zawodowych oraz przeciwdziałania rozszerzaniu ich wpływów w stanach na Południowym Zachodzie.

Negocjacje zbiorowe w USA są silnie zdecentralizowane, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Opierają się w znacznej mierze na formule *agency shop* (w sektorze prywatnym) lub negocjowanej z pracodawcą zasadzie *fair share provision* (w sektorze publicznym). Oznacza to w dużym skrócie konieczność partycypowania wszystkich pracowników, także nieuzwiązkowionych, w kosztach rokowań zbiorowych. Prawo *right-to-work* umożliwia odstępstwo od tych reguł na poziomie poszczególnych stanów. Uderza więc w samą istotę funkcjonowania amerykańskich związków zawodowych i ogranicza ich zdolność do reprezentowania interesów zbiorowych pracowników. W 2012 r. prawo to wprowadziły – jako 24. stan USA – władze Michigan będącego częścią „Pasa Rdzy” (*Rust Belt*), jak nazywa się obecnie podupadający postindustrialny obszar wokół Wielkich Jezior będący w XX w. centrum amerykańskiej wielkoprzemysłowej produkcji i kolebką fordyzmu, ale także silnych związków zawodowych. Było to symboliczne podkreślenie zapaści amerykańskiego ruchu związkowego.

Żeby zrozumieć obecną sytuację, trzeba sięgnąć do historii. Chodzi bowiem o kraj, który jest jednym z historycznych centrów formowania się związków zawodowych w systemie kapitalistycznym. Już pod koniec XVIII w. na Wschodnim Wybrzeżu mimo formalnego zakazu zaczęły powstawać pierwsze organizacje o charakterze branżowym (np. Federal Society of Journeymen Cordwainers w Filadelfii), a w 1827 r. doszło do założenia związku o charakterze międzybranżowym (the Mechanics' Union of Trade Associations). Reakcje rządzących na pierwsze przejawy działalności związkowej nie były jednolite. Wydane w 1842 r. orzeczenie sądu w Massachusetts głosiło, że strajki o poprawę warunków pracy

nie są przejawem kryminalnej konspiracji, ale inne sądy stanowe oraz Sąd Najwyższy długo zajmowały stanowisko wręcz przeciwne (Schultz 2005). Krwawe stłumienie przez wojsko strajków przeciwko drastycznym obniżkom płac na kolei w 1877 r. sprawiło, że skala wzajemnej przemocy w amerykańskich stosunkach przemysłowych przekroczyła wszystko, czego w tym czasie doświadczała Europa Zachodnia (Domhoff 2014). Jedną z przyczyn było ugruntowane w umysłach przedstawicieli wielkiego biznesu amerykańskiego przekonanie o tym, że jakiegokolwiek „targowanie się” z reprezentantami pracowników jest naruszeniem ich wyłącznego prawa własności posiadanego majątku produkcyjnego.

Wydawało się przez jakiś czas, że ewolucja ruchu związkowego w USA będzie zmierzać w kierunku przyjętym w Europie. Powstała w 1870 r. organizacja Rycerzy Pracy (Knights of Labour) otwarta była dla wszystkich pracowników najemnych niezależnie od ich statusu zawodowego, rasy czy wyznania. Wysuwała postulaty natury ogólnospołecznej, takie jak żądania ośmiogodzinnego dnia pracy dla wszystkich. Żywiłowy rozwój stał się jednak także źródłem szybkiego upadku tej organizacji, ze względu na równie gwałtowną mobilizację wielkiego kapitału. Utorowało to drogę do rozwoju w USA unionizmu biznesowego, nastawionego głównie na wąskie postrzeganie roli związków jako reprezentanta interesów swoich członków w konkretnym zakładzie pracy (Fantasia, Voss 2004). Promotorem tej wizji była powstała w 1886 r. ogólnokrajowa centrala związkowa AFL (American Federation of Labour) prezentująca umiarkowane i pragmatyczne podejście do relacji z kapitałem. Co więcej, stała się jego sojusznikiem w zwalczaniu radykalnych ruchów związkowych, takich jak syndykalistyczna organizacja Robotnicy Przemysłowi Świata (Industrial Workers of the World, IWW). Powstanie w 1935 r. pierwszej centrali zrzeszającej pracowników wielkoprzemysłowych – CIO (Congress of Industrial Organisations), nie zmieniło tej generalnej orientacji amerykańskiego ruchu związkowego. Co prawda, obie organizacje rywalizowały ostro ze sobą, ale w końcu połączyły się, tworząc w 1955 r. AFL-CIO. Pozostaje ona do dzisiaj największą „parasolową” organizacją związkową w USA, reprezentując około 11 mln pracowników (2011). W 2005 r. doszło do rozłamu i część związków branżowych, niezadowolonych ze zbyt – ich zdaniem – zachowawczej postawy AFL-CIO, m.in. w odniesieniu do organizowania pracowników nie zrzeszonych, utworzyła nową centralę Change-To-Win Federation, w której główną rolę odgrywa SEIU (Service Employees International Union), wpływowy związek pracowników usług.

Postawienie przez ruch związkowy na „czysty i prosty unionizm” (Larson, Nissen 1987: 132), dawało szanse na uzyskiwanie korzyści na poziomie konkretnej firmy – w drodze indywidualnych negocjacji. Oznaczało jednak decentralizację struktury, brak koordynowania rokowań na wyższych poziomach, daleko idące różnice w wynagrodzeniach porównywalnych grup pracowniczych oraz, co najważniejsze, niezdolność do wykreowania mechanizmów oddziaływania na społeczeństwo. Taką cenę amerykański ruch związkowy zapłacił za swoją legitymizację. Doszło do niej dopiero w 1935 r. poprzez przyjęcie *The National Labor Relations Act* (NLR, tzw. ustawa Wagnera), pierwszej ustawy regulującej stosunki pracy przy uwzględnieniu roli związków zawodowych. Był to element programu reform społeczno-gospodarczych wprowadzonych przez prezydenta Roosevelta w latach 30. ubiegłego wieku, znanego powszechnie pod nazwą No-

wego Ładu (*New Deal*). Nie doceniono jednak oporu biznesu i jego zdolności do skutecznego lobbingu. Przyjęta po II wojnie światowej jako poprawka do NLR, wspomniana wcześniej ustawa Tafta–Hartleya w wielu punktach ograniczyła efektywność instrumentów walki o prawa pracownicze. Późniejsze próby nacisku na demokratyczne administracje Cartera i Clintona, aby zmienić to wyrażnie niekorzystne dla związków prawo, spełzły na niczym. Dopiero za prezydentury Obamy udało się w 2009 r. przyjąć propracowniczą poprawkę do NLR, tzw. prawo pracownika do wolnego wyboru (*Employee Free Choice Act*). Chodziło o wzmocnienie pozycji związków w procesie organizowania pracowników i prowadzenia w ich imieniu negocjacji zbiorowych (Steward 2009).

Związki zawodowe w USA mają jeden bardzo istotny instrument wpływu – możliwość zapewnienia członkom podstawowych elementów zabezpieczenia społecznego, takich jak dostęp do opieki zdrowotnej czy planów emerytalnych. O te ważne uprawnienia, które w Europie każdemu obywatelowi przyznaje system państwowy, pracownicy amerykańscy muszą zabiegać sami. Jeżeli nie uzyskają tego od pracodawcy (co dotyczy bardzo specyficznych, wysoko kwalifikowanych i poszukiwanych na rynku grup zawodowych), to muszą polegać na związkach zawodowych, które oferują dostęp do zarządzanych przez siebie funduszy opieki zdrowotnej czy emerytalnych (Fantasia, Voss 2004).

Nie do końca to jednak pomaga. Amerykańskie związki zawodowe od wielu lat borykają się z postępującym spadkiem liczby członków. Jeszcze w latach 60. ubiegłego wieku uzwiązkowienie w USA wynosiło około 30%, natomiast według danych za 2013 r. zmalało do 12% (OECD 2014a). Zasięg rokowań zbiorowych w USA nigdy nie był specjalnie duży, oscylując w okresie powojennym w granicach 30% (Ochel 2001), z wyraźnym wskazaniem na sektor prywatny, gdzie w 1955 r. pokrycie układami zbiorowymi wynosiło 38% (Freeman, Kelsey 2013). Obecnie zasięg ten jest dramatycznie mały i nie przekracza 13% w całej gospodarce (Hayder, Stoyewska 2011). Rozwój globalizacji i spadek znaczenia sektorów wielkoprzemysłowych sprawiły, że istniejące tam struktury negocjacji sektorowych zostały w praktyce zmarginalizowane lub przestały istnieć (Cullen 1987). Oczywiście nie ma procedury rozszerzania porozumień zbiorowych.

Przyczyny obecnego stanu rzeczy nie zawsze wynikają z obiektywnych czynników ekonomicznych, takich jak przemieszczanie się miejsc pracy do sektorów usługowych – przeważnie słabiej uzwiązkowionych (Polachek 2004), czy wspomniana wcześniej globalizacja pociągająca za sobą *off-shoring* produkcji przemysłowej. Jako bardzo istotny czynnik spadku uzwiązkowienia w gospodarce prywatnej wskazywana jest rosnąca opozycja przedsiębiorców wobec wszelkich przejawów aktywności związkowej (Freeman, Kleiner 1990). Znajduje ona oparcie w niesprzyjającej dla związków zawodowych konstrukcji otoczenia prawnego (Wachter 2007). Negocjacje zbiorowe w firmach prywatnych mało mają znamion prowadzenia ich w dobrej wierze. Nierzadko paraliżowane są przez natychmiastowe lokauty mające wymusić ustępstwa na związkach zawodowych, jak stało się to przykładowo w sierpniu 2014 r. w zakładach przeróbki uranu Honeywell (IndustriAll 2014). Warto pamiętać, że USA nie ratyfikowały tak istotnych dla możliwości swobodnego prowadzenia rokowań zbiorowych Konwencji MOP nr 87 i 98.

Wszystko to sprawiło, że nastawiony głównie na obronę ekonomicznych interesów swoich członków na poziomie przedsiębiorstwa amerykański biznesowy unionizm stał się dla związków zawodowych pułapką. Zdają sobie one z tego sprawę, szukając nowych rozwiązań. Working America to organizacja afiliowana przy AFL-CIO, która od 2003 r. zrzesza pracowników w całych Stanach, niezależnie od zawodu i miejsca pracy. Innym niekonwencjonalnym działaniem jest *Justice for Janitors*, trwająca od ponad 20 lat kampania związku SEIU ukierunkowana na zapewnienie podstawowych standardów najniższej płatnej warstwie pracowników, przeważnie dozorców i opiekunek domowych. Ponieważ dominująca ich część to Latynosi, inicjatywa ta stanowi także ważny element otwierania się związków zawodowych na imigrantów. Towarzysząca kampanii współpraca z ruchami społecznymi, religijnymi i środowiskiem studenckim przyciąga zainteresowanie mediów. To wyraźny dowód na to, że szansą dla odrodzenia ruchu związkowego w USA jest nadanie mu charakteru unionizmu społecznego (Turner, Hurd 2001).

Związki branżowe próbują także organizować pracowników w amerykańskich filiach korporacji europejskich i po raz pierwszy w historii robią to we współpracy ze związkami europejskimi (AFL-CIO 2014). Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że głębsze włączenie do transnarodowej współpracy związkowej odbywającej się w korporacjach ponadnarodowych, których znaczna liczba zakorzeniona jest w USA, pomogłoby związkom amerykańskim.

Warto w tym miejscu poświęcić parę słów sytuacji ruchu związkowego w **Kanadzie**. W przeszłości jego rozwój następował w ścisłej relacji z rozwojem związków zawodowych w USA. Organizacje związkowe się przenikały, interesy były zbieżne. Do tego stopnia, że odwzorowany został w tym kraju podział na centrale reprezentujące dwa różne nurty organizowania pracowników. Kiedy doszło do zjednoczenia ruchu związkowego w USA, prawie natychmiast powtórzone to w Kanadzie i w 1956 r. powstała ogólnokrajowa organizacja „parasolowa” Canadian Labour Congress reprezentująca obecnie około 3,3 mln pracowników. Historyczne uwarunkowania wyciskają swoje piętno także na ruchu związkowym. Odrębne centrale związkowe istnieją we francuskojęzycznej prowincji Quebec. Jest ich kilka, przy czym największa FTQ (La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec) zrzesza około 0,5 mln członków. Kanada – w przeciwieństwie do USA – ratyfikowała w 1972 r. Konwencję MOP nr 87. Do tej pory natomiast nie ratyfikowała Konwencji nr 98 dotyczącej prawa do rokowań zbiorowych.

Kanadyjski ruch związkowy rozwijał się także, w oparciu o poziom zakładu pracy i doświadczał zbliżonych wyzwań jak związki w USA. Jego obecna sytuacja jest jednak wyraźnie lepsza. Poziom uzwiązkowienia nie jest może przesadnie wysoki, ale obecnie zdecydowanie wyższy niż w USA i przede wszystkim stabilny – przez ostatnie 50 lat utrzymywał się w granicach 30% (OECD 2014a). Zasięg rokowań zbiorowych według danych za 2007 r. wynosił 31,5% (Hayder, Stoyewska 2011). Jedną z przyczyn tej względnie dobrej – w porównaniu z USA – kondycji jest korzystniejsze otoczenie prawne. To, że udaje się przeciwdziałać jego negatywnym zmianom, ruch związkowy zawdzięcza silnemu aliansowi z partią socjaldemokratyczną – New Democratic Party, która choć przez lata nie była nadmiernie liczącą się siłą polityczną, to wpływała na kształt legislacji do-

tyczącej spraw pracowniczych (Rose, Chaison 2001). Pomyślny wynik wyborów w 2013 r. sprawił, że partia ta stała się największą siłą opozycyjną w parlamencie, przez co jej oddziaływanie będzie niewątpliwie mocniejsze. Należy zwrócić uwagę na to, że obok oddziaływania o charakterze politycznym kanadyjskie związki zawodowe wypracowały różnorakie instrumenty wsparcia prowadzonych przez siebie rokowań zbiorowych, takie jak kampanie społecznościowe czy akcje strajkowe o charakterze generalnym (lokalne bądź regionalne), aczkolwiek z reguły jednodniowe. Tym, czego brakuje, jest wzmocniony mechanizm koordynacyjny (Bickerton, Stinson 2008).

Podsumowanie i wnioski

Obraz sytuacji związków zawodowych zarówno w europejskich, jak i pozaeuropejskich państwach rozwiniętego kapitalizmu jest tak różnicowany, jak różnorodna jest specyfika ich otoczenia prawnoinstytucjonalnego i kulturowego. Faktem bezdyskusyjnym jest generalny spadek uzwiązkowienia obserwowany wszędzie od wielu lat (Schmitt, Mitukiewicz 2012), co wpływa na ograniczenie możliwości skutecznego działania tych organizacji. Powody tego są różnorakie, mają one charakter zarówno strukturalny, jak i instytucjonalny. Są wśród nich czynniki zewnętrzne, takie jak przemieszczanie się zatrudnienia z przemysłu do sektora usług, zmiana charakteru pracy i tendencja do jej większej indywidualizacji („gospodarka postfordowska”) czy rozwój atypowych form zatrudnienia (Ebbinghaus 2002). O odchodzeniu pracowników od związków decydują także bardziej „subtelne” czynniki, takie jak klimat polityczny, zmiana społecznego systemu wartości czy przeobrażenia świadomości klasowej (von Beyme 1981).

Trudno oprzeć się jednak wrażeniu, że mamy do czynienia ze wspólnym mianownikiem, który ten spadek przyspiesza. Jest nim zewnętrzna presja na trwałe zmarginalizowanie roli związków w społeczeństwie, a zwłaszcza w gospodarce. Globalizacja, która powszechnie jest już postrzegana jako zjawisko obiektywne, pozwala uzasadniać wszelkie działania zmierzające do ograniczenia lub wręcz wycofywania się z dotychczasowych osiągnięć związków zawodowych na rzecz pracowników w państwach rozwiniętego kapitalizmu. Można odnieść wrażenie, że związki zawodowe zaczynają być postrzegane przez elity polityczne jako przeszkoda dla gospodarki rynkowej z jej obecnym paradygmatem budowania przede wszystkim przewag konkurencyjnych, kosztem kwestii socjalnych. Powoduje to, że perspektywa osłabienia pozycji ruchu związkowego jawi się jako wsparcie dla rozwoju gospodarczego.

Wystarczy zwrócić uwagę na podejście rządzących do zjawiska segmentacji rynku pracy. W Korei dochodzi do tego na skutek celowych działań legislacyjnych, natomiast w Japonii państwo nie podejmuje żadnych kroków, by zapobiec temu zjawisku, które pośrednio wpływa na destabilizację utrwalonego przez lata systemu stosunków przemysłowych. Rozwój zatrudnienia atypowego w tych krajach jest jednym z kluczowych czynników negatywnie oddziałujących na zdolność związków zawodowych do utrzymania własnej pozycji. W państwach pozaeuropejskich o korzeniach anglosaskich zauważalna jest z kolei presja na legislacyjne obniżanie rangi rokowań zbiorowych – głównego instrumentu działania związków zawodowych. W Australii mamy do czynienia z konsekwentnie podejmowanymi

mi próbami rozmontowania istniejącego trójstopniowego systemu negocjacji. Związki zawodowe są w stanie temu przeciwdziałać dzięki stabilnemu sojuszowi politycznemu, ale zwykle odzyskują mniejsze pole od tego, które wcześniej utraciły. O tym, że posiadanie politycznego sojusznika politycznego nie zawsze jest skuteczne, świadczy przykład Nowej Zelandii, gdzie zmiany w prawie błyskawicznie przełożyły się na osłabienie zdolności negocjacyjnej związków zawodowych. Upadek ruchu związkowego w USA jest nie tylko konsekwencją zmian dotyczących tej wiodącej gospodarkę świata kapitalistycznego przejawiających się w zmianie charakteru pracy, pojawieniu się postfordyzmu czy przenoszeniu przez rodzimy kapitał miejsc pracy do krajów zamorskich. Przyczynia się do tego także niezmiennie od kilkudziesięciu lat agresywna postawa kapitału w odniesieniu do organizowania się pracowników i prowadzenia przez nich negocjacji. Sytuacji amerykańskich związków zawodowych nie poprawia ich nieumiejętność zwiększenia aktywności na wyższych poziomach stosunków przemysłowych. Sprawia to, że nie są w stanie skutecznie lobbować na rzecz zapewnienia bardziej sprzyjającego otoczenia prawnego dla swej działalności. O tym, jak to jest ważne, świadczy przykład Kanady, gdzie związki zawodowe dzięki posiadaniu sojusznika politycznego oraz zdolności do przeprowadzania akcji o charakterze „generalnym” w miarę skutecznie bronią się przed zjawiskami, które pustoszą krajobraz związkowy w USA.

Sytuacja związków zawodowych w czterech omawianych tutaj krajach europejskich jest łatwiejsza. Kapitał nie może sobie pozwolić na przeprowadzanie radykalnych ataków na pozycje związków zawodowych, które korzystają z ochrony, jaką zapewnia im istnienie europejskiego modelu społecznego. Organizacje te mają do dyspozycji takie ponadnarodowe instrumenty prawne, jak: Europejska Konwencja Praw Człowieka, Zrewidowana Europejska Karta Społeczna czy Karta Praw Podstawowych UE. Niemniej wpływ związków na politykę i gospodarkę jest również i tam subtelnie ograniczany. W Szwecji korzystają one z dobrodziejstw zakorzenionego korporatyzmu, gwarantującego prymat autonomicznej regulacji stosunków pracy poprzez układy zbiorowe, którym podlega większość pracowników, w przeważającej mierze należących do związków zawodowych. Jednak i w tym kraju państwo naruszyło fundament związkowej potęgi, reformując system dobrowolnych ubezpieczeń od bezrobocia, co wywołało gwałtowne tąpnięcie uzwiązkowienia. W Niemczech problemem jest nie tylko malejąca przez wiele lat unionizacja (choć lata postkryzysowe to czas stabilizacji liczebności związków), lecz także wewnętrzna dezintegracja systemu negocjacji zbiorowych (kurczący się zasięg, rozszerzanie skali stosowania klauzul derogacyjnych) i niepokój o przyszłość mechanizmu kodeterminacji. We Francji związki zachowują wysokie zdolności mobilizacyjne, ale skuteczność „akcji bezpośredniej” w ostatnich latach budzi wątpliwości. Profesjonalizacja związków zawodowych odcisnęła trwały ślad na obliczu syndykalizmu francuskiego, jakkolwiek skutki tego procesu ocenia się rozmaicie. W Wielkiej Brytanii związki przystosowują się do mniej sprzyjającego klimatu od tego, który panował do 2010 r. Obecnie pozostaje im się skupić na obronie korzyści zdobytych w czasach rządów Partii Pracy.

Wydaje się, że przed związkami zawodowymi w państwach rozwiniętego kapitalizmu stoją dwa wyzwania, które są dla nich wspólne niezależnie od odmiennych korzeni kulturowych czy uwarunkowań środowiska zewnętrznego. Widoczne

jest już wyraźnie, że obecny kierunek rozwoju gospodarki kapitalistycznej prowadzi do zwiększania niestabilności rynków pracy. W nieodległej perspektywie może to stać się przyczyną poważnych problemów społecznych. Jeżeli związki zawodowe będą potrafiły przedstawić właściwą ofertę rosnącej wszędzie grupie pracowników i quasi-pracowników (samozatrudnionych) o zwiększonej niepewności zatrudnienia, to mogą odzyskać swoje zdolności mobilizacyjne. Drugim istotnym elementem jest zdolność związków zawodowych do zakotwiczenia się w społeczeństwie, a więc do działania na rzecz demokracji gospodarczej dla wszystkich. Tylko wówczas możliwe będzie zabezpieczenie prawnych zdobyczy ruchu związkowego, gwarantujących mu reprezentowanie zbiorowych interesów pracowników wobec kapitału, ale także wobec władz publicznych.

Bibliografia

- Adamczyk, S. (2012). Związki zawodowe wobec wyzwań zmieniającego się rynku pracy. Przypadek Japonii. *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego*, 1: 32–39.
- AFL-CIO (2014). Future of unions: New models of worker representation, <http://www.aflcio.org/Blog/Organizing-Bargaining/Future-of-Unions-New-Models-of-Worker-Representation> [dostęp: 14.08.2014].
- Andolfatto, D., Labbé, D. (2012). The future of the French trade unions, *Management Revue*, 23(4): 341–352.
- Beyme, von, K. (1981). *Challenge to Power: Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*, London: Sage.
- Bickerton, G., Stinson, J. (2008). Challenges facing the Canadian labour movement in the context of globalization, unemployment and the casualisation of labour, w: A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (red.), *Labour and the Challenges of Globalization* (s. 163–177), London: Photo Press.
- Brunk, T. (2009). Sweden: Wage formation, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/se0808019q.htm> [dostęp: 05.08.2014].
- Chang, D. (2002). Korean labour relations in transition: Authoritarian flexibility?, *Labour, Capital and Society*, 35(1): 10–40.
- Chun, J. (2008). The contested politics of gender and irregular employment: Revitalizing the South Korean democratic labour movement, w: A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (red.), *Labour and the Challenges of Globalization* (s. 23–44), London: Photo Press.
- Cole, E., Mark Weeks, L., Ohta, Y. (2013). Amendments to fixed-term labor contracts in Japan, www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9b4ee7c1-e129-4797-92d4-6c5b6a-66c8e5 [dostęp: 20.08.2014].
- Cullen, D. (1987). United States, w: ILO, *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal* (s. 301–324), Geneva: ILO.
- Domhoff, G. (2014). The rise and fall of labor unions in the U.S. from the 1830s until 2012, www2.ucsc.edu/whorulesamerica/power/history_of_labor_unions.html [dostęp: 25.07.2014].
- Doolin, C. (2013). World's wealth for the world's workers: A history of New Zealand's labour movement, <http://fightback.org.nz/2013/12/23/worlds-wealth-for-the-world-s-workers-a-history-of-new-zealands-labour-movement> [dostęp: 14.08.2014].
- Dribbusch, H., Birke, P. (2014). *The DGB Trade Unions since the Crisis Developments, Challenges, Strategies*, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions' changing role: Membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33(5): 465–483.

- Fantasia, R., Voss, K. (2004). *Hard Work. Remaking the American Labour Movement*, Berkeley – Los Angeles – London: University of California Press.
- Fitzenberger, B., Kohn, K., Wang, Q. (2011). The erosion of union membership in Germany: Determinants, densities, decompositions. *Journal of Population Economics*, 24(1): 141–165.
- France: Industrial relations profile (2014), European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.htm> [dostęp: 11.08.2014].
- Freeman, R., Kelsey, H. (2013). Do labor unions have a future in the United States?, w: R. Rycroft (red.), *The Economics of Inequality, Poverty, and Discrimination in the 21st Century* (s. 484–489), Santa Barbara: Praeger.
- Freeman, R., Kleiner, M. (1990). Employer behavior in the face of union organizing drives. *Industrial and Labor Relations Review*, 43: 351–365.
- Gall, G. (2007). Trade union recognition in Britain: An emerging crisis for trade unions?, *Economic and Industrial Democracy*, 28(1): 78–109.
- Germany: Industrial relations profile (2014), European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.htm> [dostęp: 12.08.2014].
- Golden, M. (1997). *Heroic Defeats, the Politics of Job Losses*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hall, M. (2014). Tube strike prompts calls for tougher strike laws, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2014/02/articles/uk1402019i.htm> [dostęp: 15.08.2014].
- Han, C., Jang, J., Kim, S. (2010). Social dialogue and industrial relations in South Korea: Has the tripartite commission been successful?, *Asia-Pacific Viewpoint*, 51(3): 288–303.
- Hanami, T., Komiya, F. (2011). *Labour Law in Japan*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Harbridge, R. (1993). Bargaining and employment contracts act: An overview, w: R. Harbridge (red.), *Employment Contracts: New Zealand Experiences* (s. 31–52), Wellington: Victoria University Press.
- Hayder, S., Stoyewska, V. (2011). *Social Dialogue Indicators. International Statistical Inquiry 2008–09*, Geneva: ILO.
- ICTWSS database (2013), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- ILO (2012). 365th Report of the Committee on Freedom of Association, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf [dostęp: 10.08.2014].
- ILO (2014). 371th Report of the Committee on Freedom of Association. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239692.pdf [dostęp: 10.08.2014].
- IndustriAll (2014). Honeywell once again locks USW members out in the US, <http://www.industriall-union.org/honeywell-once-again-locks-usw-members-out-in-the-us> [dostęp: 20.08.2014].
- ITUC (2013). Korean police attack KCTU headquarters, <http://www.ituc-csi.org/korean-police-attack-kctu> [dostęp: 10.08.2014].
- Jean, S. (2010). Reform of state pension system despite strong opposition, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/12/articles/fr1012011i.htm> [dostęp: 15.08.2014].
- JILAF (2011). 2011 spring struggle gets underway, <http://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2011/043.html> [dostęp: 10.08.2014].

- JILAF (2013). „Private-sector average salary declined consecutively in two years”. Outline of the fact-finding statistics survey on private-sector salary, Sep. 2013, <http://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/140.html> [dostęp: 10.08.2014].
- JILAF (2014). RENGO holds nationwide simultaneous rallies to prevent revisions for the worse of worker protection rules!, <http://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2014/160.html> [dostęp: 16.08.2014].
- Kang, S. (2012). *Human Rights and Labour Solidarity: Trade Unions in the Global Economy*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Kim, R. (2013). Hyundai motor workers end three-week strike after wage deal, <http://www.bloomberg.com/news/2013-09-09/hyundai-motor-workers-approve-wages-pact-to-end-union-strike.html> [dostęp: 10.09.2014].
- Kjellberg, A. (2006). The Swedish unemployment insurance – will the Ghent system survive?, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12: 87–98.
- Kjellberg, A. (2009). The Swedish Ghent system and trade unions under pressure, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(3–4): 481–504.
- Kjellberg, A. (2011). The decline in Swedish union density since 2007, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1): 67–93.
- Koo, S. (2014). South Korea: Striking Samsung workers prevail despite climate of repression, www.equaltimes.org/south-korea-striking-samsung?lang=en#.UYCEfl_tSI [dostęp: 22.08.2014].
- Korea Labour Foundation (2013). *Labour Situation in Korea*, Seul.
- Kullander, M., Broman, I. (2013). Sweden: Social partners’ involvement in unemployment benefit regimes, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1206018s/se1206019q.htm> [dostęp: 05.08.2014].
- Larson, S., Nissen, B. (1987). *Theories of the Labour Movement*, Detroit: Wayne State University Press.
- Mitchell, R., Scherer, P. (1993). Australia: The search for fair employment contracts through tribunals, w: J. Hartog, J. Theeuwes (red.), *Labour Market Contracts and Distributions: A Cross National Comparison* (s. 77–114), Amsterdam: Elsevier.
- Morishima, M. (1991). Information sharing and collective bargaining in Japan: Effects on wage negotiation, *Industrial & Labor Relations Review*, 44: 469–485.
- Ochel, W. (2001). Collective bargaining coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s, *CESifo Forum*, 2(4): 62–65.
- OECD (2012). Coverage rates of collective bargaining agreements and trade union density rates, *Economic Policy Reforms 2012*, OECD Publishing, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates_growth-2012-graph64-en [dostęp: 18.08.2014].
- OECD (2014a). Real gross domestic products – forecasts, http://www.oecd-ilibrary.org/economics/real-gross-domestic-product-forecasts_gdp-kusd-gr-table-en [dostęp: 02.08.2014].
- OECD (2014b). Trade union density, stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN [dostęp: 08.08.2014].
- Peetz, D., Ollet, N. (2001). Structural issues for union renewal in Korea after the financial crisis. Paper for 15th AIRAANZ Conference, <http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/1303/17087.PDF?sequence=1> [dostęp: 14.08.2014].
- Pernot, J.-M. (2009). Workers resort to hard-hitting industrial protest action, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/fr0911049i.htm> [dostęp: 15.08.2014].
- Polachek, S. (2004). What can we learn about the decline in US union membership from international data?, w: P.V. Wunnava (red.), *The Changing Role of Unions: New Forms of Representation* (s. 362–377), New York: M.E. Sharpe.

- Prosser, T. (2010). Public sector cuts loom as coalition government is formed, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/05/articles/uk1005019i.htm> [dostęp: 15.08.2014].
- Rebeck, M. (2005). *The Japanese Employment System*. New York: Oxford University Press.
- Rehfeldt, U. (2004), Collective bargaining reform law passed, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/feature/fr0404105f.htm> [dostęp: 14.08.2014].
- Reuters (2014). GM Korea reaches tentative wage deal averting strike, <http://www.reuters.com/article/2014/07/28/us-gm-southkorea-idUSKBN0FX0L720140728> [dostęp: 22.08.2014].
- Robin, B. (2008). New rules for union representativeness and working time, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/fr0808039i.htm> [dostęp: 14.08.2014].
- Rose, J., Chaison, G. (2001). Unionism in Canada and the United States in the 21st Century: The prospects for revival, *Relations Industrielles*, 56(1): 34–65.
- Schmidt, R. (2003), The rebuilding of industrial relations in Eastern Germany, w: H. Weibrecht, W. Müller-Jentsch (red.), *The Changing Contours of German Industrial Relations* (s. 81–102), München: Rainer Hampp Verlag.
- Schmitt, J., Mitukiewicz, A. (2012). Politics matter: Changes in unionization rates in rich countries, 1960–2010, *Industrial Relations Journal*, 43(3): 260–280.
- Schnabel, C. (2013). Trade Unions in Germany: On the road to perdition?, w: S. Fernie, D. Metcalf (red.), *Trade Unions: Resurgence or Demise?* (s. 213–230), Abingdon – New York: Routledge.
- Schultz, D. (2005). *The Encyclopedia of the Supreme Courts*, New York: Facts On File.
- Shuto, W., Urata, S. (2008). The impact of globalisation on trade unions: The situation in Japan, w: A. Bieler, I. Lindberg, D. Pillay (red.), *Labour and the Challenges of Globalization* (s. 139–160), London: Photo Press.
- Simms, M., Holgate, J., Heery, E. (2012). *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*, Ithaca: Cornell University Press.
- Steward, C. (2009). How will the proposed employee free choice act affect labour, www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Stewart-EFCA.pdf [dostęp: 18.08.2014].
- Sweden: Industrial relations profile (2014), European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.htm> [dostęp: 07.08.2014].
- Tillman, C. (2013). South Korea: Samsung workers fight for justice after suicide, <https://www.greenleft.org.au/node/55394> [dostęp: 20.08.2014].
- Towalski, R. (2001). *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej i w Polsce*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Turlan, F. (2013a). More collective agreements and less conflict in 2012, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/08/articles/fr1308011i.htm> [dostęp: 14.08.2014].
- Turlan, F. (2013b). Unions jostle for position in representativeness race, European Industrial Relations Observatory (EIRO), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/04/articles/fr1304011i.htm> [dostęp: 14.08.2014].
- Turner, L., Hurd, R. (2001). Building social movement unionism: The transformation of the American labour movement, w: L. Turner, H. Katz, R. Hurd (red.), *Rekindling the Movement. Labour's Quest for Social Relevance in Twenty-First Century* (s. 9–26), Ithaca: Cornell University Press.
- ULF (2014), <http://www.unionlearn.org.uk/about/union-learning-fund> [dostęp: 14.08.2014].

- Vernon, G. (2006). Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionization, *European Journal of Industrial Relations*, 12(2): 189–209.
- Yun, A. (2014). Overturning the iron law of wages – the minimum wage in Korea. Paper for 9th Global Labour University Conference 15-17 May 2014, Berlin, http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2014/papers/YUN_Aelim_GLU_Conference_2014_0516.pdf [dostęp: 16.08.2014].
- Wachter, M. (2007). The rise and decline of unions, *Regulation*, 30(2): 23–29.
- Waddington, J. (2000). United Kingdom: Recovering from the neo-liberal assault, w: J. Waddington, R. Hoffmann (red.), *Trade Unions in Europe Facing Challenges and Searching for Solutions* (s. 575–626), Brussels: ETUI.

Rozdział 8**Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce**

Omówienie zarysowanego w tytule zagadnienia należy rozpocząć od wyjaśnienia co najmniej dwóch kwestii wstępnych, a konkretnie rozumienia użytych w tytule terminów „bariery prawne” oraz „rokowania zbiorowe”.

Jeśli chodzi o bariery prawne, to termin ten odnosił się będzie w niniejszym tekście do istniejących rozwiązań prawnych, które są suboptymalne z punktu widzenia promocji rokowań zbiorowych. Barrierami prawnymi rokowań zbiorowych nazywane będą te regulacje, które w porównaniu z innymi możliwymi w mniejszym stopniu pozwalają realizować drzemiący w partnerach społecznych zapał do prowadzenia rokowań zbiorowych, lub też takie, które zapał ten wręcz zmniejszają albo niweczą. Oczywiście, w pewnym sensie za barierę prowadzenia rokowań zbiorowych można uznać również niedosyt regulacji, które mogłyby zwiększać zapał do ich prowadzenia. Ta problematyka pozostaje jednak w zakresie mojego zainteresowania jedynie pomocniczo – nie jako samodzielny przedmiot rozważań, lecz jako pewien hipotetyczny punkt odniesienia, którego przyjęcie bywa konieczne dla oceny istniejącej regulacji prawnej.

Z podobnych powodów wykluczone zostaną z podejmowanych rozważań te aspekty regulacji ustawowych z zakresu prawa pracy, które choć bezpośrednio nie mają związku z rokowaniami zbiorowymi, to wpływają na całokształt stosunków przemysłowych w Polsce i pośrednio stanowią przyczynę słabości rokowań w naszym kraju. W rezultacie nie chodzi o to, by wymienić wszystkie czynniki związane z obowiązującym prawem pracy, które pośrednio przyczyniają się do niezadowolającego poziomu negocjacji zbiorowych, a tylko zasygnalizować, że należałoby wśród nich wyszczególnić m.in. rozpowszechnienie terminowych umów o pracę, rozwój płatnego pośrednictwa pracy (z którym mamy do czynienia w przypadku agencji pracy tymczasowej), brak skutecznego przeciwdziałania nadużywaniu zatrudnienia cywilnoprawnego czy swobodę podziału przedsiębiorstwa na szereg powiązanych kapitałowo i współpracujących spółek, które są odrębnymi pracodawcami.

Kilka uwag wprowadzających należy poświęcić pojęciu rokowań zbiorowych. W niniejszym opracowaniu pojęciem tym obejmuje się bowiem zarówno rokowania podejmowane w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, jak i rokowania, które mogą zakończyć się zawarciem między pracodawcą a przedstawicielstwem pracowników innego rodzaju porozumienia zbiorowego. W zarysowanym w tytule opracowania przedmiocie badań mieści się więc z jednej strony problematyka układów zbiorowych pracy, innych porozumień zbiorowych (i tych opartych na

ustawie¹, i „nienazwanych”), z drugiej zaś – regulaminów wynagradzania zwanych czasem namiastką lub surogatem układów zbiorowych pracy², regulaminów premiowania i nagród itp. W każdym z tych przypadków przedstawicielstwo pracowników może dążyć do porozumienia z pracodawcą. W tym kontekście rokowania zbiorowe w przyjętym tu rozumieniu to tyle, co negocjacje pracodawcy (lub pracodawców) z przedstawicielami pracowników poprzedzające przyjęcie tekstu o znaczeniu prawnym. Można mówić o nich zawsze, kiedy potrzebne jest uzgodnienie tekstu prawnego. W ten sposób rokowania zbiorowe odnoszą się do tzw. układowych źródeł prawa pracy (Włodarczyk 2009: 108; zob. też Włodarczyk 2010: 389 i nast.).

Zaproponowane ujęcie wyłącza z obszaru rozważań zagadnienia związane ze współdziałaniem przedstawicieli pracowników z pracodawcą przy realizacji zbiorowego prawa pracowników do informacji oraz zagadnienie przeprowadzania z pracownikami konsultacji.

Z uwagi na i tak znaczną złożoność problematyki rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce, analiza występujących barier musi mieć charakter syntetyczny. Wskazane w tytule zagadnienie zostanie więc omówione w następującym porządku:

- bariery prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do podmiotów rokowań;
- bariery prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do przedmiotu rokowań;
- bariery prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do procedury rokowań zbiorowych.

W literaturze wskazuje się na pewne dysfunkcje przyjętej przez ustawodawcę regulacji w odniesieniu do wszystkich wskazanych wyżej zakresów.

Barierę prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do podmiotów rokowań

O barierach tego typu można mówić oddzielnie w odniesieniu do strony pracowniczej oraz strony pracodawczej rokowań zbiorowych.

Rozpoczynając od problematyki przedstawicielstwa pracowników, można zauważyć, że daje tu o sobie znać klasyczna asymetria między stronami stosunku pracy. W kontekście rokowań zbiorowych polega ona na tym, że o ile jeden z partnerów w tych stosunkach – tj. pracodawca, istnieje zawsze (gdy są pracownicy), o tyle partner reprezentujący zbiorowe interesy pracowników musi zostać w określony sposób powołany lub chociażby wskazany. Z tego spostrzeżenia można wywieść, że istotne znaczenie dla rozwoju rokowań zbiorowych mają prawne regulacje odnoszące się do powoływania i funkcjonowania przedstawicielstw pracowników. Tutaj też należy przede wszystkim doszukiwać

¹ Nie ma potrzeby wymieniać przepisów, które *de lege lata* odnoszą się do tego rodzaju porozumień – wyliczenia te były wielokrotnie przytaczane w literaturze przedmiotu, zob. np. Baran 2010: 86–87.

² Zob. np. Stelina 2011: 346, 2009: 98; Wratny 1999: 11; Włodarczyk 2009: 115, 2010: 390–391 – autor wyjaśnia tam, że regulaminy były w pewnym sensie pierwowzorem układów zbiorowych pracy, jakkolwiek u swego zarania pełniły inną funkcję.

się barier, jeżeli rozwój rokowań zbiorowych nie jest taki, jak można byłoby oczekiwać.

Doktryna prawa pracy już od lat zwraca uwagę na niedoskonałości polskiej Ustawy o związkach zawodowych³, wskazując, że wynikający z niej „ustawowy” model ruchu związkowego pociąga za sobą szereg negatywnych konsekwencji dla rozwoju rokowań zbiorowych. Istota problemu sprowadza się do tego, że obowiązująca regulacja koncentruje uprawnienia związków zawodowych na szczeblu zakładowej organizacji związkowej i w ten sposób sprzyja wytworzeniu się tzw. modelu zakładowego ruchu związkowego. Model ten jest przy tym przeciwstawiany – ocenianemu lepiej – modelowi branżowemu⁴.

Polska regulacja wymusza tworzenie struktur zakładowych przez związki zakładowe. Struktury te, dzięki obowiązującemu prawu, dysponują dużą autonomią (Hajn 2012: 64). W rezultacie swoistym punktem ciężkości ruchu związkowego stają się zakładowe organizacje związkowe⁵. Dzieje się to kosztem osłabienia struktur branżowych (Piątkowski 2012b: 70–71).

Autonomizacja struktur zakładowych przekłada się na rozdrobnienie ruchu związkowego oraz trudności w koordynowaniu działań pracowników na szerszą skalę. Słabość rokowań branżowych sprawia z kolei, że z negocjacji zbiorowych (które w efekcie prowadzone są na szczeblu zakładowym) znika ważny element ich logiki, mianowicie ochrona konkurencji (Goździewicz 2010: 92–93; Męcina 2010: 301). W rezultacie prowadzenie rokowań zbiorowych i zawieranie porozumień zbiorowych (na poziomie zakładowym) łatwo może stać się dla pracodawcy ciężarem, pogarszającym jego szanse w wyścigu na konkurencyjnym rynku.

Nie jest to jedyna komplikacja związana z promocją modelu zakładowego ruchu związkowego. Otóż wydaje się, że w tym modelu dochodzi do przypisania związkom zawodowym innej roli niż ta, do której są naturalnie predestynowane. Wymaga się od nich bowiem, aby nie tyle walczyły o interesy pracowników (Włodarczyk 2010: 393–394), ile raczej aby zrezygnowały z konfliktowego nastawienia i przyjęły współodpowiedzialność za indywidualny zakład pracy, na szczeblu którego działają. Do odgrywania takiej roli nie nadaje się, moim zdaniem, spluralizowany i częściowo skonfliktowany ruch związkowy, lecz jedynie jednolite zinstytucjonalizowane i pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników. Konfliktowe nastawienie związków zawodowych, które w moim przekonaniu stanowi ich immanentną cechę, może być najlepiej realizowane na poziomie branży. Konflikt na poziomie zakładowym łatwiej wymyka się spod kontroli i może okazać się zabójczy dla pracodawcy. Decyzja o strajku na poziomie branżowym musi być poddana szerszym uzgodnieniom i dlatego jest trudniejsza do podjęcia. Wydaje się, że w istotnym zakresie to promocja zakładowego modelu

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 234).

⁴ Zasadnicze znaczenie ma tu rozdział 4 Ustawy o związkach zawodowych regulujący uprawnienia zakładowej organizacji związkowej oraz art. 25¹ ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków; zob. Piątkowski 2012b: 71; Hajn 2002; zob. też Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 kwietnia 1996 r. I PZP 38/95, opublikowana w OSNAPIUS z 1996 r., nr 23, poz. 353 wraz z glosą Z. Hajna opublikowaną w OSP z 1997 r., nr 5, s. 254.

⁵ W tym kontekście jako barierę rokowań zbiorowych należy ocenić regulację art. 241²³ k.p., zgodnie z którą zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca i **zakładowa organizacja związkowa**. Szerzej nt. niekorzystnych konsekwencji tej regulacji zob. Włodarczyk 2010: 410.

ruchu związkowego skutkowałą koniecznością wprowadzenia do polskiego prawa restrykcyjnych regulacji ograniczających prawo do strajku.

Pluralizm i atomizacja związków zawodowych sprawiają, że szczególnie doniosłe staje się klasyfikowanie organizacji związkowych i posługiwanie się kategorią reprezentatywności. Prowadzi to oczywiście do komplikacji regulacji prawnej i problemów z jej stosowaniem. Taka sytuacja z pewnością nie sprzyja prowadzeniu rokowań zbiorowych.

Niestety, wydaje się, że większość doktryny prawa pracy stoi na stanowisku, iż promocja rokowań branżowych byłaby zamierzeniem zbyt ambitnym, i skupia się na zgłaszaniu postulatów mających na celu poprawę funkcjonowania negocjacji zbiorowych na poziomie zakładu pracy. Przeciwno wzmacnianiu struktur branżowych kosztem zakładowych przemawiają przy tym względy historyczne, idea subsydiarności oraz upolitycznienie central związkowych (Wrątny 2010: 51–52). Zgłasza się więc potrzebę zniesienia uprzywilejowania struktur zakładowych dużych central związkowych, podniesienia progu reprezentatywności, wprowadzenia reprezentacji łącznej i jasnych reguł certyfikacji reprezentatywności wraz z okresem jej ważności (Stelina 2008: 3–5, 2010: 171–172; Piątkowski 2012b: 82).

Naturalnym skutkiem przyjętej w Polsce regulacji, zgodnie z którą związkowe przedstawicielstwo pracowników powinno zrzeszać co najmniej 10 osób, jest oczywiście to, że wielu pracodawców pozostaje poza zakresem oddziaływania związków zawodowych. Problem jest szczególnie doniosły z uwagi na proces przesuwania się siły roboczej do małych pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 10 osób (Walczak 2004: 136).

Brak organizacji związkowych w wielu zakładach pracy sprawił, że ustawodawca, widząc konieczność zbiorowego uzgadniania niektórych kwestii na poziomie zakładu pracy, postanowił o wyznaczeniu alternatywnego dla zakładowej organizacji związkowej przedstawicielstwa pracowników. Ustawodawca nie skorzystał przy tym z możliwości odwołania się do instytucji delegata związkowego⁶ i zdecydował się na wyposażenie w pewną podmiotowość w negocjacjach zbiorowych przedstawicielstw pracowniczych powoływanych *ad hoc*. Obecnie z tego rodzaju pozazwiązkowymi przedstawicielstwami pracowników uprawnionymi do zawierania z pracodawcą różnego rodzaju porozumień mamy do czynienia zarówno w szeregu przepisów Kodeksu pracy, jak i w przepisach pozakodeksowych. Można wręcz mówić o mnogości tych przedstawicielstw⁷.

Rzeczony rodzaj regulacji był przy tym możliwy dzięki określonej interpretacji art. 59 ust. 2 Konstytucji. Przepis ten stanowi, że „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności

⁶ Punktem wyjścia byłoby uznanie, że pracownicy niezrzeszeni w zakładowej organizacji związkowej mogą się zwrócić do określonych struktur związkowych o podjęcie się reprezentowania ich interesów wobec pracodawcy. W literaturze proponuje się wprowadzenie tego rozwiązania (zob. np. Szmit 2013: 386). Podobne rozwiązanie obecne jest *de lege lata* na gruncie art. 3 ust. 4 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 236). Przepis ten stanowi, że w imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

⁷ Sytuacje, w których polskie prawo przewiduje powoływanie przedstawicielstwa *ad hoc*, wymienia np. Sobczyk 2010: 213–214.

w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Powszechnie akceptowana wykładnia przywołanej normy konstytucyjnej przyjmuje, że nie ustanawia ona monopolu związków zawodowych w odniesieniu do zawierania porozumień zbiorowych, lecz jedynie stanowi o ich pierwszeństwie w tym zakresie (Wratny 1999: 17; Baran 2010: 80–81). Zważywszy na to, że w okresie po wejściu w życie Konstytucji pojawiały się istotne wątpliwości w odniesieniu do normatywnego charakteru układów zbiorowych pracy zawieranych przez związki zawodowe (których wysoki status ma umocowanie w prawie międzynarodowym⁸), obecne stanowisko, że porozumienia zbiorowe o charakterze normatywnym może zawierać jakiegokolwiek przedstawicielstwo pracowników, należy ocenić jako nad wyraz liberalne.

Uważam przy tym, że rozwój rokowań zbiorowych osiągany dzięki upodmiotowieniu w nich przedstawicielstwa pozazwiązkowego powoływanego *ad hoc* jest pozorny. W istocie nie mamy tu do czynienia z rozwojem rokowań zbiorowych, lecz z ich degeneracją. W obecnym stanie prawnym trudno znaleźć uzasadnienie dla poglądu, że pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników powoływane *ad hoc* może grać rolę rzeczywistego partnera pracodawcy prowadzącego z nim rzeczywiste rokowania (Stelina 2009: 104–105). W literaturze od dawna zwraca się uwagę na bariery w tym zakresie, które polegają na braku pożądanych regulacji. Podstawową kwestią jest bardzo lapidarna regulacja trybu wyboru takiego przedstawicielstwa odwołująca się nierzadko do przyjętych w zakładzie pracy zwyczajów. Naturalnie samo odwołanie się w ustawie do istniejącego zwyczaju nie powołuje takiego zwyczaju do istnienia. Twierdzenie zaś, że u polskich pracodawców określone zwyczaje pod tym względem istnieją, ma w dużej mierze charakter kontrfaktyczny. Ponadto pozazwiązkowi przedstawiciele pracowników nie są objęci żadną formą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, co – w moim przekonaniu – w warunkach szerokiego korzystania z terminowych umów o pracę całkowicie to przedstawicielstwo dyskwalifikuje. Wspomnieć też należy o merytorycznej słabości pozazwiązkowych przedstawicielstw oraz ich słabej pozycji prawnej – przedstawicielstwo takie nie ma możliwości wszczęcia sporu zbiorowego, brak mu zdolności prawnej (w rezultacie również procesowej)⁹. W efekcie nie ma ono możliwości dochodzenia od pracodawcy realizacji zawartego porozumienia, nie może też ponosić odpowiedzialności wobec pracowników za niewłaściwe reprezentowanie ich interesów – np. wówczas, gdy dojdzie do zawarcia porozumienia „kryzysowego”, mimo że pracodawca nie był w trudnej sytuacji finansowej.

Jakkolwiek w literaturze wskazuje się na pluralizm przedstawicielstw pozazwiązkowych powoływanych *ad hoc*, wszystkie je łączy wspólny fasadowy charakter. W tym kontekście barierą rokowań zbiorowych jest brak alternatywnej wobec zakładowej organizacji związkowej struktury, która byłaby w stanie pełnić funkcję przedstawicielstwa pracowników.

⁸ Za tym, aby zdolność zawierania porozumień zbiorowych była zarezerwowana dla przedstawicielstwa związkowego, przemawiają też argumenty o charakterze funkcjonalnym oraz wieloletnia tradycja, zob. Włodarczyk 2010: 406.

⁹ Właściwie tylko rada pracowników (pozostająca jedynie w bardzo niewielkim stopniu w zakresie niniejszego opracowania) może dochodzić od pracodawcy ujawnienia pewnych informacji poufnych, zob. Florek 2009: 74–75.

Przełamywanie istniejących barier może iść w jednym z dwóch kierunków. Można bowiem albo starać się usuwać niedoskonałości odnoszące się do przedstawicielstw *ad hoc* – w tym kontekście w literaturze postuluje się wprowadzenie ochrony dla przedstawicieli pracowników (Sobczyk 2010: 225), wprowadzenie regulacji wyboru przedstawicielstwa – wybory tajne i bezpośrednie (Baran 2010: 88; Sobczyk 2010: 225) oraz upodmiotowienie przedstawicielstw pozazwiązkowych w sporach zbiorowych¹⁰ oraz przyznanie im zdolności układowej (Walczak 2004: 139). Innym wyjściem może być budowa jednolitego zinstytucjonalizowanego przedstawicielstwa pracowników podobnego do rady pracowników¹¹ o kompetencjach wykraczających poza sferę informowania i przeprowadzania konsultacji. Propozycje w tym zakresie zgłaszane są w literaturze prawa pracy od dawna (Wratny 1999: 35 oraz 40 i nast.; zob. też Wratny 2009: 234 i 246; Baran 2010: 81).

Omawiając bariery w rokowaniach zbiorowych związane z problematyką podmiotowości przedstawicielstwa pracowników, należy zwrócić uwagę jeszcze na dwie kwestie.

Pierwsza wiąże się z zakazem stosowania w układach zbiorowych pracy tzw. klauzul różnicujących, które wyłączałyby z zakresu działania układu zbiorowego pracy osoby niezrzeszone w związku zawierającym układ. Otóż uważam, że zakaz ten jest bardzo szkodliwy z punktu widzenia promocji rokowań zbiorowych. Skutkuje on słabością ruchu związkowego, albowiem odbiera związkom zawodowym podstawowy instrument przyciągania nowych członków. W tym kontekście należy dodatkowo zwrócić uwagę na to, że ta bariera rokowań zbiorowych nie ma wiele wspólnego z zakazem dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Zakazu stosowania klauzul różnicujących nie należy, moim zdaniem, wywodzić z art. 239 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 9 § 4 k.p. Klauzula różnicująca nie dzieli bowiem pracowników na zrzeszonych i niezrzeszonych, lecz na zrzeszonych w określonym związku i niezrzeszonych w nim. Sama więc przynależność związkowa (o której mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p.) nie jest tu kryterium różnicowania, skoro na skutek zastosowania klauzuli różnicującej poza zakresem zastosowania układu zbiorowego pracy mogą się znaleźć osoby zrzeszone (w innym związku).

Należy też pamiętać, że unijne prawo antydyskryminacyjne nie zawiera bezwzględnego wymagania, aby różnice w sytuacji prawnej pracowników zawsze miały uzasadnienie w ilości i jakości świadczonej przez nich pracy czy w nakładanych na nich obowiązkach. Ponadto, mimo ogólnych formuł z art. 11² k.p., art. 18^{3c} k.p. czy art. 78 § 1 k.p. polski Kodeks pracy zawiera bardzo wiele szczegółowych przepisów, które bezpośrednio różnicują sytuację pracowników na podstawie innych kryteriów niż ilość i jakość świadczonej przez nich pracy. Jest to zresztą istota zasady dyferencjacji stanowiącej szczególną właściwość prawa pracy. W tym kontekście art. 239 § 1 k.p. może być interpretowany jako kolejny z tego rodzaju przepisów i może zostać uznany za wyraźne dopuszczenie stosowania klauzul różnicujących.

¹⁰ Zob. Cudowski 2010: 247 – autor uzasadnia ten postulat, odwołując się do negatywnej wolności związkowej.

¹¹ Chodzi o radę pracowników, o której mowa w Ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550).

Źródłem zakazu stosowania klauzul różnicujących jest, w moim przekonaniu, wyłącznie art. 7 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych (Stelina 2010: 163–164). Przepis ten stanowi, że w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Usunięcie omawianej bariery mogłoby polegać na prostym uzupełnieniu tego przepisu o stwierdzenie, że przywołana ogólna zasada nie stoi na przeszkodzie, aby układ zbiorowy pracy – jeżeli jego strony tak postanowią – odnosił skutek jedynie w stosunku do członków związku zawierającego układ.

Umożliwienie związkom zawierania układów zbiorowych pracy wyłącznie dla swoich członków nie wyklucza przy tym, jak sądzę, zachowania ogólnej reguły, że związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników – np. na forum Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych¹². Możliwe jednak, że tego rodzaju zmiany skutkowałyby koniecznością dokładniejszego uregulowania kwestii związanych z zasadami członkostwa w organizacjach związkowych, tak aby statuty czy uchwały statutowych organów związkowych nie ograniczały za nadto możliwości wstępowania do nich¹³.

Wypada też się odnieść do podnoszonej od dawna w literaturze kwestii ograniczania prawa do zrzeszania się „ludzi pracy” zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych¹⁴.

Polska regulacja w tym zakresie jest bowiem, zdaniem Komitetu Wolności Związkowej Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz przeważającej części polskiej doktryny prawa pracy, sprzeczna z art. 2 Konwencji MOP nr 87¹⁵. Ograniczenie wolności koalicji, z którym mamy tu do czynienia, może być oczywiście uznane za barierę prowadzenia rokowań zbiorowych.

Osobiście uważam jednak, że – z punktu widzenia promocji rokowań zbiorowych – do zgłaszanego w tym zakresie postulatu objęcia osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych pełnym prawem zrzeszania się (np. Walczak 2004: 136) należy podchodzić z ostrożnością. Otóż wydaje się, że takie posunięcie mogłoby skutkować pozbawieniem szeregu organizacji związkowych cechy reprezentatywności. Ponadto nie powinno się przeceniać siły, którą osoby te mogą wesprzeć stronę pracowniczą.

Konieczność zachowania ostrożności pod tym względem wynika również stąd, że – jak sądzę – kwestia wolności zrzeszania się szeroko rozumianej kategorii „ludzi pracy” powinna być rozstrzygana dopiero po satysfakcjonującym rozwiązaniu problemu demarkacji stosunku pracy. Prowadzenie dyskusji nad tym, czy różnego rodzaju cywilnoprawni kontrahenci pracodawcy powinni mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe w sytuacji, kiedy znaczna ich część świadczy

¹² Zob. Ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2001 r., nr 100, poz. 1080).

¹³ Analiza wszystkich możliwych konsekwencji prawnych i pozaprawnych wprowadzenia możliwości zawierania układów zbiorowych pracy przez związki zawodowe tylko dla osób w nich zrzeszonych przekracza zakres niniejszego opracowania.

¹⁴ Zob. np. Hajn 2010: 175–183, zwł. ta ostatnia strona; szeroko na ten temat pisze Podgórska-Rakiel 2013: 69–71 oraz 72.

¹⁵ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. i ratyfikowana przez Polskę w dniu 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125).

pracę na podstawie umów cywilnoprawnych na skutek ewidentnego łamania reguły z art. 22 § 1² k.p., może prowadzić do pochopnych wniosków, które w przyszłości zrodzą wiele komplikacji¹⁶.

Pewne dysfunkcje wykazuje również regulacja podmiotowości strony pracodawczej w rokowaniach zbiorowych. Przede wszystkim *de lege lata* brak jest przepisów, które pozwalałyby zawierać układy zbiorowe pracy na poziomie spółki dominującej. Ta sytuacja utrzymuje się – paradoksalnie – przy jednoczesnym zachowaniu zdolności układowej tzw. pracodawców wewnętrznych.

Warto wspomnieć, że w zagranicznej literaturze dotyczącej prawa pracy zwraca się uwagę na to, iż zakres zainteresowania tegoż w toku jego historycznego rozwoju stale się zmieniał i obejmował coraz to wyższe poziomy, począwszy od poziomu zakładu pracy (miejsce zetknięcia pracy ze środkami produkcji) aż do poziomu grupy spółek (Morin 2007: 358–359). W odniesieniu do prowadzenia rokowań zbiorowych na tym ostatnim poziomie z pewną propozycją wyszedł Sąd Najwyższy. Otóż problem podmiotowości spółek dominujących w zbiorowych stosunkach pracy stał się szczególnie aktualny w latach 90. XX w. w związku z procesami prywatyzacji i zawieraniem tzw. porozumień okołoprywatyzacyjnych, które dotyczyły różnego rodzaju gwarancji socjalnych. Nierzadko zdarzało się, że negocjacje z przedstawicielami pracowników prowadził przyszły inwestor – podmiot niebędący pracodawcą, ale mający niekwestionowany interes w tym, aby brać udział w rozmowach i czynić z przedstawicielami pracowników pewne ustalenia. Istotne wątpliwości budziło to, czy porozumienia zawierane przez inwestora i przedstawicieli pracowników miały charakter normatywny, czy też były go pozbawione. Wątpliwościom tym poświęcona została uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 maja 2006 r.¹⁷ W zagadnieniu prawnym, które zostało przedstawione rozszerzonemu składowi Sądu Najwyższego, chodziło o charakter prawny porozumienia zawartego między przyszłym nabywcą akcji Domów Towarowych Centrum S.A. a związkiem zawodowym reprezentującym pracowników tego pracodawcy. Sąd Najwyższy w swojej uchwale rozstrzygnął, że chociaż przyszły inwestor nie był (ani nie stał się) pracodawcą, porozumienie zawarte między nim a reprezentacją pracowników ma charakter normatywny. Sąd Najwyższy, uzasadniając swoje stanowisko, odwołał się w znacznej mierze do argumentów o charakterze funkcjonalnym, podkreślając korzystne skutki zawierania porozumień okołoprywatyzacyjnych. Za podstawę prawną uzasadniającą udział

¹⁶ Sygnalizowane zagadnienie jest bardzo złożone i wykracza poza zakres niniejszego opracowania. Można jedynie zasygnalizować, że wiąże się ono z ustaleniem kryterium, według którego należałoby wyróżniać osoby uprawnione do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich. Rezygnacja z kryterium formalnego (jakim jest np. pozostawanie w stosunku pracy) i próba odwołania się do pozbawionego podobnej precyzji kryterium materialnego (np. wykonywanie pracy zarobkowej czy utrzymywanie się „z pracy swoich rąk”) istotnie skomplikuje stan prawny. Konieczne będzie stosowanie kryteriów uzupełniających (np. formalnego kryterium braku statusu pracodawcy). W efekcie łatwo może dojść do kłopotliwych paradoksów – np. podobne problemy pojawiają się w prawie cywilnym w odniesieniu do kręgu osób uprawnionych do korzystania z ochrony udzielanej konsumentom.

¹⁷ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 maja 2006 r. III PZP 2/2006, opublikowana w OSNP z 2006 r., nr 3–4, poz. 38, LexPolonica nr 408314.

inwestora po pracodawczej stronie porozumienia Sąd Najwyższy uznał art. 59 ust. 2 Konstytucji RP w związku z jej art. 20.

Nieco inne rozwiązanie omawianego zagadnienia sygnalizowane jest w literaturze prawa pracy. Otóż sugeruje się czasem, że podstawą prawną do zawierania układów zbiorowych pracy na poziomie holdingów mógłby być art. 241²⁸ § 1 k.p. (tak Stelina 2004: 872; Piątkowski 2012a: 1287). Przepis ten stanowi, że układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Zwolennicy wykorzystania tego przepisu zdają się uważać, że w przypadku niektórych grup kapitałowych powiązania między spółką dominującą a spółkami zależnymi są tak silne, iż z gospodarczego punktu widzenia spółki te w pewnym sensie „wchodzi w skład” spółki matki (szczególnie gdy spółka dominująca posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym spółek córek). Zauważając pewną trafność takiego spostrzeżenia, nie można jednak zapominać, że pojęcia holdingu, grupy kapitałowej czy spółki dominującej odnoszą się również do sytuacji, w których „przenikanie własnościowe” jest o wiele słabsze. Z tego powodu nie uważam, aby w zamierzeniu ustawodawcy przytoczony przepis miał na celu upodmiotowienie spółek dominujących w zbiorowych stosunkach pracy¹⁸.

Z pewnością brak jednoznacznych regulacji prawnych w omawianym zakresie stanowi barierę rokowań zbiorowych. Pozytywnie należy się więc odnieść do zgłaszanych w literaturze postulatów, aby układy zbiorowe pracy mogły być zawierane przez grupy pracodawców inne niż ich organizacje (Walczak 2004: 139). Postulaty te nabierają wagi wraz z rozwojem praktyki przyjmowania różnego rodzaju deklaracji czy sporządzania określonych dokumentów wspólnie przez centralne zarządy wielkich grup kapitałowych oraz przedstawicielstwa pracowników (często pozazwiązkowe).

Bariery prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do przedmiotu rokowań

Kolejna sfera, na którą zwykło się wskazywać, omawiając bariery prawne rokowań zbiorowych w Polsce, odnosi się do ograniczeń w zakresie przedmiotu tych rokowań.

Generalnie trzeba wskazać, że w tym obszarze nie ma wielu ograniczeń. Oprócz szerokiej swobody w odniesieniu do materii układów zbiorowych pracy¹⁹, wypada tu zwrócić uwagę na (istniejącą według niektórych interpretacji) możliwość uczynienia przedmiotem negocjacji zbiorowych warunków wynegocjowanych indywidualnie umów o pracę²⁰. Z pewnym zawężeniem mamy do czynienia w odniesieniu do przedmiotu sporu zbiorowego, który może dotyczyć jedynie

¹⁸ Taki pogląd wyraziła kilkanaście lat temu U. Jelińska (1998: 12), trzeba jednak zwrócić uwagę, że o ile w obecnym stanie prawnym należy uznać go za trafny, o tyle w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2001 r. (układ można było zawierać dla kilku pracodawców, gdy należeli do jednej **organizacji gospodarczej**) należałoby go ocenić jako zbyt rygorystyczny – zob. szerzej Włodarczyk 2010: 414.

¹⁹ Zob. art. 240 § 1 k.p. w kontekście zmiany w art. 240 § 3 k.p. dokonanej na mocy art. 1 pkt 3 lit. b Ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2000 r., nr 107, poz. 1127).

²⁰ Chodzi o porozumienie kryzysowe z art. 23^{1a} k.p.

warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Wyliczenie to, zawarte w art. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, oceniane jest zresztą jako sprzeczne z wiążącymi Polskę umowami międzynarodowymi (Seweryński 2009: 65).

Mimo tej szerokiej swobody, w literaturze prawa pracy od dawna podnosi się, że barierą prowadzenia rokowań zbiorowych jest zbyt duża gęstość regulacji ustawowej z zakresu prawa pracy w Polsce²¹ oraz regulacja z art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którą postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (zasada korzystności; Wratny 1999: 9–10). W rezultacie w literaturze często proponuje się wprowadzenie większej swobody w zakresie rokowań zbiorowych, mając na myśli rozwiązanie, aby pracodawca wraz z przedstawicielstwem pracowników mogli w drodze porozumienia zbiorowego pogarszać warunki zatrudnienia (np. Męcina 2010: 360; Pisarczyk 2013: 171). Podnosi się przy tym, że w obecnej sytuacji pracodawcy niechętnie angażują się w rokowania zbiorowe, albowiem w zasadzie nie mogą na nich nic zyskać, a jedynie zwiększyć brzemię, które już nałożyły na nich bezwzględnie wiążące przepisy prawa pracy.

Oczywiście, patrząc od strony formalnej, wskazywanie powyższych czynników jako barier prowadzenia rokowań zbiorowych ma swoje uzasadnienie. Trudno jednak zgodzić się z tkwiącym u źródeł tych postulatów założeniem, że ustawowe standardy pracy są w Polsce zbyt wysokie. Trudno też uznać za trafne przekonanie, że w zamian za obniżenie standardów pracy pracodawca jest w stanie zaoferować pracownikom coś, co będzie dla nich cenniejsze niż te standardy. Twierdzenie przy tym, że pracownicy w zamian za obniżenie standardów pracy mogą uniknąć jej utraty, pomija dwie istotne okoliczności. Pierwsza wiąże się z tym, że bezrobocie jest problemem społecznym o skomplikowanej naturze, a obniżanie standardów pracy jako sposób zmniejszania zagrożenia nim może okazać się działaniem nieskutecznym, a nawet mającym skutek odwrotny. Druga okoliczność każe mieć na uwadze to, że minimalne standardy pracy zostały ustanowione również w interesie publicznym i z tego względu jedynie w ograniczonym stopniu powinny być przedmiotem negocjacji. Jedną z funkcji minimalnych standardów pracy jest zapewnienie, aby szczególnie cenne dobro, jakim są zasoby ludzkie, nie było poddawane nadmiernej, przyspieszonej eksploatacji. W warunkach obecnych problemów demograficznych ta argumentacja nie może być pomijana.

Wskazać też należy, że układowy model prawa pracy przedstawiany jako alternatywa dla szczegółowej regulacji ustawowej z zakresu prawa pracy rozwija się przede wszystkim tam, gdzie są silne rokowania branżowe. Tego rodzaju modelu prawa pracy nie zrealizuje promocja rokowań zakładowych, z którą mieliśmy do czynienia np. w ustawie anty kryzysowej²² czy w porozumieniach kryzysowych z Kodeksu pracy. W rezultacie postulat, aby w drodze porozumień zbiorowych (w szczególności układów zbiorowych pracy) możliwe było scho-

²¹ Zob. Wratny 1999: 10 oraz Stelina 2009: 103 – autor pisze tam, że Kodeks pracy sam jest wielkim układem zbiorowym; podobnie Goździewicz 2010: 98 i Rączka 1996: 14–15.

²² Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r., nr 125, poz. 1035).

dzenie poniżej ustawowego minimum wraz z tendencjami w kierunku wzrostu roli przedstawicielstw pozazwiązkowych (działających na poziomie zakładowym), prowadzi może do promocji nie tyle układowego modelu prawa pracy, ile układowego modelu liberalizacji prawa pracy. Obniżanie standardów pracy odbywać się może nie tylko bezpośrednio poprzez wprowadzanie niekorzystnych dla pracowników zmian legislacyjnych. Alternatywą jest zachowanie określonych standardów w kodeksie połączone z zapewnieniem możliwości unikania ich stosowania na mocy porozumienia zbiorowego (zawieranego z rachitycznym pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników). Z tych powodów wydaje się, że pomysł zrezygnowania z zasady korzystności porozumień zbiorowych połączonego z ideą, aby coraz większe znaczenie przy zawieraniu porozumień zyskiwały zakładowe przedstawicielstwa pozazwiązkowe, nie należy rozpatrywać w kontekście promocji rokowań zbiorowych. W rzeczywistości jest to sposób rozwiązania problemu legitymizacji niekorzystnych dla pracowników zmian w prawie pracy i zmniejszenia kosztów politycznych reform w tym zakresie.

Bariery prawne prowadzenia rokowań zbiorowych w regulacjach odnoszących się do procedury rokowań zbiorowych

Obecna regulacja procedury zawierania układów zbiorowych pracy oceniana jest ogólnie pozytywnie²³, choć w kontekście minimalistycznej regulacji odnoszącej się do procedury zawierania innego rodzaju porozumień zbiorowych, w szczególności tych, których stroną jest przedstawicielstwo pozazwiązkowe, może wydawać się nazbyt obszerna i przez to nieprzejrzysta (Stelina 2009: 103). Dysproporcja ta jest przy tym zaskakująca, skoro – jak zostało wskazane wyżej – pozazwiązkowi przedstawiciele pracowników nie korzystają z żadnej ochrony.

Za barierę prowadzenia rokowań zbiorowych, w szczególności w warunkach słabego uzwiązkowienia, uważana może być zasada ich dobrowolności. Trzeba tu jednak wskazać, że bariera tkwi nie tyle w prawie polskim, ile w międzynarodowym²⁴. Szanując międzynarodowe standardy w zakresie swobody rokowań zbiorowych, należy jednak rozważyć, czy w warunkach polskich nie są one nazbyt restrykcyjnie interpretowane. Warto wspomnieć o wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. K. 37/2001²⁵, mocą którego uchylono art. 241⁷ § 4 k.p., przewidujący obowiązywanie wypowiedzianego układu zbiorowego pracy aż do zawarcia nowego. Powołany wyrok Trybunału z pewnością nie przyczynił się do promocji rokowań zbiorowych. Wydaje się, że stan prawny zaistniały po jego wydaniu zbyt łatwo może doprowadzić do zaprzepaszczenia wieloletniego dorobku partnerów społecznych²⁶. Orzeczenie Trybunału jest przy tym szczególnie niepokojące, jeżeli zważy się na przyczyny, dla których Try-

²³ Zob. Stelina 2009: 96–97, też Włodarczyk 2010: 404 – autor sygnalizuje tam, że konieczność stosunkowo szczegółowej regulacji procedury zawierania układów zbiorowych pracy wynikała z określonych zasłóg historycznych i braku wykształconej w tym zakresie praktyki.

²⁴ Zob. art. 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie w dniu 1 lipca 1949 r., ratyfikowanej przez Polskę w dniu 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 126).

²⁵ OTK ZU 2002/6A poz. 82.

²⁶ Pewne – całkowicie słuszne – wątpliwości w odniesieniu do trafności orzeczenia TK zgłosił M. Włodarczyk (2009: 115–117).

bunał uznał przepis o tzw. klauzulach wieczności za niekonstytucyjny²⁷. Stało się tak bowiem z uwagi na sugerowaną przez wnioskodawcę – Konfederację Pracodawców Prywatnych – sprzeczność powołanego rozwiązania z zasadą dobrowolności rokowań zbiorowych oraz zasadą swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Jak się wydaje, podobna „wolnościowa” argumentacja nawiązująca do dyskursu liberalnej orientacji światopoglądowej i podkreślająca aspekty „negatywne” różnego rodzaju swobód ma znaczny potencjał destrukcyjny dla prawa pracy i może być wykorzystywana w celu faktycznego ograniczenia rokowań zbiorowych²⁸.

Orzeczenie Trybunału jawi się jako szczególnie niekorzystne z punktu widzenia promocji rokowań zbiorowych, jeżeli rozpatruje się je w połączeniu z art. 4 ust. 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przepis ten stanowi, że jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia (tzw. bezwzględna klauzula pokoju społecznego, zob. Pisarczyk 2013: 180).

Za barierę z punktu widzenia promocji rokowań zbiorowych uznać należy regulację odnoszącą się do procedury generalizacji układu zbiorowego pracy. Art. 241¹⁸ k.p. w jego obecnym kształcie nie wypełnia roli, którą mógłby odegrać, gdyby nie wprowadzał tak skomplikowanej i uciążliwej procedury rozszerzania obowiązywania układu zbiorowego pracy na pracodawców, którzy go nie zawarli. Wydaje się, że w tym zakresie możliwe są zasadnicze uproszczenia. Przykładowo należy rozważyć rezygnację z wymagania, aby wniosek o generalizację składały wspólnie obie strony układu ponadzakładowego. Wydaje się również, że zbyt dużą rolę w procedurze generalizacyjnej pozostawiono swobodnemu uznaniu ministra właściwego do spraw pracy. Dodatkowo można rozważyć przeniesienie tej kompetencji z ministra właściwego do spraw pracy na ministra właściwego do spraw gospodarki.

Pewnego przededefiniowania może wymagać również sposób ustalania korzyści lub niekorzystności zmian wprowadzanych układem zbiorowym pracy. Od tego zależy bowiem sposób wprowadzania w życie porozumień zbiorowych. Obecnie ocena taka jest dokonywana w odniesieniu do pojedynczych postanowień układu²⁹. Można sobie jednak wyobrazić sytuację, że w przypadku układu zbiorowego pracy lub uzgodnionego ze związkami zawodowymi regulaminu wynagradzania, który jest całościowo bardziej korzystny dla pracowników (za taki został uznany przez związki), nie wymagałoby się wprowadzenia go wypowiedzeniem zmieniającym. Należy zauważyć, że podobna procedura jest już

²⁷ Przepis został uznany za „niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. 1958 r. Nr 29 poz. 126) i art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. 1999 r. Nr 8 poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji”.

²⁸ Zob. też rozdział 6 nt. linii orzeczniczej TSUE wyartykułowanej w sprawach należących do tzw. Kwartetu Laval.

²⁹ Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 15 września 2004 r. III PZP 3/2004, LexPolonica nr 370700, OSNP z 2005 r., nr 4, poz. 49.

wykorzystywana przy porozumieniach kryzysowych, nawet takich, przy których zawieraniu nie brał udziału związek zawodowy.

W literaturze przedmiotu wskazano również, że pewną barierą może być sposób oddziaływania na stosunki pracy układów zbiorowych pracy zawieranych na czas określony. Otóż po upływie okresu, na jaki został zawarty tego rodzaju układ, jego postanowienia nie przestają oddziaływać na warunki pracy automatycznie. Aby osiągnąć taki cel, niezbędne jest zastosowanie wypowiedzenia (ewentualnie porozumienia) zmieniającego. W literaturze słusznie wskazano, że ten sposób funkcjonowania terminowych układów zbiorowych pracy sprawia, że ich zawieranie należy do rzadkości (Pisarczyk 2013: 198).

W odniesieniu do procedury prowadzenia rokowań zbiorowych można zgłaszać jeszcze inne istniejące problemy, które negatywnie oddziałują z punktu widzenia promocji rokowań. Część z nich wiąże się ściśle z zagadnieniami poruszonymi już wyżej, takimi jak problemy związane z pluralizmem ruchu związkowego i posługiwaniem się kryterium reprezentatywności. W literaturze wskazuje się, że posługiwanie się tym kryterium narusza zasadę równości związków zawodowych. Wydaje się też, że regulacja reprezentatywności jest zanedbana i skomplikowana. Przepisy prawa odrębnie regulują reprezentatywność związków zawodowych w odniesieniu do rokowań zakładowych obejmujących jednego pracodawcę, rokowań zakładowych obejmujących kilku pracodawców, rokowań ponadzakładowych oraz rokowań prowadzonych w celu zawarcia układów zbiorowych pracy, o których mowa w art. 2 ust. 4 Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego³⁰.

Część pozostałych problemów ma swoisty złożony charakter, jak np. kwestia braku możliwości wszczęcia sporu zbiorowego przez pracodawcę (Seweryński 2009: 65). Wydaje się, że poprawa w odniesieniu do omawianego rodzaju barier może być osiągnięta poprzez zmiany idące w kierunku ujednolicenia i porządkowania³¹.

Kończąc tę część rozważań, chciałbym dodatkowo wskazać, że barierą w prowadzeniu rokowań zbiorowych, w szczególności na poziomie ogólnokrajowym, jest to, iż kwestie z zakresu stosunków przemysłowych mogą być przedmiotem działalności lobbingowej. Ustawa z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. z 2005 r., nr 169, poz. 1414) nie zawiera tu bowiem żadnych ograniczeń. W rezultacie kwestie, które powinny być przedmiotem negocjacji zbiorowych na forum Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych – ciała o charakterze korporacyjnym, stają się przedmiotem negocjacji organizacji lobbingowej i rządu³².

³⁰ W sprawie szczegółowej i krytycznej regulacji odnoszącej się do formowania się strony pracowniczej układu zbiorowego pracy zob. Włodarczyk 2010: 406–412.

³¹ Wciąż interesującym pomysłem jest idea jednolitego porozumienia zakładowego podnoszona przez J. Wratnego (1999: 12–13).

³² W literaturze sygnalizowano konkurencyjność tych dwóch modeli artykulacji interesów, zob. Wiszowaty 2006: 44.

Podsumowanie i wnioski

Różnego rodzaju porozumienia zbiorowe mają na ziemiach polskich długą historię, równie długa jest historia zmagania się z wadami regulacji prawnych przyjmowanych w tym zakresie³³. Zmagania te będą trwały zawsze, gdyż statyczne prawo w zetknięciu z dynamicznie zmieniającą się rzeczywistością siłą rzeczy musi po pewnym czasie wykazywać dysfunkcje i niedopasowania. Trzeba przy tym pamiętać, że system prawa z uwagi na swoją złożoność ma to do siebie, że stale ujawniają się w nim luki oraz niezamierzone negatywne następstwa zmian prawnych motywowanych dobrymi intencjami. W tym kontekście z jednej strony należy zachować ostrożność przy zgłaszaniu postulatów w odniesieniu do koniecznych zmian w prawie, z drugiej zaś dyskusja nad obowiązującymi rozwiązaniami nie powinna ustawać.

Należy też wskazać, że porozumienia zbiorowe pojawiły się najpierw jako określony fakt społeczny i dopiero później dokonywano ich kwalifikacji prawnej (Włodarczyk 2009: 111). Prawne czynniki rozwoju rokowań zbiorowych z pewnością nie mają największego znaczenia, a skupianie się na nich może prowadzić do złych wniosków. Decydujące znaczenie dla rozwoju rokowań zbiorowych mają czynniki pozaprawne.

Bibliografia

- Baran, K.W. (2010). Autonomiczne prawo pracy – de lege lata i de lege ferenda, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 79–91), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Cudowski, B. (2010). Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda), w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 240–252), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Florek, L. (2009). Porozumienia zbiorowe dotyczące informacji i konsultacji pracowniczej, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 67–77), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Goździewicz, G. (2010). Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 92–105), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Hajn, Z. (2002). Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy, w: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego* (s. 427–444), Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Hajn, Z. (2010). Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników, czy prawo ludzi pracy? W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 175–183), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.

³³ Szerzej na ten temat zob. np. Włodarczyk 2007: 209 i nast. W skarbcu historycznego doświadczenia znajdują się interesujące idee, które po czasie zapomnienia są na nowo odkrywane i udostępniane szerszemu kręgowi odbiorców. Pamięć o takich pomysłach przywraca wydana w 2012 r. książka W. Szuberta, w której autor omawia np. koncepcję roli (Szubert 2012: 56 i nast.) w stosunkach przemysłowych związków zawodowych i rad zakładowych.

- Hajn, Z. (2012). Organizacje pracodawców i pracodawcy. Regulacja prawna i znaczenie w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce, w: G. Goździewicz (red.), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech* (s. 51–65), Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Jelińska, U. (1998). Układy zbiorowe pracy. II Inicjatywa układowa, *Służba Pracownicza*, 1: 11–13.
- Męcina, J. (2010). *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Morin, M.-L. (2007). Labour law and new forms of corporate organization, w: J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky, Ch.L. Smith (red.), *Working for Better Times. Rethinking Work for the 21st Century* (s. 357–381), Geneva: ILO.
- Piątkowski, J. (2012a), Komentarz do art. 241²⁸ k.p., w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 1286–1289), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Piątkowski, J. (2012b). Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy, w: G. Goździewicz (red.), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech* (s. 67–83), Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierowania „Dom Organizatora”.
- Pisarczyk, Ł. (2013). Układ zbiorowy w czasach kryzysu, w: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 150–166), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Podgórska-Rakiel, E. (2013). Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy, *Monitor Prawa Pracy*, 2: 68–73.
- Rączka, K. (1996). Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2: 1.
- Seweryński, M. (2009). Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 79–92), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Sobczyk, A. (2010). Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników – stan obecny i kierunki zmian, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 207–227), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Stelina, J. (2004). Komentarz do art. 241²⁸ k.p., w: U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem* (s. 871–873), Gdynia: Fundacja Gospodarcza.
- Stelina, J. (2008). Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6: 2–6.
- Stelina, J. (2009). Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 93–105), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Stelina, J. (2010). Związki zawodowe w systemie zbiorowej reprezentacji zatrudnionych – stan obecny i kierunki zmian, w: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* (s. 148–174), Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Stelina, J. (2011). Hasło „układ zbiorowy pracy”, w: J. Stelina (red.), *Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć* (s. 344–354), Warszawa: C.H. Beck.
- Szmit, J. (2013). Oczekiwania zmian ustawodawstwa pracy w zakresie statusu prawnego pracowników zatrudnionych przez małych pracodawców z perspektywy związków zawodowych, w: G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców* (s. 376–389), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Szubert, W. (2012). *Problemy pracy w koncepcjach programowych Delegatury Rządu na Kraj (1941–1945)*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Walczak, K. (2004). *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa: C.H. Beck.
- Wiszowaty, M.M. (2006). Ustawa o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, *Przegląd Sejmowy*, 5(76): 41–71.
- Włodarczyk, M. (2007). Historia zbiorowych porozumień normatywnych na szczeblu zakładu pracy w Polsce w latach 1918–1994, w: Z. Góral (red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi* (s. 209–223), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Włodarczyk, M. (2009). „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 107–117), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Włodarczyk, M. (2010). Swoiste źródła prawa pracy, w: K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy* (s. 389–465), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wrątny, J. (1999). *Porozumienie zakładowe. Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Wrątny, J. (2009). Niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w prawie polskim. Stan obecny i perspektywy zmian, w: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 233–247), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wrątny, J. (2010). Prawne aspekty działalności związków zawodowych, w: J. Wrątny, M. Bednarski (red.), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej* (s. 46–54), Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Rozdział 9**Rozwiązania stosowane w układach zbiorowych w Polsce: analiza dokumentów**

Pozostające w tle książki badanie stanowiło okazję, aby poddać analizie układy zbiorowe pracy oraz uzgodnione ze związkami zawodowymi regulaminy wynagradzania. Na potrzeby niniejszego opracowania przeanalizowano w sumie 14 regulaminów i 24 układy¹. Celem analizy była ocena techniki legislacyjnej tych dokumentów, identyfikacja pojawiających przy ich tworzeniu problemów oraz weryfikacja niektórych obecnych w doktrynie prawa pracy przekonań odnośnie do merytorycznej zawartości układowego prawa pracy.

Nasuujące się refleksje zamieszczono poniżej. Mają one charakter subiektywny i nie pretendują do tego, aby z pełną trafnością odnosić się do wszystkich tego rodzaju dokumentów funkcjonujących w naszym kraju. Uzasadnieniem takiego zastrzeżenia jest chociażby to, że materiał badawczy nie został zgromadzony w sposób spełniający wymagania reprezentatywności.

Liczba dokumentów poddanych analizie oraz różnorodność branż, w których objęci badaniem pracodawcy prowadzili działalność, pozwala jednak przypuszczać, że formułowane tu uogólnienia na temat zawartości merytorycznej oraz sposobu redagowania szeroko rozumianej kategorii porozumień zbiorowych nie są pozbawione wartości poznawczej². Sugerowane wnioski, odnoszące się do wielu względnie niezależnych kwestii, mogą stanowić punkt wyjścia do prowadzenia bardziej wnikliwych badań oraz zaczątek szerszej dyskusji.

Ogólna charakterystyka techniki redagowania tekstu

Rozpoczynając od ogólnej charakterystyki sposobu redagowania układów zbiorowych pracy (w mniejszym stopniu odnosi się to do regulaminów wynagradzania), należy zauważyć, że przypominają one ustawy, ewentualnie wzorce umowne spotykane w obrocie konsumenckim. Układy zawierały zwykle usystematyzowany zbiór przepisów regulujących poszczególne instytucje prawa pracy, takie jak nawiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie, czas pracy, w tym problematykę pracy ponadwymiarowej, urlopy, odprawy itp.

Podobieństwo układów zbiorowych pracy do ustaw przejawia się w tym, że tworząc układ, strony wyraźnie dążą do tego, by zamieszczane w nim regulacje były w miarę możliwości kompletne i nie ograniczały się do postanowień mody-

¹ Poddanie łącznej analizie obu typów dokumentów wynika z założenia o ich daleko idącym pokrewieństwie, które trafnie uzasadnił K. Walczak (2013: 310–313 oraz 2010: 99–101).

² Warto zaznaczyć, że w książce I. Sierockiej (2000) – jednej z nielicznych monografii poświęconych częściowo analizie treści układów zbiorowych pracy – poddano analizie 20 takich układów: 9 ponadzakładowych i 11 zakładowych, zob. ibidem: 141.

fikujących rozwiązania przyjęte w ustawodawstwie pracy. Wśród analizowanych dokumentów nie było takiego, który regulując określoną materię, ograniczałby się do wskazania sposobu modyfikacji reguły przyjętej w Kodeksie pracy.

Jeżeli chodzi o warstwę redakcyjną układów zbiorowych, Kodeks pracy nie jest więc traktowany jako swoisty punkt wyjścia, pewien standard, od którego można w niektórych aspektach albo na określony czas odejść. Jawi się on raczej jako ustawa, do której, po wprowadzeniu układu, nie będzie potrzeby sięgać, ponieważ wszelkie bieżące problemy powstające na linii pracownik–pracodawca będą mogły zostać rozwiązane na podstawie układu. Układy zbiorowe pracy w zakresie własnego przedmiotu nabierają zatem wymowy regulacji samoistnej, kompleksowej i niezależnej od przepisów ustawowych. Strony w widoczny sposób unikają odsyłania do konkretnych przepisów Kodeksu pracy. Przepis odsyłający – z reguły jeden umieszczony na wstępie albo w części końcowej układu – ma charakter ogólny i odsyła do Kodeksu pracy jako do pewnej całości.

Przyjęty sposób redagowania układów zbiorowych pracy ma niewiele wspólnego z postulatem komplementarności ustawowych oraz autonomicznych źródeł prawa pracy. Widać wyraźnie, że partnerzy społeczni wolą przepisać znaczną liczbę przepisów Kodeksu pracy, niż zamieszczać w treści układu odesłania do nich³. Przyczyn takiego sposobu postępowania może być kilka. Z jednej strony nie bez wpływu pozostaje tu kwestia nader częstych zmian w ustawodawstwie pracy – trudno obierać za punkt odniesienia akt prawny, który podlega nowelizacjom tak często jak Kodeks pracy. Możliwe też, że przyczyną jest tu istniejąca praktyka. O ile w obrocie prawnym w Polsce przyjęło się zawieranie umów o pracę bardzo lakonicznych i niezawierających powtórzeń przepisów kodeksowych, o tyle w odniesieniu do układów zbiorowych pracy istniejąca praktyka jest zupełnie odwrotna.

Cechą charakterystyczną układów zbiorowych pracy jest też szerokie stosowanie formy załącznika. Strony układów starają się, aby układ w swojej zwartej części zawierał postanowienia raczej ogólne, w dużej mierze przekopiowane z Kodeksu pracy (nie można tego jednak uznać za regułę), natomiast kwestie szczegółowe przenoszone są do załączników. Ich liczba oraz objętość sprawiają, że stanowią one większość dokumentacji układowej. Co istotne, załączniki nie ograniczają się do tabel prezentujących wykazy stanowisk, ich zaszeregowanie, wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego itp. Do załączników przenoszone są treści merytoryczne odnoszące się do bardzo różnych kwestii, które, jak mogłoby się wydawać, powinny zostać ulokowane w samym układzie. Obejmują one zagadnienia dotyczące zasad nabywania prawa do różnego rodzaju premii, innych świadczeń pieniężnych, zasady korzystania z urlopów itp. Bywa, że w załączniku umieszczana jest tzw. obligacyjna część układu. Zdarzają się też załączniki, które zawierają wyłącznie powtórzenie postanowień Kodeksu pracy odnoszących się do określonej dziedziny.

Jak się wydaje, skłonność do przenoszenia treści wzajemnych uzgodnień do załączników może mieć kilka przyczyn. Z pewnością istotną przyczyną są

³ Nie zmienia to faktu, że dokumenty tego rodzaju pozostają komplementarne z przepisami ustawowymi w sensie formalnym i merytorycznym – o takiej komplementarności mowa też z reguły w literaturze prawa pracy, zob. np. Włodarczyk 2010: 395. Komplementarność nie jest zaś widoczna w warstwie redakcyjnej.

trudności z usystematyzowaniem obszernej i zróżnicowanej materii układowej. Składają się na nią zarówno zagadnienia ogólne, jak i kwestie o dużym stopniu szczegółowości i zabarwieniu mocno technicznym, szczególnie wtedy, gdy układ zbiorowy pracy zawiera postanowienia typowe dla regulaminu pracy. Umieszczanie tak niejednorodnej materii w treści nawiązywanego porozumienia zbiorowego naruszałoby zasadę jedności stylu. Zapisywanie w załącznikach jedynie szczegółowej i technicznej materii układowej rodziłoby wątpliwości, czy kryterium podziału jest słuszne – szczegółowe i bardziej ogólne kwestie mogą bowiem odnosić się do tego samego zagadnienia. Zamieszczanie w układzie jedynie ogólnych postanowień, szczegółowych zaś w załącznikach skutkowało by powstawaniem dokumentów rozczłonkowanych, trudnych w lekturze i mało przejrzystych. Wydaje się, że dostrzegając te trudności, strony nierzadko decydują się, aby w treści układu przytaczać fragmenty Kodeksu pracy, a większość faktycznie negocjowanej materii przenosić do załączników.

Umieszczenie merytorycznych postanowień w załącznikach może przy tym sprzyjać uporządkowaniu procesu negocjacyjnego, umożliwiając łatwe dzielenie go na etapy albo rozdzielanie negocjowanej materii między zespoły negocjacyjne. Ten sposób redagowania układu ułatwia też jego późniejsze zmiany. Strony mogą bowiem protokołami dodatkowymi zmieniać poszczególne załączniki oraz przyjmować ich jednolite wersje, pozostawiając układ jako taki oraz pozostałe załączniki w postaci nienaruszonej.

Wykorzystywanie załączników ułatwia stronom wprowadzanie drobnych rozbieżności w zasadach wynagradzania odnoszących się do różnych grup pracowników. Zdarza się bowiem, że załączniki do układu przyjmują niemal bliźniaczą treść – znaczna część postanowień jest identyczna, różnice dotyczą zaś wyłącznie detali, które decydują o rozbieżnościach między zasadami wynagradzania osób zajmujących poszczególne stanowiska. Oczywiście wysoki standard legislacji wymagałby, aby w podobnych przypadkach wyodrębniać wspólną dla wszystkich pracowników część ogólną, a następnie ograniczyć się do wskazywania różnic między poszczególnymi grupami. Przyjmowanego rozwiązania nie sposób jednak oceniać krytycznie, skoro preferowane jest przez samych zainteresowanych.

Nieczęstym, ale zauważalnym zjawiskiem w odniesieniu do sposobu formułowania załączników do układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania jest to, że niekiedy przyjmują one formę opisową, w niewielkim stopniu przypominając klasyczny tekst prawny. Tekst tego rodzaju załączników nie jest dzielony na jednostki redakcyjne, lecz obejmuje obszerne, wyodrębnione graficznie akapity. Używany język przypomina deklaracje polityczne lub innego rodzaju dokumenty programowe. Sformułowania są ogólne, z możliwym do dostrzeżenia unikaniem postanowień nadających się do wyegzekwowania przed sądem. Przypominają one tzw. kodeksy dobrych praktyk albo tzw. ponadnarodowe układy ramowe (*Transnational Company Agreements*, TCA⁴). Wydaje się przy tym, że normatywne znaczenie tego rodzaju załączników pozostaje bez związku z okolicznością, iż zostały one uzgodnione między partnerami społecznymi. Ich

⁴ W kwestii TCA zob. np. Adamczyk, Surdykowska 2013: 131–149. Autorzy zwracają tam uwagę na ogólnikowość zapisów zamieszczanych w tego rodzaju dokumentach.

znaczenie prawne byłoby równie małe, gdyby stanowiły jednostronne deklaracje pracodawcy wydawane niezależnie od podpisywanego układu czy uzgadnianego regulaminu.

Sensowność wprowadzania tego rodzaju treści nie doczekała się jeszcze metodycznej oceny w polskiej doktrynie prawa pracy. Nasuwa się jednak refleksja, że sceptyczne, jak się wydaje, nastawienie polskiej doktryny prawa pracy do tego rodzaju dokumentów może wynikać z doświadczeń historycznych. Badanie prawa tworzonego przez ustawodawcę cynicznego, skłonnego wprowadzać do tekstów prawnych obszerne katalogi „zasad prawa” lub „normy programowe”, wyostrzyło zmysł krytyczny wobec przejawów prawniczego pustostłowia. Trudno oczekiwać w takiej sytuacji od polskiego badacza, aby podobne *soft law* brał za dobrą monetę. Inaczej może być w krajach Zachodu. Jeżeli prawdą jest, że odznaczają się one wyższym poziomem kapitału społecznego i wyższą kulturą prawną, nie może dziwić, iż podobne ogólniki i deklaracje mogą być tam traktowane z pełną powagą. Wydaje się przy tym, że dostrzegany obecnie dość niekorzystny dla klasy pracującej historyczny trend powinien skłaniać przedstawicieli doktryny zachodniej do zapoznania się z doświadczeniami byłych krajów obozu socjalistycznego.

Problem umieszczania w układach zbiorowych pracy postanowień, z których (nawet w połączeniu z innymi postanowieniami) nie można wywieść roszczenia, jest przy tym znacznie szerszy niż kwestia opisanych wyżej quasi-beletrystycznych załączników. W analizowanych układach zbiorowych pracy postanowienia takie pojawiały się nader często. Część z nich zawierała zobowiązania do podjęcia odrębnych rokowań w odniesieniu do niektórych kwestii, jednak bez wprowadzania dokładniejszych regulacji określających termin i zasady takich negocjacji (np. zapisywano, że pracownikom będą przysługiwały dodatkowe odprawy w wysokości ustalonej między pracodawcą a związkami zawodowymi). Część wyraźnie pozostawiała niektóre istotne kwestie swobodnej decyzji pracodawcy, stanowiąc dla niego swoistą blankietową zgodę na wprowadzanie rozwiązań, które powinny być przedmiotem obopólnych porozumień. W tym kontekście przywołać można np. postanowienie przewidujące, że za szczególne osiągnięcia pracownikom może zostać przyznana przez pracodawcę nagroda pieniężna. Postanowienie to przewidywało, że zasady przyznawania nagród pracodawca ustali samodzielnie. Innym przykładem może być przyjęcie bardzo ogólnych, choć rozbudowanych zasad przyznawania nagród, które w istocie zawierały tylko jedno postanowienie konkretne, dotyczące minimalnej wysokości takiego świadczenia. Część układu poświęcona nagrodom zawierała przy tym wyraźne stwierdzenie, że mają one charakter uznaniowy, a nie roszczeniowy, i pracownik nie ma żadnej możliwości kwestionowania wysokości przyznanej mu gratyfikacji.

Niemal każdy z analizowanych dokumentów zawierał postanowienia pozbawione jakiegokolwiek znaczenia normatywnego, takie jak:

- „awanse są dokonywane zgodnie z potrzebami spółki”;
- „spółka stosuje modele i zasady uczącej się organizacji oraz edukacji ustawicznej”;
- „promowana jest kultura geocentryczna łącząca najlepsze cechy kultury narodowej i europejskiej, otwarta na świat i postęp, tolerancyjna”;

- ogólne deklaracje odnoszące się do tego, według jakich kryteriów pracodawca będzie różnicował wynagrodzenia zatrudnianych osób, w jaki sposób będzie ich oceniał albo kiedy będzie ich awansował.

Fenomen zamieszczania w układach zbiorowych postanowień bezroszczeniowych wbrew pozorom trudno jednoznacznie ocenić. Z pewnością jest tak, że ich obecność wynika z woli stron układu. Postanowienia tego typu mogą przy tym odzwierciedlać faktyczną praktykę, której pracodawca z różnych powodów nie chce formalizować. Wydaje się też, że w pewnych okolicznościach mogą one służyć naciskowi związku zawodowego na pracodawcę. Trzeba również pamiętać, że na straży tego rodzaju postanowień stoją mechanizmy z Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, nie zaś sądy powszechne. Mimo więc ich oczywistych wad postulowanie wyrugowania tego rodzaju postanowień z układowego prawa pracy nie byłoby właściwe. Wniosek taki nasuwa się w świetle wyników badania ankietowego, przeprowadzonego w ramach niniejszego projektu badawczego. Otóż niemal 90% ankietowanych związkowców pozytywnie ocenia zawarte układy zbiorowe pracy; również 90% z nich twierdzi, że wynegocjowane warunki układów są przestrzegane.

Rozwiązaniem redakcyjnym często spotykanym w układach zbiorowych pracy jest umieszczanie w pierwszej ich części słowniczka zawierającego definicje legalne pojęć występujących w układzie. Rozwiązanie to – jak wiadomo obce samemu Kodeksowi pracy – przyjęło się powszechnie w praktyce układowej. Wydaje się przy tym, że umieszczanie w układach postanowień definiujących pojęcia języka prawnego nie współgra z ideą komplementarności układu i kodeksu. Pojęcia te powinny być jednolicie rozumiane w obrębie prawa pracy stosowanego do pracowników danego zakładu. Pierwszeństwo w określaniu ich znaczenia powinny więc mieć ustawodawstwo powszechne, orzecznictwo oraz doktryna. Definiowanie pojęć prawnych w samym układzie nie budzi przy tym wątpliwości, jeżeli nadawane jest im znaczenie powszechnie akceptowane i analogiczne do rozwiązań ustawowych. Niestety nie zawsze tak jest. Różnice bywają niekiedy niewielkie, zauważalne jedynie dla osób mających odpowiednie kwalifikacje. Z tego względu czasem nie jest jasne, czy niewielkie, ale potencjalnie brzemienne w skutki różnice w definiowaniu niektórych terminów prawnych stanowią niezamierzone odejście od definicji doktrynalnych, czy też próby świadomego nowatorstwa.

Wysoki poziom techniki legislacyjnej wymagałby przy tym, aby zdefiniowane pojęcia konsekwentnie stosować w całym układzie zbiorowym pracy. Nie zawsze jest tak w praktyce. Niekiedy słowniczki wydają się wręcz jedynie efektownym dodatkiem do dokumentu i nie spełniają funkcji instrumentu służącego uproszczeniu i skróceniu tekstu prawnego. Bywa też tak, że słowniczki są niepełne, a wybór definiowanych w nich pojęć sprawia wrażenie przypadkowego. Z pewnością pozytywnie należy zaś ocenić definiowanie w słowniczkach pojęć technicznych odnoszących się bezpośrednio do procesu pracy odbywającego się w zakładzie pracy, do którego układ czy regulamin ma mieć zastosowanie.

Lektura układów zbiorowych pracy pozwala też stwierdzić, że wiele z nich odwołuje się do innych, równolegle zawieranych porozumień rozwijających ich postanowienia. Zwykle nie przyjmują one jednak formy układu zbiorowego pracy, lecz porozumienia nienazwanego. Wydaje się wręcz, że partnerzy społeczni

na poziomie zakładowym odchodzą od układów zbiorowych pracy na rzecz tego rodzaju porozumień⁵. Układy jawią się jako dokumenty o charakterze prestiżowym, których zawieranie jest wynikiem określonych ambicji związków zawodowych. Gdyby spostrzeżenie to okazało się trafne, to zachodzący proces należałoby ocenić negatywnie. Formalizacja procedury układowej, niebędąca jednak poważną barierą rokowań zbiorowych, gra bez wątpienia rolę porządkującą system źródeł prawa. Obowiązek rejestrowania układów przez administrację państwową sprzyja orientacji właściwych podmiotów w odniesieniu do kierunku rozwoju sytuacji w poszczególnych zakładach pracy.

Właściwie nieograniczona swoboda zawierania porozumień zbiorowych nienazwanych wywiedziona przez orzecznictwo ma ten zły skutek, że sprzyja powstawaniu legislacyjnego bałaganu. Porozumienia nienazwane (niesformalizowane) strony bowiem wydają się zawierać pochopnie i w dużej liczbie. Zjawisko to w połączeniu z postulowanym wprowadzeniem innego rodzaju przedstawicielstw pracowniczych zdolnych do zawierania tego rodzaju umów zbiorowych może skutkować sytuacją, w której gęszcz obowiązujących w zakładzie pracy dokumentów będzie właściwie nie do przebycia (Florek 2013: 67). Z podobnych względów warto postulować, aby strony układów zbiorowych pracy, zawierając protokoły dodatkowe, przyjmowały jednocześnie tekst jednolity układu. Zaniedbanie tego w praktyce istotnie utrudnia ustalenie aktualnego stanu prawnego.

Problem fragmentaryczności regulacji układowej

136

Jak wspomniano w poprzednim punkcie, w układach zbiorowych pracy widać dążenie do tego, aby ich regulacja była możliwie pełna i aby w odniesieniu do kwestii objętych układem nie było konieczności odwoływania się do Kodeksu pracy. Nie chodzi przy tym o to, aby kompleksowo uregulować całość prawa pracy, ale o to, aby układ zawierał pełną regulację tych elementów stosunku pracy, które stały się przedmiotem negocjacji między stronami. W rezultacie oprócz postanowień konkretyzujących lub modyfikujących przepisy Kodeksu pracy strony dość często przepisują jego postanowienia – niestety nader często w sposób niedokładny. Nierzadko trudno stwierdzić, czy niedokładności są wynikiem przypadku, czy też działania zamierzonego. Przykładów można przytoczyć tu bardzo wiele.

Można powołać np. problem niepełnego definiowania pracy w godzinach nadliczbowych. Zdarza się, że definicje układowe tego pojęcia ograniczają się do przytoczenia tej części art. 151 § 1 k.p., która dotyczy pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, pomijają zaś fragment odnoszący się do pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy. W tym kontekście można mieć wątpliwość, czy stronom układu chodziło o to, aby dodatek był wypłacany zawsze po ósmej godzinie pracy.

Innym przykładem może być sytuacja, w której strony układu przewidziały, że dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych będzie przysługiwał wtedy, gdy na skutek pracy nadliczbowej dojdzie do przekroczenia 40-godzinnej średniotygodniowej normy czasu pracy. Jak wiadomo w świetle przepisów Kodeksu pracy, prawo do dodatku w zwiąż-

⁵ W doktrynie zwracano uwagę na tę tendencję, zob. np. Florek 2013: 66–67.

szanej wysokości jest tu obwarowane warunkiem przewidującym, że przysługuje ono wtedy, gdy pracownik nie otrzymał z tytułu wykonywania określonej pracy dodatku za przekroczenie normy dobowej. Trudno ocenić, czy strony układu, pomijając obecne w Kodeksie pracy zastrzeżenie, czyniły to z pełną świadomością.

W odniesieniu do regulacji kompensowania pracy w godzinach nadliczbowych nierzadko zdarza się, że układ powtarza regulację Kodeksu pracy przewidującą możliwość udzielania pracownikowi, na jego wniosek, czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Układy pomijają przy tym przepis upoważniający pracodawcę do zrekompensowania pracy ponadwymiarowej czasem wolnym także bez wniosku pracownika. W tej sytuacji może pojawić się wątpliwość, czy takie pominięcie wyklucza możliwość stosowania art. 151² § 2 k.p. do pracowników objętych układem.

Innym przykładem może być regulacja odnosząca się do odprawy pośmiertnej – z reguły w układach zbiorowych pracy zwiększa się jej wysokość. Bywa tak, że w układzie strony określają krąg osób uprawnionych do tego świadczenia (jest on niemal zawsze identyczny z kodeksowym), po czym zamieszczają odesłanie do Kodeksu pracy w kwestii zasad podziału odprawy między osoby do niej uprawnione. W takich przypadkach może pojawiać się wątpliwość, czy odesłanie odnosi się również do art. 93 § 6 k.p. przewidującego ograniczenie wysokości odprawy w przypadku, gdy uprawniona do tego świadczenia jest tylko jedna osoba.

Kolejnym przykładem mogą być układowe regulacje odnoszące się do odpraw emerytalnych i rentowych. W części dokumentów powtarzane jest zastrzeżenie o tym, że prawo do tego rodzaju świadczenia można nabyć tylko jeden raz. Wątpliwość pojawia się w przypadkach, gdy w dokumencie takiego doprecyzowania nie zamieszczono. Ta niedokładność może skutkować wątpliwościami w odniesieniu do tego, czy generalne odesłanie do Kodeksu pracy zamieszczone na początku układu jest wystarczające, aby wspomniane zastrzeżenie zaczerpnąć z tego aktu.

Interesującym przykładem podobnego typu może być również układowa regulacja konsekwencji przestoju. Postanowienia układów dotyczące tej kwestii z reguły ograniczają się do przytoczenia części lub całego art. 81 k.p. Niemal wszystkie przewidują, że na czas przestoju pracodawca może pracownikowi powierzyć inną pracę. Często jest to uzupełniane stwierdzeniem – nieobecnym w Kodeksie pracy – że w przypadku, gdy pracownik nie podejmie pracy powierzonej przez pracodawcę, wynagrodzenie przestojowe nie będzie mu przysługiwało. Na tle takiej regulacji może pojawić się pogląd, że przewiduje ona możliwość odmowy przez pracownika wykonywania pracy, do której został skierowany na czas przestoju, określając przy tym jedyną negatywną konsekwencję, która pracownika może spotkać w związku z odmową (traci on możliwość zarobkowania). Stosowanie wobec pracownika innych sankcji jest zaś wyłączone.

Innym przykładem jest postanowienie układu zbiorowego pracy stanowiące, że za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w Kodeksie pracy bez wskazania, jakie są granice czasowe uprawnienia do otrzymywania tego wynagrodzenia.

Wszystkie przytoczone przykłady są w moim przekonaniu przejawami problemu, który ma analogiczny charakter, jak ten odnoszący się do zakresu odesłania

do Kodeksu cywilnego umieszczonego w art. 300 k.p. Chodzi o kontrowersję, czy przepis ten pozwala sięgać do Kodeksu cywilnego również wtedy, gdy dana kwestia uregulowana jest w Kodeksie pracy w sposób „niepełny”. Dość wskazać, że przykładem zastosowania tego rodzaju wykładni było orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawowych limitów odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jak wiadomo, w wydanym wyroku Trybunał przyjął zapatrywanie, że Kodeks pracy w sposób niepełny reguluje zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, wobec czego uzupełniające stosowanie Kodeksu cywilnego jest dopuszczalne⁶.

Podobnie można się spierać, czy w przypadku wyraźnego powtarzania postanowień Kodeksu pracy powtórzenia niepełne powinny być uzupełniane przepisami Kodeksu pracy na podstawie, z reguły ogólnego, odesłania do tego aktu umieszczanego na początku układu zbiorowego pracy albo w końcowej jego części. Podobnie jak w przypadku problemu związanego z art. 300 k.p., można tu formułować rozbieżne poglądy. Trudno przy tym o rozstrzygnięcie jednolite i w pełni satysfakcjonujące. Wydaje się, że widoczne rozpowszechnianie się poglądu o konieczności stosowania do stosunków pracy przepisów Kodeksu cywilnego także wtedy, gdy regulacja Kodeksu pracy jest „niepełna”, może sprzyjać uzupełnianiu postanowień układów przez stosowanie przepisów Kodeksu pracy pominiętych (świadomie czy nieświadomie) w jego treści.

W sytuacji, gdy ogólny przepis odsyłający stanowi, że „Kodeks pracy stosuje się w sprawach nieuregulowanych w układzie”, uzupełniające stosowanie Kodeksu pracy powinno być dopuszczane zupełnie wyjątkowo. Jeżeli zaś przepis odsyłający przyjmuje brzmienie: „do stosunków pracy stosuje się przepisy ogólnie obowiązujące, chyba że co innego wynika z układu zbiorowego pracy”, możliwość uzupełniającego sięgania do Kodeksu pracy powinna być większa. Drugie z przytoczonych sformułowań oczywiście jest właściwsze i rozwiązuje wiele problemów. *Nota bene* sama możliwość wyboru między tymi sformułowaniami przemawia za tym, aby problem braku pełnego uregulowania niektórych kwestii rozstrzygać inaczej w odniesieniu do układów zbiorowych pracy zawierających odpowiednio pierwszy lub drugi typ przepisu odsyłającego.

Zastanawiające może być też to, że w przypadku sporu rozstrzyganie wątpliwości w sygnalizowanym zakresie, w krańcowych przypadkach, może odbywać się wbrew stanowisku stron układu. Należy pamiętać, że układ zbiorowy pracy nie jest czynnością prawną i zastosowanie reguł wykładni zawartych w art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego powinno wchodzić w grę w ostateczności (Goździewicz 2013: 76). Dodatkowo, mimo że ustawodawca powierzył dokonywanie wykładni postanowień układowych stronom układu (art. 241⁶ § 1 k.p.), to jednak wykładnia ta co do zasady nie jest wiążąca dla sądów⁷.

⁶ Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Dz.U. nr 225, poz. 1672.

⁷ W tym zakresie zob. szerzej np. uchwałę Sądu Najwyższego z 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, uchwałę Sądu Najwyższego z 27 marca 2007 r., II PZP 3/07, oraz Sanetra 2007: 5–6. W późniejszym, wydanym w dniu 3 marca 2011 r. wyroku (II PK 218/2010, Lexis.pl nr 3026602) Sąd Najwyższy podkreślił jednak duże znaczenie woli stron układu przy wykładni jego postanowień.

Niezgodne z prawem postanowienia układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania

Analiza postanowień układów zbiorowych pracy pod kątem ich zgodności z prawem wydaje się przedsięwzięciem wątpliwym, zważywszy na to, że dokumenty tego rodzaju podlegają procedurze rejestracji, w trakcie której weryfikacja taka następuje. Mimo wszystko lektura układów ujawniała postanowienia, których zgodność z przepisami prawa pracy może budzić istotne wątpliwości. Nie można przy tym wątpić, że skoro w układach zbiorowych pracy pojawiają się rozwiązania sprzeczne z prawem, to z pewnością różnego rodzaju kontrowersyjne postanowienia funkcjonują w znacznie większej liczbie w regulaminach wynagradzania i porozumieniach zbiorowych niepoddawanych procedurze rejestracji. Postanowienia tego rodzaju są oczywiście z mocy prawa nieważne. Okoliczność ta pozbawiona jest jednak znaczenia, jeżeli przez lata nikt nie próbuje wykazać jej przed sądem.

Część tego rodzaju postanowień jest wynikiem powtarzania przepisów kodeksowych, które następnie ulegały zmianom na korzyść pracowników (np. zmniejszony wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników o niewielkim stażu pracy). Innych zaś nie da się usprawiedliwić w ten sposób.

Wśród postanowień kontrowersyjnych można przywołać następujące:

- postanowienie, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie za pracę wykonaną poprawnie (przepis taki wydaje się uzupełniać regulację art. 80 k.p. o nieznanie jej zastrzeżenie);
- postanowienie definiujące czas pracy wyłącznie jako czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy (skutkiem konsekwentnego stosowania takiej definicji czasu pracy może być naruszanie ustawowych przepisów o czasie pracy);
- postanowienie układu zbiorowego pracy stanowiące, że w przypadku, gdy umówiona praca nie wypełnia norm czasu pracy pracownika, pracodawca może kierować go na stałe do wykonywania pracy innej, uzupełniającej (postanowienie sugeruje, że może to odbyć się nawet bez zgody pracownika, rozwiązanie to wydaje się przy tym elastycznym podejściem do instytucji przestoju);
- postanowienie, według którego pracodawca refunduje koszt zakupu okularów korekcyjnych jedynie w ograniczonej wysokości oraz jedynie raz na kilka lat (postanowienie takie sugeruje, że pracownik może zostać zmuszony wolą zbiorową do partycypowania w kosztach zakupu środka ochrony indywidualnej);
- postanowienie uzależniające wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od pisemnego udokumentowania jej świadczenia;
- ustanowienie zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy bezpośrednio w układzie zbiorowym pracy;
- postanowienie stwierdzające, że w przypadku, gdy pracownik wykonuje dane zadanie dłużej, niż przewiduje norma pracy, należne mu wynagrodzenie jest liczone jako iloczyn stawki przysługującej za daną pracę oraz liczby godzin wynikającej z normy pracy;
- rozwiązanie uzależniające wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców od liczby przejechanych przez nich kilome-

trów (sprzeczne z art. 26 Ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁸);

- postanowienie, według którego wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na rachunek bankowy pracownika, a wypłata w kasie możliwa jest jedynie na jego pisemny wniosek.

Za sprzeczne z prawem można też uznać postanowienia zakazujące pracownikom ujawniania wysokości ich wynagrodzenia osobom trzecim. W jednym z analizowanych regulaminów wynagradzania znalazło się postanowienie, zgodnie z którym ujawnienie przez pracownika wysokości jego zarobków osobie trzeciej może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Podobne ograniczenie, jeżeli w ogóle dopuszczalne w świetle zasad współżycia społecznego (różne podmioty oczekują od swoich klientów deklarowania wysokości wynagrodzenia, uzależniając od tego możliwość zawarcia umowy), powinny znajdować się w indywidualnej umowie o pracę albo klauzuli autonomicznej do takiej umowy. Zgodne z prawem, choć jak się wydaje zbędne, jest zaś postanowienie zakazujące ujawniania takich informacji przez osoby pracujące przy wyliczaniu wysokości wynagrodzeń.

Problem bardziej ogólnej natury wyłania się w związku z daleko idącą ochroną przed dyskryminacją w zatrudnieniu, którą wprowadzają przepisy działu I rozdziału IIa Kodeksu pracy. Z punktu widzenia tych przepisów wątpliwe wydaje się np. przyznawanie pierwszeństwa w korzystaniu z urlopu wypoczynkowego w okresie wakacyjnym kobietom wychowującym dzieci lub udzielanie im dodatkowych dni wolnych od pracy, mimo że najprawdopodobniej, w świetle klasycznie pojmowanych zasad współżycia społecznego, rozwiązania takie nie budziłyby zastrzeżeń.

Wątpliwości mogą pojawiać się również w odniesieniu do wyłączenia spod zakresu niektórych składników wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na okres próbny (zakładając, że sformułowany w art. 18^{3a} § 1 k.p. zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony odnosi się także do osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych innych niż umowa o pracę na czas określony).

Należy też pamiętać, że zakaz dyskryminacji pośredniej może poważnie utrudniać ocenę zgodności z prawem niektórych postanowień odnoszących się do zasad wynagradzania. Ryzyko wystąpienia tego rodzaju dyskryminacji (szczególnie ze względu na zatrudnienie na czas określony) pojawia się np. przy uzależnianiu prawa do określonych składników wynagrodzenia od przepracowania u pracodawcy całego roku kalendarzowego. Fakt, że tego rodzaju postanowienia mają legitymizację partnerów społecznych, wydaje się niewiele znaczyć w świetle art. 9 § 4 k.p. Należy przy tym zaznaczyć, że rozważanie relacji między zasadą autonomii partnerów społecznych a zakazem dyskryminacji wykracza poza zakres niniejszego opracowania.

W kontekście postanowień, które mogą budzić wątpliwości, warto też wspomnieć o pewnych usterkach redakcyjnych występujących w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach wynagradzania, które wiążą się z pozycją prawną prze-

⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 2012 r., poz. 1155.

łożonego. Dochodzi do tego w sytuacji, kiedy na kierownika nakłada się obowiązek dbałości o realizowanie pewnych obowiązków pracodawcy. Postanowienia prawa układowego przyjmują tu niekiedy brzmienie sugerujące, że pewne obowiązki pracodawcy są obowiązkami wyłącznie kierownika jako takiego.

Przyczyny zjawiska kopiowania przepisów ustawowych do porozumień zbiorowych

W polskiej doktrynie prawa pracy utarło się przekonanie, że układy zbiorowe pracy zawierają wiele postanowień zbędnych, stanowiących zwykłe powtórzenie postanowień kodeksowych. Spostrzeżenie to, z pewnością trafne, łączy się niekiedy z poglądem, że prowadzenie dialogu społecznego w Polsce jest mało atrakcyjne z uwagi na szczegółową regulację Kodeksu pracy⁹. W takich warunkach stronom nie pozostaje nic innego jak przepisać do zawieranego porozumienia fragmenty tego aktu. Sytuacja ta oceniana jest przy tym krytycznie.

Do przywołanego zapatrywania należałoby się zdaniem autora odnieść z pewną rezerwą. Oczywiście zdarzają się układy, które metodą powielaczową posługują się w sposób rażący. Powtarzane bywają przy tym nie tylko przepisy Kodeksu pracy, lecz także przepisy Ustawy o związkach zawodowych dotyczące zasad prawa związkowego czy zasad reprezentowania pracowników przez związki zawodowe w sprawach zbiorowych i indywidualnych. Trzeba jednak pamiętać, że trudno wyobrazić sobie układ zbiorowy pracy, który składałby się wyłącznie z postanowień modyfikujących wynikające z ustaw standardy pracy. W każdym z analizowanych układów część postanowień stanowiły normy techniczne, określające zakres jego zastosowania, termin wejścia w życie, zasady rozwiązywania czy słownik pojęć, którymi układ się posługuje. Trudno wyobrazić sobie dokument prawa układowego składający się wyłącznie z postanowień merytorycznych, a jednocześnie przejrzysty i zrozumiały dla pracownika. Dodatkowo należy wskazać, że z reguły wprowadzenie określonego oryginalnego rozwiązania wymaga obudowania go postanowieniami technicznymi, które z punktu widzenia postulatu twórczego działania partnerów społecznych nie wydają się godne uwagi.

Należy mieć też na uwadze to, że podstawowym przedmiotem układu zbiorowego pracy (podobnie jak regulaminu wynagradzania) jest ustalenie zasad wynagradzania pracowników. Postanowienia układowe z tego zakresu pozostają potrzebne i sensowne, bez względu na to, czy podnoszą standardy pracy. Ustalenie metody wynagradzania (dla różnych grup pracowniczych), stawek wynagrodzenia zasadniczego czy składników płacy jest ważne, mimo że przyjmowane rozstrzygnięcia często nie mają żadnego odniesienia do ustawowych standardów (nie są ani ich przekopiowaniem, ani podniesieniem).

Forma układu zależy w dużej mierze od preferencji stron go zawierających. Jeżeli w ich przekonaniu układ powinien stanowić swoiste *vademecum* prawa pracy, zrozumiały dla przeciętnego pracownika przewodnik po jego prawach i obowiązkach, to nie sposób oczekiwać, że w układzie uniknie się powtarzania

⁹ Stelina 2009: 103 – autor pisze tam, że sam Kodeks pracy – z wyjątkiem części dotyczącej wynagradzania – przypomina swoją szczegółowością układ zbiorowy pracy.

materii ustawowej (zob. Rączka 1996: 5). Bez takich powtórzeń układ byłby dla nieprofesjonalnego użytkownika niezrozumiały i nie miałby waloru informatora, którym w świetle zapatrywania partnerów społecznych powinien się odznaczać.

Trudno też uznać dążenie do lakoniczności układu za bezwzględne kryterium jego pozytywnej oceny. Postanowienia, które dla osoby znającej prawo pracy wydają się niepotrzebną rozwlekłością, dla przeciętnego pracownika mogą być fragmentami najbardziej zrozumiałymi i wyjaśniającymi podstawowe wątpliwości. Przykładowo w jednym z układów strony ustaliły kilka stosowanych przez pracodawcę metod wynagradzania: czasową, czasowo-premiową, czasowo-prowizyjną, zadaniową, zadaniowo-premiową oraz prowizyjną. Następnie w kolejnych jednostkach redakcyjnych znalazły się ogólne opisy wyjaśniające, na czym w ogólności polega każda z nich.

Ponadto, jak może wynikać z rozważań prowadzonych wyżej, gdyby dana kwestia była regulowana w układzie jedynie fragmentarycznie, mogłaby pojawiać się wątpliwość, czy w pozostałym zakresie należy stosować przepisy Kodeksu pracy, czy nie¹⁰. Strony mogą dążyć do uniknięcia tego rodzaju nieporozumień, albo zamieszczając w jednostce redakcyjnej regulującej daną kwestię odesłanie do Kodeksu pracy, albo kopiując w całości jego przepisy.

W praktyce obecne jest też zamieszczanie w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach (załącznikach do nich) powtórzeń ich własnych postanowień. Wynika to zazwyczaj ze wspomnianej wyżej techniki legislacyjnej polegającej na umieszczaniu w odrębnych rozdziałach (lub załącznikach) zasad wynagradzania, które choć bardzo podobne, odnoszą się do różnych grup pracowników.

Nagromadzenie postanowień mało oryginalnych występuje, z natury rzeczy, w układach zbiorowych pracy regulujących zagadnienia stanowiące klasyczną materię regulaminów pracy. Zawierają one wówczas liczne typowe postanowienia dotyczące porządku i organizacji pracy, których konieczność umieszczenia w takim dokumencie przewidują przepisy prawa.

Ponadto wprowadzanie do układów zbiorowych pracy postanowień powielaczowych może być też motywowane chęcią zwiększania objętości tych dokumentów oraz nadania im przez to pewnej większej rangi. Układ zbiorowy pracy w świadomości partnerów społecznych jawi się nadal jako dokument poważny i doniosły. Zmieszczenie go na kilku stronach może rodzić pewien dyskomfort.

Kończąc tę część rozważań, należy przypomnieć, że w obecnych warunkach, kiedy prawo pracy zmienia się w sposób dynamiczny, układ zbiorowy powtarzający postanowienia ustawodawstwa pracy może zabezpieczyć pracowników przed skutkami niekorzystnych dla nich zmian normatywnych¹¹. W analizowanych dokumentach można było znaleźć rozwiązania, które z Kodeksu pracy zostały już usunięte. Przykładem może tu być obowiązek konsultowania w pewnych przypadkach wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z organizacją związkową nadrzędną wobec zakładowej organizacji związkowej, obowiązek udzielania pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego do koń-

¹⁰ Należy jednak wskazać, że przytaczanie przepisów kodeksowych w treści układów zbiorowych pracy krytykowane jest jako źródło tych problemów. K. Rączka (1996: 6) określił mianem prawa powielaczowego właśnie praktykę wyrzutowego i niepełnego przytaczania przepisów kodeksowych.

¹¹ Zob. Rączka 1996: 5 – autor podkreśla tam również normatywne, a nie jedynie informacyjne znaczenie powielania postanowień ustawowych w układach zbiorowych pracy.

ca pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego czy wydłużanie okresu wypłacania wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego w przypadku niezdolności do pracy spowodowanego chorobą¹².

Nieco więcej wątpliwości budzi obecność w układach zbiorowych pracy tzw. klauzul wieczności, wzorowanych na art. 241⁷ § 4 k.p., który został – jak wiadomo – uznany za sprzeczny z zasadą dobrowolności rokowań zbiorowych oraz zasadą wolności działalności gospodarczej i z tego powodu usunięty z Kodeksu pracy wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. w sprawie K. 37/01¹³. Otóż autor uważa, że w przypadku, gdy partnerzy społeczni skopiowali ten przepis do łączącego ich układu, nie ma podstaw, aby tracił on moc na skutek uznania jego wzorca za przepis niekonstytucyjny. Fakt, że określone rozwiązanie ustawowe jest sprzeczne z Konstytucją, nie oznacza wszak automatycznie, że jest ono również niedopuszczalne jako postanowienie układowe (zob. Pisarczyk 2013: 196). Zresztą w literaturze wskazuje się, że pierwotnym tego postanowienia jako przepisu Kodeksu pracy były postanowienia zawieranych wcześniej układów zbiorowych pracy¹⁴. Natura układu zbiorowego pracy jako aktu o charakterze normatywnym nie pozostaje też w sprzeczności z jego nieusuwalnością z obrotu prawnego¹⁵. Zauważyć też należy, że układ zbiorowy (szczególnie taki uzgodniony ze związkiem zawodowym) ma wiele wspólnego z regulaminem wynagradzania, a ten przecież, przynajmniej co do zasady, nie podlega wypowiedzeniu (Walczak 2010: 104).

Wartość dodana prawa układowego

Jak zauważono w poprzednim podrozdziale, dialog partnerów społecznych dotyczący wynagradzania w dużej mierze toczy się niejako obok ustawowych standardów i dotyczy raczej kwestii metody, a nie meritum. Dialog ten ma rację bytu bez względu na „gęstość” regulacji ustawowej w odniesieniu do innych elementów stosunku pracy i z natury rzeczy jest twórczy.

Wydaje się, że w praktyce ważną funkcją dialogu społecznego w Polsce jest nie tyle podnoszenie standardów pracy¹⁶, ile porządkowanie relacji między pracodawcą a pracownikami i ich reprezentacją¹⁷. W dużej mierze chodzi o konkre-

¹² W odniesieniu do postanowień wydłużających okres wypłacania wynagrodzenia gwarancyjnego w literaturze w sposób stanowczy wyrażono pogląd, że niekorzystna dla pracowników zmiana normatywna nie miała wpływu na ich obowiązywanie, zob. Dzienisiek 2013: 295–301.

¹³ Dz.U. z 2002 r., nr 196, poz. 1660.

¹⁴ Zwracał na to uwagę L. Kaczyński (2000: 84), powołując się na M. Świąćckiego.

¹⁵ Zob. Goździewicz 2013: 72–73 – cytowany autor wiąże tam wprowadzenie swoistej konstrukcji wypowiedzenia układu zbiorowego pracy z dążeniem do zwiększania jego normatywności; zob. też podobnie Rączka 1996: 7–8.

¹⁶ Na tę funkcję jako na podstawową zwraca się uwagę w literaturze prawa pracy, zob. np. ostatnio Goździewicz 2013: 70 – cytowany autor podnosi, że postanowienia podnoszące standardy pracy są dominujące w treści układów. Dołączona poniżej analiza ilościowa potwierdza tę opinię, nie podważając jednak stanowiska, że w układach zbiorowych jest wiele tzw. postanowień powielaczowych.

¹⁷ Podobnie J. Męcina, M. Fedorcuk, Cz. Kliszko (2009a: 69) zwracają uwagę, że „najważniejszą funkcją dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy jest regulacja stosunków pracy i godzenie interesów stron”, funkcja podnoszenia standardów pracy jest zaś pomijana. W tej samej publikacji (ibidem: 91) podano wyniki ankiet, z których wynikało, że 53,2% pracowników stwierdziło, iż dialog nie przynosi im żadnych korzyści. Ci zaś, którzy korzyści widzą, wymieniają wśród nich dobry klimat i atmosferę w pracy, zaufanie, brak konfliktów z pracodawcą (Męcina, Fedorcuk, Kliszko 2009b: 91).

tyzację norm ustawowych i dostosowywanie ich do specyfiki danego zakładu pracy¹⁸. Wydaje się wręcz, że funkcja wewnątrzorganizacyjna i dostosowawcza układów zbiorowych pracy jest ważniejsza niż ich funkcja tworzenia norm i podnoszenia standardów.

W tym świetle nie sposób w pełni zgodzić się z zapatrywaniem, że istota układów zbiorowych pracy tkwi w tym, iż państwo rezygnuje z ustalania części warunków zatrudnienia, przekazując swoją kompetencję partnerom społecznym (Florek 2013: 52). Z uwagi na wspomniany wewnątrzorganizacyjny charakter wielu postanowień układowych, ich szczegółowość oraz ścisłe powiązanie ze specyfiką konkretnych zakładów pracy nie sposób uważać, że państwo byłoby w stanie zapewnić regulację ekwiwalentną. Wydaje się zresztą, że obecna konstrukcja zakładowych układów zbiorowych pracy jest rozwinięciem aktów właśnie wewnątrzorganizacyjnych, którymi były zakładowe systemy wynagradzania – w rozumieniu Ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania¹⁹.

Lektura układów pozwala stwierdzić, że ułatwiają one zarządzanie dużymi organizacjami, legitymizując reguły, według których takie organizacje funkcjonują. Tak pojęta, i w praktyce wysuwająca się na czoło, funkcja układów zbiorowych pracy jest przy tym zgodna z rodowodem swoistych źródeł prawa pracy wiążącym się z regulacjami wewnątrzorganizacyjnymi oraz zasadą samorządności podmiotów życia gospodarczego (Włodarczyk 2010: 389–391).

Wewnątrzorganizacyjna natura zakładowych układów zbiorowych pracy w pewnym sensie zdaje się tłumaczyć, z jakich powodów strony zamieszczają w nich postanowienia niemające charakteru roszczeniowego. W postanowieniach tego rodzaju odbija się bowiem wspólnota interesów pracowników i pracodawcy. Ich obecność budzi zastrzeżenia tym większe, im bardziej jesteśmy skłonni przyjmować perspektywę obsadzającą partnerów społecznych po przeciwnych stronach marksistowskiej, dialektycznej barykady, a tym mniejsze, im bardziej skłonni jesteśmy uważać ich za komplementarne części jednej całości.

Układy, chociażby nie podnosiły standardów pracy, nadal mają sens, ponieważ ich zawieranie sprzyja rozwijaniu się właściwych relacji między pracodawcą a pracownikami. Z tego punktu widzenia dla dialogu społecznego jest miejsce bez względu na poziom standardów ustawowego prawa pracy.

„Twórczość” partnerów społecznych w poddanych analizie dokumentach przejawiała się jednak również w rozwiązaniach merytorycznych. Można w nich dostrzec wiele przykładów uzgadniania rozwiązań oryginalnych, nieznanych ustawodawstwu pracy, oraz takich, które istotnie modyfikowały postanowienia powszechnie obowiązującego prawa pracy. Jak się wydaje, nie wszystkie one musiały przekładać się na zwiększenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę, nie wszystkie też, jak wspomniano, miały charakter roszczeniowy. Wskazując na bardziej interesujące rozwiązania wprowadzane w układach, należy wymienić:

- wprowadzanie zasady przeprowadzania przez pracodawcę naboru wewnętrznego jako sposobu obsadzania wolnych miejsc pracy;

¹⁸ Układy zbiorowe pracy są więc instrumentem indywidualizacji warunków zatrudnienia – zwraca na to uwagę L. Florek (2013: 55).

¹⁹ Dz.U. z 1984 r., nr 5, poz. 25; szerzej zob. Włodarczyk 2007: 217–219.

- wprowadzanie obowiązku zatrudnienia członka rodziny zmarłego pracownika albo pracownika, który stał się niezdolny do pracy;
- regulowanie zasad zobowiązywania pracowników do odbywania dyżurów domowych oraz regulowanie zasad kompensowania dyżurów domowych, w czasie których nie była wykonywana praca;
- wydłużenie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy;
- wprowadzanie wyższego, niż przewiduje Kodeks pracy, poziomu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w nocy;
- wprowadzanie dodatkowych świadczeń dla pracowników (np. premia wakacyjna, odprawa powypadkowa, nagrody jubileuszowe, zwrot kosztów pogrzebu pracownika, dodatki za pracę w szkodliwych warunkach, dodatek za pracę w uciążliwym systemie czasu pracy lub w ramach zmianowej organizacji pracy, dodatek za wysługę lat, dodatki za pracę w pewne szczególne dni, np. w dniu 24 grudnia po określonej godzinie);
- podnoszenie wysokości świadczeń przysługujących pracownikom na podstawie Kodeksu pracy (odpraw emerytalnych i rentowych oraz pośmiertnych);
- wprowadzanie zasad waloryzowania wynagrodzeń, przeprowadzania okresowych podwyżek lub prowadzenia przeglądów płac;
- wprowadzanie daleko idących deklaracji pracodawcy w odniesieniu do woli wspierania podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych;
- szczegółowe określanie zadań komisji ds. BHP;
- wprowadzanie zasady odbywania przez związki zawodowe regularnych spotkań z organem zarządzającym pracodawcy;
- wprowadzanie zasady wliczania do zakładowego stażu pracy okresów przepracowanych u pracodawców powiązanych kapitałowo;
- określanie zasad awansowania pracowników;
- ograniczenie stosowania umów o pracę na czas określony;
- wprowadzanie różnego rodzaju zgód blankietowych, umożliwiających pracodawcy jednostronne modyfikowanie pewnych rozwiązań (np. pory nocnej, wprowadzanie przerwy urlopowej);
- obowiązek wypłaty pracownikowi odchodzącemu na emeryturę lub rentę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za cały rok kalendarzowy, bez względu na miesiąc rozwiązania umowy o pracę;
- wprowadzenie urlopu jubileuszowego;
- świadczenia rzeczowe albo możliwość zakupu towarów wytwarzanych przez pracodawcę po niższych cenach;
- określanie zasad prowadzenia przez pracodawcę działalności socjalnej (w połączeniu z decyzją o nietworzeniu u pracodawcy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych);
- wydłużenia okresów wypowiedzenia umów o pracę²⁰.

Warto przy tym zauważyć, że określając wysokość nagród jubileuszowych i odpraw, partnerzy społeczni często przyjmują za podstawę ich wymiaru nie wynagrodzenie pracownika, lecz określoną minimalną kwotę bazową.

²⁰ Wśród podawanych w literaturze rozwiązań układowych, w analizowanych dokumentach nie stwierdzono jedynie zwiększania liczby dni na poszukiwanie pracy, które odnotowała I. Sierocka (2000: 153–154).

Podsumowując, można stwierdzić, że dialog społeczny w polskich warunkach z pewnością może się rozwijać i przynosić rzeczywistą wartość dodaną zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Elementy analizy ilościowej

Lektura dokumentów była również okazją do poddania ich analizie ilościowej. Sprowadzała się ona do zliczenia jednostek redakcyjnych poszczególnych dokumentów oraz zakwalifikowania każdej z nich do jednej z czterech grup, które obejmowały:

- 1) postanowienia zbędne, tj. takie, które stanowiły przekopiowanie postanowień Kodeksu pracy lub odesłanie do norm kodeksowych, które nawet w braku odesłania miałyby zastosowanie;
- 2) postanowienia techniczne, tj. takie, które znalazły się w tekście dokumentu w związku z przyjętą koncepcją jego redakcji (odesłania do załączników, przepis zawierający definicje legalne), a także rozwiązania dotyczące niektórych kwestii standardowych, takich jak okres obowiązywania układu, jego przedmiot oraz zakres zastosowania;
- 3) postanowienia niezgodne z prawem lub odznaczające się rażąco niskim poziomem techniki legislacyjnej;
- 4) postanowienia merytoryczne, dotyczące aspektów stosunku pracy lub wzajemnych praw i obowiązków stron układu niebędących przy tym zwykłymi powtórzeniami przepisów ustawowych; postanowienia analizowanych dokumentów klasyfikowano jako merytoryczne nawet wtedy, gdy były bezrozsądne; jako merytoryczne uwzględniono również postanowienia techniczne służące doprecyzowaniu wprowadzanego postanowienia merytorycznego.

Należy przy tym zastrzec, że kwalifikowanie postanowień układów oraz regulaminów pracy do poszczególnych grup zostało oparte na własnym przekonaniu autora, który niekiedy rozstrzygał kwestie dość kontrowersyjne. Pojawiające się wątpliwości rozwiązywano, kierując się domniemaniem, że dane postanowienie ma charakter merytoryczny (chodzi tu np. również o wspomniane wyżej niepełne przekopiowania z Kodeksu pracy).

Odnosnie do załączników, to te zawierające podzielony na jednostki redakcyjne tekst traktowano jako integralną część układu lub regulaminu, natomiast te składające się z tabel lub innego rodzaju technicznych wyliczeń pomijano.

W analizowanej dokumentacji pojawiały się również załączniki stanowiące wzory różnego rodzaju dokumentów, którymi strona stosunku pracy miała posługiwać się w relacjach ze swoim partnerem. Takich załączników również nie poddawano analizie.

Z analizy wyłączono ponadto regulaminy racjonalizatorskie wprowadzane przez pracodawcę. Podmiotowy zakres ich obowiązywania nie pokrywa się z zakresem prawa pracy, poza tym wydaje się, że nie odnoszą się one do wynagradzania pracy jako takiej.

Na podstawie zgromadzonych danych udało się ustalić, że średnio analizowane dokumenty zawierały 20,5% postanowień zbędnych oraz 67,67% postanowień, które można uznać za merytoryczne. Istotne różnice zaobserwowano przy tym w odniesieniu do zawartości regulaminów wynagradzania i układów

zbiorowych pracy. Regulaminy zawierały średnio 57% postanowień merytorycznych oraz 27% postanowień zbędnych. Proporcje te w odniesieniu do układów zbiorowych pracy wynosiły odpowiednio 73,5 i 16,8%. Stosunkowo duży udział postanowień merytorycznych wynika stąd, że jak już wspomniano, składają się na nie nie tylko postanowienia podwyższające standardy pracy przyjęte w ustawach, lecz także postanowienia wykonawcze, dostosowujące ogólne normy prawa pracy do potrzeb zakładu pracy, również bezrozszeniowe oraz obligacyjne (nieoddziałujące na indywidualne stosunki pracy).

Obszerność badanych dokumentów była bardzo zróżnicowana. Średnia liczba postanowień regulaminów wynagradzania wyniosła 76,86, a układów zbiorowych pracy 159,29. Zbiory te są jednak same bardzo zróżnicowane – odchylenie standardowe liczby postanowień dla regulaminów wynagradzania wyniosło 42,72, a dla układów zbiorowych pracy 77,55 (czyli więcej niż średnia liczba postanowień regulaminów wynagradzania).

Na podstawie zgromadzonych danych nie sposób było wskazać określonych różnic między branżami²¹ ani między pracodawcami wyróżnionymi ze względu na kraj pochodzenia kapitału²². Można jedynie stwierdzić, że w dokumentach dostarczonych przez objęte badaniem przedsiębiorstwa prowadzące działalność handlową nie było ani jednego układu zbiorowego pracy. Konsekwentnie dokumenty funkcjonujące u pracodawców należących do tej grupy były statystycznie najkrótsze (z uwagi na mniejszą obszerność regulaminów wynagradzania). Najbardziej obszerne dokumenty zaobserwowano w branży metalowej (na pięciu pracodawców z tej branży u czterech obowiązywały układy zbiorowe pracy). Największy procentowo udział postanowień merytorycznych można było odnotować w dokumentach funkcjonujących u pracodawców z udziałem kapitału francuskiego i belgijskiego (76,4%), natomiast najniższy udział tego rodzaju postanowień zaobserwowano w przedsiębiorstwach z kapitałem polskim (53,33%).

Jeżeli chodzi o rodzaje przyjmowanych rozwiązań, to wydaje się, że różnice między poszczególnymi branżami wynikały raczej ze specyfiki poszczególnych branż niż ze szczególnej twórczej roli partnerów społecznych (np. przerwa urlopową występowała w przemyśle drzewnym, możliwość zaś zakupu towarów wytwarzanych przez pracodawcę po niższej cenie istniała wtedy, gdy wytwarzał on dobra konsumpcyjne – żywność lub samochody). Dodatki za pracę w szkodliwych warunkach to domena przetwórstwa żywności oraz wiązki budownictwo i przemysł drzewny. Występowały one także u pracodawców świadczących tzw. usługi powszechnego dostępu (grupa ta obejmowała bowiem elektrownie).

Wydaje się przy tym, że istotnym czynnikiem wyjaśniającym różnice w merytorycznej zawartości układów zbiorowych pracy była historia danego pracodawcy, nie zaś branża, w której prowadzi działalność, albo kraj, z którego wywodzi się dominujący akcjonariusz lub wspólnik. Jeżeli pracodawca prowadził działalność na bazie majątku sprywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, to w układzie znajdowały się typowe postanowienia restrukturyzacyjne (takie jak gwarancje zatrudnienia), nagrody jubileuszowe itp. W tym świetle brak układów

²¹ Wyróżniono pięć grup branżowych: 1) metalową, 2) przetwórstwo żywności, 3) handel, 4) usługi powszechnego dostępu, 5) budownictwo i przemysł drzewny.

²² Wyróżniono sześć grup: 1) Polska, 2) Francja i Belgia, 3) kraje nordyckie (Skandynawia i Holandia), 4) kraje anglosaskie (USA i Wielka Brytania), 5) Niemcy, 6) Inne.

zbiorowych pracy w branży handlowej może wynikać z zaszłości historycznych, a nie ze specyfiki tej branży czy pochodzenia kapitału.

Podsumowanie i wnioski

Zawarte w tym opracowaniu sugestie oraz opinie mogą wydawać się kontrowersyjne. W odniesieniu do sposobu redagowania układów zbiorowych pracy należy się chyba pogodzić z tym, że zawierają one liczne powtórzenia przepisów kodeksowych. Rozwiązanie takie oprócz wad ma też pewne zalety dostrzegane przez strony dialogu społecznego. Lakoniczny sposób formułowania układów, polegający np. na umieszczaniu w nich jedynie przepisów modyfikujących rozwiązania kodeksowe, raczej nie spotka się z entuzjazmem pracodawców i przedstawicieli pracowników.

Kopiowanie do prawa układowego przepisów Kodeksu pracy jest zjawiskiem powszechnym. Może ono wynikać w dużej mierze ze względów redakcyjnych – poprawia bowiem przejrzystość układów i ułatwia ich lekturę. Niekiedy może się też przyczynić do stabilizowania na poziomie zakładu pracy standardów pracy zmniejszanych w przepisach ustawowych. Z pewnością jednak strony układów zbiorowych, przepisując postanowienia ustawowego prawa pracy, powinny czynić to z większą rozważą lub konsekwencją.

Problemem, który należy mieć na uwadze, formułując postulaty dotyczące rozwoju nienazwanych porozumień zbiorowych pracy, jest ryzyko zamieszczania w nich postanowień sprzecznych z przepisami ustawowymi.

Twierdzenie, że rozbudowany system norm ustawowych polskiego prawa pracy przyczynia się do ograniczenia pola rokowań zbiorowych, nie wydaje się prawdziwe, roli układów pracy nie sposób bowiem ograniczyć do podnoszenia standardów pracy. Rola ta polega również na legitymizowaniu szczegółowych zasad funkcjonowania zakładów pracy.

Bibliografia

- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2013). Międzynarodowe układy ramowe jako przykład dobrowolnie podejmowanych negocjacji między pracą a kapitałem, w: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 131–149), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Dzienisiuk, D. (2013). Postanowienia układów zbiorowych pracy związane z ubezpieczeniami społecznymi, w: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 281–303), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florek, L. (2013). Znaczenie układów zbiorowych pracy, w: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 49–68), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Goździewicz, G. (2013). Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa, w: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 69–84), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kaczyński, L. (2000). Niektóre problemy funkcjonowania postanowień normatywnych układów zbiorowych pracy, w: L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy* (s. 75–88), Warszawa: Liber.
- Męcina, J., Fedorczyk, M., Kliszko, Cz. (2009a). Kondycja i warunki dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy w opinii jego aktorów, w: J. Męcina (red.), *Dialog społeczny*

- na poziomie zakładu pracy: między zasadami a realiami (s. 69–84), Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
- Męcina, J., Fedorczyk, M., Kliszko, Cz. (2009b). Postawy wobec dialogu oraz zasady dialogu społecznego w zakładzie pracy, w: J. Męcina (red.), *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy: między zasadami a realiami* (s. 85–92), Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
- Pisarczyk, Ł. (2013). Układ zbiorowy w czasach kryzysu, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 150–166), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Rączka, K. (1996). Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2: 1–16.
- Sanetra, W. (2007). Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9: 2–10.
- Sierocka, I. (2000). *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok: Temida 2.
- Stelina, J. (2009). Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce, w: Z. Góról (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego* (s. 93–105), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Walczak, K. (2010). Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich zakresów mocy wiążącej a także sposobów stosowania?, w: A.M. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (s. 97–105), Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Walczak, K. (2013). Problematyka wynagradzania pracowników w układach zbiorowych pracy. Teoria i praktyka początku drugiej dekady XXI w. w świetle poglądów Wacława Szuberta, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 304–323), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Włodarczyk, M. (2007). Historia zbiorowych porozumień normatywnych na szczeblu zakładu pracy w Polsce w latach 1918–1994, w: Z. Góról (red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi* (s. 209–223), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Włodarczyk, M. (2010). Swoiste źródła prawa pracy, w: K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy* (s. 389–465), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Rozdział 10

Stosunki pracy i kultura organizacyjna przedsiębiorstw

Niniejszy rozdział ma charakter empiryczny. Przedstawione są w nim zagadnienia stosunków pracy i kultury organizacyjnej przedsiębiorstw. Opis i analizę wspomnianych zjawisk oparto na danych zgromadzonych w badaniach „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Badania ankietowe przeprowadzono w 81 celowo dobranych spółkach będących w przeważającej liczbie własnością przedsiębiorstw ponadnarodowych i reprezentujących pięć branż (handel, budownictwo i przemysł drzewny, przemysł metalowy, przemysł spożywczy, usługi powszechnego dostępu). W próbie znalazły się także nieliczne spółki z kapitałem polskim¹. Szczegółowy rozkład zawiera tabela 10.1.

Tabela 10.1. Branże według kraju pochodzenia kapitału (%)

Kraj pochodzenia kapitału	Branża					Ogółem
	handlo- wa	budow- lana	metalo- wa	spo- żywcza	usług po- wszech- nego dostępu	
Niemcy	18,2	18,2	31,2	16,9	15,6	100,0
Francja, Belgia	20,4	16,3	8,2	16,3	38,8	100,0
Skandynawia, Holandia	23,7	21,1	21,1	23,7	10,5	100,0
USA, Wielka Brytania	10,0	0,0	32,0	58,0	0,0	100,0
Pozostałe kraje bez Polski	8,9	7,1	28,6	55,4	0,0	100,0
Polska	0,0	19,0	19,0	57,1	4,8	100,0
Ogółem	14,8	13,1	24,7	35,1	12,4	100,0

$\chi^2 = 102,927$; $df = 20$; $p < 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

¹ Badaniu poddano trzy zbiorowości: członków kierownictw zakładowych organizacji związkowych (komisji zakładowych i zarządów), jak również członków kręgu kierowniczego związków, lecz nienależących do komisji zakładowych i zarządów, oraz przedstawicieli zarządów zakładów pracy, głównie kierowników działów HR (zarządzania zasobami ludzkimi), przy czym druga i trzecia zbiorowość potraktowane zostały jak układ odniesienia. W niniejszym rozdziale analizowane są wyłącznie wyniki badania na zbiorowości liderów organizacji związkowych (N = 300).

Stosunki pracy w Polsce (podobnie jak w całym regionie Europy Środkowej i Wschodniej) w ich zbiorowym wymiarze wymykają się jednoznacznym ocenom. Przegląd literatury ujawnia, że o ile zajmującym się tą kwestią badaczom daleko do konsensusu, o tyle w ich wywodach dają się zauważyć pewne prawidłowości. Stosunki przemysłowe w Polsce były charakteryzowane jako „pozorny korporatyzm” (Ost 2000, 2011), „pluralizm” (Meardi 2002), „najwyżej słaby korporatyzm, jeśli nie pluralizm” (Kozek 2003), „etatyizm/chwiejny korporatyzm” (Sroka 2007) czy „fałszywy korporatyzm” (King 2007). Wszystkie wymienione diagnozy podawały w wątpliwość autentyczność rozwiązań korporatystycznych utożsamianych w Polsce od lat 90. XX w. z rozwojem instytucjonalnego trójstronnego dialogu społecznego. W szczególności autorzy zagraniczni (np. Ost 2000, 2011; Meardi 2002; King 2007) wskazywali na fasadowy charakter dialogu społecznego w Polsce. Bardziej wyważone oceny podkreślały zasługi dialogu społecznego dla hamowania i łagodzenia konfliktów społecznych prowokowanych głęboką restrukturyzacją gospodarki w latach 90. i 2000. (zob. Iankova 2002; Gardawski 2009). Wspólny mianownik powszechnie cytowanych diagnoz stanu stosunków przemysłowych w Polsce wyznaczało przekonanie o ich głębokim wewnętrznym zróżnicowaniu, przy czym jako główny czynnik podziału widziano sektor własności. Już w 1995 r. postawiono tezę, że stosunki pracy w Polsce będą się rozwijały dwiema osobnymi ścieżkami: w sektorze publicznym nastanie korporatyzm, natomiast w prywatnym – utrzyma się pluralizm (zob. Morawski 1995). Z perspektywy czasu wydaje się, że teza ta została przynajmniej po części zweryfikowana pozytywnie, ale należy dodać, że formułowane były w odniesieniu do niej koncepcje konkurencyjne. O ile także uznawały one czynnik własności za główną determinantę podziału, o tyle zwracały uwagę na to, że dychotomia „publiczne–prywatne” jest nadmiernym uproszczeniem i nie rozróżnia między kapitałem krajowym a zagranicznym. W drugiej połowie lat 2000. zaczęły pojawiać się hipotezy, że za sprawą Bezpośrednich Inwestycji Zagranicznych (BIZ), zwłaszcza pochodzących z krajów UE-15, stosunki pracy w sektorze prywatnym w Polsce „ucywilizują się” (lub „zeuropeizują”), przez co rozumiano przenoszenie na grunt krajowy wzorów niekonfliktowych relacji pracodawcy z pracownikami,

Tabela 10.2. Działalność związków zawodowych a sektor własności (%)

Miejsce zatrudnienia wg sektora własności	Sektor publiczny		Sektor prywatny krajowy		Sektor prywatny zagraniczny	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Czy w zakładzie pracy działają związki zawodowe?						
Tak	65,0	60,9	10,9	8,2	26,5	32,7
Nie	21,2	32,8	78,3	82,6	56,6	56,4
Nie wiem, trudno powiedzieć	13,8	6,3	10,9	9,2	16,9	10,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Polacy pracujący 2005” i „Polacy pracujący 2007”.

upowszechnianie się instytucji reprezentacji pracowniczej (nie tylko związków zawodowych, lecz także europejskich rad zakładowych), a wreszcie atmosfery sprzyjającej podejmowaniu rokowań zbiorowych (Gardawski 2007; Czarzasty 2009; tab. 10.2).

Wyniki badań „Polacy pracujący” prowadzonych w drugiej połowie ubiegłej dekady pokazują, że zagraniczny segment sektora prywatnego odróżniał się korzystnie od segmentu krajowego, jeśli chodzi o obecność związków zawodowych: w 2007 r. czterokrotnie więcej respondentów pracujących w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego niż krajowego deklaroowało istnienie związków zawodowych na terenie swoich zakładów pracy (dwa lata wcześniej różnica była dwuipółkrotna). Co więcej, w firmach tych odnotowano wzrost poziomu wskazań, podczas gdy w krajowych firmach prywatnych wystąpił spadek, podobnie zresztą jak w przedsiębiorstwach sektora własności publicznej, które mimo to nadal dystansowały firmy prywatne pod względem skali obecności związków zawodowych.

Tabela 10.3. Obowiązywanie układu zbiorowego pracy a sektor własności (%)

Miejsce zatrudnienia wg sektora własności	Sektor publiczny		Sektor prywatny krajowy		Sektor prywatny zagraniczny	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Czy w zakładzie pracy jest układ zbiorowy?						
Tak	62,4	51,5	66,7	45,2	60,9	59,5
Nie	10,4	14,3	11,1	6,5	13,0	10,8
Nie wiem, trudno powiedzieć	27,1	34,2	22,2	48,4	26,1	29,7

Uwaga: pytanie zadano tylko respondentom, w których zakładach pracy działały związki zawodowe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Polacy pracujący 2005” i „Polacy pracujący 2007”.

Jeśli chodzi o zasięg układów zbiorowych pracy (tab. 10.3), to na tle ogólnej tendencji do obniżania się poziomu deklaracji potwierdzających obowiązywanie układu, w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym spadek był śladowy. Należy także podkreślić, że znaczny udział odpowiedzi wyrażających niewiedzę sugeruje, iż układ zbiorowy jest zjawiskiem zajmującym poślednią pozycję w świadomości polskich pracowników, ale i w tym wypadku w 2007 r. pracownicy przedsiębiorstw z kapitałem obcym byli najlepiej zorientowani w tej kwestii.

Można dodać, że przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym wypadły również korzystnie pod względem obecności w ich firmach rad pracowników; w 2007 r. blisko 30% ankietowanych z tego rodzaju firm potwierdziło istnienie rady w swoim miejscu pracy, niewiele mniej niż w przedsiębiorstwach publicznych (36%) i ponad dwa razy więcej niż w polskich firmach prywatnych (12%).

Przedsiębiorstwa z kapitałem obcym uzyskiwały przychylne opinie w zakresie przestrzegania prawa pracy i stosowania praktyk *fair-play*. W wielu aspektach były oceniane nawet wyżej niż przedsiębiorstwa publiczne. Jedyne wymiar (ale bardzo istotny dla prowadzonej w tym rozdziale dyskusji), w którym oceny przedsiębiorstw zagranicznych były zauważalnie niższe od publicznych, to postrzegany przez pracowników stosunek pracodawców do prawa zrzeszania się w związki zawodowe, który w 2007 r. wynosił 46% (48% w 2005 r.), wobec 75% (77% w 2005 r.) w firmach publicznych oraz 26% (41% w 2005 r.) w polskich firmach prywatnych. Niemniej nawet na tym obszarze prezentowały się one lepiej niż segment krajowy sektora prywatnego.

Badania „Polacy pracujący” koncentrowały się także na obszarze kultury organizacyjnej. W przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym stwierdzono występowanie specyficznego typu kultury organizacyjnej, który został określony jako kultura „nowoczesnej autokracji”. Charakteryzuje ją klimat stresu, stymulowana przez pracodawców konkurencja między pracownikami oraz nacisk na dyscyplinę pracy rozumianą jako konformizm i podporządkowanie, jak również dążenie do formalizacji norm etycznych, oficjalne wdrażanie zasad CSR (*Corporate Social Responsibility* – Społeczna Odpowiedzialność Biznesu) oraz pozytywny stosunek do środowiska naturalnego jako wartości (zob. Czarzasty 2009: 405). Względnie przyjazne nastawienie przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym wobec przedstawicielstwa pracowniczego oraz relatywnie większa niż w krajowym sektorze prywatnym skłonność do rozwijania autonomicznej regulacji stosunków pracy na szczeblu zakładowym współwystępowały zatem z „zimną” (zdepersonalizowaną i mechanistyczną) kulturą organizacyjną. Autorytarne inklinacje obserwowane w firmach z kapitałem zagranicznym szły w parze z rysem autokratycznym identyfikowanym jako głęboko historycznie osadzona cecha rodzimej kultury organizacyjnej (pod wieloma innymi względami zasadniczo odmiennej), na co zwracało uwagę wielu autorów (Czarzasty 2009, 2013; Gardawski 2001; Hryniewicz 2007).

Dysponując tak zarysowanym układem odniesienia, można przystąpić do przeanalizowania stanu stosunków pracy i kultury organizacyjnej w korporacjach ponadnarodowych na podstawie wyników badań z 2013 roku.

Stosunki pracy w korporacjach ponadnarodowych w świetle danych ze źródeł pierwotnych

Badania ankietowe na próbie liderów związkowych pozwoliły ustalić, że średni poziom uzwiązkowienia w badanych przedsiębiorstwach wynosił, według deklaracji związkowców, 36,2%. W opinii 32% ankietowanych w ich zakładach działał jeden związek zawodowy, 38,2% twierdziło, że w ich zakładach funkcjonują dwa związki, 29,7% zaś wspomniało o trzech lub większej ich liczbie². Nie ulega więc wątpliwości, że badane przedsiębiorstwa cechuje unionizacja wielokrotnie wyższa od średniego poziomu krajowego.

Warto było sprawdzić, jak na poziom uzwiązkowienia wpływa pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa macierzystego. Ujawniły się głębokie różnicowania:

² Ankietowany mógł wymienić do pięciu organizacji związkowych.

o ile w przedsiębiorstwach z kapitałem frankofońskim deklarowany poziom unio-
nizacji wynosił prawie 45%, o tyle w firmach wywodzących się ze Skandynawii
i Holandii kształtował się jedynie na poziomie 18%. Drugie pod względem pozio-
mu uzwiązkowienia są przedsiębiorstwa niemieckie (40%), a w dalszej kolejno-
ści spółki należące do korporacji anglosaskich (37%).

Jak zaznaczono w rozdziale 1, model zarządzania w korporacji ponadnardo-
wej jest uznawany za istotnej wagi zmienną określającą charakter przedsięwzię-
cia, a w szczególności pozwalającą zidentyfikować jego globalny status bądź
jego brak. Przypomnieć wypada, że w korporacjach typu **wielonarodowego**
(zgodnie z modelem Bartletta i Ghoshala) oddziały krajowe cieszą się dużym
stopniem autonomii, korporacje typu **globalnego** cechuje wysoka centralizacja,
a oddziały krajowe realizują strategię określaną odgórnie, natomiast w korp-
oracjach typu **międzynarodowego** (pośredniego) oddziały krajowe mają pew-
ną autonomię, ale w ramach strategii wdrażanej odgórnie. Tryb podejmowania
decyzji (model zarządzania) w korporacji ponadnarodowej także korelował roz-
maicie z poziomem uzwiązkowienia. Najwyższy udział związkowców wśród pra-
cowników odnotowano w korporacjach typu międzynarodowego (39%), nieco
niższy – w korporacjach typu globalnego (36%), a wyraźnie z tyłu uplasowały
się korporacje typu wielonarodowego (28%).

Tabela 10.4. Liczba związków działających w zakładzie w opinii liderów
i przedstawicieli zarządów organizacji związkowych (%)

Związek zawodowy	Kolejne wskazania na związki działające w zakładzie					Ogółem
	pierwszy	drugi	trzeci	czwarty	piąty	
„Solidarność”	92,6	5,6	0,4	–	–	98,6
OPZZ	3,4	40,2	5,2	1,1	0,4	50,3
Forum ZZ	0,4	4,6	17,3	1,5	1,1	24,9
Inne	3,6	20,2	5,5	0,7	1,1	31,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponad-
narodowych”.

Związkiem najczęściej występującym w badanych przedsiębiorstwach była
NSZZ „Solidarność”, której istnienie w swoich miejscach pracy potwierdziło bli-
sko 99% badanych związkowców. Mało tego, dla prawie 93% respondentów była
ona pierwszym wyborem, co oznacza, że jest największym związkiem zawodo-
wym w danym zakładzie. Co drugi badany twierdził, że w jego firmie funkcjo-
nuje związek należący do OPZZ (według 40% respondentów był to drugi co do
wielkości związek w zakładzie), a co czwarty, że działa organizacja zakładowa
zrzeszona w Forum ZZ, z tym że większość z nich wskazała go jako trzeci co do
wielkości związek w ich zakładzie. Zwraca uwagę wysoki (30%) odsetek wska-
zań na związki nienależące do żadnej ogólnopolskiej centrali, przy czym w opinii
20% respondentów taki związek był drugim pod względem liczebności w ich
zakładzie pracy. Innymi słowy, dane te potwierdzają utrzymujące się w Polsce
od wielu lat zjawisko pluralizmu związkowego (tab. 10.4).

Tabela 10.5. Kraj pochodzenia kapitału a współpraca między kierownictwami związków zawodowych (%)

Kraj pochodzenia kapitału	Obecna współpraca między kierownictwami związków zawodowych			Ogółem
	wszystkie działają wspólnie, ręka w rękę	niektóre działają wspólnie, ręka w rękę, inne nie działają wspólnie	żadne nie działają wspólnie	
Niemcy	52,3	43,2	4,5	100,0
Francja, Belgia	70,8	8,3	20,8	100,0
Skandynawia, Holandia, Dania	33,3	50,0	16,7	100,0
USA, Wielka Brytania	22,6	41,9	35,5	100,0
Pozostałe kraje oprócz Polski	52,9	35,3	11,8	100,0
Polska	56,3	43,8	–	100,0
Ogółem	47,9	37,1	15,0	100,0

$\chi^2 = 30,303$; $df = 10$; $p = 0,001$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jako że potwierdza się istnienie pluralizmu związkowego, należałoby sprawdzić jak kształtuje współpraca pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi na poziomie przedsiębiorstwa. Istotne jest także pytanie o to, jak pochodzenie kapitału wpływa na relacje międzyzwiązkowe (tab. 10.5). Wyniki sugerują, że w poddanych badaniu firmach ponadnarodowych fenomen „konfliktowego pluralizmu” jest cechą o marginalnym znaczeniu.

Blisko połowa badanych związkowców twierdziła, że w ich miejscach pracy współistnienie związków charakteryzuje konsekwentne nastawienie na kooperację, a jedynie 15% utrzymywało, że związki nie podejmują współpracy. Najbardziej widoczne jest podejście partykularystyczne zakładowych organizacji związkowych w przedsiębiorstwach z kapitałem anglosaskim (35% deklaracji). Najśłabsze skłonności partykularystyczne wykazują z kolei związki w przedsiębiorstwach z kapitałem niemieckim (4,5%). Z kolei najbardziej ugruntowany model kooperacji związkowej występował w przedsiębiorstwach o rodowodzie frankofońskim (Francja, Belgia), w których ponad 70% respondentów twierdziło, że związki z reguły ze sobą współdziałają. Można więc uznać, że w badanych przedsiębiorstwach dominuje pluralizm kooperacyjny, choć niewiele słabsze są skłonności związków do działania zgodnie z logiką pluralizmu partykularnego (tab. 10.5).

Tabela 10.6. Kraj pochodzenia kapitału a stosunek zarządu do działalności związków zawodowych (%)

Kraj pochodzenia kapitału	Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych					
	wspiera działalność związków zawodowych	jest neutralny wobec związków zawodowych – ani nie wspiera, ani nie utrudnia	raczej utrudnia działalność związków zawodowych	zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych	(1 + 2)	(3 + 4)
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Niemcy	10,8	54,1	29,7	5,4	64,9	35,1
Francja, Belgia	12,5	62,5	20,8	4,2	75,0	25,0
Skandynawia, Holandia, Dania	0,0	48,6	32,4	18,9	48,6	51,3
USA, Wielka Brytania	10,0	38,0	36,0	16,0	48,0	52,0
Pozostałe kraje oprócz Polski	16,1	57,1	12,5	14,3	73,2	26,8
Polska	5,0	85,0	5,0	5,0	90,0	10,0

$\chi^2 = 33,265$; $df = 15$; $p = 0,004$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Istotna dla zrozumienia mechanizmu kształtowania stosunków pracy w polskich oddziałach korporacji ponadnarodowych jest kwestia stosunku zarządów spółek do związków zawodowych. W tym punkcie przychodzi skonfrontować zarówno stereotypowe, jak i empirycznie osadzone poglądy o naturze narodowych (bądź regionalnych w wymiarze europejskim) modeli stosunków przemysłowych z danymi zaczerpniętymi ze źródeł pierwotnych. Wyniki badań wydają się częściowo potwierdzać hipotezę, że przedsiębiorstwa wywodzące się z krajów o tradycji korporatystycznych stosunków przemysłowych będą przychylnie nastawione do związków zawodowych. Dwie trzecie ankietowanych związkowców z przedsiębiorstw o niemieckim kapitale jest zdania, że stosunek zarządu do działalności związków zawodowych jest afirmatywny lub co najmniej neutralny. Jednakże przedsiębiorstwa skandynawskie i holenderskie są w ocenie pracujących w nich liderów związkowych znacznie mniej życzliwe dla organizacji pracowniczych, ponieważ odsetek deklaracji o niechęci czy wrogości zarządów do związków równoważy odsetek opinii o tym, że nastawienie władz przedsiębiorstwa do związków jest neutralne. Co ciekawe, na niekorzyść nie odstają od nich przedsiębiorstwa anglosaskie, które są oceniane jako raczej nieprzychylnie związkom zawodowym, ale zarazem prawie połowa ankietowanych związkowców wystawia im pozytywne świadectwo (tab. 10.6).

Tabela 10.7. Stosunek zarządów do związków i stosunki między związkami („klimat związkowy”, %)

Konfiguracje zmiennej „klimat związkowy”	
Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	40,0
Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	23,5
Zarząd nieprzyjazny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	10,6
Zarząd nieprzyjazny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	17,1
Zarząd nieprzyjazny wobec związków, związki nie współdziałają ze sobą	8,8
Ogółem	100,0

n = 165

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Kombinacja zmiennych „stosunek zarządu do związków zawodowych” oraz „współpraca kierownictw związków zawodowych” tworzy nową zmienną, którą można nazwać „klimatem związkowym” (tab. 10.7). Widoczna jest wyraźna

Tabela 10.8. Kraj pochodzenia kapitału a klimat związkowy (%)

Kraj pochodzenia kapitału	Klimat związkowy				
	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, związki nie współdziałają ze sobą
Niemcy	46,3	9,8	22,0	19,5	2,4
Francja, Belgia	55,2	13,8	17,2	3,4	10,3
Skandynawia, Holandia, Dania	10,5	15,8	26,3	26,3	21,1
USA, Wielka Brytania	20,0	8,0	16,0	36,0	20,0
Pozostałe kraje oprócz Polski	40,0	11,4	28,6	14,3	5,7
Polska	50,0	6,3	37,5	6,3	0,0

n = 165

 $\chi^2 = 34,044$; df = 20; p = 0,026

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

korelacja między przyjaznym lub neutralnym nastawieniem zarządu a skłonnością zakładowych związków zawodowych do kooperacji: czterech na dziesięciu respondentów utrzymuje, że w ich miejscu pracy zarząd traktuje związki pozytywnie lub bezstronnie, a te regularnie współpracują ze sobą. Niemal co czwarty ankietowany jest zdania, że przychylna lub neutralna postawa zarządu wobec związków współwystępuje ze współdziałaniem wszystkich organizacji. Z kolei nieprzyjazna orientacja zarządu wobec związków zawodowych wiąże się ze znacznie niższą skłonnością organizacji zakładowych do współpracy: tylko co dziesiąty ankietowany uważa, że przy niechętnym zarządzie wszystkie związki ze sobą współpracują, a co szósty, że współdziałają niektóre.

W opinii ankietowanych związkowców najlepszy klimat związkowy panuje w przedsiębiorstwach frankofońskich, gdzie ponad połowa respondentów podaje, że przy przyjaznym lub neutralnym zarządzie wszystkie związki współdziałają ze sobą, a ponadto co siódmy jest zdania, że niektóre związki współdziałają. Najgorsza relatywnie sytuacja pod tym względem panuje w spółkach należących do kapitału skandynawskiego oraz anglosaskiego. W pierwszym przypadku prawie trzy czwarte respondentów twierdzi, że klimat określa niechętna postawa zarządu, a jedna piąta uważa, że przy nieprzyjaznym zarządzie związki zawodowe są podzielone. W drugim przeszło 70% oświadcza, że klimat związkowy cechuje nieprzychylne nastawienie zarządu, jedna piąta podaje, że w tych warunkach związki nie współdziałają, a ponad jedna trzecia, że tylko część związków współpracuje ze sobą (tab. 10.8).

Tabela 10.9. Branża a klimat związkowy (%)

Branża	Klimat związkowy				
	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, część związków współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, część związków współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, związki nie współdziałają ze sobą
Handlowa	0,0	17,6	11,8	29,4	41,2
Budowlana	68,4	0,0	31,6	0,0	0,0
Metalowa	34,0	11,3	28,3	18,9	7,5
Spożywcza	47,3	9,1	20,0	16,4	7,3
Usług powszechnego dostępu	42,3	15,4	23,1	19,2	0,0

$\chi^2 = 47,067$; $df = 16$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Klimat związkowy panujący w przedsiębiorstwie istotnie różni się między poszczególnymi branżami (tab. 10.9). W branży handlowej mamy do czynienia z najbardziej sfragmentaryzowanym modelem związkowości: *gros* związków nie współpracuje lub co najwyżej współpracuje w sposób wybiórczy, przy na ogół niechętnie nastawionych zarządach. Na przeciwnym biegunie lokuje się sektor budownictwa, w którym w oczy rzuca się jednolita orientacja związków na korporatyzm kooperacyjny: w dwóch trzecich przypadków związki współpracują przy przyjaźnie nastawionym zarządzie, w jednej trzeciej – przy (a raczej mimo) zarządzie im niechętnym. Silna dyspozycja do konsekwentnej współpracy występuje również w pozostałych trzech branżach: metalowej, spożywczej i usług

Tabela 10.10. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a klimat związkowy (%)

Strategiczne decyzje	Klimat związkowy				
	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, związki nie współdziałają ze sobą
Podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	28,8	15,1	19,2	21,9	15,1
Podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	28,6	9,5	33,3	23,8	4,8
Podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	55,2	3,4	22,4	13,8	5,2

$n = 152$

$\chi^2 = 17,606$; $df = 8$; $p = 0,024$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

powszechnego dostępu. W dwóch ostatnich utrzymuje się stosunkowo dobry klimat związkowy (jako taki opisuje go prawie co drugi ankietowany związkowiec z branży spożywczej i ponad 40% z branży usług powszechnego dostępu).

Klimat związkowy (tab. 10.10) jest oceniany jako przeważnie dobry (przez 55% związkowców) w spółkach należących do korporacji typu międzynarodowego. W korporacjach typu globalnego z kolei najwyższy jest poziom wskazań niekorzystnego klimatu: jak twierdzi 15% respondentów, nieprzyjaznej postawie zarządu towarzyszy brak współpracy między związkami. Z kolei w korporacjach wielonarodowych najczęstsze są opinie, że klimat związkowy określa nieprzyjazne nastawienie zarządu przy bliskiej kooperacji związków zawodowych. Wyraziło się w ten sposób 33% ankietowanych związkowców.

Bliższe spojrzenie na korelację pomiędzy klimatem związkowym a uzwiązkowaniem ujawnia, że najwyższe udziały związkowców wśród pracowników (po 46%) są w tych przedsiębiorstwach, w których – zgodnie z deklaracjami respondentów – występuje zjawisko kooperacyjnego pluralizmu, a nie ma znaczenia postawa zarządu wobec związków. Uzwiązkowanie jest niższe w firmach, w których jedynie część zakładowych organizacji związkowych ze sobą współdziała (43% w przedsiębiorstwach o przyjaźnie lub neutralnie wobec związków nastawionym zarządzie, a 35% – tam, gdzie zarząd jest związkom niechętny). Zdecydowanie najgorzej przedstawia się pod tym względem sytuacja w firmach z podzielonymi związkami zawodowymi i nieprzyjazydnymi zarządami (tylko 16% pracowników jest w ocenie ankietowanych członkami związków).

Tabela 10.11. Kraj pochodzenia kapitału a obowiązywanie układu zbiorowego pracy (%)

Kraj pochodzenia	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie było zawartego układu	trudno powiedzieć	
Niemcy	57,3	13,3	29,3	0,0	100,0
Francja, Belgia	61,2	4,1	24,5	10,2	100,0
Skandynawia, Holandia	10,8	18,9	67,6	2,7	100,0
USA, Wielka Brytania	42,0	16,0	42,0	0,0	100,0
Pozostałe kraje bez Polski	53,7	3,7	40,7	1,9	100,0
Polska	81,0	0,0	14,3	4,8	100,0
Ogółem	50,3	10,1	36,7	2,8	100,0

$\chi^2 = 59,222$; $df = 15$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Według deklaracji respondentów, w badanej próbie przedsiębiorstw układ zbiorowy pracy obowiązywał w 50,3%, przedsiębiorstw, w 10,1% przestał obowiązywać, w 37% nigdy go nie podpisano. Najlepiej pod tym względem prezentują się przedsiębiorstwa z kapitałem francuskim i belgijskim (61% wskazań), tuż za nimi plasują się firmy z kapitałem niemieckim (57%). Ponownie negatywnym układem odniesienia stają się przedsiębiorstwa z kapitałem skandynawskim i holenderskim, gdzie nie tylko odnotowano najmniej deklaracji potwierdzających istnienie układu, lecz także najwięcej spośród wszystkich wyróżnionych kategorii własności kapitału respondentów oświadczyło, że układu zbiorowego nigdy w ich zakładzie pracy nie było bądź że obowiązujący niegdyś układ przestał obowiązywać. Porównując wyniki tych badań z uzyskanymi w 2007 r., można zauważyć, że stopień nasycenia układami zbiorowymi przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym jest zbliżony (odpowiednio 50 i 59%; tab. 10.11 i 10.3).

Tabela 10.12. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a współpraca między kierownictwami związków zawodowych (%)

Strategiczne decyzje	Obecna współpraca między kierownictwami związków zawodowych			Ogółem
	wszystkie działają wspólnie, ręka w rękę	niektóre działają wspólnie, ręka w rękę, inne nie działają wspólnie	żadne nie działają wspólnie	
Podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	41,0	38,5	20,5	100,0
Podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	38,1	57,1	4,8	100,0
Podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	54,0	34,9	11,1	100,0

$\chi^2 = 13,182$; $df = 6$; $p = 0,040$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tryb podejmowania decyzji odciska się na modelu związkowości istniejącym w przedsiębiorstwie (tab. 10.12). W przedsiębiorstwach odpowiadających typowi międzynarodowemu, o konsultacyjnym trybie podejmowania decyzji, występuje wyraźna skłonność związków zawodowych do współpracy (54% deklaracji). Z kolei pluralizm partykularny, oznaczający brak jakichkolwiek wspólnych dzia-

łań związków zakładowych, jest zjawiskiem najczęściej obecnym w tych oddziałach korporacji ponadnarodowych, w których dominuje scentralizowany model podejmowania decyzji, a więc odpowiadających typowi globalnemu. Wreszcie zaawansowana autonomia decyzyjna zarządu spółki zależnej, a zatem należącej do korporacji mieszczącej się w typie wielonarodowym, jest okolicznością najmniej sprzyjającą wykształceniu się wyrazistego modelu koegzystencji związków zawodowych, ponieważ ponad połowa ankietowanych liderów związkowych twierdzi, że w ich przedsiębiorstwie związki nie postępują konsekwentnie we wzajemnych relacjach.

Interesujących spostrzeżeń dostarcza analiza korelacji między modelem podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie a stosunkiem zarządu do związków zawodowych (tab. 10.13). Jeśli porównać sumy odpowiedzi pozytywnych i nega-

Tabela 10.13. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a stosunek zarządu do działalności związków zawodowych (%)

Strategiczne decyzje	Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych					
	wspiera działalność związków zawodowych	jest neutralny wobec związków zawodowych – ani nie wspiera, ani nie utrudnia	raczej utrudnia działalność związków zawodowych	zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych	(1 + 2)	(3 + 4)
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	11,1	46,2	28,2	14,5	57,3	42,7
Podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	6,4	55,3	25,5	12,8	61,7	38,3
Podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	10,8	64,5	17,2	7,5	75,3	24,7

$\chi^2 = 8,970$; $df = 6$; $p = 0,175$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

tywnych, to się okazuje, że najbardziej życzliwe wobec związków są zarządy spółek należących do przedsiębiorstw typu międzynarodowego, w których stosowany jest konsultacyjny tryb podejmowania decyzji (centrala firmy macierzystej bierze pod uwagę głos polskiego zarządu), w dużo mniejszym stopniu tam, gdzie krajowy *management* cieszy się autonomią w procesach decyzyjnych (typ wielonarodowy), w najmniejszym zaś w przedsiębiorstwach scentralizowanych, czyli globalnych. Jest to o tyle interesująca prawidłowość, że najkorzystniej w wymiarze postrzeganych przez liderów związkowych postaw pracodawcy wobec zorganizowanej reprezentacji pracowniczej wypadają przedsiębiorstwa, które cechuje dobrze rozwinięta, autentyczna (w znaczeniu dwukierunkowości procesu) komunikacja między przedsiębiorstwem macierzystym a spółką zależną, natomiast brak takowej sprzyja nasilaniu się postaw niechętnych związkom zawodowym.

Tabela 10.14. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a obowiązki układu zbiorowego pracy (%)

Strategiczne decyzje	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie było zawartego układu	trudno powiedzieć	
Podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	50,4	7,0	41,7	0,9	100,0
Podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	40,4	10,6	46,8	2,1	100,0
Podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	49,5	12,6	35,8	2,1	100,0

$\chi^2 = 4,169$; $df = 6$; $p = 0,654$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jeśli chodzi o związek trybu podejmowania decyzji strategicznych z częstotliwością występowania w przedsiębiorstwie układu zbiorowego pracy (tab. 10.14), to rzuca się w oczy wyraźnie niższy poziom deklaracji potwierdzających, że układ obowiązuje w przedsiębiorstwach, w których zarządy spółek zależnych cieszą się najszerzą autonomią, a więc należących do korporacji typu wielonarodowego (równocześnie w tych firmach respondenci najczęściej podają, że układu nigdy nie było), niż w spółkach z korporacji dwu pozostałych typów. Ponadto w oddzia-

łach korporacji typu międzynarodowego, gdzie dominuje konsultacyjny model podejmowania decyzji strategicznych, zanotowano najniższy odsetek deklaracji, według których w zakładzie nie ma i nigdy nie było układu zbiorowego pracy.

Europejskie rady zakładowe

Biorąc pod uwagę to, że przedmiotem naszego zainteresowania są filie korporacji ponadnarodowych, z których większość wywodzi się z krajów członkowskich UE, udział polskich przedstawicieli w pracach europejskich rad zakładowych (ERZ) nie jest nadmiernie wysoki: jedynie 51% ankietowanych liderów związkowych potwierdza, że załogi ich zakładów są reprezentowane w tych ciałach, 40% stwierdza jednoznacznie, że nie, a 8% nie dysponuje w tej kwestii wiedzą. Spośród tych, którzy udzielili odpowiedzi pozytywnej, 61% utrzymuje, że wie, co jest przedmiotem obrad ERZ, a 38% deklaruje w tej sprawie niewiedzę.

Tabela 10.15. Kraj pochodzenia kapitału a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Kraj pochodzenia kapitału	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Niemcy	51,9	40,3	7,8	100,0
Francja, Belgia	62,5	27,1	10,4	100,0
Skandynawia, Holandia, Dania	50,0	50,0	0,0	100,0
USA, Wielka Brytania	69,4	24,5	6,1	100,0
Pozostałe kraje oprócz Polski	37,5	44,6	17,9	100,0
Polska	0,0	100,0	0,0	100,0

$\chi^2 = 50,134$; $df = 10$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Kraj pochodzenia kapitału jest zmienną w pewnym stopniu różnicującą poziom zaangażowania polskich przedstawicieli w prace ERZ (tab. 10.15), ale uzyskane wyniki mogą nieco zaskakiwać: największy odsetek odpowiedzi pozytywnych (69%) odnotowano w przedsiębiorstwach zdominowanych przez kapitał anglosaski (w tym amerykański), drugie w kolejności są przedsiębiorstwa z kapitałem francuskim i belgijskim (62%), a trzecią lokatę zajmują firmy z kapitałem niemieckim (52%), nieznacznie wyprzedzające przedsiębiorstwa skandynawskie i holenderskie (50%). W przedsiębiorstwach z krajów spoza wymienionych wyżej kategorii odsetek deklaracji pozytywnych jest wyraźnie mniejszy i wynosi 37.

Tabela 10.16. Branża a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Branża	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Handlowa	42,9	45,2	11,9	100,0
Budowlana	51,4	37,8	10,8	100,0
Metalowa	63,6	28,6	7,8	100,0
Spożywcza	44,2	51,0	4,8	100,0
Usług powszechnego dostępu	55,6	33,3	11,1	100,0

$\chi^2 = 13,154$; $df = 8$; $p = 0,107$. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Sektorem o największym „nasyceniu” pod względem udziału polskich przedstawicieli w ERZ jest bez wątpienia branża metalowa, gdzie blisko dwie trzecie ankietowanych liderów związkowych odpowiedziało pozytywnie. Powyżej średniej dla całej próby plasuje się także branża usług powszechnego dostępu (56%), w budownictwie poziom wskazań dokładnie odpowiada średniej (51%), natomiast przemysł spożywczy i handel są pod tym względem niedoreprezentowane (odpowiednio 44 i 43% wskazań). Taki rozkład nie jest szczególnie zaskakujący, ponieważ branża metalowa w skali całej UE należy do najbardziej zaangażowanych w ponadnarodowy dialog społeczny w ramach ERZ (tab. 10.16).

Tabela 10.17. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Strategiczne decyzje	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	51,7	39,8	8,5	100,0
Podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	44,7	51,1	4,3	100,0
Podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	66,3	28,4	5,3	100,0

$\chi^2 = 9,109$; $df = 4$; $p = 0,058$. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Ponadprzeciętnie wysoki udział polskich przedstawicieli w ERZ da się zauważyć tam, gdzie komunikacja wewnątrz korporacji ponadnarodowej jest dobrze rozwinięta i panuje kultura partycypacyjna, ponieważ decyzje strategiczne podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i uwzględnieniem jego pomysłów i uwag: aż dwie trzecie ankietowanych liderów potwierdza fakt udziału osób z ich zakładu w ERZ. Gorzej jest w zakładach, które są pod względem decyzyjnym ubezwłasnowolnione przez swoje firmy macierzyste – tu jedynie 52% respondentów deklaruje, że ich zakład jest reprezentowany na forum ERZ. Najslabiej w tej materii prezentują się przedsiębiorstwa cieszące się stosunkowo największą swobodą w podejmowaniu decyzji, w ich przypadku bowiem padło tylko 45% odpowiedzi pozytywnych (tab. 10.17). Oznacza to, że ERZ odgrywają ważną rolę jako ogniwo systemu komunikacji wewnętrznej. Im bliższe związki podmiotu zależnego z dominującym w strukturze korporacji i bardziej partnerskie ich wzajemne relacje, tym większe zaangażowanie polskich delegatów w pracę ERZ.

Tabela 10.18. Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Wspiera działalność związków zawodowych lub jest wobec nich neutralny	55,5	34,6	9,9	100,0
Utrudnia działalność związków zawodowych	43,0	52,0	5,0	100,0

$\chi^2 = 8,876$; $df = 2$; $p = 0,012$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Życzliwe lub neutralne nastawienie zarządu wobec związków zawodowych jest okolicznością mającą dodatni wpływ na uczestnictwo polskich przedstawicieli w pracach ERZ (tab. 10.18), skoro 55% respondentów związkowych wystawiających korzystną ocenę kierownictwu swojej firmy pod tym względem potwierdza fakt udziału osób z ich zakładu w ERZ, jedna trzecia zaś oświadcza, że ich zakład nie ma swoich przedstawicieli w ERZ. Tymczasem tam, gdzie zarządy, według ankietowanych, utrudniają działalność związkom zawodowym, poziom wskazań pozytywnych wynosi jedynie 43%, a ponad połowa respondentów utrzymuje, że taka aktywność nie jest podejmowana.

Tabela 10.19. Model współpracy między kierownictwami związków zawodowych a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Obecna współpraca między kierownictwami związków zawodowych	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Wszystkie działają wspólnie, ręka w rękę	65,1	31,4	3,5	100,0
Niektóre działają wspólnie, ręka w rękę, inne nie działają wspólnie	44,9	50,7	4,3	100,0
Żadne nie działają wspólnie	56,5	39,1	4,3	100,0

$\chi^2 = 6,451$; $df = 4$; $p = 0,168$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Niejednoznaczny jest natomiast wpływ modelu współpracy między kierownictwami związków zawodowych na częstotliwość udziału polskich przedstawicieli w pracach ERZ (tab. 10.19). O ile nie ulega wątpliwości, że jedność w łonie ruchu związkowego na poziomie zakładu pracy wyraźnie sprzyja angażowaniu się jego przedstawicieli w ponadnarodowy dialog społeczny (aż dwie trzecie respondentów twierdzących, że wszystkie związki działają wspólnie, podaje, iż osoby z ich zakładu są obecne w ERZ), o tyle taką samą deklarację składa aż 56% ankietowanych z zakładów, gdzie współistnienie związków ma charakter konkurencyjny. W obu przypadkach obserwujemy zatem poziomy wskaźnik wykraczające ponad średnią w całej próbie (przypomnijmy, że wynosi ona 51%). Dla kontrastu, najmniejsza skala zaangażowania w prace ERZ występuje tam, gdzie model współpracy związkowej jest amorficzny: jedynie 45% deklaracji pozytywnych. Niedookreślony charakter relacji między poszczególnymi organizacjami związkowymi (zmiennosc sojuszy taktycznych, ograniczone wzajemne zaufanie liderów) w zakładzie pracy wydaje się zatem czynnikiem utrudniającym wyłonienie reprezentacji do ERZ. I odwrotnie, czytelna struktura wzajemnych stosunków (albo razem, albo osobno) jest okolicznością względnie pomocną w realizacji tego celu.

Im wyższe uzwiązkowienie, tym większe zaangażowanie polskich przedstawicieli w prace ERZ (tab. 10.20). W zakładach, gdzie do związków należy najwyżej jedna piąta załogi, 41% ankietowanych potwierdza fakt udziału polskich przedstawicieli w pracach rad; tam, gdzie uzwiązkowienie wynosi do 40%, jest to 54%, tyle samo, co w zakładach, w których w związkach jest do 60% pracowników. W związkowych bastionach, czyli zakładach o uzwiązkowieniu wynoszącym ponad 60%, poziom deklaracji pozytywnych w tej kwestii sięga 69%.

Tabela 10.20. Uzwiązkowanie załogi a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Poziom uzwiązkowania załogi	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Do 20%	40,7	54,9	4,4	100,0
21–40%	54,3	37,1	8,6	100,0
41–60%	53,7	38,8	7,5	100,0
61% i więcej	68,9	24,4	6,7	100,0

$\chi^2 = 13,560$; $df = 6$; $p = 0,035$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tabela 10.21. Udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej a kontakty ze związkowcami z zagranicy (%)

Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?	Czy kontaktuje się Pan(i) osobiście ze związkowcami z innych krajów?		Ogółem
	tak	nie	
Tak	30,9	69,1	100,0
Nie	15,8	84,2	100,0
Trudno powiedzieć	0,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 15,511$; $df = 2$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Zebrane dane wskazują na to, że udział polskich przedstawicieli w ERZ ma korzystny wpływ na ich interakcje z kolegami-związkowcami z zagranicy (tab. 10.21). Prawie jedna trzecia respondentów z zakładów obecnych w ERZ za pośrednictwem swoich reprezentantów odpowiada na takie pytanie twierdząco, w porównaniu z jedynie 16% z firm, w radach których polskich delegatów nie ma. Wielkości te trudno uznać za oszałamiające. Sugerują one, że nawet udział w ERZ nie jest okolicznością, która silnie aktywizowałaby polskich związkowców w dziedzinie kontaktów międzynarodowych. Czyżby przyczyną była ograniczona znajomość języków obcych?

Tabela 10.22. Udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej a kontakty ze związkowcami z zagranicznych zakładów należących do tej samej korporacji (%)

Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?	Czy kontaktuje się Pan(i) ze związkowcami z zagranicznych zakładów należących do tej korporacji?		Ogółem
	tak	nie	
Tak	34,2	65,8	100,0
Nie	16,2	83,8	100,0
Trudno powiedzieć	5,0	95,0	100,0

$\chi^2 = 15,301$; $df = 2$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Bardzo zbliżony jest rozkład wyników w przypadku odpowiedzi na pytanie o kontakty ze związkowcami z zagranicznych zakładów w ramach tej samej korporacji (tab. 10.22). Ponaddwukrotnie więcej pozytywnych deklaracji pada ze strony respondentów, których zakład jest obecny w ERZ, ale i w tym wypadku poziom 34% wskazań trudno uznać za szczególnie wysoki.

Tabela 10.23. Istnienie układu zbiorowego pracy a udział przedstawicieli zakładu w europejskiej radzie zakładowej (%)

Czy jest podpisany układ zbiorowy pracy?	Czy Pan(i) lub przedstawiciele Pana(i) zakładu pracy są członkami europejskiej rady zakładowej?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Tak	60,0	33,8	6,2	100,0
Nie	43,9	48,2	7,9	100,0

$\chi^2 = 7,437$; $df = 2$; $p = 0,024$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Fakt istnienia w przedsiębiorstwie układu zbiorowego pracy koreluje pozytywnie z udziałem polskich przedstawicieli w pracach ERZ: 60% respondentów związkowych reprezentujących zakłady z podpisanym układem zbiorowym pracy odpowiedziało w tej kwestii twierdząco, podczas gdy w zakładach bez regulacji układowej poziom deklaracji pozytywnych wynosi jedynie 44% (tab. 10.23).

Kultura organizacyjna w korporacjach ponadnarodowych a rokowania zbiorowe w świetle danych ze źródeł pierwotnych

Jak wspomniano we wprowadzeniu do tego rozdziału, w świetle wyników badań „Polacy pracujący” kulturę organizacyjną przedsiębiorstw z kapitałem zagranicz-

nym można opisać za pomocą metafory „nowoczesnej autokracji”. Tego typu kultura organizacyjna jest „zimna”, oparta na rzeczowych więziach społecznych. Obecnie powstaje pytanie, czy autokratyczny rys kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach zdominowanych przez kapitał zagraniczny się utrzymał oraz czy, i w jakim stopniu, autokratyzm może sprzyjać lub, odwrotnie, przeszkadzać prowadzeniu produktywnych, czyli zwięzłych zawieraniem układów zbiorowych pracy, rokowań zbiorowych. W potocznym wyobrażeniu autokratyczne zarządzanie kreuje przeszkody dla udanego przetargu zbiorowego. Demokracja z kolei powinna tworzyć grunt, na którym rokowania zbiorowe prowadzi się łatwiej i z lepszymi efektami, a wypracowana praktyka układowa jest realnym instrumentem podnoszenia jakości stosunków pracy, ze względu na partnerskie relacje obu ich stron. Styl liberalny kierowania zaś, jakkolwiek pozornie sprzyjający rozwojowi mechanizmów partycypacyjnych, może w realiach stosunków pracy na poziomie przedsiębiorstwa skutkować pojawianiem się i utrwalaniem pluralizmu konfliktowego, a więc nie przekłada się na warunki korzystne dla prowadzenia rokowań zbiorowych.

Tabela 10.24. Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania

Styl kierowania	% odpowiedzi
Autokratyczny	70,5
Demokratyczny	28,0
Liberalny	1,5
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

W oczach badanych elit związkowych **autokracja jest dominującym stylem kierowania w przedsiębiorstwach** (tab. 10.24). Uważa tak siedmiu na dziesięciu respondentów, a tylko niewiele ponad **jedna czwarta opisuje swoją firmę jako kierowaną demokratycznie**. Liberalny (czyli leseferystyczny) styl kierowania obecny jest w znikomej liczbie firm: termin ten za adekwatny do opisu stanu zarządzania we własnym zakładzie uważa 1,5% ankietowanych³. Fakt istnienia w firmie bądź braku układów zbiorowych pracy **nie ma w zasadzie żadnego wpływu na poziom wskazań**: rozkład stylów kierowania jest podobny w firmach, gdzie istnieją takie układy, i tych, gdzie nie istnieją, jedynie poziom wskazań stylu autokratycznego jest w firmach z układami zbiorowymi pracy o 2,5 punktu procentowego niższy niż w firmach bez tych układów⁴.

³ Z tej przyczyny „styl liberalny” nie jest brany pod uwagę w dalszych analizach.

⁴ Nieco odmienny pogląd w kwestii stylu kierowania dominującego w przedsiębiorstwach przedstawiają osoby reprezentujące zarządy firm i odpowiedzialne w nich za problematykę HR. Z ich punktu widzenia zasięg demokracji (a co za tym idzie, partycypacji pracowniczej) jest o wiele większy, niż wynika z ocen związkowców. Przede wszystkim prawie 60% ankietowanych przedstawicieli kierownictwa firm uznaje przedsiębiorstwa, w imieniu których się wypowiadają, za zarządzane demokratycznie, podczas gdy autokratyzm jako dominującą cechę zarządzania wskazuje jedynie trochę ponad jedna trzecia respondentów. Potwierdza się więc znana powszechnie prawidłowość, zgodnie z którą percepcja sytuacji społecznej zależna jest od usytuowania w strukturze.

Tabela 10.25. Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania a kraj pochodzenia kapitału (%)

Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania	Kraj(e)						Ogółem
	Niemcy	Francja, Belgia	Skan-dynawia, Holandia, Dania	USA, Wielka Brytania	Pozostałe kraje oprócz Polski	Polska	
Autokratyczny	75,7	61,0	81,8	74,4	70,2	73,7	72,8
Demokratyczny	24,3	39,0	18,2	25,6	29,8	26,3	27,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 4,778$; $df = 5$; $p = 0,444$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Zasadne jest założenie, że deklarowane przez respondentów pochodzenie kapitału może korelować ze stylem kierowania obowiązującym w przedsiębiorstwie (tab. 10.25). Wyrażając się bardziej precyzyjnie, działanie tzw. czynnika kraju pochodzenia (relacje dominujące w kraju lub krajach, z którego czy których wywodzi się dane przedsiębiorstwo ponadnarodowe, przenoszone są na grunt kraju przyjmującego inwestycję) może prowadzić do transferu do lokalnych oddziałów przedsiębiorstwa wartości, norm i rozwiązań instytucjonalnych typowych dla środowiska, w którym zakorzeniona jest firma macierzysta, ale niekoniecznie spójnych z kontekstem kraju przyjmującego.

Tabela 10.26. Tryb podejmowania decyzji strategicznych a dominujący styl kierowania (%)

Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania	Obecna współpraca między kierownictwami związków zawodowych; strategiczne decyzje		
	podejmowane są w zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	podejmowane są na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i uwzględnieniem jego pomysłów i uwag
Autokratyczny	45,8	21,4	32,7
Demokratyczny	37,7	13,0	49,3

$\chi^2 = 6,121$; $df = 2$; $p = 0,047$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Okazuje się jednak, że w większości przypadków pochodzenie kapitału nie ma istotnego znaczenia, gdyż **przeważają przedsiębiorstwa o autokratycznym**

stylu kierowania. Za autokratyczne uznanych zostało 76% firm niemieckich, 61% firm wywodzących się z Francji lub Belgii, 79% firm skandynawskich i holenderskich, 74% firm z krajów anglosaskich, a także 67% firm z innych państw obcych. Relatywnie najmniejsze skłonności autokratyczne występują w przedsiębiorstwach z Francji lub Belgii, co niewątpliwie jest obserwacją ciekawą i powinno się stać przedmiotem bardziej drobiazgowych dociekań badawczych. Firmy identyfikowane jako polskie w dwóch trzecich są opisywane jako kierowane autokratycznie.

Autokratyczny styl kierowania wydaje się także sprzyjać podejmowaniu decyzji o charakterze strategicznym na wyższym szczeblu struktury organizacyjnej korporacji bez konsultacji ze spółką córką, której zarząd jedynie przyjmuje do wiadomości postanowienia centrali: twierdzi tak 46% liderów związkowych z firm o takim właśnie dominującym stylu kierowania, podczas gdy jedna piąta podaje, że w ich przedsiębiorstwach decyzje strategiczne zapadają na miejscu, a jedna trzecia, że wprowadzie podejmuje się je za granicą, ale przy współudziale zarządu spółki córki w Polsce. W przypadku firm o demokratycznym stylu kierowania na onnipotencję spółek matek wskazuje 38% respondentów związkowych, jedna siódma deklaruje, że to spółka córka ma pełną swobodę w zakresie strategicznych decyzji, niemal połowa zaś utrzymuje, że decyzje tego rodzaju podejmowane są we współpracy centrali z polskim zarządem (tab. 10.26). Komentując te wyniki, należy wspomnieć, że czynnikiem, który wywiera wpływ na tryb podejmowania decyzji strategicznych w korporacjach działających w przestrzeni wielu krajów, bywa sama formuła organizacyjno-zarządcza takiego przedsiębiorstwa: korporacje ponadnarodowe cechuje silniejsza centralizacja władzy, podczas gdy w korporacjach wielonarodowych spółki zależne cieszą się z reguły większą autonomią, natomiast te najbardziej tradycjonalistyczne, czyli korporacje międzynarodowe, odznaczają się słabą koordynacją swojej działalności w skali większej niż dany rynek krajowy.

Tabela 10.27. Model współpracy między kierownictwami związków zawodowych a dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania (%)

Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania	Obecna współpraca między kierownictwami związków zawodowych		
	wszystkie działają wspólnie, ręka w rękę	niektóre działają wspólnie, ręka w rękę, inne nie działają wspólnie	żadne nie działają wspólnie
Autokratyczny	39,3	44,3	16,4
Demokratyczny	67,5	22,5	10,0

$\chi^2 = 9,658$; $df = 2$; $p = 0,008$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Rzuca się w oczy wyraźna dodatnia korelacja ilościowa między modelem współistnienia związków zawodowych w środowisku spluralizowanych po stronie pracowniczej zbiorowych stosunków pracy (nie we wszystkich zakładach

pracy objętych badaniem jest więcej niż jeden związek) a stylem kierowania (tab. 10.27). O ile w przedsiębiorstwach charakteryzowanych przez liderów związkowych jako autokratyczne jedynie 39% stwierdzało, że wszystkie organizacje „działają wspólnie, ręka w rękę”, o tyle w przypadku firm opisywanych przez wywodzących się z nich respondentów jako demokratyczne opinie, że związki ze sobą współpracują, zdecydowanie przeważały (67% deklaracji). Przedsiębiorstwa rządzone autorytarnie dotknięte są syndromem konfliktowego (lub partykularnego) pluralizmu, ponad połowa respondentów, którzy w ten sposób opisują swój zakład pracy, nie dostrzega bowiem jedności w łonie reprezentacji związkowej (łącznie aż 61% z nich uważa, że tylko część spośród aktywnych związków podejmuje wspólne działania, lub wcale nie widzi u siebie takich działań), podczas gdy w firmach uznawanych za demokratyczne ów łączny poziom wskazań wynosi 32%. Można więc zaryzykować hipotezę, że autokratyzm w zarządzaniu sprzyja realizacji polityki „dziel i rządź”, wskutek której poszczególne organizacje związkowe ulegają pokusie samodzielnego wchodzenia w interakcje z zarządem jako strategii zabezpieczania interesów reprezentowanych przez siebie grup pracowników.

Tabela 10.28. Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania a klimat związkowy (%)

Dominujący w przedsiębiorstwie styl kierowania	Klimat związkowy				
	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd przyjazny lub neutralny wobec związków, część związków współdziała ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, wszystkie związki współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, część związków współdziałają ze sobą	Zarząd nieprzyjazny wobec związków, związki nie współdziałają ze sobą
Autokratyczny	30,2	11,2	22,4	23,3	12,9
Demokratyczny	72,2	2,8	25,0	0,0	0,0

$\chi^2 = 27,338$; $df = 4$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Demokratyczny styl kierowania wyraźnie dodatnio koreluje z pozytywnym klimatem związkowym, aż 72% ankietowanych związkowców określających swoje przedsiębiorstwa jako zarządzane w ten sposób podaje, że panuje w nich atmosfera przyjaznego lub neutralnego nastawienia zarządu wobec związków, a wszystkie organizacje związkowe współdziałają. Wśród liderów z firm określanych przez nich jako autokratyczne odsetek respondentów opisujących swoje miejsce pracy jako odznaczające się pozytywnym klimatem związkowym wynosi tylko 30. Warte podkreślenia jest także to, że aż 97% ankietowanych

z firm zarządzanych demokratycznie twierdzi, że związki ze sobą współpracują (tab. 10.28).

Ankietowanych liderów związkowych poproszono o wyrażenie opinii w sprawie techniczno-organizacyjnych warunków pracy w ich zakładach (tab. 10.29). Ogólna ocena tych warunków wypada zadowolająco, ponieważ odsetek deklaracji pozytywnych w każdym niemal przypadku stanowi ponad połowę odpowiedzi. Wyjątkiem ostro odcinającym się na tym tle jest jedynie istnienie Pracowniczych Programów Akcyjnych, które są zjawiskiem marginalnym.

Tabela 10.29. Techniczno-organizacyjne warunki pracy

Techniczno-organizacyjne warunki pracy	Jest układ zbiorowy pracy	Nie ma układu zbiorowego pracy
	<i>w każdym przypadku podano łączny % odpowiedzi pozytywnych</i>	
1. Praca jest dobrze zorganizowana	67,1	53,6
2. Stosowane są nowoczesne formy zarządzania zasobami ludzkimi	67,3	55,8
3. Organizowane są dla całej załogi towarzyskie spotkania lub wyjazdy integracyjne	64,4	61,4
4. Każdy nowy pracownik ma zapewnione szkolenie wstępne	95,9	88,6
5. Na terenie przedsiębiorstwa działają stołówki, bufety, kantyny dla pracowników	69,4	62,1
6. Zarząd i przełożeni organizują systematycznie spotkania z pracownikami, na których każdy może zadać pytanie lub zgłosić swoje postulaty	68,0	45,0
7. Istnieje Pracowniczy Program Akcyjny (pracownicy mogą nabyć akcje własnego przedsiębiorstwa po ulgowych cenach)	15,6	7,9
8. Działa zakładowy fundusz zapomogowy	84,9	72,1
9. Są prowadzone szkolenia wewnętrzne w celu podnoszenia kwalifikacji	97,9	98,6
10. Pracownicy mogą podejmować studia podyplomowe lub zaoczne współfinansowane przez zakład pracy	79,9	76,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Istnienie układu zbiorowego pracy jest pozytywnie skorelowane z dobrymi ocenami techniczno-organizacyjnych warunków pracy: w przypadku każdej zmiennej opisującej ten obszar większy poziom odpowiedzi twierdzących występuje w firmach z takim układem niż w firmach bez niego. Aż 67% respondentów z tych pierwszych firm wobec 54% z tych drugich ocenia, że praca w ich zakładzie jest dobrze zorganizowana. Ponad dwie trzecie liderów z firm z układem

zbiorowym pracy podaje, że stosowane są u nich nowoczesne formy zarządzania zasobami ludzkimi, a tego samego zdania jest tylko 56% ankietowanych w firmach bez takiego układu. Blisko dwie trzecie liderów z tych pierwszych firm utrzymuje, że w ich zakładach organizowane są dla całej załogi towarzyskie spotkania lub wyjazdy integracyjne, natomiast w tych drugich firmach poziom deklaracji pozytywnych wynosi 61%. Według 96% liderów z firm z układem zbiorowym pracy każdy nowy pracownik ma zapewnione szkolenie wstępne, podczas gdy wśród firm bez takiego układu poziom wskazań wynosi 89%. Stołówki, bufety czy kantyny dla pracowników działają na terenie przedsiębiorstwa według 69% ankietowanych z firm z układem zbiorowym pracy i 62% z firm bez niego. Dużą różnicę między jednymi i drugimi firmami można zaobserwować w kwestii tego, czy zarząd i przełożeni organizują systematycznie spotkania z pracownikami, na których każdy może zadać pytanie lub zgłosić swoje postulaty – potwierdza to 68% respondentów z firm z układem zbiorowym pracy wobec 45% ankietowanych w firmach bez takiego układu. Fundusze zapomogowe występują w badanych firmach dość często, przy czym ich istnienie potwierdza 85% liderów z firm z rzeczonym układem i 72% z firm bez niego. Niemal równo rozkładają się poziomy deklaracji pozytywnych w kwestii prowadzenia szkoleń wewnętrznych w celu podnoszenia kwalifikacji (odpowiednio 98 i 99%) oraz możliwości podejmowania studiów podyplomowych przez personel (odpowiednio 80 i 77%). Pracownicze Programy Akcyjne, dzięki którym pracownicy mogą nabywać akcje własnego przedsiębiorstwa po ulgowych cenach, są natomiast zjawiskiem rzadkim: ich istnienie deklaruje odpowiednio 16 i 8% ankietowanych z obu kategorii przedsiębiorstw.

W podobnie korzystnych barwach rysuje się obraz techniczno-organizacyjnych warunków pracy widziany oczyma przedstawicieli zarządów firm zajmujących się dziedziną HR. Pozytywną korelację między istnieniem układu zbiorowego pracy a poziomem deklaracji pozytywnych da się natomiast zauważyć tylko w poszczególnych aspektach tego obszaru analizy. Warte uwagi jest jednak to, że ta dodatnia korelacja uwidacznia się wówczas, gdy pada odpowiedź na pytanie o bardzo konkretnej treści, np. o zapewnianie szkoleń wstępnych każdemu nowemu pracownikowi, działalność stołówek, bufetów lub kantyn dla pracowników na terenie przedsiębiorstwa czy wreszcie o funkcjonowanie zakładowego funduszu zapomogowego. Inaczej jest w przypadku takich zjawisk, jak systematycznie organizowane przez zarząd i przełożonych spotkania z pracownikami oraz istnienie Pracowniczych Programów Akcyjnych.

W dalszej kolejności zbadano segment obszaru „kultura organizacyjna”, który tworzą zmienne dotyczące społecznych warunków pracy (tab. 10.30). Ogólny obraz przedstawia się raczej korzystnie, ale jest bardziej wewnętrznie zróżnicowany i mimo wszystko bardziej mroczny niż w przypadku wyżej opisanego segmentu „techniczno-organizacyjne warunki pracy”, ponieważ odsetek odpowiedzi twierdzących jest w kilku przypadkach mniejszy od połowy. W szczególności dotyczy to takich aspektów rzeczywistości organizacyjnej, jak uwłasnowolnienie pracowników (większość ankietowanych uważa, że personel w ich firmach nie ma wpływu na swoje stanowiska pracy), udogodnienia dla kobiet w ciąży i wsparcie starszych wiekiem pracowników. Odpowiedzi pozytywne dominują zdecydowanie w takich kwestiach, jak poszanowanie pracy przez personel, łatwa

Tabela 10.30. Społeczne warunki pracy (%)

Społeczne warunki pracy	Jest układ zbiorowy pracy	Nie ma układu zbiorowego pracy
	<i>w każdym przypadku podano łączny % odpowiedzi pozytywnych</i>	
1. Kierownicy są dobrymi fachowcami	65,1	43,5
2. Przełożeni dzielą pracę sprawiedliwie między pracowników	59,2	36,7
3. Dobrzy pracownicy są doceniani przez przełożonych	54,8	34,5
4. Przełożeni chętnie uwzględniają uwagi pracowników	39,5	38,3
5. Pracownicy szanują swoją pracę, starają się pracować jak najlepiej	91,8	87,0
6. Panuje zaufanie między przełożonymi a podwładnymi	49,7	28,1
7. Pracownicy znają plany rozwoju przedsiębiorstwa i są odpowiednio wcześniej informowani o zwolnieniach i przyjęciach do pracy	53,7	30,9
8. Pracowników zachęca się do zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich i poprawiających organizację pracy	83,7	62,6
9. Pracownicy są otwarci na zmiany, szybko się adaptują	67,8	64,0
10. Zasady polityki personalnej są przejrzyste i znane pracownikom	49,0	31,7
11. Zasady systemu wynagradzania są przejrzyste i znane pracownikom	72,8	61,9
12. Prowadzi się systematyczne badania pracowniczych ocen różnych ważnych aspektów działania przedsiębiorstwa i problemów pracowników	60,3	48,2
13. Istnieje system komunikacji wewnętrznej (radiowęzeł, czasopismo, tablice informacyjne, intranet, forum internetowe, profil na Facebooku itd.)	82,9	86,3
14. Pracownicy są informowani o planach zarządu dotyczących strategii zakładu	58,3	38,1
15. Podwładni mają łatwy dostęp do bezpośrednich przełożonych	88,2	86,3
16. Pracownicy mają wpływ na decyzje dotyczące ich stanowisk pracy	28,8	20,9
17. Kobiety w ciąży mają możliwość dodatkowego wypoczynku w trakcie pracy	43,4	41,0

18. Obowiązują wewnętrzne przepisy pozwalające kobietom w ciąży na indywidualne zarządzanie czasem swojej pracy	35,0	26,3
19. Starsi pracownicy, zbliżający się do wieku emerytalnego, są przesuwani na inne stanowiska, bardziej odpowiadające ich siłom	26,5	12,3
20. Popiera się pracę zespołową, tworzy się atmosferę zgodnej współpracy między pracownikami	66,4	51,4
21. Popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia	45,2	55,1
22. Popiera się podporządkowanie, dokładne wypełnianie poleceń służbowych	89,0	80,4
23. Pracownicy są poddawani regularnie formalnej ocenie okresowej	89,0	81,2
24. W zakładzie pracy obowiązuje kodeks etyczny	66,4	59,7
25. Zakład pracy dba o środowisko naturalne, ekologię	91,1	86,2
26. Zakład pracy stosuje się do zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) i przyjął oficjalny dokument, który to potwierdza	43,7	27,2
27. Jeżeli trzeba obsadzić wakant, poszukiwanie kandydata zaczyna się od osób już zatrudnionych, dopiero później szuka się na zewnątrz	70,5	69,8
28. Kiedy rozpatruje się kandydatury kilku osób na nowych pracowników, przyjmuje się tę, która została polecona przez już zatrudnionego	40,4	47,1
29. Panuje swoboda krytyki, np. pracownik może zwrócić uwagę przełożonemu, kiedy widzi, że ten popełnił błąd	27,9	18,8
30. Nie jest przyjęte, że przełożony przyznaje się podwładnym do niewiedzy w zakresie swoich obowiązków	48,3	53,2
31. Jeżeli pracownik wie, że kolega przebywa na zwolnieniu, ale naprawdę nie jest chory, najczęściej zawiadamia o tym firmę	5,4	12,2
32. Kobieta, która dowiaduje się, że jest w ciąży, (niezwłocznie) informuje o tym przełożonych, aby można było zawczasu znaleźć pracownika na zastępstwo na czas jej urlopu macierzyńskiego	50,0	49,6
33. U kierowników najwyżej ceni się zdolność szybkiego podejmowania decyzji i egzekwowania ich u podwładnych	69,4	72,2
34. Jest zwyczaj konsultowania przez kierowników decyzji ze swoim zespołem	53,4	30,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

dostępność przełożonych, funkcjonowanie wewnętrznych systemów komunikacji, nacisk na utrzymanie dyscypliny pracy, przeprowadzanie sformalizowanej oceny pracowników czy wreszcie przywiązywanie przez przedsiębiorstwo wagi do ochrony środowiska naturalnego.

Tym, co zwraca uwagę, jest wyraźnie wyższy stopień partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwach z układem zbiorowym pracy: 53% ankietowanych z tych firm przyznaje, że występuje u nich zwyczaj konsultowania przez kierowników decyzji ze swoim zespołem (co potwierdza tylko 31% respondentów z firm bez takiego układu), 54% respondentów z przedsiębiorstw z pierwszej kategorii utrzymuje, że pracownicy znają plany rozwoju przedsiębiorstwa i są odpowiednio wcześniej informowani o zwolnieniach i przyjęciach do pracy (mówi tak tylko 31% respondentów z firm z drugiej kategorii), 84% ankietowanych z przedsiębiorstw z układem zbiorowym pracy oświadcza, że pracowników zachęca się do zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich i poprawiających organizację pracy (zgadza się z tym stwierdzeniem tylko 63% respondentów z firm bez takiego układu), w firmach z układem zbiorowym pracy większy jest potencjał adaptacyjny pracowników (uważa tak 68% ankietowanych liderów związkowych, zaś w firmach bez niego tego zdania jest tylko 64%), co drugi respondent w przedsiębiorstwach z takim układem deklaruje, że zasady polityki personalnej są przejrzyste i znane pracownikom, a opinię taką podziela jedynie co trzeci ankietowany z firm bez niego, 73% respondentów z firm z układem zbiorowym pracy sądzi, że zasady systemu wynagradzania są przejrzyste i znane pracownikom, w porównaniu z 62% liderów z firm bez takiego układu, 58% ankietowanych z przedsiębiorstw pierwszego typu oznajmia, że pracownicy są informowani o planach zarządu dotyczących strategii zakładu, podczas gdy opinię taką wyraża tylko 38% respondentów z firm drugiego typu, w obu kategoriach przedsiębiorstw zbliżone są odsetki liderów twierdzących, że podwładni mają łatwy dostęp do bezpośrednich przełożonych (odpowiednio 88 i 86), większy (choć nadal niski) jest w firmach z układem zbiorowym pracy poziom deklaracji pozytywnych w kwestii, czy pracownicy mają wpływ na decyzje dotyczące ich stanowisk pracy (odpowiednio 29 i 21%). W firmach tych większy niż w przedsiębiorstwach bez układu zbiorowego nacisk kładzie się na popieranie pracy zespołowej i tworzenie atmosfery zgodnej współpracy między pracownikami (odpowiednio 66 i 51%), która to dysproporcja znajduje potwierdzenie w rozkładzie wskazań pozytywnych w kwestii, czy popiera się ostrą rywalizację, konkurencję między pracownikami i czy liczą się przede wszystkim osobiste osiągnięcia (a więc antytezie ww. zdania), zgadza się z nią bowiem 45% liderów z firm z układem zbiorowym pracy wobec 55% ankietowanych z firm bez takiego układu.

Autorytarne tendencje w zarządzaniu, sygnalizowane przez dominację odpowiedzi o style kierowania (aż dwie trzecie wskazań dla stylu autokratycznego), znajdują potwierdzenie w niskim poziomie deklaracji pozytywnych wyrażonych przez liderów związkowych w takich kwestiach, jak: swoboda krytyki (odpowiednio 28 i 19% respondentów z obu kategorii uważa, że w ich firmach pracownik ma możliwość zwrócić uwagę przełożonemu, kiedy widzi, że ten popełnił błąd) czy dopuszczalność przyznawania się podwładnym przez przełożonych do niewiedzy w zakresie swoich obowiązków (odpowiednio 48 i 53%).

W badanych firmach poziom kapitału społecznego, rozumianego jako zaufanie w relacjach społecznych, trudno uznać za nadmiernie wysoki. Indagowani wprost o to, czy panuje zaufanie między przełożonymi a podwładnymi, liderzy związkowi z firm z układem zbiorowym pracy w połowie przyznają, że tak, a opinię tę podziela nieco więcej niż jedna czwarta związkowców z firm bez takiego układu. Jeśli chodzi o zjawiska będące korelatami zaufania, to w kwestii, czy przełożeni dzielą pracę sprawiedliwie między pracowników, twierdząco odpowiada 59% ankietowanych z firm z pierwszej kategorii i 37% z firm z kategorii drugiej, natomiast odpowiednio 55 i 34% respondentów uważa, że dobrzy pracownicy są doceniani przez przełożonych. Co więcej, w oczach liderów związkowych kultury organizacyjne badanych firm cechuje silny partykularyzm normatywny (stosowanie się do norm społecznych jest uwarunkowane sytuacyjnie), o czym świadczy miażdżąca przewaga deklaracji negatywnych w kwestii, czy pracownik poinformowałby pracodawcę o nieuczciwym postępowaniu kolegi wyłudającego zwolnienie lekarskie (odpowiednio 5 i 12%). Wynika stąd, że nie ma silnej identyfikacji z przedsiębiorstwem pracowników, większą wagę bowiem mają dla nich więzi personalne (z ludźmi) niż rzeczowe (z instytucją).

Wewnętrzny rynek pracy w badanych firmach wydaje się dobrze rozwinięty, co nie zaskakuje, ponieważ są to przedsiębiorstwa duże, o rozbudowanych strukturach organizacyjnych: po 70% respondentów z firm z układem zbiorowym pracy i z firm bez takiego układu deklaruje, że kiedy trzeba obsadzić wakat, poszukiwanie kandydata zaczyna się od osób już zatrudnionych, a dopiero w razie niepowodzenia zaczyna się szukać na zewnątrz. Zarazem proces rekrutacji jest umiarkowanie sformalizowany, odpowiednio bowiem 40 i 47% ankietowanych z firm z obu kategorii twierdzi, że w przypadku rozpatrywania kandydatur kilku osób na stanowisko pracy przyjmuje się tę, która została polecona przez już zatrudnionego. O instytucjonalizacji wewnętrznego rynku pracy świadczy również to, że pracownicy są poddawani regularnie formalnej ocenie okresowej (twierdzi tak odpowiednio 89 i 81% respondentów).

Pozycja wartości postmaterialistycznych w kulturach organizacyjnych badanych firm jest w oczach ankietowanych związkowców dość mocna, odpowiednio 66 i 60% respondentów potwierdza fakt istnienia w ich zakładzie pracy kodeksu etycznego, 91 i 86% utrzymuje, że przedsiębiorstwo dba o środowisko naturalne, natomiast 44 i 27% oznajmia, że przedsiębiorstwo stosuje się do zasad Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) i przyjęło oficjalny dokument, który to potwierdza.

Podsumowanie i wnioski

Badania „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych” zrealizowane w 2013 r. w dużej mierze potwierdziły ustalenia wcześniejszych badań, zgodnie z którymi przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym tworzą w Polsce specyficzną enklawę charakteryzującą się wzorami stosunków przemysłowych wyraźnie odmiennych od panujących u pracodawców krajowych, zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego. W szczególności w przedsiębiorstwach należących do ponadnarodowych korporacji występuje znacznie wyższy od przeciętnej poziom uzwiązkowienia, a także odsetek pracodawców, u których obowiązują układy

zbiorowe pracy. Wyniki badań nie dostarczają zarazem jednoznacznego potwierdzenia zjawiska dyfuzji wzorów stosunków przemysłowych wyróżnianych przez najpopularniejsze międzynarodowe modele porównawcze. Przede wszystkim może zaskakiwać słaba obecność wzorów korporatystycznych w przedsiębiorstwach kapitałowo związanych ze Skandynawią. Z jednej strony można to złożyć na karb charakteru próby (celowa), z drugiej – w literaturze przedmiotu funkcjonują empirycznie umocowane poglądy o tym, że firmy wywodzące się z tamtego regionu niekoniecznie przenoszą wzory krajowe do swoich przedsiębiorstw zależnych w Europie Środkowej i Wschodniej (np. Sippola 2009). W przypadku przedsiębiorstw niemieckich kontrast między krajowymi wzorami stosunków pracy a kulturowanymi w Polsce nie jest wprawdzie tak rażący, ale w polskich spółkach także postawa managementu jest stosunkowo „twarda”, jeśli mierzyć ją zarówno przewagą autokratycznego stylu kierowania, jak i nastawieniem wobec reprezentacji pracowniczej. Podobnie jak w przypadku firm skandynawskich za granicą, i w tym można odnaleźć liczne odniesienia literaturowe wskazujące na analogiczną prawidłowość w przedsiębiorstwach niemieckich (zob. np. Bluhm 2001). Istotne wreszcie jest uznanie faktu, że „narodowe modele” stosunków przemysłowych zmieniają się pod wpływem presji zewnętrznych, przede wszystkim globalizacyjnych. Pozwala to wysunąć hipotezę, że poddane badaniu firmy ponadnarodowe w większości ulegają pokusie oportunistycznej adaptacji w otoczeniu zewnętrznym, które charakteryzuje się skłonnościami do autorytarnego zarządzania.

Pozostaje więc stwierdzić, że rozpatrując problematykę stosunków pracy w polskich oddziałach korporacji ponadnarodowych, zwłaszcza w aspektach panującej w nich atmosfery wokół rokowań zbiorowych oraz rozwoju nowych, indukowanych członkostwem Polski w UE, instytucji reprezentacji pracowniczej, czyli ERZ, trudno nie sięgnąć po powiedzenie „na bezrybiu i rak ryba”.

Co się tyczy kultury organizacyjnej, to w oczy rzuca się wyraźna preferencja dla autokratycznego stylu kierowania. Jest to interesujące z co najmniej dwu powodów. Po pierwsze, pokazuje, że kultura organizacyjna wielkich firm z kapitałem zagranicznym zdradza silne podobieństwa do kultury organizacyjnej polskich małych i średnich przedsiębiorstw, w których także przeważa skłonność do autokracji uosobionej przez typ kultury nazywany „hierarchią” (zob. Czarzasty 2013). Po drugie, uwiarygodnia powyższą hipotezę, głoszącą, że korporacje ulegają pokusie oportunistycznej adaptacji w otoczeniu kultywującym autorytarne wzory zarządzania (wyrastające z tradycji kultury folwarcznej), co jednak nie oznacza, że ją wprost powielają. Wreszcie należy mocno zaakcentować, że analiza kultury organizacyjnej korporacji ponadnarodowych działających w Polsce w kontekście rokowań zbiorowych ujawnia, iż istnienie układu zbiorowego pracy w przedsiębiorstwie na ogół znajduje pozytywne odzwierciedlenie w ocenach zarówno techniczno-organizacyjnych, jak i społecznych warunków pracy.

Bibliografia

- Bluhm, K. (2001). Exporting or abandoning the German model? Labor policies of German manufacturing firms in Central Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 7(2): 153–173.

- Czarzasty, J. (2009). Warunki pracy i kultura organizacyjna, w: J. Gardawski (red.), *Po-lacy pracujący a kryzys fordyzmu* (s. 343–417), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Czarzasty, J. (2013). Kultura organizacyjna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, w: J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni* (s. 315–347), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gardawski, J. (2001). *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, Warszawa: IFiS PAN.
- Gardawski, J. (2007). *Korporacje transnarodowe a Europejskie Rady Zakładowe w Polsce*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Gardawski, J. (2009). *Dialog społeczny w Polsce – teoria, historia, praktyka*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej/Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH.
- Hryniewicz, J.T. (2007). Stosunki pracy w polskich organizacjach, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Iankova, E.A. (2002). *Eastern European Capitalism in the Making*, Cambridge: Cambridge University Press.
- King, L.P. (2007). Central European capitalism in comparative perspective, w: B. Hanké, M. Rhodes, M. Thatcher (red.), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions and Complementarities in the European Economy* (s. 307–327), Oxford: Oxford University Press.
- Kozek, W. (2003). Czy wyłania się model?, w: W. Kozek (red.), *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce* (s. 16–40), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Meardi, G. (2002). The Trojan Horse for the Americanization of Europe. Polish industrial relations towards the EU, *European Journal of Industrial Relations*, 8(1): 77–99.
- Morawski, W. (1995). Korporatyzm: wyłanianie się nowych stosunków pracy w Polsce, w: T. Kowalik (red.), *Negocjacje. Droga do paktu społecznego* (s. 265–287), Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Ost, D. (2000). Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal tripartism and post-communist class identities, *Politics and Society*, 28(4): 503–530.
- Ost, D. (2011). „Illusory corporatism” ten years later, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 1(3): 19–49.
- Sippola, M. (2009). The two faces of Nordic management? Nordic firms and their employee relations in the Baltic States, *International Journal of Human Resource Management*, 20(9): 1929–1944.
- Sroka, J. (2007). Stosunki przemysłowe i dialog społeczny w warunkach globalizacji i europeizacji, w: J. Zarzeczny (red.), *Model społeczny zintegrowanej Europy. Nowe wyzwania i perspektywy* (s. 61–84), Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Rozdział 11

Układy zbiorowe pracy i inne wewnętrzne regulacje na poziomie przedsiębiorstw

Niniejszy rozdział ma charakter empiryczno-teoretyczny. W pierwszej części przedstawiony zostanie zarys pojęcia układu zbiorowego w polskim prawie pracy oraz zaprezentowane podstawowe dane statystyczne opisujące miejsce i rolę układów zbiorowych w polskich stosunkach pracy. W drugiej części rozdziału analizowane będą dane pochodzące z badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”, omówionych już w rozdziale 9.

Prawo pracy wyróżnia dwa rodzaje stosunków pracy: indywidualne, które obejmują indywidualne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, oraz zbiorowe, które mają w polu widzenia zbiorowe prawa i interesy pracowników i pracodawców. W tych ostatnich co najmniej jeden podmiot – strona pracownicza – ma charakter zbiorowy. Drugi podmiot, tak jak w przypadku stosunków indywidualnych, to pojedynczy pracodawca lub grupa pracodawców, którzy mogą być reprezentowani przez organizację pracodawców. Trudno jednoznacznie określić charakter zbiorowych stosunków pracy, zależy on bowiem od rodzaju spraw, w odniesieniu do których stosunki te występują. Te ostatnie są normowane zasadami zbiorowego prawa pracy, do którego zalicza się m.in. normy regulujące zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień między pracodawcami, funkcjonowanie związków zawodowych i organizacji pracodawców, udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, a także rozstrzyganie sporów zbiorowych (Wronikowska, Nowik 2008: 2). Niniejszy rozdział poświęcony będzie układowi zbiorowemu pracy i innym rodzajom porozumień zawieranych na poziomie zakładów w ramach zbiorowych stosunków pracy. Temat jest niezwykle istotny, zawierane układy sprzyjają bowiem zachowaniu pokoju społecznego w stosunkach pracy, co z kolei służy nie tylko interesom pracowników i pracodawców, lecz także całej gospodarce.

Układy zbiorowe pracy są podstawowym źródłem zbiorowego prawa pracy w wielu krajach Europy. Ich doświadczenia, jak zauważa J. Męcina (2009: 136), wskazują, że „warunkiem rozwoju rynku pracy jest większa decentralizacja regulacji poprzez rozwój układów zakładowych”. Układy zbiorowe pracy są integralną częścią gospodarki rynkowej. Część warunków pracy i płacy regulowana przez nie stanowi istotny element prawnych ram działalności gospodarczej (Florek 2013: 54). Jednocześnie warunki zatrudniania pracowników określone w układach pokazują sytuację, jaka panuje na rynku: koszt zatrudnienia pracowników oraz ich wpływ na efektywność prowadzonej działalności warunkują konkurencyjność zakładów pracy. Jak to określa L. Florek (ibidem), „układy zbiorowe są łącznikiem pomiędzy rynkiem a poziomem uprawnień pracowniczych”.

Układy zbiorowe pracy, a także rokowania zbiorowe, które do nich prowadzą, stanowią w stosunkach pracy przejaw dialogu społecznego, wręcz jego najważniejszy element, którego rezultatem jest trwała forma prawna. Zarówno międzynarodowe, jak i europejskie rozwiązania zbiorowego prawa pracy „zobowiązują władze państwowe do zachęcania partnerów społecznych do podejmowania i prowadzenia w dobrej wierze rokowań w sprawie zawarcia układów zbiorowych pracy” (Świątkowski 2013: 129).

Idea układów zbiorowych pracy jest dużo starsza niż koncepcja dialogu społecznego. Genezy tych układów należy szukać w organizowaniu się pracowników już w XIX w., a szczególnie w powstawaniu związków zawodowych, dla których układy zbiorowe stały się podstawowym środkiem prawnym (zob. Florek 2013: 51)¹. Związki zawodowe² mają wyłączne prawo do zawierania układów, które stanowią szczególny rodzaj porozumień między nimi a pracodawcami (lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców) – podmiotami sprawującymi zarząd nad prawidłowym funkcjonowaniem zakładu pracy. Nie mniej ważną cechą, która decyduje o ważności i skuteczności układów pracy, jest reprezentatywność związku zawodowego, w przypadku bowiem jej braku wynegocjowany układ może być nieważny z punktu widzenia prawa. Wronikowska i Nowik (2008: 86) następująco precyzują pojęcie reprezentatywności:

Na szczeblu zakładowym reprezentatywną organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Mimo że układ zbiorowy pracy zawierany jest przez organizację związkową, nie może różnicować uprawnień pracowników, np. nie może przewidzieć szerszych uprawnień płacowych dla członków związku niż dla osób niezrzeszonych.

Układy zbiorowe pracy mogą regulować zarówno sprawy nieobjęte, jak i objęte ustawodawstwem pracy. W przypadku tych ostatnich ustalenia zawarte w układzie są zawsze korzystniejsze niż unormowane przepisami ustawowymi, tj. pozwalają na uzyskanie wyższych uprawnień dla pracowników od tych, które przysługują im bez układu. Układy zbiorowe określają wzajemne prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy, m.in. warunki pracy i płacy, tryb rozstrzygania sporów wynikających ze stosunku pracy, tryb rozstrzygania sporów wynikających ze stosowania danego układu czy zasady i formy kształtowania warunków socjalno-bytowych pracowników. Na ogół jednak głównym elementem układów zbiorowych pracy są kwestie wynagrodzeń, jakkolwiek niektóre układy są narzędziami ochrony poziomu zatrudnienia w zamian za rezygnację

¹ Organizacja pracowników, zbiorowość może skuteczniej przeciwstawić się pracodawcy niż pojedynczy pracownik.

² Zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa bądź kilka takich organizacji związkowych jako reprezentant zbiorowych praw i interesów pracowników danego zakładu pracy, niezależnie od ich przynależności związkowej.

z niektórych uprawnień pracowniczych (Pisarczyk 2008: 185 i nast.). Zdarzały się również takie przypadki, że zawarcie układu było przedmiotem porozumienia zawieranego w związku z prywatyzacją lub restrukturyzacją zatrudnienia albo bezpośrednio po tym procesie. Układy zbiorowe pracy są ściśle powiązane z pozostałymi instytucjami zbiorowego prawa pracy. Podejmowane przez pracowników i związki zawodowe strajki czy spory zbiorowe służą m.in. wymuszaniu określonych warunków zatrudnienia, które mogą być zapisane w formie układu zbiorowego. Z kolei wynegocjowane układy zbiorowe pracy mogą zapobiegać konfliktom w zakładzie pracy. W układzie zbiorowym pracy strony układu mogą określić sposób rozstrzygania sporów, a związki zawodowe – zobowiązać się do powstrzymywania się od strajku, np. gdy zakład pracy znajduje się w złej sytuacji ekonomicznej spowodowanej kryzysem.

W Polsce stosunki pracy szczegółowo normuje Kodeks pracy³, a układy zbiorowe pracy, które regulują warunki pracy i płacy, zawierane są w celu podwyższenia standardów ustawowych⁴. Według przepisów Działu XI Kodeksu⁵ pracy możliwe jest zawieranie dwóch rodzajów układów pracy, tj. zakładowych (zuzp) i ponadzakładowych (puzp) – zwłaszcza branżowych, regionalnych lub ogólnokrajowych. Układ pierwszego typu zawierany jest między pracodawcami i zakładowymi organizacjami związkowymi, a rejestrowany przez właściwy okręg inspektora pracy, natomiast układ drugiego typu – między właściwym statutowo organem organizacji pracodawców w imieniu zrzeszonych w niej poszczególnych pracodawców a organami ponadzakładowymi organizacji związkowej i rejestrowany przez ministra właściwego do spraw pracy. Niezależnie od jego typu zawarcie zbiorowego układu pracy następuje w drodze rokowań, przy czym przepisy Kodeksu pracy regulują tylko podstawowe warunki, które muszą być brane pod uwagę przy ustalaniu jego treści. Zapewnia to stronom – partnerom społecznym – swobodę negocjacji⁶. Rokowania zbiorowe są jednym z podstawowych mechanizmów kształtowania warunków pracy. Jak zauważa Florek (2009: 48):

Autonomia układowa może prowadzić do zróżnicowania warunków pracy i płacy w poszczególnych zakładach pracy czy branżach, co samo w sobie nie może być uznawane za przejaw nierównego traktowania pracowników, nawet jeżeli pracownicy zatrudnieni na tych samych lub podobnych stanowiskach mają różne warunki wynagrodzenia.

Podpisanie zakładowego układu zbiorowego pracy indywidualizuje warunki zatrudnienia poprzez dostosowanie ich do warunków działalności poszczególnych podmiotów gospodarczych funkcjonujących w gospodarce rynkowej, które z założenia są niejednakowe dla poszczególnych podmiotów gospodarczych. Odminną rolę odgrywają ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, których podpisanie może prowadzić z kolei do ujednolicenia części tych warunków, ograniczając tym samym konkurowanie warunkami zatrudnienia (Florek 2013: 55).

³ W hierarchii źródeł prawa pracy – określonych w art. 9 Kodeksu pracy – układ zbiorowy pracy jest wymieniony tuż po przepisach Kodeksu oraz przepisach innych ustaw i aktów wykonawczych.

⁴ Ustawa przewiduje pierwszeństwo układu zbiorowego pracy przed przepisami o charakterze ustawowym (art. 77³ § 2 k.p.).

⁵ Art. 241²²–241³⁰.

⁶ Prawo do rokowań jest wolnością od ingerencji państwa w sprawy rokowań i zawierania układów zbiorowych.

Lista kwestii, które partnerzy mogą negocjować na zasadzie autonomicznej, wprowadzając odstępstwa od powszechnie obowiązujących norm określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach, jest stosunkowo krótka, a mimo to pracodawcy obawiają się zaciągania zobowiązań układowych i wybierają regulaminy bądź inne porozumienia. Zbiorowy układ pracy utrwała zdobycze pracowników i cywilizuje warunki zatrudnienia – jest efektem rokowań, w których pracodawcy idą na ustępstwa. Porozumienia zbiorowe mają w Polsce krótszą tradycję niż układy, i chociaż są w porównaniu z nimi bardziej zróżnicowane, pełnią ograniczoną funkcję, a tym samym ustępstwa pracodawców mają mniejszy zakres. Przyczyną ich coraz częstszego podpisywania jest nie tylko niechętny stosunek niektórych pracodawców do negocjowania układów zbiorowych, lecz także nieobecność związków zawodowych w zakładzie, jak również brak silnych ponadzakładowych struktur związkowych.

Jak już wcześniej wspomniano, ponadzakładowe układy zbiorowe pracy są jedną z form układów zbiorowych. W oczekiwaniach partnerów społecznych miały się przyczynić do zbudowania sektorowego dialogu społecznego. Początkowo jednak puzp stanowiły modyfikację starych „postkomunistycznych” układów branżowych i najczęściej były zawierane w przedsiębiorstwach należących do państwa (Gardawski et al. 2013). Przykładem takiego porozumienia jest Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 r. Dopiero w 1996 r. zawarto w branży hutniczej puzp, który był stworzony całkowicie od podstaw. W miarę postępów prywatyzacji gospodarki i wprowadzenia do Polski korporacji międzynarodowych przyszłość puzp raz po raz stawiała pod znakiem zapytania. Kolejne puzp były rozwiązywane lub ograniczano ich rolę. I tak, 24 czerwca 2008 r. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego został wypowiedziany przez zarząd Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego. O ile pod koniec XX w. tego typu porozumieniami było objętych ponad 1 mln pracowników, o tyle obecnie szacuje się, że jest ich mniej niż 400 tys. Osłabienie roli puzp potwierdzają dane MPiPS:

Na dzień 15 kwietnia 2014 r. – minister właściwy ds. pracy zarejestrował tylko ogółem:

- a) 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy⁷,
- b) 328 protokołów dodatkowych do tych układów,
- c) 46 porozumień o stosowaniu w całości lub w części innego zawartego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy,
- d) 9 protokołów dodatkowych do tych porozumień (Dialog 2014).

Spośród 172 zarejestrowanych układów ponadzakładowych 74 wypowiedziano bądź rozwiązano na wniosek jednej ze stron (dokonano wpisu do rejestru informacji), a 12 układów i 45 porozumień o stosowaniu w całości lub w części innego układu ponadzakładowego można określić jako „martwe”, bo choć figurują w rejestrze, nie można w nich dokonać żadnych zmian ze względu na to, że organ, który je zawarł ze strony pracodawców, utracił dotychczasowe uprawnienia (Dialog 2014).

⁷ W dniu 9 marca 2009 r. w Polsce było zawartych 169 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, które obejmowały łącznie około 500 tys. pracowników.

Znamienne dla dialogu społecznego na poziomie sektorowym jest to, że w Polsce nigdy nie udało się zawrzeć układu ponadzakładowego w sektorze całkowicie prywatnym. Dlatego dominującymi grupami pracowników objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi są: samorządowi pracownicy oświaty niebędący nauczycielami, samorządowi pracownicy gospodarki komunalnej, samorządowi pracownicy pomocy społecznej, pracownicy państwowych jednostek sfery budżetowej (zatrudnieni w jednostkach gospodarki wodnej, wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej czy Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe), a także pracownicy przemysłu energetycznego, zaplecza energetyki, zakładów górniczych węgla brunatnego, przedsiębiorstw przemysłu obronnego i lotniczego, zatrudnieni u pracodawców zrzeszonych w Sekcji Rozwoju Budownictwa Izby Pracodawców Polskich oraz w Narodowej Kasie Urlopowej, Telekomunikacji Polskiej SA.

Funkcjonujący obecnie w Polsce system rokowań zbiorowych ma charakter całkowicie zdecentralizowany, co jest szczególnie widoczne w przedsiębiorstwach będących prywatną własnością. Negocjacje układów zbiorowych pracy odbywają się głównie na poziomie przedsiębiorstw. Liczba rejestrowanych rokrocznie przez Państwową Inspekcję Pracy zakładowych układów zbiorowych pracy oscyluje w przedziale 100–150 (tab. 11.1). Niemniej liczba pracowników objętych układami zbiorowymi pracy nie jest proporcjonalna do liczby porozumień. Mimo że w 2010 r. zawarto tylko 130 zuzp, to objęły one łącznie 172 tys. pracowników, czyli najwięcej w omawianym okresie (lata 2007–2013). Przyczyniło się do tego sześć układów zbiorowych podpisanych w przedsiębiorstwach specjalizujących się w transporcie i gospodarce magazynowej, które objęły ponad 100 tys. pracowników (średnio jeden układ obejmował ponad 18 tys. pracowników, a np. w 2009 r. 42 układy podpisane w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego obejmowały tylko 16 tys. osób). Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.1, największą liczbę zakładowych układów zbiorowych pracy (236) w latach 2007–2013 zawarto w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego, jednak liczba (114,5 tys.) objętych nimi pracowników była niższa niż liczba pracowników przedsiębiorstw należących do branży transportowej i gospodarki magazynowej (129 tys. pracowników), w których podpisano tylko 40 takich układów. Świadczy to o pewnej tendencji: zuzp podpisywane były najczęściej w mniejszych przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego (średnio zatrudniających 50 pracowników) i w większych przedsiębiorstwach należących do branży transportowej i gospodarki magazynowej.

Jak pokazują sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), dominującym przedmiotem postanowień układowych były zagadnienia dotyczące zasad wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, natomiast dużo rzadziej pojawiały się zapisy dotyczące BHP, czasu pracy czy urlopów pracowników. Te ostatnie stanowiły na ogół powtórzenie zapisów kodeksowych lub przepisów wykonawczych. W znacznie większym stopniu do treści układów wpisuje się regulacje dotyczące sposobu wspólnego dokonywania interpretacji postanowień układowych, jak również sposobu rozwiązywania ewentualnych konfliktów (dobrowolne negocjacje prowadzone przez wskazane w układzie podmioty), co może stanowić próby nawiązania do europejskich standardów obowiązujących w zbiorowym prawie pracy (zob. Sprawozdanie PIP 2013).

Tabela 11.1. Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy (zuzp) i liczba pracowników objętych tymi porozumieniami

Rok	Liczba zakładowych układów zbiorowych pracy	Liczba pracowników objętych zuzp (tys.)	Branże dominujące
2007	168	121,5	Przetwórstwo przemysłowe – najczęściej układów Działalność w zakresie obowiązkowych ubezpieczeń społecznych – największa liczba pracowników objętych układami ^{a)}
2008	154	62,8	Przetwórstwo przemysłowe: 61 układów obejmujących 35 tys. pracowników
2009	123	62,5	Przetwórstwo przemysłowe: 42 układy obejmujące 16 tys. pracowników
2010	130	172,0	Przetwórstwo przemysłowe: 46 układów obejmujących 25,5 tys. pracowników Transport i gospodarka magazynowa: 6 układów obejmujących 101 tys. pracowników
2011	136	50,0	Przetwórstwo przemysłowe: 36 układów obejmujących 16 tys. pracowników Transport i gospodarka magazynowa: 12 układów obejmujących 4 tys. pracowników Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 16 układów obejmujących 5 tys. pracowników
2012	92	61,0	Przetwórstwo przemysłowe: 27 układów obejmujących 9 tys. pracowników Transport i gospodarka magazynowa: 9 układów obejmujących 22 tys. pracowników
2013	109	43,8	Przetwórstwo przemysłowe: 24 układy obejmujące 13 tys. pracowników Transport i gospodarka magazynowa: 13 układów obejmujących 2 tys. pracowników Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i parę wodną: 12 układów obejmujących ponad 9,8 tys. pracowników

^{a)} W sprawozdaniu nie podano ani liczby układów, ani liczby objętych nimi pracowników.

Źródło: zestawienie własne na podstawie Sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w danym roku (2007–2013).

Jednocześnie zaobserwowano **tendencje do ograniczania bądź rezygnacji z wcześniej wprowadzonych korzystniejszych regulacji układowych** i przyznawania pracownikom uprawnień na poziomie minimalnym wyznaczonym przez Kodeks pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Zmiany w obowiązujących zakładowych układach zbiorowych pracy dokonywane są poprzez rejestrację protokołów dodatkowych. Stanowią one największy odsetek wniosków wpływających do PIP – w 2013 r. wpłynęło ich ponad

1250, z czego 1131 zostało zarejestrowanych. Obserwuje się tendencję malejącą w tym zakresie, np. w 2008 r. takich protokołów wpłynęło 1950, jednak stanowią one niezmiennie największy odsetek wniosków o rejestrację. Zmiany dokonywane w drodze **protokołów dodatkowych** odnoszą się głównie do zasad wynagradzania pracowników (nowe tabele zaseregowań, taryfikatory kwalifikacyjne, wykazy stanowisk pracy), premiowania i przyznawania dodatków. Większość z tych postanowień **dotyczy zmniejszenia bądź rezygnacji z wypłaty niektórych świadczeń**, takich jak dodatki funkcyjne, stażowe, nagrody jubileuszowe (ewentualnie zmniejszania podstawy naliczania nagrody, uzależnienia jej wypłaty od stażu pracy tylko u danego pracodawcy), jak również zmniejszenia wysokości odpraw emerytalnych czy rentowych. W miejsce premii regulaminowej wprowadza się premie uznaniowe, a niektóre dodatki włącza się do wynagrodzeń zasadniczych. Państwowa Inspekcja Pracy rejestruje również informacje o zawarciu porozumienia o zawieszeniu zakładowych układów zbiorowych pracy w przypadku trudności finansowych pracodawcy. W 2013 r. zarejestrowano 74 takie informacje.

Jak pokazują dane statystyczne, zawieranie zbiorowych układów pracy w Polsce nie jest zjawiskiem powszechnym. Nie wiadomo dokładnie, ile jest układów „żywych”, czyli wciąż obowiązujących, gdyż takiej statystyki w rzeczywistości nikt nie prowadzi. J. Męcina (2009: 137) uważa, że „układy zbiorowe pracy w Polsce w ograniczonym zakresie spełniają jedną z podstawowych funkcji decentralizacji w zakresie stosunków pracy, nie dając możliwości odstępstwa od regulacji ustawowych w wielu kluczowych obszarach stosunków pracy, w szczególności czasu pracy”. Z kolei J. Gardawski, ale także inni autorzy (Wrątny 2013; Florek 2013; Męcina 2009; Galicki 2012) uważają, że ograniczeniem formalnym zawierania układów zbiorowych pracy jest niskie uzwiązkowienie i słaba reprezentacja związków zawodowych w sektorze prywatnym, co z punktu widzenia prawa uniemożliwia zawieranie zbiorowych układów pracy. Monopol związków zawodowych na zawieranie układów zbiorowych lub innych porozumień pozbawia pracodawców możliwości ich podpisywania. Spadek liczby przedsiębiorstw dużych i jednocześnie wzrost liczby przedsiębiorstw małych i średnich powodują zwiększenie liczby osób pracujących w zakładach, w których nie działają związki zawodowe. Fakt ten pozbawia coraz większą liczbę pracujących możliwości uzyskania pracy i płacy według zindywidualizowanych warunków zawartych w zbiorowych układach pracy.

Pracodawcy, w których zakładach pracy związki zawodowe działają, obawiają się z kolei regulacji prawnych w Kodeksie pracy, które powodują, że układy zbiorowe pracy są nierozwiązywalne bez zgody związków zawodowych (jest możliwe zawieszenie stosowania zapisów zbiorowych układów pracy w całości lub w części, pod warunkiem że zgodę wyrażą obie strony układu). Brak możliwości wypowiedzenia zawieranych umów i zaciągniętych zobowiązań stanowi dla pracodawców skuteczną barierę korzystania z tej formy regulacji zakładowych źródeł prawa pracy. Dlatego pracodawcy znacznie częściej wybierają regulaminy pracy i regulaminy wynagrodzeń oraz umowę o pracę.

Geneza podpisania zakładowych układów zbiorowych pracy i ich ewolucja na przykładzie badań empirycznych przeprowadzonych w firmach ponadnarodowych

Ponad połowa respondentów utrzymywała, że w przedsiębiorstwach, w których pełnią funkcje związkowe, zawarty jest zakładowy układ pracy. Częściej na zawarcie takiego układu wskazywali badani związkowcy z przedsiębiorstw, które są własnością kapitału polskiego. Jednocześnie ponad 15% z nich nie umiało odpowiedzieć na to pytanie, co może dziwić, ponieważ układy są zawierane w drodze negocjacji ze związkami zawodowymi. Być może, że są to przedstawiciele przedsiębiorstw, w których obecnie nie obowiązuje taki układ, a ich staż pracy w danym przedsiębiorstwie jest zbyt krótki, by mogli wypowiadać się na temat, czy obowiązywał w przeszłości. Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.2, co dziesiąty respondent wskazywał, że zawarty układ przestał obowiązywać. W sprawie układów dużo się zmieniło po 26 listopada 2002 r., kiedy w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego przestał obowiązywać art. 2417 § 4 Kodeksu pracy. Przewidywał on, że po rozwiązaniu układu istnieje obowiązek stosowania jego postanowień do czasu zawarcia nowego układu. Spowodowało to, że spora część układów przestała istnieć. Być może właśnie z taką sytuacją mamy tu do czynienia.

Tabela 11.2. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według typów przedsiębiorstw (%)

Przedsiębiorstwa, które są w całości lub większej części własnością kapitału zagranicznego i w których strategiczne decyzje podejmowane są:	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ	trudno powiedzieć	
W zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	51,9	5,8	42,3	–	100,0
Na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	51,2	11,6	34,9	2,3	100,0
W zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i z uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	48,3	13,8	35,6	2,3	100,0
Ogółem	50,7	10,4	37,3	1,6	100,0
Przedsiębiorstwa polskie	68,4	–	15,8	15,8	100,0
Ogółem	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2 = 9,631$; $df = 9$; $p = 0,381$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Na zawarcie układu, który obowiązywał w chwili przeprowadzenia badania, częściej wskazywali przedstawiciele przedsiębiorstw będących w całości lub większej części własnością kapitału polskiego niż obcego (tab. 11.3). Być może wynika to z faktu, że w polskich przedsiębiorstwach są lepsze warunki do działalności związków zawodowych, a te z kolei, aby podkreślić swoją przydatność w zakładzie pracy, dążą do zawarcia układu, który ze swej natury jest korzystny dla pracowników. Najmniej takich układów zawarto w przedsiębiorstwach należących do kapitału skandynawskiego lub holenderskiego. Pochodzenie kapitału może korelować ze stylem kierowania przedsiębiorstwem, ale także z klimatem dla działalności związków zawodowych w przedsiębiorstwie i skłonnością do zawierania układów zbiorowych.

Tabela 11.3. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według kraju pochodzenia kapitału (%)

Kraj pochodzenia	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ	trudno powiedzieć	
Niemcy	60,0	14,3	25,7	–	100,0
Francja, Belgia	54,8	4,8	28,6	11,8	100,0
Skandynawia, Holandia	10,0	23,3	66,7	–	100,0
USA, Wielka Brytania	40,4	15,4	44,2	–	100,0
Pozostałe kraje bez Polski	59,6	–	38,5	1,9	100,0
Polska	81,0	–	14,3	4,7	100,0
Ogółem	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2 = 65,628$; $df = 15$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.4, w przedsiębiorstwach, które zaliczono do branży handlowej, nikt z respondentów nie wskazywał, że jest lub był zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy. W przedsiębiorstwach należących do pozostałych branż sytuacja była dużo lepsza. Najczęściej zawarcie i obowiązywanie takiego układu deklarowali przedstawiciele związków zakładowych przedsiębiorstw zaliczanych do usług powszechnego dostępu, z kolei co piąty przedstawiciel tej branży utrzymywał, że był zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy, ale obecnie przestał już obowiązywać.

Tabela 11.4. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według branż (%)

Branża	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ	trudno powiedzieć	
Handlowa	–	–	93,9	6,1	100,0
Budowlana	66,7	6,1	21,2	6,0	100,0
Metalowa	56,0	5,3	38,7	–	100,0
Spożywcza	54,1	15,3	29,6	1,0	100,0
Usług powszechnego dostępu	71,5	21,4	–	7,1	100,0
Ogółem	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2 = 85,115$; $df = 12$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Chociaż nie stwierdzono statystycznej zależności, można wskazać na pewną tendencję: w przedsiębiorstwach, w których sytuacja ekonomiczna w opinii respondentów jest przeciętna lub zła, częściej zawierane były zakładowe układy zbiorowe pracy niż w przedsiębiorstwach, których przedstawiciele oceniają sytuację ekonomiczną jako dobrą lub bardzo dobrą (tab. 11.4). Również przedstawiciele przedsiębiorstw, które stale odczuwają ujemny wpływ kryzysu, częściej wskazują podpisanie takiego układu niż przedstawiciele przedsiębiorstw, które nie odczuły do tej pory negatywnego wpływu kryzysu (tab. 11.5). Jak zauważa L. Pisarczyk (2013: 168), „ze względu na sytuację, w jakiej znajdują się pracodawcy dotknięci kryzysem, układy zbiorowe z reguły kształtują warunki zatrudnienia na niższym poziomie, niż ma to miejsce w okresach wzrostu czy stabilizacji gospodarczej”.

Możliwe, że to właśnie zła sytuacja ekonomiczna powoduje, iż związki zawodowe w trosce o pracowników dążą do zawarcia takiego układu, albo też pracodawcy w obawie przed wybuchem sporu zbiorowego zawierają taki układ; sprawy w nim zapisane według ustawy nie powinny być bowiem przedmiotem/powodem sporu zbiorowego. Na sytuację ekonomiczną większości przedsiębiorstw ma wpływ sytuacja gospodarcza nie tylko w kraju, lecz także na świecie. Jak pokazały wyniki badań, przedstawiciele przedsiębiorstw, które stale odczuwają ujemny wpływ kryzysu, częściej niż pozostali deklarowali, że w ich zakładzie pracy został zawarty i obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy (tab. 11.6).

Tabela 11.5. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (%)

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ	trudno powiedzieć	
Bardzo dobra lub dobra	49,7	12,0	36,1	2,2	100,0
Przeciętna – ani dobra, ani zła	58,6	7,3	31,7	2,4	100,0
Zła lub bardzo zła	55,0	5,0	40,0	–	100,0
Ogółem	51,9	10,2	36,0	1,9	100,0

$\chi^2 = 3,865$; $df = 6$; $p = 0,695$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tabela 11.6. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według wpływu obecnego kryzysu na działalność przedsiębiorstwa (%)

Ocena wpływu obecnego kryzysu na działalność przedsiębiorstwa	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?		
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ
Firma stale odczuwa ujemny wpływ kryzysu	58,3	12,5	29,2
Początkowo firma nie odczuwała ujemnego wpływu, obecnie się pojawił	51,0	9,6	35,6
Początkowo firma odczuwała ujemny wpływ, obecnie sytuacja się poprawiła	53,7	2,4	41,5
Firma nie odczuła (jak dotychczas) ujemnego wpływu kryzysu	45,9	13,5	37,8
Ogółem	51,3	10,1	36,0

$\chi^2 = 7,351$; $df = 9$; $p = 0,601$

Uwaga: wartości nie sumują się do 100, ponieważ w tabeli nie uwzględniono odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Analiza danych uzyskanych w badaniu pozwala na wskazanie pewnej zależności istotnej statystycznie. W ponad 70% przedsiębiorstwach, których przed-

stawiciele związkowi oceniają majątek trwały firmy jako nienowoczesny, jest zawarty i obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, a w co trzecim był on zawarty, ale przestał obowiązywać (niestety liczebność przedstawicieli tego typu zakładów nie pozwala na szersze uogólnienia). Natomiast w przedsiębiorstwach, w których majątek trwały jest przeciętny na tle przedsiębiorstw krajowych, tylko w co trzecim jest zawarty układ zbiorowy pracy, a w prawie połowie nigdy nie był zawarty. W przypadku przedsiębiorstw dysponujących majątkiem nowoczesnym na poziomie światowym nastąpiła polaryzacja ocen. Połowa respondentów wskazywała, że układ został zawarty, a druga połowa, że nie (tab. 11.7).

Tabela 11.7. Obowiązywanie zakładowego układu zbiorowego pracy według stopnia nowoczesności majątku trwałego przedsiębiorstw (%)

Majątek trwały firmy	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?				Ogółem
	jest zawarty i obowiązuje	był zawarty, ale przestał obowiązywać	nigdy nie był zawarty układ	trudno powiedzieć	
Nowoczesny na poziomie światowym	49,2	4,8	46,0	–	100,0
Przeciętny na tle czołowych przedsiębiorstw, ale mimo to nowoczesny na tle innych przedsiębiorstw krajowych	57,7	13,1	27,7	1,5	100,0
Przeciętny na tle przedsiębiorstw krajowych	37,3	6,8	49,2	6,7	100,0
Nie jest nowoczesny	71,4	28,6	–	–	100,0
Ogółem	51,3	10,1	36,0	2,6	100,0

$\chi^2 = 63,278$; $df = 12$; $p = 0,001$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

W większości przypadków zakładowe układy zbiorowe pracy były zawierane na czas nieokreślony (prawie 95% wskazań). Tylko 22 respondentów podało przyczyny ich rozwiązania. Dominowała odpowiedź, że układ przestał obowiązywać „z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron” (10 wskazań).

Najczęściej według przedstawicieli związków zawodowych z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia paktu występowała strona związkowa (ponad 43% wskazań) lub obydwie strony, tj. związki zawodowe i przedstawiciele zarządu (ponad 25% wskazań). Co piąty respondent miał trudności z określeniem, która ze stron inicjowała podjęcie rokowań w celu zawarcia układu. W przypadku przedsiębiorstw zaliczonych do branży budowlanej odsetek wskazań responden-

tów, że inicjatorem była strona związkowa, był taki sam jak odsetek wskazań, że inicjatywa leżała po obu stronach (34,8%). Natomiast w branży spożywczej ponad połowa wskazań była po stronie związkowej, a tylko co czwarty respondent wskazywał na obydwie strony (tab. 11.8).

Tabela 11.8. Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu według typów przedsiębiorstw (%)?

Przedsiębiorstwa, które są w całości lub większej części własnością kapitału zagranicznego i w których strategiczne decyzje podejmowane są:	Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu?				Ogółem
	strona związkowa	strona zarządu	obydwie strony	trudno powiedzieć	
W zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	45,8	6,8	30,5	16,9	100,0
Na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	40,0	12,0	40,0	8,0	100,0
W zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	40,8	12,2	14,3	32,7	100,0
Ogółem	43,1	10,4	25,7	20,8	100,0
Przedsiębiorstwa polskie	50,0	21,4	14,3	14,3	100,0
Ogółem	42,9	10,9	25,0	21,2	100,0

$\chi^2 = 13,217$; $df = 9$; $p = 0,153$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Aktywnością w sprawie rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy według respondentów częściej wykazywali się przedstawiciele zarządu przedsiębiorstw polskich (co piąty respondent z tego typu przedsiębiorstw wskazywał, że inicjatywa leżała po stronie zarządu) niż zagranicznych (tu tylko co dziesiąty respondent wskazywał, że inicjatywa leżała po stronie zarządu). Natomiast najczęściej na obie strony jako inicjujące rozmowy na temat zawarcia takiego układu, wskazywali przedstawiciele branży metalowej (ponad jedna trzecia wskazań; tab. 11.9).

Tabela 11.9. Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu według branż (%)?

Branża	Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu?				Ogółem
	strona związkowa	strona zarządu	obydwie strony	trudno powiedzieć	
Handlowa	Brak układu zbiorowego pracy				100,0
Budowlana	34,8	17,4	34,8	13,0	100,0
Metalowa	36,4	13,6	15,9	34,1	100,0
Spożywcza	53,1	7,8	26,6	12,5	100,0
Usług powszechnego dostępu	37,5	8,3	29,2	25,0	100,0
Ogółem	42,9	10,9	25,0	21,2	100,0

$\chi^2 = 20,154$; $df = 6$; $p = 0,003$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Z kolei w kwestii sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw najczęściej wskazywano, że jeśli jest ona zła lub bardzo zła, z propozycją rokowań w sprawie zawarcia układu występują związki zawodowe (54,2% wskazań) lub zarząd (25% wskazań). Natomiast zdecydowanie rzadziej niż w przypadkach, gdy sytuacja jest przeciętna albo dobra, propozycja rokowań wychodzi od obu ośrodków jednocześnie (tab. 11.10).

Tabela 11.10. Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu według sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (%)?

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu?				Ogółem
	strona związkowa	strona zarządu	obydwie strony	trudno powiedzieć	
Bardzo dobra lub dobra	40,6	9,4	28,3	21,7	100,0
Przeciętna – ani dobra, ani zła	44,0	4,0	24,0	28,0	100,0
Zła lub bardzo zła	54,2	25,0	12,5	8,3	100,0
Ogółem	43,2	11,0	25,2	20,6	100,0

$\chi^2 = 10,916$; $df = 6$; $p = 0,091$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Ponad 85% ankietowanych z przedsiębiorstw, w których został zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy, wskazało, że w odnośnych rokowaniach uczestniczyły wszystkie działające w zakładzie związki zawodowe (co dziesiąty respondent

wskazywał odpowiedź „trudno powiedzieć”). Z kolei prawie 60% ankietowanych twierdziło, że w rokowaniach dotyczących układu brali udział zewnątrzni eksperci, przy czym 42,9% wskazało, że eksperci byli po obu stronach, 9,5% – że tylko po stronie związkowej, a 6,8% – że po stronie pracodawcy. Mimo że połowa respondentów wskazała uczestnictwo w rokowaniach ekspertów związkowych, jedna trzecia nie umiała ocenić, jaką rolę odgrywali; w przypadku pozostałych respondentów mniej więcej połowa uważała, że dużą, a połowa – że małą. Również jedna trzecia respondentów nie umiała ocenić, jak został znaleziony ekspert związkowy, kolejna jedna trzecia twierdziła, że ekspertów znalazły samodzielnie zakładowe organizacje związkowe, a pozostali wskazywali, że eksperci zostali znalezieni przez ponadzakładowe struktury związkowe (tab. 11.11).

Tabela 11.11. Ocena roli ekspertów w rokowaniach dotyczących zakładowych układów zbiorowych pracy

Ocena roli ekspertów w rokowaniach	% odpowiedzi
Bardzo duża, głównie oni prowadzili rokowania	11,4
Duża, chociaż strona związkowa miała udział w prowadzeniu rokowań	21,9
Mała, w rokowaniach brała udział głównie strona związkowa, chociaż eksperci mieli udział w ich prowadzeniu	21,9
Bardzo mała, eksperci nie prowadzili rokowań, jedynie okazjonalnie doradzali	14,3
Trudno powiedzieć	30,5
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Układy zbiorowe okazały się bardziej trwałe w przedsiębiorstwach, w których zarówno związki zawodowe, jak i zarząd miały zewnętrznych ekspertów, a podczas rokowań ci ostatni odgrywali rolę pierwszoplanową.

Jak już wspomniano, zakładowe układy zbiorowe pracy określają szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze niż regulowane powszechnie przez Kodeks pracy lub inne przepisy. Nasuwa się pytanie, czy w opinii przedstawicieli związków zawodowych podpisane układy satysfakcjonują stronę pracowniczą i związkową (tab. 11.12 i 11.13).

Tabela 11.12. Ocena satysfakcji załogi i związków zawodowych z zakładowego układu zbiorowego pracy według typów przedsiębiorstw

Przedsiębiorstwa, które są w całości lub większej części własnością kapitału zagranicznego i w których strategiczne decyzje podejmowane są:	Jak Pan(i) ocenia bądź oceniał(a) układ z punktu widzenia załogi i związków zawodowych: czy			
	w pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową?	w większym stopniu satysfakcjonuje (satysfakcjonował), niż nie satysfakcjonuje (nie satysfakcjonował)?	w większym stopniu nie satysfakcjonuje, niż satysfakcjonuje?	trudno powiedzieć
W zagranicznej centrali, a polski zarząd przyjmuje je do wiadomości	12,1	70,7	13,8	3,4
Na miejscu i wymagają jedynie akceptacji zagranicznej centrali	3,7	77,8	11,1	7,4
W zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i uwzględnieniem jego pomysłów i uwag	23,5	56,9	11,8	7,8
Ogółem	14,3	68,0	12,2	5,4
Przedsiębiorstwa polskie	–	62,5	31,3	6,3
Ogółem	12,9	67,5	14,1	5,5

$\chi^2 = 6,283$; $df = 9$; $p = 0,711$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jak pokazują dane zamieszczone w tabeli 11.12, średnio tylko co ósmy respondent uważa, że podpisany w jego przedsiębiorstwie zakładowy układ zbiorowy pracy w pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową. Rozkład odpowiedzi był jednak zróżnicowany ze względu na typ przedsiębiorstwa, który reprezentowali badani związkowcy. Nikt z przedstawicieli związkowych polskich przedsiębiorstw nie uznał, że podpisany zakładowy układ zbiorowy pracy w pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową. Natomiast prawie co czwarty badany z przedsiębiorstw zagranicznych, w których strategiczne decyzje podejmowane są w zagranicznej centrali, we współpracy z polskim zarządem i uwzględnieniem jego pomysłów i uwag, wydał pozytywną opinię podpisanemu paktowi. Odsetek uważających, że ten ostatni w większym stopniu nie satysfakcjonuje niż satysfakcjonuje (opinia negatywna) był w przedsiębiorstwach zagranicznych na podobnym poziomie (wahał się od 11,1 do 13,8). Z kolei w przypadku polskich przedsiębiorstw co trzecia osoba podpisanemu paktowi wydawała negatywną opinię. Podpisane zakładowe układy zbiorowe pracy w branży metalowej najczęściej spotykały się z uznaniem re-

spondentów (26,1%), natomiast w branży spożywczej tylko niecałe 5% respondentów podpisał układ w pełni satysfakcjonujący.

Tabela 11.13. Ocena satysfakcji załogi i związków zawodowych z zakładowego układu zbiorowego pracy według branż (%)

Branża	Jak Pan(i) ocenia bądź oceniał(a) układ z punktu widzenia załogi i związków zawodowych: czy				Ogółem
	w pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową?	w większym stopniu satysfakcjonuje (satysfakcjonował), niż nie satysfakcjonuje (nie satysfakcjonował)?	w większym stopniu nie satysfakcjonuje, niż satysfakcjonuje?	trudno powiedzieć	
Handlowa	Brak układu zbiorowego pracy				100,0
Budowlana	10,7	71,4	17,9	–	100,0
Metalowa	26,1	50,0	15,2	8,7	100,0
Spożywcza	4,8	74,2	16,1	4,8	100,0
Usług powszechnego dostępu	11,5	80,8	3,8	3,8	100,0
Ogółem	12,9	67,5	14,1	5,5	100,0

$\chi^2 = 34,839$; $df = 12$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Zarówno dla pracowników, jak i dla zarządów przedsiębiorstw ważne jest nie tylko podpisanie zakładowego układu zbiorowego pracy, lecz także przestrzeganie jego zapisów przez drugą stronę (tab. 11.14). Prawie 100% badanych przedstawicieli związków zawodowych sądzi, że ich strona przestrzega zapisu układu (81,5% uważa, że „zdecydowanie tak”, a 16,7% – że „raczej tak”). Nieco gorzej sytuacja ta wygląda, gdy związkowcy mają ocenić, czy druga strona przestrzega(ła) zapisu układu. Co prawda, ponad 90% respondentów uważa, że pracodawcy przestrzegają(li) zapisu, jednak tylko 45,7% wskazuje „zdecydowanie tak”, a 46,3%, – „raczej tak”. Oczywiście trudno wyrokować, jak jest w rzeczywistości, niemniej fakt, że ponad 90% respondentów, którzy są na ogół bardzo krytyczni wobec pracodawców, przyznaje, że ci ostatni przestrzegają zapisu układu, jest pozytywnym zjawiskiem.

Jak już wspomniano, zakładowe układy zbiorowe pracy były zawierane w większości przypadków na czas nieokreślony w różnych latach. Rokowania dotyczyły zapisów, które według obu stron były wtedy najważniejsze i uwzględniały sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw i kraju oraz sytuację na rynku pracy w Polsce. Nawet jeśli wtedy satysfakcjonowały one obie strony, zmiana sytuacji

ekonomicznej nie tylko w Polsce, lecz także na świecie, mogła spowodować konieczność podjęcia rozmów o zmianie układu czy wprowadzeniu dodatkowych zapisów. Ponad 70% respondentów, w których zakładach pracy podpisany był układ zbiorowy pracy, wskazywało, że były prowadzone rokowania dotyczące zmiany układu (wprowadzenie protokołów dodatkowych; tab. 11.15).

Tabela 11.14. Przestrzeganie zakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę i stronę związkową (%)

Przestrzeganie układu zbiorowego pracy	Czy strona pracodawcy przestrzega(ła) zapisu układu?	Czy strona związkowa przestrzega(ła) zapisu układu?
Zdecydowanie tak	45,7	81,5
Raczej tak	46,3	16,7
Raczej nie	3,7	–
Zdecydowanie nie	1,9	–
Trudno powiedzieć	2,4	1,8
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tabela 11.15. Czy były prowadzone rokowania dotyczące zmiany układu (wprowadzenie protokołów dodatkowych) według oceny satysfakcji załogi i związków zawodowych z zakładowego układu zbiorowego pracy (%)

Czy układ z punktu widzenia załogi:	Czy były prowadzone rokowania o zmianie układu (wprowadzenie protokołów dodatkowych)?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
W pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową?	90,5	4,8	4,7	100,0
W większym stopniu satysfakcjonuje (satysfakcjonował), niż nie satysfakcjonuje (nie satysfakcjonował)?	77,8	11,1	11,1	100,0
W większym stopniu nie satysfakcjonuje, niż satysfakcjonuje?	59,1	27,3	13,6	100,0
Trudno powiedzieć	33,3	11,1	55,6	100,0
Ogółem	73,3	12,1	14,4	100,0

$\chi^2 = 22,459$; $df = 6$; $p = 0,001$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.15, rokowania te były podejmowane rzadziej w zakładach, w których układ z punktu widzenia załogi nie był satysfakcjonujący (59,1% wskazań na podjęcie rokowań). Natomiast ponad 90% przedstawicieli przedsiębiorstw, w których podpisany układ w pełni satysfakcjonuje (satysfakcjonował) załogę i stronę związkową, wskazywało, że podjęto rozmowy w sprawie jego modyfikacji. Być może wynikało to z faktu pogorszenia sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i zarząd, nie mogąc wypełnić podpisanych zobowiązań, próbował negocjować ze stroną związkową. Ponad 70% respondentów wskazuje, że gdy sytuacja przedsiębiorstwa jest zła lub bardzo zła, to zarząd przede wszystkim podejmuje rozmowy o zmianie układu (tab. 11.16). Gdy natomiast sytuacja ekonomiczna jest „przeciętna – ani dobra, ani zła”, najczęściej inicjatywa leży po stronie związków zawodowych, a gdy bardzo dobra i dobra – obie strony występują z propozycją zmiany układu. Podjęcie rokowań o zmianie układu według ponad 90% respondentów zakończyło się wprowadzeniem do niego zmian.

Tabela 11.16. Czy były prowadzone rokowania dotyczące zmiany układu (wprowadzenia protokołów dodatkowych) w związku z oceną sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (%)?

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	Kto wystąpił z propozycją podjęcia rokowań w celu zawarcia układu?				Ogółem
	strona związkowa	strona zarządu	obydwie strony	trudno powiedzieć	
Bardzo dobra lub dobra	12,2	37,8	41,1	8,9	100,0
Przeciętna – ani dobra, ani zła	45,8	25,0	20,8	8,4	100,0
Zła lub bardzo zła	6,7	73,3	20,0		100,0
Ogółem	17,8	39,5	34,9	7,8	100,0

$\chi^2 = 23,513$; $df = 6$; $p = 0,001$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jednym z argumentów kierowanych do pracodawców na rzecz podpisywania układów zbiorowych pracy jest stwierdzenie, że ich podpisanie sprzyja zachowaniu pokoju społecznego w stosunkach pracy, a tym samym oddala widmo sporów i strajków w zakładzie pracy. Stwierdzeniu temu przeczą wyniki badań. Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.17, przedstawiciele przedsiębiorstw, w których nigdy nie zawarto zakładowego układu zbiorowego pracy, najrzadziej wskazywali (27,2%), że w ich zakładzie pracy w ciągu ostatnich 10 lat miał miejsce spór zbiorowy (spory zbiorowe). Natomiast około połowy respondentów z przedsiębiorstw, w których układ był podpisany, informowało, że do takiego sporu dochodziło. Na tym poziomie analizy nie możemy jednak stwierdzić, co było pierwsze: spór zbiorowy czy podpisanie zakładowego układu zbiorowego pracy, a tym samym, czy niższy poziom wskazań na podejmowanie sporów i jednocześnie brak układu zbiorowego pracy wynikają z mniejszej aktywności organizacji

związkowej, czy może z postawy zarządu i braku konieczności podpisywania układu zbiorowego pracy, a tym bardziej podejmowania sporów zbiorowych.

Tabela 11.17. Spory zbiorowe według obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy (%)

Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy?	Czy w zakładzie w ciągu ostatnich 10 lat miał miejsce spór zbiorowy (spory zbiorowe)?		Ogółem
	tak	nie	
Jest zawarty i obowiązuje	48,5	51,5	100,0
Był zawarty, ale przestał obowiązywać	52,0	48,0	100,0
Nigdy nie było zawartego układu	27,2	72,8	100,0
Ogółem	41,0	59,0	100,0

$\chi^2 = 26,600$; $df = 6$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tabela 11.18. Spory zbiorowe według opinii respondentów na temat stosunku zarządu do działalności związków zawodowych (%)

Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych	Czy w zakładzie w ciągu ostatnich 10 lat miał miejsce spór zbiorowy (spory zbiorowe)?			Ogółem
	tak	nie	trudno powiedzieć	
Wspiera działalność związków zawodowych	21,4	78,6	–	100,0
Jest neutralny wobec związków zawodowych – ani nie wspiera, ani nie utrudnia	35,4	62,6	2,0	100,0
Raczej utrudnia działalność związków zawodowych	44,1	55,9	–	100,0
Zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych	76,2	19,0	4,8	100,0
Ogółem	39,2	59,2	1,6	100,0

$\chi^2 = 21,309$; $df = 6$; $p = 0,002$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 11.18, ponad trzy czwarte respondentów, którzy uważali, że zarząd zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych, wskazywało, iż w ciągu ostatnich 10 lat w ich zakładzie pracy miał miejsce spór zbiorowy. Natomiast w zakładach pracy, w których zarząd wspierał działalność związków zawodowych, tylko co piąty respondent stwierdzał, że doszło do sporu zbiorowego w przedsiębiorstwie.

Tabela 11.19. Czy regulamin pracy w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami według stosunku zarządu do działalności związków zawodowych (%)?

Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych	Czy regulamin pracy w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami?			Ogółem
	tak	nie	nie wiem	
Wspiera działalność związków zawodowych	89,3	7,1	3,6	100,0
Jest neutralny wobec związków zawodowych – ani nie wspiera, ani nie utrudnia	93,2	2,7	4,1	100,0
Raczej utrudnia działalność związków zawodowych	77,6	19,0	3,4	100,0
Zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych	71,4	14,3	14,3	100,0
Ogółem	87,1	8,2	4,7	100,0

$\chi^2 = 32,031$; $df = 10$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Układy negocjuje się bardzo długo, ze wszystkimi związkami, wszystkie muszą je podpisać, a wypowiada się je bardzo trudno. Jedyna zaś zachęta, która polega na tym, że kwestie zapisane w układach nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego, jest pomijana przez związki. Układy zbiorowe pracy są, przynajmniej teoretycznie, lepszym sposobem na wspólne dochodzenie do konstruktywnych zapisów płacowych – satysfakcjonujących i pracodawców, i pracowników. Różnica między regulaminem wynagradzania czy regulaminem pracy a zakładowym układem zbiorowym pracy polega m.in. na odmiennym sposobie ich rejestracji oraz zróżnicowaniu problematyki będącej przedmiotem poszczególnych regulacji. Zakładowy układ zbiorowy pracy jak również jego zmiany podlegają obowiązkowej rejestracji przez Państwową Inspekcję Pracy. Ten wymóg nie odnosi się do regulaminów wynagradzania ani regulaminów pracy. Jak pokazują dane zawarte w tabelach 11.19 i 11.20, prawie 90% respondentów wskazywało,

że regulamin pracy w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami; z kolei trochę mniej respondentów (84,3%) twierdziło, że regulamin wynagradzania został uzgodniony ze związkami zawodowymi. Respondenci, którzy oceniali, że zarząd wspiera działalność związków zawodowych, częściej twierdzili, że regulaminy pracy i wynagradzania zostały uzgodnione ze związkami, niż badani, którzy uważali, że zarząd zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych.

Tabela 11.20. Czy regulamin wynagradzania w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami według stosunku zarządu do działalności związków zawodowych (%)?

Stosunek zarządu do działalności związków zawodowych	Czy regulamin wynagradzania w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami?			Ogółem
	tak	nie	nie wiem	
Wspiera działalność związków zawodowych	92,6	–	7,4	100,0
Jest neutralny wobec związków zawodowych – ani nie wspiera, ani nie utrudnia	87,2	7,4	5,4	100,0
Raczej utrudnia działalność związków zawodowych	81,5	14,8	3,7	100,0
Zdecydowanie utrudnia działalność związków zawodowych	63,7	22,7	13,6	100,0
Ogółem	84,3	9,8	5,9	100,0

$\chi^2 = 22,031$; $df = 10$; $p = 0,013$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Przedstawiciele przedsiębiorstw, w których był zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy, częściej wskazywali, że regulaminy pracy i wynagradzania były uzgodnione ze związkami zawodowymi, niż przedsiębiorstw, gdzie taki układ nie był zawarty (tab. 11.21 i 11.22). Odpowiednio, po 93% respondentów z przedsiębiorstw, w których obowiązywał układ, twierdziło, że treść regulaminu danego rodzaju została ustalona w porozumieniu z nimi. Co ciekawe, fakt uzgadniania regulaminu pracy ze związkami zawodowymi potwierdzał większy odsetek respondentów z przedsiębiorstw, w których nigdy nie było zawartego układu, niż z tych, gdzie układ kiedyś obowiązywał, ale już go nie ma. W przypadku regulaminu wynagradzania poziomy wskazań były w zasadzie identyczne dla przedsiębiorstw, w których układ niegdyś istniał, i tych, gdzie nigdy go nie było.

Tabela 11.21. Obowiązywanie układu zbiorowego pracy a fakt uzgodnienia regulaminu pracy (%)

Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty układ zbiorowy pracy?	Czy regulamin pracy w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami?			Ogółem
	tak	nie	nie wiem	
Jest zawarty i obowiązuje	93,0	4,7	2,3	100,0
Był zawarty, ale przestał obowiązywać	70,4	18,5	11,1	100,0
Nigdy nie było zawartego układu	84,9	10,8	4,3	100,0
Trudno powiedzieć	80,0	–	20,0	100,0
Ogółem	87,4	8,3	4,3	100,0

$\chi^2 = 14,937$; $df = 6$; $p = 0,021$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Tabela 11.22. Obowiązywanie układu zbiorowego pracy a fakt uzgodnienia regulaminu wynagradzania (%)

Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest zawarty układ zbiorowy pracy?	Czy regulamin wynagradzania w zakładzie pracy został uzgodniony ze związkami?			Ogółem
	tak	nie	nie wiem	
Jest zawarty i obowiązuje	93,8	3,1	3,1	100,0
Był zawarty, ale przestał obowiązywać	77,8	14,8	7,4	100,0
Nigdy nie było zawartego układu	74,2	19,4	6,4	100,0
Trudno powiedzieć	66,7	–	33,3	100,0
Ogółem	84,2	10,3	5,5	100,0

$\chi^2 = 27,709$; $df = 6$; $p = 0,000$

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań „Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”.

Podsumowanie i wnioski

W Polsce system rokowań zbiorowych jest całkowicie zdecentralizowany: układy zbiorowe pracy zawierane są głównie na szczeblu zakładowym, układów ponadzakładowych jest zaś bardzo niewiele, poza tym nie zawarto żadnego takiego

układu w sektorze rdzennie prywatnym. Mało tego, jak wskazuje PIP w swoich corocznych sprawozdaniach, od lat widoczna jest tendencja do nieuwzględniania w treści układów zakładowych postanowień bardziej dla pracowników korzystnych niż gwarantowane przepisami prawa. Za najważniejsze przyczyny ograniczania zjawiska zawierania układów zbiorowych w Polsce uważa się z jednej strony niskie uzwiązkowanie (związki zawodowe mają monopol na zawieranie układów zbiorowych lub innych porozumień), z drugiej – wynikający z regulacji prawnej brak możliwości stosowania klauzul derogacyjnych na wzór niemiecki, z trzeciej wreszcie – obawę pracodawców przed zaciąganiem w drodze układu zobowiązań bez możliwości ich jednostronnego wypowiedzenia, z czego wynika preferencja dla regulaminów pracy i regulaminów wynagrodzeń.

Jak pokazały omawiane badania, zawieranie układów zbiorowych pracy i ich trwanie jest przede wszystkim związane z czynnikami **leżącymi poza zakładami pracy i poza zakładowymi organizacjami związkowymi**. Głównym czynnikiem okazał się **kraj pochodzenia kapitału**: kapitał anglosaski (USA i Wielka Brytania) i skandynawski był niechętny zawieraniu układów zbiorowych pracy, a kapitał francuski okazał się najbardziej otwarty na tego typu normalizację stosunków pracy. **Z krajami pochodzenia kapitału były skorelowane branże**: przedsiębiorstwa budowlane i usług powszechnego dostępu charakteryzowały się lepszymi praktykami układowymi niż handel. Natomiast jeżeli weźmiemy pod uwagę czynniki charakterystyczne dla danego zakładu pracy, to podpisywanie układów zbiorowych pracy lub zawieranie innych porozumień jest **warunkowane poziomem uzwiązkowania załogi, liczbą związków zawodowych działających w zakładzie, przy czym optymalnym rozwiązaniem jest istnienie dwóch związków w danym przedsiębiorstwie, ale także stosunkiem zarządu firmy do działalności związków zawodowych**. Im zarząd jest bardziej nastawiony na współpracę ze związkami zawodowymi, tym większa szansa nie tylko na podpisanie porozumień, lecz także na ich trwałość. Pozytywne nastawienie zarządu skutkuje też mniejszą liczbą sporów w przedsiębiorstwach.

Bibliografia

- Dialog (2014), Układy zbiorowe pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/> [dostęp: 27.08.2014].
- Florek, L. (2009), Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej, w: W. Sannetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji* (s. 41–52), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Florek, L. (2013), Znaczenie układów zbiorowych pracy, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 49–68), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Galicki, R. (2012). Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy, w: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* (s. 141–168), Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Gardawski, J. (2009). *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Katedra Socjologii Ekonomicznej KES SGH.
- Gardawski, J. et al. (2013). *Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych. Raport z badań*, Warszawa: NSZZ „Solidarność”.

- Męcina, J. (red.) (2009). *Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy: między zasadami a realiami*. Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
- Nowik, P. (2013). Etos partnerów społecznych w praktyce zawierania układów zbiorowych pracy, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta* (s. 150–166), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Pisarczyk, Ł. (2013). Układ zbiorowy w czasach kryzysu, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta* (s. 167–204), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2007–2013.
- Świątkowski, A.M. (2013). Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów pracy, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta* (s. 95–129), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wratny, J. (2013). Układy zbiorowe pracy w spuściźnie naukowej Profesora Waclawa Szuberta, w: Z. Góról (red.), *Układy zbiorowe pracy: w stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta* (s. 39–43), Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wronikowska, E., Nowik, P. (2008), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Zakończenie

Niniejsza książka podejmuje szeroki temat rokowań zbiorowych i roli związków zawodowych w kontekście globalizacji. Proces ów nie sprzyja prowadzeniu rokowań i znacznie osłabia pozycję związków zawodowych, co jest przede wszystkim konsekwencją niedopasowania tych instytucji, wywodzących się z minionej epoki, do wyzwań, jakie stawia przed nimi współczesny świat kształtowany w dużej mierze właśnie przez procesy globalizacyjne i ich głównych protagonistów – korporacje ponadnarodowe.

Sześcioro autorów, których teksty składają się na ten tom, wykazuje na podstawie obszernych i zróżnicowanych źródeł, że aktorzy zbiorowi stosunków przemysłowych muszą przewartościować swoje postawy i strategie po to, aby dotrzymać kroku korporacjom. Jest to zadanie trudne, zważywszy na fakt, że korporacje, w przeciwieństwie do związków zawodowych (a także państw narodowych) mają ze swej natury o wiele większą swobodę działania, nie będąc związane terytorialnie i nie odpowiadając, zgodnie z wymogami demokracji, przed konkretnymi społecznościami (poza rozproszoną zbiorowością właścicieli), których interesy mają reprezentować. Organizacje gospodarcze kierują się logiką rynkową i to ona determinuje ich postrzeganie społecznego otoczenia, które jest traktowane przede wszystkim jako potencjalne źródło zysku. Tym samym *modus operandi* korporacji wyznacza ich dążenie do oportunistycznej adaptacji w istniejących warunkach rynkowych.

Korporacje ponadnarodowe nie są jednak całkowicie nieskrępowane. Z jednej strony obok państw narodowych wyrosły struktury supranarodowe, które mogą tworzyć ramy ograniczające woluntaryzm elit wielkiego biznesu. Przykładem takiej struktury jest przede wszystkim Unia Europejska, która mimo przeżywanych trudności tożsamościowych i rozchwiania wektorów integracji zbudowała instytucjonalne narzędzia kontroli nad korporacjami, a te, co trzeba wyraźnie podkreślić, nie ograniczają się tylko do nakładania sankcji negatywnych, ale również tworzą zachęty dla przedsiębiorstw (jak np. nowe formy prawnoorganizacyjne). Dzięki nim przedsiębiorstwa mają szanse na to, by, nie tracąc z pola widzenia swego naczelnego celu (a jego osiągnięcie warunkuje ich istnienie), jakim jest zysk dla siebie i swoich właścicieli, mogły zarazem spełniać szersze funkcje społeczne i przyczyniać się do zwiększania powszechnego dobrobytu.

Nie tylko jednak instytucje, lecz także procesy mają wpływ na działalność korporacji. Kryzys 2008+ pokazał, że daleko im do pełnej emancypacji spod wpływu państwa narodowego (i struktur supranarodowych). Będąc w pełni świadomym wad takiego ujęcia, można powołać się na przetarasowania w rankingu największych organizacji gospodarczych świata, jakie dokonały się na przełomie

dekad: nie dość, że w stosunku do liczby państw udział korporacji zmalał, ale również wiele spośród tych, które są obecnie w czołówce, to przedsiębiorstwa pod kontrolą państwa.

Ponad wszelką wątpliwość systemy rokowań zbiorowych w świecie rozwiniętym gospodarczo nie przystają do realiów globalizacji. Nie oznacza to jednak, że nie istnieją zręby takich systemów (niestety nie można powiedzieć, aby uniwersalny system globalny miał szanse się ukonstytuować). Tworzą je przede wszystkim ponadnarodowe układy ramowe (*Transnational Company Agreements*, TCA) dotyczące spraw płacowych i warunków pracy, zawierane na szczeblu przedsiębiorstw globalnych i europejskich, podpisywane ze strony pracowniczej przez europejskie rady zakładowe (ERZ) albo globalne lub europejskie federacje związkowe. Ponadto wyłoniły się inne formy autonomicznej regulacji stosunków pracy, takie jak zasady *corporate governance* czy dobrowolne zobowiązania należące do nurtu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR). Nie przeceniając ich znaczenia ani nie zapatrując się hurraoptymistycznie na ich przyszłość, trzeba wszakże odnotować żywe zainteresowanie nimi, przekładające się na rosnącą liczbę przedsiębiorstw, które takie zobowiązania na siebie przyjmują.

Głównym promotorem transgranicznych rokowań zbiorowych są i pozostaną związki zawodowe. Trzeba jednak pamiętać, że ów aktor zbiorowy znajduje się od kilku dziesięcioleci w defensywie, tracąc członków i wpływy polityczne. Kryzys 2008+ nie przyniósł, wbrew pewnym oczekiwaniom, związkowego renesansu, choć należy odnotować, że w części krajów rozwiniętych proces deunionizacji wyhamował. Niemniej związki zawodowe mają nadal złą prasę, postrzegane są często jako organizacje anachroniczne i niereprezentujące interesów ogółu klasy pracowniczej w warunkach daleko posuniętej segmentacji rynków pracy. Trzy dekady tryumfalnego pochodu doktryny neoliberalizmu przez świat pozostawiły trwałe ślady nie tylko w sferze instytucjonalnej, lecz także – i z tym dziedzictwem o wiele trudniej się zmagać – w świadomości społecznej, w postaci zaawansowanego indywidualizmu i wynikających stąd trudności w definiowaniu przez jednostki interesów własnych w kategoriach zbiorowych. Związki zawodowe walczą o przetrwanie, a od wyniku tej batalii zależy kształt przyszłych stosunków pracy: czy będą w coraz większym stopniu przypominać model liberalny w wydaniu dziewiętnastowiecznym, czy też raczej uda się zachować przynajmniej część tych właściwości, które charakteryzowały czasy „powojennego kompromisu” między kapitałem a pracą.

W swoich staraniach o ochronę jednolitych standardów pracy związki zawodowe napotykają także innego rodzaju problemy, związane ze stosowaniem prawa. Opisywany w tym tomie przypadek Kwartetu Laval to niepokojący symptom tendencji, która pojawiła się w orzecznictwie ETS, grożącej roszadaniem narodowych systemów negocjacji zbiorowych. Jest to dodatkowy czynnik nadwężający konstrukcję układów zbiorowych w tych krajach, w których autonomiczna regulacja stosunków tworzyła przez lata podstawę modelu korporatystycznego. Przybliżone w książce przypadki Niemiec czy Szwecji dobitnie pokazują konsekwencje decentralizacji negocjacji zbiorowych, dokonującej się w dużym stopniu pod presją globalizacji i dążenia do zachowania konkurencyjności narodowych gospodarek. Te same czynniki z kolei każą sceptycznie patrzeć na możliwości

odbudowy systemu regulacji układowej w krajach, które cechuje pluralizm stosunków pracy, takich jak Polska. Analizy systemu układów i ich zawartości dokonane w tej książce dowodzą, że jest to konstrukcja słaba, *de facto* pozbawiona segmentu ponadzakładowego i uboga w treść. Korporacje ponadnarodowe nie wydają się agentami zmiany tego stanu rzeczy. Owszem, analizy danych z badań ilościowych wskazują na to, że istnienie zakładowych układów zbiorowych pracy wpływa korzystnie zarówno na warunki, jak i stosunki pracy, ale nie jest to okoliczność, która zwiększałaby inklinacje stron, przede wszystkim pracodawców, do odważniejszego angażowania się w proces rokowań.

Globalizacja kładzie się głębokim cieniem na rokowaniach zbiorowych. Nie oznacza to jednak, że jej wpływ jest w tej mierze tylko i wyłącznie destrukcyjny. Korporacje ponadnarodowe, obok wytykanych im, nieraz zasadnie, negatywnych cech i skutków ich działań, odgrywają także często rolę cywilizującą stosunki pracy, będąc wehikułem przenoszącym w toku swojej terytorialnej ekspansji wzory stosunków pracy typowe dla krajów swojego pochodzenia. A globalizacja, o czym nie wolno zapominać, ma wiele twarzy. Kryzys 2008+ pozwolił podważyć dominujący przez długi czas – zwłaszcza „ryczące lata 90.”, jak dekadę rozbuchanego neoliberalizmu nazwał Joseph Stiglitz – pogląd, że globalizacja to bezalternatywna zmiana społeczna typu konwergencji w kierunku liberalnego i zderegulowanego modelu anglosaskiego. Do głosu doszły konkurencyjne tezy, na czele z opisującą globalizację jako zmianę typu dywergentnego, bardziej regionalizację (choćby w strukturę Triady) niż globalizację rozumianą literalnie. Uznanie faktu, że kapitalizm niejedno ma imię i oblicze, to ważny przełom w debacie publicznej, pozwalający kultywować rozwiązania budowane oddolnie przez lata w wielu krajach, niekiedy z pozytywnymi efektami, jak pokazał to choćby przypadek „kryzysowego korporatyzmu” w Niemczech.

Wykaz najważniejszych stosowanych skrótów

ACTU	– Australian Council of Trade Unions (Australijska Rada Związków Zawodowych)
AFL	– American Federation of Labour
BIZ	– Bezpośrednie Inwestycje Zagraniczne
CESCR	– Committee on Economic, Social and Cultural Rights
CFDT	– Confédération française démocratique du travail (Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy)
CFE-CGC	– Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (Francuska Konfederacja Kadr)
CFTC	– <i>Confédération des travailleurs chrétiens</i> (Chrześcijańska Konfederacja Związków Zawodowych)
CGT	– Confédération générale du travail (Powszechna Konfederacja Pracy)
CIO	– Congress of Industrial Organisations
CSR	– <i>Corporate Social Responsibility</i> (Społeczna Odpowiedzialność Biznesu)
CSR	– <i>country specific recommendations</i>
CWU	– Communication Workers Union (Związek Pracowników Komunikacyjnych)
DBB	– Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (Niemieckie Zrzeszenie Urzędników i Unia Taryfowa)
DGB	– Deutscher Gewerkschaftsbund (Konfederacja Niemieckich Związków Zawodowych)
EDS	– europejski dialog społeczny
EFA	– <i>European Framework Agreement</i> (europejski układ ramowy)
EKPC	– Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności
EKZZ	– Europejska Konfederacja Związków Zawodowych
ERZ	– europejskie rady zakładowe
ETPCz	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
ETS	– Europejski Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich
EZIG	– europejskie zgrupowanie interesów gospodarczych
FDGB	– Freier Deutscher Gewerkschaftsbund (Wolne Niemieckie Związki Zawodowe)
FKTU	– Federation of Korean Trade Unions
GFA	– <i>Global Framework Agreements</i>
IFA	– <i>International Framework Agreements</i>

IOE	– International Organisation of Employers
ITF	– International Transport Workers' Federation (Międzynarodowa Federacja Transportowców)
ITUC	– International Trade Union Confederation (zob. MKZZ)
KCTU	– Korean Confederation of Trade Unions
KNE	– Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy KWZ – Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy
LO	– Landsorganisationen i Sverige (Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych)
MKZZ	– Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (zob. ITUC)
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPPGSK	– Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
NAFTA	– <i>North American Free Trade Agreement</i>
NASUWT	– National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (Krajowe Zrzeszenie Kierowników Szkół – Związek Nauczycielek)
NUT	– National Union of Teachers (Krajowy Związek Nauczycieli)
OECD	– Organisation for Economic Co-operation and Development
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
PCS	– Public and Commercial Services Union (Związek Usług Publicznych i Komercyjnych)
PEC	– <i>pacts for employment and competitiveness</i>
Saco	– Sveriges Akademikers Centralorganisation (Szwedzka Konfederacja Zrzeszeń Zawodowych)
SCE	– łac. <i>Societas Cooperativa Europaea</i> (spółdzielnia europejska)
SE	– łac. <i>Societas Europaea</i> (spółka europejska)
TCA	– <i>Transnational Company Agreements</i>
TCO	– Tjänstemännens Centralorganisation (Szwedzka Konfederacja Pracowników Wykwalifikowanych)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
TNI	– <i>Transnationality Index</i>
TUC	– Trade Unions Congress (Kongres Związków Zawodowych)
UE	– Unia Europejska
ULF	– <i>Union Learning Fund</i> (Związkowy Fundusz Szkoleniowy)
UMF	– <i>Union Modernisation Fund</i> (Fundusz Modernizacji Związków)
UNCTAD	– United Nations Conference on Trade and Development
USDAW	– Union of Shop, Distributive and Allied Workers (Związek Pracowników Sklepów, Dystrybucji i Afiliowanych)
ver.di	– Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Zjednoczony Związek Zawodowy Sektora Usług)
WTO	– World Trade Organization (Światowa Organizacja Handlu)

Informacje o Autorach

SŁAWOMIR ADAMCZYK, absolwent geografii oraz studiów podyplomowych w zakresie integracji europejskiej na Uniwersytecie Gdańskim, kierownik Działu Branżowo-Konsultacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Zajmuje się m.in. problematyką autonomicznego dialogu społecznego oraz praktycznymi aspektami stosunków przemysłowych w wymiarze ponadnarodowym. Przedstawiciel polskich organizacji związkowych w Europejskim Komitecie Dialogu Społecznego oraz w Komitecie Koordynacji Rokowań Zbiorowych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

PAWEŁ CZARNECKI, doktor nauk prawnych w zakresie prawa, absolwent Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego (Wydział Prawa) oraz Uniwersytetu Warszawskiego (Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych, Instytut Polityki Społecznej), adiunkt w Katedrze Prawa Pracy UKSW, laureat nagrody I stopnia w konkursie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na najlepsze prace doktorskie z zakresu problematyki pracy i polityki społecznej zakończone w 2012 i 2013 r., adwokat. Jego zainteresowania naukowe skupiają się na teorii stosunku pracy, obejmując w szczególności zagadnienie podmiotowości pracodawczej oraz problematykę równego traktowania i dyferencjacji w prawie pracy.

JAN CZARZASTY, doktor nauk ekonomicznych, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego, adiunkt w Instytucie Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Jego główne zainteresowania naukowe obejmują stosunki przemysłowe i dialog społeczny, kulturę organizacyjną oraz socjologię ekonomiczną. Współpracuje m.in. z Instytutem Spraw Publicznych, Fundacją im. Friedricha Eberta oraz Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Sekretarz redakcji *Warsaw Forum of Economic Sociology* (WFES).

CZESŁAWA KLISZKO, absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, pracownik Instytutu Gospodarstwa Społecznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Jej główne zainteresowania badawcze to problematyka rynku pracy i bezrobocia, warunki bytu ludności, dialog społeczny, bezrobocie. Członek redakcji *Warsaw Forum of Economic Sociology* (WFES).

ANNA REDA-CISZEWSKA, doktor nauk prawnych, absolwentka Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii na temat *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa*

pracy, pracownik działu eksperckiego NSZZ „Solidarność”. Od kilku lat zajmuje się problematyką prawa pracy, koncentrując się zarówno na zagadnieniach indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy.

BARBARA SURDYKOWSKA, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje w Biurze Eksperckim przy Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, gdzie zajmuje się wsparciem prawnym struktur związku zawodowego podczas różnorodnych negocjacji. Autorka artykułów dotyczących m.in. europejskiego dialogu społecznego. Przedmiotem jej zainteresowań naukowych jest europeizacja stosunków przemysłowych.

Summary

The book *Collective Bargaining in the Shadow of Globalization. The role of trade unions in multinational corporations* explores the increasingly important context for trade unions activity in the globalizing world: multinational companies.

In the large part, the book consumes the results of an empirical study *Collective bargaining in multinational corporations* conducted in 2013 in 81 subsidiaries of multinationals operating in Poland with trade unions and collective agreements present. The study comprised quantitative and qualitative methods: a survey study based on standardized interviews with trade unions leaders (supplemented with interviews with HR managers) and content analysis of single-employer collective agreements in the subsidiaries in focus.

The book consists of 11 chapters written by total of six authors. In the opening chapter by Jan Czarzasty the general context of multinational corporations is drawn, with emphasis on the position of such corporations in the modern world and main trends in their development.

Chapter 2, written by Barbara Surdykowska sheds light on the standards of collective bargaining set by the International Labour Organisation (ILO) Conventions and Recommendations. The author stresses out significance of the right to effective collective bargaining, and in particular, of the right to strike.

Chapter 3, written by Sławomir Adamczyk, is devoted to analysis of trade union models in the developed market economies and their historical backgrounds. The author points out that traditional typology of union functions is becoming increasingly obsolete, considering the current challenges labour movement in Europe faces.

Chapter 4, written by Anna Reda-Ciszewska is focused on legal conditioning of employee interest representation at workplace level in selected European countries such as Germany, Sweden, France, United Kingdom, Spain and Portugal, which altogether form a context for analysis of legal environment of employee interest representation in Poland.

In Chapter 5, Sławomir Adamczyk and Barbara Surdykowska describe the current trends in the field of collective bargaining in the European Union. The common denominator they identify is defined by ongoing destabilization of the national systems, which, considering absence of the European level of collective bargaining weakens the role of that instrument of regulation of capital-labour relations.

Chapter 6, by Barbara Surdykowska delivers analysis of one of the most debated and highly controversial issues in the European labour law, namely the

so-called Laval rulings by the European Court of Justice and their potential consequences for collective bargaining in European Union.

In Chapter 7, Sławomir Adamczyk and Jan Czarzasty present the trajectories of trade unions in selected developer countries in the recent decades. The readers have an opportunity to learn about experiences of trade unions in four European countries (Sweden, Germany, France and the United Kingdom) and five non-European ones (Korea, Japan, Australia, New Zealand, USA and Canada)

Chapter 8, written by Paweł Czarnecki provides an account on legal barriers for collective bargaining in the private sector in Poland. Legal regulations concerning the subject are dispersed and in numerous cases incoherent. However, even though legal barriers seriously hamper development of collective bargaining, it is non-legal factors that are of utmost importance.

Chapter 9, also authored by Paweł Czarnecki, contains a thorough analysis of specific provisions included in the single-enterprise collective agreements which exist in the Polish subsidiaries of multinational corporations.

In Chapter 9, Jan Czarzasty employs statistical data obtained in course of the "Collective bargaining in multinational corporations" survey for the sake of sketching a picture of employment relations and organisational culture present in Polish subsidiaries of multinational corporations.

Chapter 11, by Czesława Kliszko also relies on the same quantitative data, and brings an analysis of the autonomous regulation of employment relations on the enterprise level, including not only collective agreements but also other internal rules such as work and pay regulations.

Przedkładana Czytelnikom książka zajmuje się problematyką związków zawodowych i rokowań zbiorowych w kontekście postępującej globalizacji. Znajdują się w niej teksty prawnicze oraz socjoekonomiczne. Opracowania mają charakter zarówno teoretyczny, jak i empiryczny, przy czym te drugie opierają się na wynikach badań ankietowych przeprowadzonych w spółkach zależnych przedsiębiorstw ponadnarodowych działających w Polsce.

ze Wstępu

W polskiej literaturze unikalny jest już sam temat rokowań zbiorowych, nie mówiąc już o zgromadzonym zapleczu empirycznym. W tym sensie zarówno książka, jak i poszczególni Autorzy lokują się w wąskim gronie specjalistów.

z recenzji
prof. dr. hab. Jacka Sroki



Landsorganisasjonen i Norge



ISBN 978-83-7383-737-9



www.scholar.com.pl