

**Marcin Marciniszyn**

Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie

## **ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PROCESIE DIALOGU SPOŁECZNEGO**

### **Wprowadzenie**

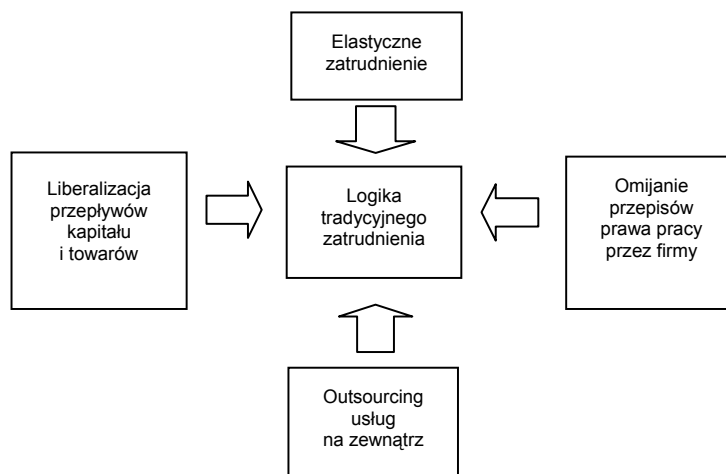
W gospodarce globalnej dominują wzorce amerykańskiej kultury zarządzania. Rozpowszechnia się zasada zatrudniania i zwalniania pracowników w oparciu o zasadę *hire and fire*. Pojawia się pytanie, w jaki sposób zapewnić miejsca pracy ludziom bezrobotnym? Odpowiedzią pozostaje działalność związków zawodowych w rozmaitych branżach gospodarki. Organizacje związkowe pozwalają na lepsze, skuteczniejsze zabezpieczenie interesów pracowniczych w trakcie negocjacji zbiorowych z potencjalnym pracodawcą.

Jak w takim razie w dobie kryzysu gospodarczego zapewnić ludziom dostęp do godnej pracy? Pewnego rodzaju rozwiązaniem wydaje się połączenie wzrostu gospodarczego z odpowiednim dostępem do regularnego zatrudnienia. Nazwijmy to logiką tradycyjnego zatrudnienia promowaną przez związki zawodowe (rys. 1). Deficyt regularnego zatrudnienia związany jest przede wszystkim z oddziaływaniem procesów globalizacji. Procesy te liberalizują przepływ kapitału i towarów. Wzmaga to konkurencję między firmami i wzrost niepewności. Przedsiębiorstwa preferują elastyczne zatrudnienie, tnąc koszty pracy. Outsourcing usług pozwala na redukcję kosztów działania na rynku.

Omijanie przepisów prawa pracy pozwala na działanie w szarej strefie rynku pracy. Czynniki te powodują erozję tradycyjnego zatrudnienia. Tego typu sytuacji przeciwstawiają się właśnie związki zawodowe.

Model globalizacji gospodarczej, charakterystyczny dla Stanów Zjednoczonych, promuje zasadę *hire and fire* w polityce zatrudnienia rozmaitych firm funkcjonujących na rynkach globalnych. Zasada powyższa stosowana w przypadku zatrudnienia niestandardowego (np. *part-time work*) oraz zatrudnienia standardowego (np. w Stanach Zjednoczonych) z jednej strony pozwala ograniczyć koszty prowadzenia działalności gospodarczej poszczególnym firmom,

z drugiej zaś nie zapewnia pracownikom dostatecznej ochrony przed lokautem pracowniczym, w tym również przed zwolnieniami zbiorowymi. Przedsiębiorstwa, w których działają związki zawodowe, zapewniają lepszą ochronę stosunku pracy, umożliwiając w ten sposób skuteczniejsze zabezpieczenie interesów pracowniczych. Przykład wybrany do analizy to związki zawodowe w Stanach Zjednoczonych. Tabela 1 przedstawia poziom uzwiązkowienia w poszczególnych branżach gospodarki Stanów Zjednoczonych



Rys. 1. Logika tradycyjnego zatrudnienia

Wielkość przedsiębiorstwa i poziom uzwiązkowienia w poszczególnych branżach gospodarki na przykładzie USA (2006-2009)

Tabela 1

Branża	% siły roboczej w firmach zatrudniających 500 osób i więcej	Przeciętna wielkość firmy pod względem liczby zatrudnionych	Poziom uzwiązkowienia w %
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	0	7	2.0
Górnictwo	56	27	8.5
Przedsiębiorstwa użyteczności publicznej	82	94	28.8
Budownictwo	15	9	16.0
Przemysł	56	48	11.1
Handel hurtowy	39	18	5.0
Handel detaliczny	60	22	5.3
Transport i spedycja	62	25	29.4
Usługi informacyjne	74	45	10.2

cd. tabeli 1

Usługi finansowe i ubezpieczeniowe	67	25	2.3
Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami	31	7	3.8
Sektor badawczo-rozwojowy	38	10	1.6
Zarządy spółek i przedsiębiorstw	88	109	5.1
Wywóz nieczystości	63	31	12.9
Edukacja	55	40	33.9
Służba zdrowia i opieka społeczna	52	27	9.6
Rozrywka, mass media	brak danych	17	7.8
Hotelarstwo i gastronomia	40	24	2.3
Pozostałe usługi (bez administracji publicznej)	15	8	3.0

Źródło: B.T. Hirsch, D.A. Macpherson: Union membership and coverage database, www.unionstats.com.

## Związki zawodowe w USA a współczesny kryzys ekonomiczny

W okresie kryzysu związki zawodowe aktywnie walczą o zachowanie przywilejów i praw pracowniczych. W 2010 roku władze stanu Nowy Jork podjęły decyzję o renegocjacji układów zbiorowych zawartych z pracownikami sektora publicznego w tym stanie oraz decyzję o zamrożeniu płac. Stanowy parlament przegłosował ustawę dotyczącą niewypłacania wynagrodzeń w czasie, gdy pracownicy zatrudniani przez stan zostaną wysłani na urlopy w celu zaoszczędzenia pieniędzy w budżecie stanowym<sup>1</sup>. Koalicja związków zawodowych sektora publicznego składająca się z Civil Service Employees Association (CSEA) oraz z New York State Union of Teachers (NYSUT) pozwała do sądu rząd stanowy. Oba związkom zawodowym udało się znieść istniejącą regulację prawną o nazwie *One Day Furlough*.

Wynikiem działań podjętych przez oba związki zawodowe było również przywrócenie podwyżek płac dla pracowników stanowej budżetówki wraz

<sup>1</sup> N. Confessore: New York Legislature Approves 1-Day Furloughs. „The New York Times”, 10 May 2010.

z wprowadzeniem możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę w celu zapobiegania zwolnieniom z pracy. Uniknięto w ten sposób zbilansowania budżetu stanowego kosztem pracowników sektora publicznego<sup>2</sup>.

Kolejnym przykładem działań związków zawodowych związanych z przeciwdziałaniem skutkom kryzysu są takie firmy jak General Motors i Chrysler w Detroit w stanie Michigan. Stan oraz miasto nie mogły sobie pozwolić na utratę miejsc pracy w sektorze przemysłu motoryzacyjnego ze względu na fakt, że populacja Detroit od lat 70. aż do teraz dość znacząco spadała z powodu braku miejsc pracy. Detroit, kolebka amerykańskiej motoryzacji, przeżywa swój upadek jako miasto, wokół którego zbudowano przemysł motoryzacyjny. W 1970 roku miasto liczyło ponad 1,5 mln mieszkańców<sup>3</sup>, natomiast w 2010 roku populacja miasta liczyła już tylko 713 777 mieszkańców, co jest efektem spadku zatrudnienia i migracji pracowniczych<sup>4</sup>. Miasto nie mogło sobie pozwolić na upadek firm General Motors (GM) oraz Chrysler i dalszy odpływ ludności w czasach obecnego kryzysu ekonomicznego.

Kryzys 2008 roku doprowadził do upadku GM oraz Chrysler. Firmy zostały częściowo znacjonalizowane przez administrację B. Obamy, co uchroniło je przed zniknięciem z rynku.<sup>5</sup> Upadek tych firm spowodowałby gwałtowny wzrost bezrobocia w Ohio i Michigan, gdzie poziom uzwiązkowienia w przedsiębiorstwach jest największy. Interwencja rządowa była możliwa m.in. dzięki lobbिंगowi ze strony związku zawodowego The United Auto Workers (UAW) oraz rządu stanowego w Michigan. Działania UAW zapobiegły utracie pracy i doprowadziły do odbudowy ekonomicznej GM i Chryslera. Upadek tych dwóch firm pogorszyłby jedynie sytuację związaną z bardzo wysokim bezrobociem w Michigan, które kształtuje się na poziomie 12,5%<sup>6</sup>. Pomoc w restrukturyzacji firm pozwoliła zachować miliony miejsc pracy<sup>7</sup>.

Związki zawodowe w USA preferują rozwiązania wolnorynkowe w ramach amerykańskich stosunków pracy. W relacjach bilateralnych związki zawodowe – pracodawcy silniejszą pozycję zajmują przedsiębiorstwa<sup>8</sup>. Model dialogu społecznego i przetargów zbiorowych umiejscowił przedstawicielstwa pracownicze w Stanach Zjednoczonych przede wszystkim na szczeblu mikro.

<sup>2</sup> NYSUT: NYSUT Media Relations, 28 May 2010, [www.nysut.org/mediareleases\\_15156.htm](http://www.nysut.org/mediareleases_15156.htm).

<sup>3</sup> T. Sugrue: *The origins of the urban crisis: Race and inequality in postwar Detroit*. Princeton University Press, Princeton, New York 1996.

<sup>4</sup> United States Department of Census, 2010, [http://www.census.gov/newsroom/releases/archives/2010\\_census/cb11-cn106.html](http://www.census.gov/newsroom/releases/archives/2010_census/cb11-cn106.html).

<sup>5</sup> 125 days late: A state budget with new taxes. „New York Times” 3 August 2010, [www.nytimes.com/2010/08/04/nyregion/04albany.html](http://www.nytimes.com/2010/08/04/nyregion/04albany.html).

<sup>6</sup> Bureau of Labor Statistics: Union members summary 2011, [www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm](http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm).

<sup>7</sup> USA Today. President Obama drives Chevy Volt and touts job gains. 2010: content. [usatoday.com/communities/driveon/post/2010/07/president-obama-drives-chevy-volt-and-touts-job-gains/1](http://usatoday.com/communities/driveon/post/2010/07/president-obama-drives-chevy-volt-and-touts-job-gains/1).

<sup>8</sup> N. Lichtenstein: *State of the Union*. Princeton University Press, Princeton 2002.

## Związki zawodowe w Unii Europejskiej a *corporate governance*: dylemat *stakeholders* – *shareholders*

Inaczej prezentują się relacje związków zawodowych w procesie dialogu społecznego w krajach Unii Europejskiej (UE). Obok amerykańskiego modelu związków zawodowych w Europie funkcjonuje konkurencyjny schemat działania przedstawicielstw pracowniczych, oparty na szczeblu makro. W tego typu relacjach partnerzy społeczni działają nie tylko na szczeblu przedsiębiorstw (szczebel mikro), ale przede wszystkim organizacje związkowe koncentrują się na negocjacjach zbiorowych, które pozwalają decydować o kształcie regulacji prawnych w danej branży gospodarki. Poziom makro pozwala związkom zawodowym, np. we Francji czy w Niemczech, wpływać na sposób zarządzania instytucjami ekonomicznymi, kształtować politykę zatrudniania oraz budować elementy demokracji pracowniczej (głównie model szwedzki oraz niemiecki). Tego typu oddziaływanie pozwala na lepszą reprezentację interesów pracowniczych szczególnie w dobie obecnego kryzysu ekonomicznego.

Dialog społeczny ulega w UE erozji pod wpływem oddziaływania procesów globalizacyjnych, które preferują dominację dużych korporacji w systemie instytucji ekonomicznych. Duże przedsiębiorstwa o zasięgu transnarodowym preferują praktykę zarządzania określaną terminem *corporate governance*<sup>9</sup>. Regulacje prawne UE w zakresie *corporate governance* przesuwają problematykę funkcjonowania firm i zarządzania nimi w kierunku imperatywów wolnorynkowych, marginalizując w tym procesie udział prawa pracy jako podstawy zarządzania korporacjami, stawiając problematykę pracowniczą w kręgu spraw ogólnospołecznych. Taka sytuacja doprowadza do marginalizacji pracowników jako równoprawnej strony we wszelkiego typu potencjalnych sporach z pracodawcą. *Corporate governance* osłabia pozycję przetargową związków zawodowych wobec pracodawców.

Europejskie związki zawodowe zostały włączone w proces neoliberalnej restrukturyzacji przedsiębiorstw w ramach procesu zarządzania firmami. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) jest postrzegana jako zwolennik neoliberalnych zmian<sup>10</sup>. EKZZ wraz z Europejską Federacją Przemysłu stanowią grupy nacisku reprezentujące interesy pracowników na poziomie UE w ramach europejskiego dialogu społecznego i porozumień zawieranych na poziomie przedsiębiorstw. Wejście związków zawodowych w porozumienia z pra-

<sup>9</sup> L. Horn: The Marketisation of Corporate Control: A Critical Political Economy Perspective. „New Political Economy” 2007, Vol. 12, No. 2, s. 211-235.

<sup>10</sup> T. Schulten: Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond. W: A ruined fortress? Neoliberal hegemony and transformation in Europe. Eds. W. Cafruny, M. Ryner. Rowman & Littlefield, Lanham, MD, 2003, s. 231-260.

codawcami w zakresie uelastyczniania rynku pracy stało się nieuniknione pod wpływem zmian zachodzących w gospodarce globalnej<sup>11</sup>. Europejski dialog społeczny pozostaje skutecznym narzędziem niwelacji konfliktu na styku kapitału i pracy, ułatwiając procesy uelastyczniania zatrudnienia i restrukturyzacji przedsiębiorstw.

W europejskim modelu stosunków pracy związki zawodowe funkcjonują w obrębie eurokorporacyjnego modelu, zakładającego powolne implementowanie dialogu społecznego do neoliberalnej restrukturyzacji gospodarek państw UE. Dialog społeczny stanowi niezobowiązujący sposób negocjacji wszelkiego typu interesów partnerów społecznych, łagodząc skutki zmian na rynku pracy. Związki zawodowe, uczestnicząc w procesie unijnej integracji, działają jako instytucje upolityczniające rozbieżności różnego typu, które powstają w wyniku procesów integracyjnych<sup>12</sup>. Jednakże siła robocza jest pozbawiona silnej reprezentacji na szczeblu samej UE, funkcjonując w ramach miękkiego modelu europejskiego dialogu społecznego. Przeciwdziałanie niekorzystnym zmianom, wynikającym z europejskiego modelu *corporate governance*, jest utrudnione z powodu różnorodnych koncepcji integracyjnych wspólnego rynku<sup>13</sup>.

W połowie lat 70. promowano ideę o równowadze interesów pracowników oraz akcjonariuszy w funkcjonujących przedsiębiorstwach<sup>14</sup>. Obecnie Komisja Europejska promuje demokrację akcjonariuszy (*shareholders democracy*) w miejsce demokracji przemysłowej<sup>15</sup>. Pod koniec lat 70. nastąpiło osłabienie wpływów przedstawicielstw pracowniczych na rzecz wzmocnienia wpływów kapitału przemysłowego i korporacji. Tego typu przesunięcie wpływów politycznych ze strony pracowników na stronę pracodawców osłabiło pozycję demokracji przemysłowej (demokracji pracowniczej)<sup>16</sup>.

Od lat 80. ubiegłego wieku ukształtowały się systemy „przemysłowego obywatelstwa” w poszczególnych krajach członkowskich. Nie zostały zharmonizowane w jednolitą całość dla całej UE, pozostając koordynowanymi na szczeblu narodowym przy założeniu, że gwarantowane są prawa pracownicze oraz me-

<sup>11</sup> H.-J. Bieling: *European Constitutionalism and Industrial Relations. W: Social Forces in the Making of the New Europe: The Restructuring of European Social Relations in the Global Political Economy.* Eds. A. Bieler, A.D. Morton. Palgrave Macmillan, Basingstoke 2001, s. 100.

<sup>12</sup> R. Erne: *European unions: Labor's quest for a transnational democracy.* Cornell University Press, London 2008, s. 199.

<sup>13</sup> B. van Apeldoorn: *Transnational Capitalism and the Struggle over European Integration.* Routledge, London and New York 2002, s. 78.

<sup>14</sup> European Commission: *Employee Representation and Company Structure in the European Community,* COM (75) 570, Brussels, 12 November 1975, s. 9.

<sup>15</sup> European Commission: *Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union: A plan to move forward,* COM (2003) 284, Brussels, 21 May 2003.

<sup>16</sup> P. Schmitter: *From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market.* „Politics and Society” 1991, Vol. 19, No. 2, s. 139.

chanizm wspólnego rynku. Kwestia praw pracowniczych została powierzona Dyrektoriatowi Generalnemu ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej<sup>17</sup>. Zamiast ponadnarodowej koordynacji warunków pracy na poziomie UE, postawiono na narodową koordynację porozumień zbiorowych pomiędzy przedsiębiorstwami a związkami zawodowymi. Pozwala to firmom na negocjowanie własnych schematów układów zbiorowych pracy w ramach każdego państwa członkowskiego oddzielnie. Poprzez ten fakt racje strony pracobiorców są słabiej reprezentowane.

W przeciwieństwie do przedsiębiorstw, które mają zapewnione sztywne regulacje prawne, gwarantujące przewidywalne ramy działania, prawa pracownicze muszą być od nowa negocjowane wraz z każdą zmianą legislacyjną wprowadzaną przez Komisję Europejską. Wszelkiego typu zmiany wewnątrzorganizacyjne w korporacjach, oparte na *corporate governance*, muszą pozostawać w zgodzie z nabytymi prawami pracowniczymi, a pracownicy mają prawo do konsultacji w przypadku pojawiających się niejasności. Obecne rozwiązania europejskiego *corporate governance* koncentrują się wokół relacji pomiędzy zarządem firmy a udziałowcami (*shareholders*), usuwając problematykę pracowniczą (*stakeholders*) do niszy spraw socjalnych. *Corporate governance* skupia się obecnie na efektywności działania przedsiębiorstw i rynków kapitałowych, przesuując kwestie nabytych praw przez pracobiorców na drugi plan<sup>18</sup>. Istniejąca sytuacja powoduje, że wąsko postrzegane kwestie zarządzania przedsiębiorstwami uniemożliwiają włączenie problematyki spraw pracowniczych do praktyki *corporate governance*. Sprawy pracobiorców (*stakeholders*) traktowane są jako sfera regulacji prawnych, niezależna od procesów regulacyjnych zachodzących w firmach, na poziomie Unii Europejskiej.

Obecna sytuacja kryzysu ekonomicznego i finansowego nie powinna skłaniać związków zawodowych do walki o stworzenie alternatywy dla neoliberalnej restrukturyzacji przedsiębiorstw i rynku pracy. Należałoby skupić się przede wszystkim na zachowaniu wypracowanych w drodze negocjacji z pracodawcami regulacji gwarantujących prawa pracownicze na szczeblu UE. Związki zawodowe winny wykorzystywać istniejące mechanizmy regulacyjne na poziomie UE do negocjacji własnych interesów, porzucając taktykę powrotu do poziomu narodowego w rozwiązywaniu różnorodnych dylematów związanych z funkcjonowaniem pracowników w firmach. UE powinna stać się platformą współpracy dla związków zawodowych z poszczególnymi państwami członkowskimi do niwelo-

<sup>17</sup> W. Streeck: *The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems*. Discussion Paper 98/2. Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne 1998.

<sup>18</sup> P. Zumbansen: *The Parallel Worlds of Corporate Governance and Labor Law*. Comparative Research in Law and Economy Network Research Paper 2006, No. 6. Osgoode Hall Law School, York University, Toronto.

wania negatywnych skutków, jakie niesie ze sobą wąskie rozumienie europejskiego (unijnego) *corporate governance*<sup>19</sup>. Najważniejszym sojusznikiem związków zawodowych pozostaje Parlament Europejski, dzięki któremu udało się wprowadzić do traktatu lizbońskiego klauzulę o postępie społecznym jako wyznaczniku rozwoju Unii Europejskiej.

## Podsumowanie: Związki zawodowe – logika rynkowa a interes publiczny

Logika godzenia interesu pracodawcy i interesu pracownika powołała do życia instytucję przetargu zbiorowego jako sposób na społeczny kompromis w sferze instytucji ekonomicznych współczesnego społeczeństwa i kompromis w sposobie funkcjonowania organizacji przemysłowych. W latach 70. podejmowano wysiłki na rzecz ożywienia koniunktury gospodarczej, które przyczyniły się do podminowania społecznego kompromisu. Aby zachować istniejący kompromis, posunięto się do wprowadzania planowania gospodarczego oraz demokracji przemysłowej. Kryzys lat 70. oraz pogłębiający się konflikt w stosunkach pracy, pomimo stosowania kroków zaradczych, doprowadził do przejścia inicjatywy politycznej przez neoliberalnych krytyków ruchu związkowego<sup>20</sup>.

Krytycy związków zawodowych uznali, że stosowane polityki ekonomiczne oraz sposoby zarządzania i organizacji miejsc zatrudnienia przyczyniły się do powstania zastoju w gospodarkach państw europejskich w okresie powojennym. Naprawa istniejącego systemu, zdaniem oponentów, była bezcelowa<sup>21</sup>.

Związki zawodowe, korzystając ze swojej siły przetargowej, promują przede wszystkim interesy własnych członków poprzez włączanie się we współdziałanie w zakresie procesu decyzyjnego, tak aby podjęte działania spełniały postulaty sprawiedliwości i uczciwości w przestrzeganiu praw pracowniczych.

Nowe podejście w zarządzaniu organizacjami gospodarczymi, które uwypukla interesy kadry zarządzającej (*managers*) i udziałowców (*shareholders*), pomija interesy pracownicze jako element akceptowalnych powszechnie zasad zarządzania korporacyjnego. Biorąc pod uwagę potrzebę dialogu społecznego, powinno się wprowadzać możliwie jak najszerzej demokratyczny proces podej-

<sup>19</sup> K. Gajewska: The Emergence of a European Labour Protest Movement? „European Journal of Industrial Relations” 2008, Vol. 14, No. 1, s. 104-121.

<sup>20</sup> C. Cradden: Understanding the Past to Change the Present: the Social Compromise, the Corporate Theory of Society and the Future Shape of Industrial Relations. W: Trade Unions and the Global Crisis. Labour’s Visions, Strategies and Responses. Eds. M. Serrano, E. Xhafa, M. Fichter. ILO, Geneva, s. 51-52.

<sup>21</sup> Ibid., s. 59.



mowania decyzji w zarządzaniu organizacjami gospodarczymi, który brałby pod uwagę również interesy pracobiorców (*stakeholders*).

**TRADE UNIONS AND SOCIAL DIALOGUE:  
HOW TO WORK OUT EMPLOYER – EMPLOYEE COMPROMISE?**

**Summary**

Contemporary rules of corporate governance do not take into account interests of stakeholders (employees) sufficiently, while focusing on managers – shareholders bilateral relations in company management. Global crisis, globalization and flexible working conditions on labor markets make social dialogue very difficult to be achieved as a main goal in trade unions' efforts to improve situation of employees.

This article analyzes two models of trade unions (American model and European model) in a process of shaping social compromise at workplace. This theoretical approach to the role of labor organizations tries to find an answer how to succeed in implementing necessary changes to make social dialogue much easier to be attained.