

**Dialog społeczny
na poziomie zakładu pracy
Między zasadami a realiami**

pod redakcją Jacka Męciny

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa 2009

KATEDRA SOCJOLOGII EKONOMICZNEJ
KOLEGIUM EKONOMICZNO-SPOŁECZNE
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

„Badanie uczestników dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy”
– kierownik modułu dr Jacek Męcina, Katedra Ustroju Pracy
Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego

Zespół badawczy

Jacek Męcina, Monika Fedorczyk, Czesława Kliszko

Recenzent

Leszek Kazimierz Gilejko

Redakcja

Krystyna Zbytniewska

Copyright by Jacek Męcina 2009

Copyright for this edition by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2009

ISBN 978-83-61-752-48-6

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Adres:

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Kontakt:

Tel. 022 661 16 38
Faks 022 661 16 40

Strony internetowe:

WWW.dialog.gov.pl
WWW.mpips.gov.pl

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, w okresie programowania 2007–2013, na podstawie zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pełni rolę beneficjenta systemowego Poddziałania 5.5.1 *Wsparcie systemowe dla dialogu społecznego*.

W latach 2008–2009 realizowany jest pierwszy projekt systemowy, współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, pt. *Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego*.

Projekt składa się z 3 komponentów:

I komponent dotyczy przeprowadzenia badań, które pozwolą na dokonanie analizy stanu dialogu społecznego oraz opracowanie rekomendacji dla jego zmian. Działania podejmowane w ramach tego komponentu mają przyczynić się w przyszłości do wypracowania narzędzia do badania efektywności mechanizmów konsultacyjnych administracji publicznej z partnerami społecznymi w zakresie stanowienia i realizacji polityk publicznych i regulacji prawnych na wszystkich szczeblach dialogu społecznego. Badanie obejmie instytucje i podmioty dialogu społecznego na poziomie ogólnokrajowym, branżowym, regionalnym i lokalnym (m.in. Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych, Trójstronne Zespoły Branżowe, Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, Rady Zatrudnienia).

II komponent to działania mające na celu opracowanie modelowego systemu kształcenia w zakresie dialogu społecznego w celu wdrożenia go na wszystkich szczeblach dialogu społecznego w kolejnych latach realizacji PO KL. Program szkoleniowy ma być dostosowany do zidentyfikowanych potrzeb partnerów społecznych oraz biorących udział w dialogu społecznym przedstawicieli administracji publicznej, a także ma uwzględniać pożądaną poziom wiedzy uczestnika dialogu społecznego na określonym poziomie. Ten komponent poświęcony jest rozwojowi wiedzy i umiejętności samych uczestników dialogu społecznego.

III komponent dotyczy stworzenia koncepcji wsparcia instytucjonalnego polskich uczestników dialogu społecznego. W ramach komponentu przewidziano analizę modeli wsparcia uczestników dialogu społecznego w wybranych krajach europejskich, zorganizowanie wizyt studyjnych w 3 krajach UE oraz stworzenie koncepcji zinstytucjonalizowanego mechanizmu wsparcia eksperckiego i organizacyjnego dla uczestników dialogu społecznego w Polsce.

Następne projekty, podejmowane w celu dalszego rozwoju i wzmocnienia dialogu społecznego i jego podmiotów oraz instytucji, będą wdrażane do końca obecnego okresu programowania, tj. w latach 2010–2013, z możliwością zrealizowania w całości do końca 2015 r.

Informacje na temat projektu znajdziecie Państwo także na stronie www.dialog.gov.pl

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7	
Założenia metodologiczne i koncepcja badania dialog społeczny na poziomie zakładu pracy	11	
<i>Monika Fedorczyk Czesława KliszkoJacek Męcina</i>		
Część I		
Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy		
– zakres, warunki i efektywność reprezentacji interesów		15
Rozdział I		
Relacje pracodawca – przedstawicielstwo pracowników w świetle obowiązujących przepisów		17
Rozdział II		
Poglądy na gospodarkę i politykę społeczną państwa a dialog społeczny		37
Rozdział III		
Stosunki pracy a integracja z UE w ocenie pracowników i aktorów dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy		45
Rozdział IV		
Opinie aktorów dialogu na poziomie zakładu pracy o roli Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych i oczekiwaniach wobec niej		55
Rozdział V		
Kondycja i warunki dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy w opinii jego aktorów		69
Rozdział VI		
Postawy wobec dialogu oraz zasady dialogu społecznego w zakładzie pracy		85

Rozdział VII	
Pracodawcy, związki zawodowe i rady pracowników a reprezentacja interesów pracowniczych	93
Rozdział VIII	
Ocena działalności związków zawodowych na terenie zakładu pracy	103
<i>Jacek Męcina</i>	
Część II	
Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy ocena funkcjonowania poszczególnych obszarów w stosunkach pracy	113
Rozdział IX	
Przestrzeganie prawa pracy w opinii respondentów	115
Rozdział X	
Układy zbiorowe pracy	135
Rozdział XI	
Spory zbiorowe i ich rozwiązywanie w zakładzie pracy	147
Rozdział XII	
Wynagrodzenia jako najważniejszy obszar reprezentacji interesów w stosunkach pracy	153
Rozdział XIII	
Informowanie pracowników i partycypacja załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem	169
Rozdział XIV	
Kryzys międzynarodowy w Polsce a dialog społeczny w stosunkach pracy	179
<i>Jacek Męcina</i>	
Wnioski i rekomendacje	193
Bibliografia	205

WPROWADZENIE

Badanie „Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy” jako moduł szerszych badań nad dialogiem społecznym w Polsce zrealizowany został przez zespół badawczy pod kierunkiem dr. Jacka Męciny z Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego oraz Czesławę Kliszko z Instytutu Gospodarstwa Społecznego Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Handlowej i Monikę Fedorczyk, doktorantkę w tym Instytucie. Z uwagi na określone cele projektu podjęto decyzję o objęciu badaniem czterech grup respondentów – aktorów zaangażowanych w dialog społeczny na poziomie zakładu pracy, tj. pracodawców, liderów związków zawodowych i przedstawicieli rad pracowników oraz pracowników.

Niniejsze opracowanie składa się z dwóch części. Pierwsza z nich koncentruje się na zagadnieniach związanych z systemem reprezentacji interesów, a co za tym idzie omawia instytucje i funkcjonowanie związków zawodowych i rady pracowników na poziomie zakładowym, opierając się na postawach i poglądach aktorów dialogu społecznego na zasadnicze kwestie. Druga część ma charakter bardziej szczegółowy i zawiera analizę i ocenę poszczególnych obszarów stosunków pracy. Obie części omawiają rezultaty przeprowadzonych badań oraz prezentują wynikające z nich wnioski. Zakończeniem niniejszego opracowania są rekomendacje kierowane zarówno do aktorów dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy, jak i do tych podmiotów, które mają wpływ na jego kształt.

Pierwszy z prezentowanych rozdziałów stanowi wprowadzenie do problematyki zbiorowych stosunków pracy i omawia obowiązujące aktualnie regulacje prawne, zarówno krajowe, jak i wspólnotowe, dotyczące funkcjonowania przedstawicielstwa pracowników na poziomie zakładu pracy, a więc związków zawodowych i rady pracowników. Szczegółowej analizie zostały poddane przepisy zbiorowego prawa pracy nakładające na pracodawcę obowiązek informowania i konsultowania oraz zakres uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Drugi rozdział prezentuje wyniki prowadzonych badań dotyczące poglądów na gospodarkę i politykę społeczną państwa. Badano stosunek wszystkich grup respondentów do etatystycznych i egalitarnych zasad kierowania gospodarką, prywatyzacji i bezrobocia oraz wybranych zasad polityki społecznej. Przyczyną, dla której ta tematyka została objęta zakresem badania i tym samym pojawiła się w tej publikacji, było przekonanie – potwierdzone innymi badaniami – że poglądy gospodarcze i społeczne aktorów dialogu mają silny wpływ nie tylko na sam przebieg dialogu, ale również na to, co jest jego przedmiotem. Analiza zasad, co do których panuje powszechna zgoda, pozwala na wskazanie obszarów potencjalnej współpracy aktorów dialogu, a obszary, gdzie obserwowana rozbieżność poglądów jest znaczna, są identyfikowane jako potencjalne zagrożenia dla skutecznego dialogu społecznego.

Trzeci rozdział dotyczy wpływu integracji Polski z Unią Europejską na stosunki pracy – prezentowane są zarówno oceny tego wpływu, jak i obszary stosunków pracy, w których jest on odczuwalny. Warto już z na wstępie podkreślić, że tak pracodawcy, jak pracownicy oraz ich przedstawiciele – związki zawodowe i rady pracowników pozytywnie oceniają wpływ procesu integracji na stosunki pracy i zakres uprawnień pracowniczych. Wejście Polski w struktury unijne wiązało się również z koniecznością implementacji dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, dlatego też znaczna część rozdziału trzeciego poświęcona jest analizie poparcia idei informowania pracowników we wszystkich grupach respondentów.

Kolejny rozdział dotyczy oceny działalności Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Za umieszczeniem tego rozdziału w książce o dialogu autonomicznym przemawiał fakt, że działania Komisji mogą być traktowane jako modelowe dla dialogu społecznego, dlatego też istotna staje się nie tylko wiedza o tym, jak działa ta instytucja, ale również oceny jej funkcjonowania. Analiza wyników wskazuje, że wiedza o pracach i aktywności Komisji jest niewystarczająca, a zakres oczekiwań formułowanych przez respondentów wskazuje na nowe zadania i aktywności Komisji, które wspierać mogą relacje na poziomie zakładu pracy.

Piąty rozdział prezentuje definicję dialogu społecznego uwzględniającą zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy zakres dialogu na poziomie zakładu pracy, wokół której przebiega analiza poszczególnych obszarów dialogu. W dalszej części artykułu omawiane są postawy wobec dialogu, jakie prezentowali jego aktorzy na poziomie zakładu pracy. Wartą uwagi częścią jest omówienie czynników, które – zdaniem respondentów – ułatwiają osiągnięcie porozumienia

między stronami stosunków pracy. Przytoczone w tym rozdziale wyniki badania dotyczące postulowanego zakresu kwestii podlegających swobodnym ustaleniom dokonywanym na drodze porozumień pomiędzy pracodawcami a przedstawicielstwem pracodawców stanowią przyczynek do dyskusji nad liberalizacją niektórych postanowień prawa pracy.

Ostatnie dwa rozdziały części pierwszej dotyczą zagadnienia kluczowego dla dialogu, czyli sposobu działania reprezentacji pracowników. W treści tych rozdziałów przedstawiona jest analiza funkcjonowania zarówno rady pracowników, jak i związków zawodowych. Rady pracowników mają zapewniać pracownikom możliwość uzyskiwania informacji o najważniejszych kwestiach w zakładzie pracy, dlatego też szczególną uwagę poświęcono zagadnieniom ich obecności w zakładach pracy i przepływu informacji pomiędzy dyrekcją/zarządem zakładu pracy a pracownikami. Ostatni – ósmy rozdział części pierwszej dotyczy obecności związków zawodowych w zakładzie pracy. Podejmujemy także temat funkcji realizowanych przez związki zawodowe, ze szczególnym uwzględnieniem reprezentowania pracowników wobec pracodawców. Innym istotnym wątkiem podjętym w badaniach odnoszącym się do związków zawodowych jest ocena ich rzeczywistego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Odrębnym zagadnieniem jest ocena działań związkowych dokonywana przez wszystkich aktorów dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa.

Druga część książki koncentruje się na omówieniu poszczególnych obszarów dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy, dając przegląd funkcjonowania poszczególnych instytucji prawa pracy i stosunków pracy.

Rozdział dziewiąty omawia zakres przestrzegania najważniejszych zasad prawa pracy w praktyce funkcjonowania zakładu, prezentując opinie pracowników, pracodawców oraz związków zawodowych i rad pracowników. Zakres przestrzegania prawa pozwala na sformułowaniu tezy o obserwowanej już w kolejnych latach poprawie, choć są także obszary, zwłaszcza związane z czasem pracy, które wymagają pogłębionej analizy przyczyn problemów, ale i sposobów uproszczenia prawa oraz wprowadzenia zmian w regulacjach działu VI Kodeksu pracy.

Kolejne dwa rozdziały zawierają omówienie fundamentalnych dla stosunków pracy układów zbiorowych pracy i sporów zbiorowych. Praktyka zawierania układów zbiorowych na poziomie zakładu pracy rozwija się, zwłaszcza zdaniem związków zawodowych, zbyt wolno. Analiza wyników badań wskazuje, że w tych zakładach pracy, gdzie funkcjonują układy zbiorowe, wzajemne relacje pracodawcy–związki zawodowe weszły w fazę profesjonalizacji. Choć w regulacjach układowych wyraźnie dominują kwestie płacowe, powoli rozwija się także zakres regulacji. Ważnym wnioskiem z badań jest pozytywny stosunek do praktyki

układowej większości pracodawców, którzy zdecydowali się na podjęcie rokowań układowych. Spory zbiorowe nie są na szczęście zbyt częstym zjawiskiem w praktyce funkcjonowania zakładów pracy i traktowane są w większości jako ostateczna forma rozwiązywania konfliktów. Niestety spora liczba sporów mimo braku porozumienia tkwi w stanie zawieszenia, co pokazuje brak skutecznych mechanizmów, a może także woli rozwiązywania sytuacji konfliktowych, nawet kosztem ustępstwa jednej ze stron.

Sporo miejsca w badaniach i prezentowanej analizie poświęcamy kwestii wynagrodzeń jako najważniejszej płaszczyźnie przetargu na poziomie zakładu pracy, która wiąże się także z przywoływaną wcześniej praktyką układową, ale i sporami zbiorowymi. Wyniki badań wskazują na sporą profesjonalizację rozmów płacowych w polskich zakładach pracy i dużą przestrzeń dla poszukiwania satysfakcjonujących obydwie strony rozwiązań, przynajmniej w sferze modelu i zasad wynagradzania.

Kolejnym obszarem analizy jest problematyka partycypacji pracowniczej, która koncentruje się w praktyce zakładów pracy na słabo jeszcze funkcjonującym modelu informowania i konsultowania. Inne, bardziej zaawansowane formy partycypacji, na przykład w zarządzaniu, są szerzej obecne tylko w modelu spółek Skarbu Państwa. Ten nowy obszar budzi jeszcze wiele kontrowersji i niezrozumienia, tak po stronie sceptycznie do niego nastawionych pracodawców, jak i związków zawodowych, które z kolei patrzą na ten proces przede wszystkim pod kątem własnych uprawnień.

Inspiracją dla ostatniego rozdziału książki były najnowsze wydarzenia związane z kryzysem międzynarodowym. W badaniu staraliśmy się uwzględnić kwestie, jakie mogą wiązać się z problemami wynikającymi z kryzysu. Wyniki potwierdziły występowanie szeregu niekorzystnych zjawisk w większości firm, choć niekorzystne zjawiska nie były powszechne. Budujące wnioski dostarcza analiza działań, jakie we współpracy ze związkami zawodowymi i załogą podejmują lub planują pracodawcy. Poglądy na temat kryzysu i jego skutków oraz deklarowane przez strony ewentualne kierunki wspólnych działań pokazują potencjał i niezłą kondycję dialogu na poziomie zakładu pracy.

Z satysfakcją oddaję w Państwa ręce tę publikację, wierząc, że będzie ona nie tylko źródłem wiedzy o dialogu, ale i inspiracji do dalszych prac, tak w dialogu społecznym na poziomie zakładów pracy, jak i w obszarze badań nad dialogiem i stosunkami pracy.

Jacek Męcina

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE I KONCEPCJA BADANIA DIALOG SPOŁECZNY NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY

Badanie „Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy” zostało zrealizowane jako moduł szerszych badań nad dialogiem społecznym w Polsce. Z uwagi na cele projektu podjęto decyzję o objęciu badaniem aktorów zaangażowanych w dialog społeczny na poziomie zakładu pracy, tj. pracodawców lub ich przedstawicieli, liderów związków zawodowych i rad pracowniczych oraz pracowników.

Przyjęto, że w badaniu będą zastosowane różne techniki badawcze. W przypadku głównych aktorów dialogu autonomicznego zamierzano wykorzystać metody jakościowe (indywidualny wywiad pogłębiony – IDI), a w badaniu pracowników – metody ilościowe (PAPI), których wyniki miały służyć weryfikacji też uzyskanych w badaniach jakościowych.

Mając na celu weryfikację przygotowanych narzędzi, przeprowadzono badania pilotażowe we wszystkich czterech grupach respondentów. Kwestionariusz indywidualny (PAPI) realizowany w grupie pracowników nie budził kontrowersji, zachowano więc go jako przyjętą technikę realizacji badania, wprowadzając jedynie niezbędne poprawki na podstawie wniosków z wyników badania pilotażowego. Odmiennie sytuacja wyglądała w przypadku pogłębionych wywiadów indywidualnych. Wywiady przeprowadzane według opracowanego przez zespół scenariusza budziły zastrzeżenia respondentów z uwagi na ich czasochłonność i konieczność utrwalenia w formie zapisu cyfrowego. Chcąc zachować założony obszar badawczy przy jednoczesnej konieczności sprostowania wymogom ograniczenia czasu przeprowadzania ankiety, zdecydowano zamienić część py-

tań otwartych na pytania skwantyfikowane, tj. przygotować do nich kafeterie odpowiedzi, co usprawniło przeprowadzanie wywiadu w badaniach właściwych. Przeprowadzono drugi etap badań pilotażowych według poprawionych kwestionariuszy ankiet, a następnie badania właściwe w zakładach pracy wybranych według przygotowanego schematu. W sumie uzyskano opinie od 264 liderów związkowych, 101 przedstawicieli rad pracowników, 155 przedstawicieli pracodawców i 701 pracowników ze 150 zakładów pracy.

W każdym z kwestionariuszy umieszczono następujące bloki pytań (o zakresie dostosowanym do charakterystyki respondentów):

- 1) poglądy na określone zasady gospodarcze, ocena dialogu na poziomie krajowym i ocena wpływu przystąpienia Polski do UE na stosunki pracy,
- 2) ocena respondentów stopnia partycypacji pracowników w zakładzie pracy,
- 3) związki zawodowe i rada pracowników jako formy przedstawicielstwa załogi,
- 4) przestrzeganie w zakładzie pracy norm kodeksu pracy,
- 5) spory zbiorowe,
- 6) układy zbiorowe pracy,
- 7) stan i ocena autonomicznego dialogu społecznego,
- 8) postawy i przekonania dotyczące pracy i wynagrodzeń,
- 9) działanie przedsiębiorstwa w dobie kryzysu.

Przyjęte metody badania umożliwiły porównanie opinii głównych aktorów dialogu społecznego w zakładzie pracy z opiniami osób, na rzecz których ten dialog jest prowadzony. Pozwoliły również na stworzenie obrazu funkcjonowania dialogu społecznego na poziomie zakładów pracy, poznanie opinii głównych aktorów dialogu autonomicznego i pracowników na podstawowe kwestie związane z negocjacyjnym sposobem ustalania spraw ważnych dla stron stosunku pracy, a także na porównywanie poglądów uczestników dotyczących zagadnień najważniejszych z punktu widzenia celów badania. Przeprowadzenie badania pozwoliło nie tylko opisać istniejącą sytuację, ale także sformułować zalecenia, które mogą przyczynić się do lepszej realizacji idei dialogu w polskich stosunkach pracy.

Na podstawie wyników badań sformułowano rekomendacje, które zostały przedstawione na konferencji organizowanej przez Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej. Ich zasadnicza treść dotyczyła następujących kwestii;

- 1) identyfikacji barier dialogu autonomicznego,
- 2) wskazania działań, jakie powinny zostać podjęte celem wzmocnienia dialogu na poziomie zakładu pracy,

- 3) określenia ról, jakie pełnią główni aktorzy dialogu, oraz wskazania, czy i na ile są one odmienne od funkcji przypisywanych stronom dialogu,
- 4) oceny funkcjonowania istniejących rozwiązań prawnych w zakresie negocyjnego kształtowania zbiorowych stosunków pracy (tj. negocjowanie wynagrodzeń, spór zbiorowy, zakładowy układ zbiorowy) wraz ze wskazaniem mocnych i słabych stron przyjętych rozwiązań.

Rekomendacje te zostały poddane pod krytyczną ocenę zaproszonych ekspertów i praktyków dialogu społecznego, co pozwoliło doprecyzować i urealnić formułowane zalecenia. Niektóre z nich zostały zaprezentowane w ostatnim rozdziale niniejszej publikacji.

CZĘŚĆ I

DIALOG SPOŁECZNY NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY – ZAKRES, WARUNKI I EFEKTYWNOŚĆ REPREZENTACJI INTERESÓW

Monika Fedorczyk

Czesława Kliszko

Jacek Męcina

ROZDZIAŁ I

RELACJE PRACODAWCA

– PRZEDSTAWICIELSTWO PRACOWNIKÓW W ŚWIETLE OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW

1. Uprawnienia pracowników i reprezentacji związkowych do informacji i konsultowania lub uzgadniania w prawie polskim

W polskim prawie pracy obowiązują liczne przepisy stanowiące podstawę uprawnień pracowników lub ich przedstawicielstw do uzyskiwania od pracodawcy określonych informacji bądź upoważniające te przedstawicielstwa do prowadzenia konsultacji z pracodawcą w określonych sprawach.

W opracowaniu omówione zostaną przepisy dotyczące zbiorowego prawa pracy zobowiązujące pracodawcę do przekazywania informacji ogółowi pracowników bądź ich przedstawicielom oraz prowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników. Pominięto zatem przepisy dotyczące dostarczania informacji indywidualnym pracownikom i prowadzenia konsultacji w ich sprawach, np. art. 29 § 3 kodeksu pracy mówiący o obowiązku poinformowania pracownika o podstawowych warunkach prawnych świadczenia pracy, art. 38 czy art. 52 § 3 kodeksu pracy dotyczące zawiadamiania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

W Polsce przedstawicielstwo pracownicze tworzą związki zawodowe, którym w ustawie przyznano szereg uprawnień do informacji i konsultowania z praco-

dawcą w imieniu pracowników. Określa je **Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych**¹, a w szczególności:

Art. 28 zobowiązuje pracodawcę do udzielenia na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Art. 26¹ zobowiązuje dotychczasowego i nowego pracodawcę do poinformowania działających u nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. W razie gdy dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, ma obowiązek podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia.

Art. 27 dotyczy uzgadniania z zakładową organizacją związkową regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jak również regulaminów nagród i premiovania oraz zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Art. 29 przyznaje zakładowej organizacji związkowej prawo wnioskowania o przeprowadzenie badań w razie uzasadnionego podejrzenia występowania w zakładzie pracy zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Nie jest to wprawdzie uprawnienie o charakterze konsultacyjnym, ale zakładowa organizacja związkowa jest uprawniona do uzyskania informacji o wynikach badań w razie ich przeprowadzenia.

Szereg uprawnień do informowania i konsultowania znajduje się także w **Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy**. Przepisy kodeksu przewidują te uprawnienia dla zakładowych organizacji związkowych, a w razie ich braku (w niektórych przypadkach) także dla przedstawiciela pracowników²:

Art. 77² § 4 zobowiązuje pracodawcę do uzgodnienia regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową.

Art. 104² dotyczy uzgodnienia regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową.

Art. 145 § 2 dotyczy konsultacji z przedstawicielami pracowników wybranymi przez zakładowe organizacje związkowe, a w razie ich braku przez pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy, wykazu prac wykonywanych

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z późn. zm.

w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, w związku z czym następuje skrócenie czasu pracy.

Art. 151⁷ § 4 dotyczy określania przez pracodawcę w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a w razie jej braku – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, przy których czas pracy w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Art. 163 § 1¹ dotyczy zgody zakładowej organizacji związkowej na nieustalanie przez pracodawcę planu urlopów.

Art. 237^{11a} nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przedstawiciele pracowników są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a w razie ich braku przez pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bhp, konsultacje mogą być prowadzone w ramach tej komisji, w skład której wchodzi przedstawiciele pracowników.

Art. 241⁴ nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy informacji o jego sytuacji ekonomicznej, w szczególności informacji objętych sprawozdawczością GUS.

Także w innych ustawach zostały uregulowane szczególne uprawnienia dla organizacji związkowych bądź przedstawiciela pracowników:

Art. 8 ust. 2 **Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych**³ dotyczy uzgadniania z zakładową organizacją związkową regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W razie braku takiej organizacji regulamin ustala pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Art. 4 ust. 1 **Ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw**⁴ dotyczy zawierania przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe porozumienia w sprawie przyrostu u przedsiębiorcy przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku.

³ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. z 1996, nr 70, poz. 335 ze zm.

⁴ Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1995 r., nr 1, poz. 2 ze zm.

W Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁵:

Art. 2 stanowi o obowiązku pracodawcy skonsultowania zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe lub wyłonionych przedstawicieli pracowników o przyczynie zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne – sposób ustalania ich wysokości. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przedstawić także inne informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia.

Art. 3 stanowi o zawarciu przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. U pracodawcy, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych⁶ mówi, że są to rady utworzone w celu realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Art. 29 ustawy stanowi, że zarząd centralny obowiązany jest zorganizować co najmniej raz w roku spotkanie z europejską radą zakładową w celu przedstawienia informacji o sytuacji gospodarczej i perspektywach rozwoju przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz przeprowadzenia konsultacji w sprawie przedstawionych informacji. Informacje i konsultacje obejmują w szczególności zagadnienia wskazane w ust. 3 tego artykułu.

⁵ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.

⁶ Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, Dz.U. nr 62, poz. 556 ze zm.

Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej⁷ stanowi, że w spółce europejskiej prawo pracowników do informacji i konsultacji realizowane jest przez organ przedstawicielski, składający się z pracowników spółki europejskiej oraz jej spółek zależnych i zakładów wyznaczonych lub wybranych przez przedstawicieli pracowników, a w razie ich braku przez zebrania załóg. Organ przedstawicielski jest uprawniony do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących spółki europejskiej lub którejkolwiek z jej spółek zależnych albo zakładów, jak również w sprawach wykraczających poza uprawnienia organów spółek podejmujących decyzje w danych państwach członkowskich.

Art. 97 określa sprawy, jakich dotyczą w szczególności uzyskiwane informacje oraz prowadzone konsultacje⁸.

Art. 48 ust. 2 **Ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji**⁹ dotyczy zamieszczenia w umowie sprzedaży przedsiębiorstwa w trybie rokowań podjętych na podstawie publicznego zaproszenia zobowiązań socjalnych ustalonych z przedstawicielami pracowników.

Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego¹⁰ mówi, że ogólne zebranie pracowników oraz rada pracownicza posiadają uprawnienia stanowiące, opiniodawcze i kontrolne w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zakres ich kompetencji odpowiednio określa rozdział 2 i rozdział 3 ustawy.

2. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w świetle ustawy o związkach zawodowych

Zakładowa organizacja związkowa jest podstawowym elementem struktury związku zawodowego. Jest ogniwem, za pomocą którego dany związek działa u pracodawcy. Zakładowa organizacja związkowa może mieć dwojaką postać. Wszystko zależy od modelu organizacji ruchu związkowego oraz typu związku

⁷ Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz.U. nr 62, poz. 551.

⁸ Należy pamiętać, że opisane regulacje dotyczą podmiotów o zasięgu wspólnotowym, a nie krajowych poszczególnych pracodawców.

⁹ Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, Dz.U. z 2002 r. nr 171, poz. 1397 ze zm.

¹⁰ Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. nr 24, poz. 123 ze zm.

zawodowego, w ramach którego ona działa. Organizacja związkowa może mieć następującą strukturę:

- samodzielnego związku zawodowego mającego osobowość prawną, obejmującego zasięgiem działania jednego pracodawcę
- jednostki organizacyjnej związku zawodowego (ogólnokrajowego lub regionalnego) wyposażonej z mocy statutu związku w osobowość prawną, która zasięgiem działania obejmuje jednego pracodawcę; dotyczy to związku zawodowego mającego strukturę o charakterze terytorialnym lub terytorialno-branżowym, zrzeszającego pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców na danym terenie (w całym kraju).

Niezależnie jednak od tego, w jakim modelu ruchu związkowego dany związek działa u pracodawcy, uprawnienia, jakie przyznaje ustawa związkowa oraz inne przepisy prawa pracy zakładowej organizacji związkowej, przysługują jedynie tej organizacji, która zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Ustawa o związkach zawodowych przyznaje bowiem szereg uprawnień z zakresu prawa pracy tylko takim organizacjom związkowym. Krąg osób wchodzących w skład zakładowej organizacji związkowej gwarantujących skorzystanie przez nią z ustawowych uprawnień jest więc węższy niż krąg osób, które mogą należeć do związków zawodowych. Minimum 10 członków, z których musi się składać zakładowa organizacja związkowa, mogą stanowić:

- pracownicy bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy
- osoby wykonujące pracę nakładczą na podstawie umowy o taką pracę u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji
- funkcjonariusze policji, straży granicznej, służby więziennej, strażacy Państwowej straży pożarnej, pracownicy NIK pełniący służbę w jednostce objętej działaniem zakładowej organizacji związkowej.

Zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy przedstawia co kwartał informację dotyczącą łącznej liczby członków organizacji: liczby członków będących pracownikami lub chałupnikami. Organizacja przekazuje informacje, biorąc pod uwagę liczebność związku według stanu na ostatni dzień kwartału.

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej mają zróżnicowany charakter prawny. Znaczna ich część ma **charakter opiniodawczy**, co oznacza, że pracodawca ma obowiązek konsultować podejmowane decyzje z działającą u niego organizacją związkową. Nie jest jednak treścią tej opinii związany. Część uprawnień zakładowej organizacji związkowej ma **charakter konsultacyjny**, prowadzący się do obowiązku prowadzenia negocjacji przez pracodawcę z organizacją

związkową co do podejmowanych decyzji. Istnieje również szereg kompetencji zakładowej organizacji związkowej o **charakterze stanowczym** (władczym). Oznacza to, że skuteczność czynności prawnej jest uzależniona od stanowiska zakładowej organizacji związkowej w danej sprawie. Swoje stanowisko związek zawodowy wyraża w formie zgody lub sprzeciwu¹¹.

Zasady reprezentacji praw i interesów pracowniczych przez organizacje związkowe zależą od ich charakteru i inaczej kształtują się w zakresie zbiorowych praw i interesów, gdzie związek co do zasady reprezentuje wszystkich pracowników, inaczej zaś w przypadku indywidualnych praw i interesów pracowniczych, gdzie związek reprezentuje tylko swoich członków. Do najważniejszych kompetencji zakładowej organizacji związkowej w **zakresie zbiorowych praw i interesów pracowniczych** należy udział w tworzeniu i kształtowaniu zakładowych norm prawa pracy. Zakładowe źródła prawa pracy stanowią:

- regulamin pracy
- regulamin wynagradzania
- regulamin gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- regulamin nagród i premiowania.

We wszystkich tych przypadkach przepisy wymagają od pracodawcy uzgodnienia treści tych aktów z zakładową organizacją związkową. Związek nie podejmuje decyzji, lecz uczestniczy z głosem stanowczym w jej wydaniu przez pracodawcę. Gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, które w sprawie ustalenia treści regulaminu pracy, wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w terminie 30 dni nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska – decyzje w tych sprawach podejmuje samodzielnie pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Do istotnych uprawnień zakładowej organizacji związkowej w zakresie zbiorowych praw i interesów pracowniczych należy też kompetencja w zakresie:

- rezygnacji z tworzenia planu urlopów
- ustalania okresów rozliczeniowych
- określenia wykazu prac wykonywanych w nocy, które należą do prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

We wszystkich tych sprawach wymagane jest uzgodnienie przez pracodawcę stanowiska z zakładową organizacją związkową. Istotnym uprawnieniem, jakie

¹¹ *Prawo Pracy 2009*, ABC Wolters Kluwer business, s. 1043.

ustawa o związkach zawodowych przyznaje zakładowej organizacji związkowej, jest możliwość zawierania porozumień związanych z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. W takiej sytuacji dotychczasowy i nowy pracodawca mają obowiązek poinformować na piśmie z co najmniej 30-dniowym wyprzedzeniem działające u każdego z nich zakładowe organizacje związkowe. W zawiadomieniu tym powinny się znaleźć przede wszystkim informacje dotyczące:

- przewidywanego terminu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę
- jego przyczyn
- skutków prawnych, ekonomicznych i socjalnych
- podjętych oraz zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników (warunki pracy, wynagradzania oraz możliwości przekwalifikowania pracowników).

Do kompetencji związków zawodowych należy też kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy. Jest to służba społeczna pełniona przez pracowników, której głównym celem jest zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona uprawnień pracowniczych. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Społecznym inspektorem pracy może być tylko pracownik tego zakładu pracy będący jednocześnie członkiem zakładowej organizacji związkowej, chyba że organizacja związkowa dopuści pełnienie tej funkcji przez osobę spoza związku. Osoba ta nie może zajmować stanowiska kierownika zakładu pracy ani też stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego takiemu kierownikowi. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie tworzą:

- zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy
- oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów
- grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów.

Ustawa o związkach zawodowych wyposażyła zakładową organizację związkową w kompetencje w zakresie nadzoru przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa ma prawo:

- wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań
- jednocześnie zawiadomić o tym fakcie właściwego okręgowego inspektora pracy

- pracodawca ma obowiązek w terminie 14 dni od otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o zajętych w sprawie stanowisku; w razie przeprowadzenia badań pracodawca udostępnia ich wyniki związkowi zawodowemu wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia zagrożenia
- jeśli pracodawca odrzuci wniosek zakładowej organizacji związkowej dotyczący przeprowadzenia badań na terenie zakładu pracy albo nie zajmie w tej sprawie stanowiska w terminie 14 dni od jego złożenia – organizacja związkowa przeprowadza niezbędne w tym zakresie badania na koszt pracodawcy; o zamiarze przeprowadzenia badań oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja zawiadamia na piśmie pracodawcę z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem
- pracodawca ma wtedy możliwość w ciągu 7 dni od otrzymania takiego zawiadomienia zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy w celu ustalenia celowości zamierzonych badań oraz ich zakresu
- zakładowa organizacja związkowa, która przeprowadzi badania wbrew stanowisku inspektora pracy w tej sprawie, nie może żądać od pracodawcy zwrotu kosztów poniesionych na takie badania.

W zakresie nadzoru przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bhp jeszcze jednym bardzo ważnym uprawnieniem zakładowej organizacji związkowej jest jej udział w powoływaniu komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Ma to miejsce jedynie w przypadku pracodawców zatrudniających więcej niż 250 pracowników, gdzie obligatoryjnie jako organ doradczy i opiniodawczy powoływana jest taka komisja. W jej skład jako przedstawiciele pracowników wchodzi osoby wybrane przez zakładową organizację związkową.

W pakiecie kompetencji zakładowej organizacji związkowej w zakresie zajmowania stanowiska w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników nie można pominąć uprawnień kontrolnych zakładowej organizacji związkowej. Do zakresu działania organizacji związkowej należy więc sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa. Jeżeli w tych sprawach postępowanie pracodawcy lub organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego jest zdaniem związku zawodowego niezgodne z prawem, związek może wystąpić do właściwego organu, np. Państwowej Inspekcji Pracy z żądaniem spowodowania usunięcia stwierdzonej nieprawidłowości.

Z tym uprawnieniem ściśle wiąże się prawo zakładowej organizacji związkowej do uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków i zasad wynagradzania. Pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie związku tego typu informacji. Przepis ustawy związkowej wyraźnie jednak stanowi, iż chodzi tu o informacje

dotyczące „warunków i zasad wynagradzania” – nie można przez to rozumieć natomiast, że chodzi o informacje dotyczące wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika. W skład tego pojęcia wchodzi dane o sytuacji finansowej zakładu, o określonych funduszach, w tym głównie o funduszu płac, wynagrodzeniach określonej grupy zawodowej, np. pielęgniarek, lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na konkretnych stanowiskach pracy. Informacja o zasadach wynagradzania z natury musi zawierać pewien stopień ogólności, wyjaśniający mechanizmy kształtujące wynagrodzenie określonych grup zawodowych. W żadnym razie w informacji o zasadach wynagradzania niedopuszczalna jest indywidualizacja, tzn. przypisanie konkretnego wynagrodzenia poszczególnemu pracownikowi (pracownikom). Tego typu informacje bowiem nie są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej w zakresie ochrony interesów zarówno grupowych, jak i indywidualnych.

Do kompetencji zakładowej organizacji związkowej należy **zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych**. Dotyczą one głównie kwestii rozwiązania stosunku pracy lub zmiany pracy lub płacy. Zasadą jest, że związek zawodowy w sprawach indywidualnych stosunków pracy reprezentuje prawa i interesy swoich członków. Jeżeli u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

Związek może jednak podjąć się obrony praw i interesów pracownika niebędącego członkiem związku, ale tylko w przypadku gdy:

- pracownik ten zwróci się z wnioskiem o podjęcie się obrony jego praw przed pracodawcą
- wybrana przez pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.

W związku z tym w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową, jest on do takiego współdziałania zobowiązany.

Jednakże pracodawca współpracuje jedynie z tą organizacją związkową, która reprezentuje pracownika będącego jej członkiem lub reprezentuje pracownika nienależącego do związku, jeśli zwrócił się do organizacji o podjęcie jego obrony, a organizacja wyraziła na to zgodę.

W sytuacji, gdy pracownik niezrzeszony w związku zawodowym nie wskazał żadnej organizacji do obrony swych praw lub organizacja związkowa nie wyraziła zgody na taką obronę – pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową przy podejmowaniu decyzji dotyczącej takiego pracownika. Podobnie obowiązek współdziałania pracodawcy z zakłado-

wą organizacją związkową w indywidualnej sprawie pracowniczej ustaje, gdy pracownik wystąpił ze związku zawodowego i nie wskazał do swej obrony innej organizacji związkowej.

Obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy oznacza zajęcie przez nią stanowiska w sprawie dotyczącej stosunku pracy konkretnego pracownika.

Dotyczy to następujących kategorii spraw:

- wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony
- wypowiedzenia warunków pracy lub (i) płacy
- rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia
- rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego bez wypowiedzenia z winy pracownicy lub pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego
- rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę ze społecznym inspektorem pracy z jego winy
- wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy oraz jednostronnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika będącego działaczem związkowym.

Oprócz spraw związanych z rozwiązaniem lub zmianą stosunku pracy związek zawodowy w zakresie indywidualnych spraw pracowniczych współdziała z pracodawcą przy przyznawaniu pracownikowi nagrody lub wyróżnienia oraz uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu pracownika w związku z ukaraniem go karą porządkową.

Do uprawnień zakładowej organizacji związkowej o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym w zakresie rozwiązania stosunku pracy jest możliwość zajęcia przez nią stanowiska co do zamiaru dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z danym pracownikiem na czas nieokreślony.

Do uprawnień zakładowej organizacji związkowej o charakterze stanowczym należy wyrażanie zgody lub odmowa jej udzielenia w razie zamiaru pracodawcy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Od zgody związku zawodowego uzależniona jest decyzja pracodawcy w sprawie rozwiązania stosunku pracy, bez zgody nie ma on prawa podjąć takiej decyzji. Zgoda zakładowej organizacji związkowej jest wymagana w razie zamiaru rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z:

- pracownicą w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego, gdy zachodzą przesłanki do rozwiązania umowy z jej winy (dotyczy to też pracownika wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego)

- pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy, gdy zachodzą przesłanki do rozwiązania umowy z jego winy
- działaczem związkowym, uzyskanie zgody jest konieczne również na zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść związkowca.

3. Obowiązki wynikające z dyrektywy 2002/14/WE i z ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Omawiając implementację dyrektywy, należy podkreślić, że **celem dyrektywy jest wprowadzenie stałego, ogólnego i powszechnego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami**. Brak takiego systemu w Polsce oznacza konieczność opracowania nowych rozwiązań ustawowych, które określą zasady istnienia i funkcjonowania takiego właśnie systemu. Pytanie więc o konieczność implementacji dyrektywy w formie nowych regulacji prawnych jest nieuzasadnione, ponieważ mimo istnienia szczególnych instytucji prawnych nie możemy mówić w Polsce o stałym i ogólnym systemie informacji i przeprowadzania konsultacji w zakresie objętym dyrektywą¹².

Należy zaznaczyć, że przedmiotem dyrektywy jest regulacja prawa pracowników do otrzymywania informacji oraz przeprowadzania konsultacji na podstawie uzyskanych informacji. Stroną zobowiązaną do udzielania informacji i organizowania konsultacji jest pracodawca. Nie każdy pracodawca jednak w świetle przepisów dyrektywy jest zobowiązany do wprowadzenia szczególnego systemu informacji i konsultacji z pracownikami. Państwo członkowskie może zdecydować, do jakiej wielkości firm będą miały zastosowanie nowe przepisy ustawowe. Omawiany akt prawa wspólnotowego daje bowiem możliwość wyboru pomiędzy zakładami (*establishment*) – zatrudniającymi co najmniej 20 pracowników, oraz przedsiębiorstwami (*undertaking*) – zatrudniającymi co najmniej 50 pracowników. W tym przypadku właściwe przetłumaczenie terminów odgrywa bardzo istotną rolę i ma wpływ na określenie zakresu podmiotowego ustawy.

Ważnym aspektem wdrożenia omawianego aktu wspólnotowego jest określenie zasad wyboru przedstawicieli. W myśl postanowień dyrektywy pracownicy wykonują uprawnienia w zakresie informacji i konsultacji poprzez swoich przed-

¹² J. Wratny, *Ekspertyza w sprawie sposobów implementacji dyrektywy 2002/14/WE*, niepublikowana, przygotowana dla Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

stawiciele. Określenie sposobu wyboru przedstawicieli pozostawiono państwom członkowskim. Należy podkreślić, że zgodnie z celem nadrzędnym dyrektywy przedstawiciele powinni być wybierani przez całość załogi na zasadach gwarantujących demokratyczny wybór zgłoszonych kandydatów. Dodatkowo, w celu właściwego wypełniania przez przedstawicieli powierzonych funkcji, dyrektywa zastrzega konieczność zapewnienia wybranym przez załogę pracownikom ochrony prawnej. Należy podkreślić, że przyznana ochrona prawna ma zagwarantować właściwe wykonywanie powierzonych obowiązków związanych z wypełnianiem celów określonych w dyrektywie. Ochrona ma więc służyć właściwej realizacji uprawnień do informacji i prowadzenia konsultacji.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że w polskim systemie prawnym istnieją już podmioty, które mają uprawnienia do realizacji prawa pracowników do informacji i przeprowadzania konsultacji. Instytucje te to rady pracownicze w przedsiębiorstwie państwowym oraz rady pracownicze w przedsiębiorstwie mieszanym. Nie obejmują one jednak swoim działaniem wszystkich przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą, trudno więc mówić o ogólnym i powszechnym systemie. Poza tym ze względu na zachodzące w przedsiębiorstwach państwowych procesy prywatyzacyjne, rady te odgrywają coraz mniej znaczącą rolę.

W omawianym akcie wspólnotowym został określony ogólnie zakres przedmiotowy procesu informacji. Mianowicie przedmiotem informacji są zagadnienia gospodarcze związane z działalnością przedsiębiorstwa. Na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy możemy wskazać takie zagadnienia jak:

- problemy rozwoju i sytuacji gospodarczej firmy
- decyzje dotyczące istotnych zmian organizacji pracy i stosunków umownych
- perspektywy rozwoju zatrudnienia
- środki podjęte przez pracodawcę w celu przeciwdziałania redukcji zatrudnienia
- informacje dotyczące struktury firmy.

Zaprezentowany powyżej katalog nie stanowi wyczerpującego wyliczenia, jest też bardzo ogólnym określeniem zakresu przekazywanych informacji. W związku z tym państwa członkowskie mogą dookreślić przedmiot informacji w przepisach implementujących dyrektywę. Należy jeszcze dodać, że zgodnie z definicją zawartą w art. 2 dyrektywy informowanie oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z daną sprawą dotyczącą przedsiębiorstwa. Ważną cechą informowania jest więc jego jednostronny charakter. Można stwierdzić, że to pracodawca jest stroną zobowiązaną do informowania pracowników.

Istotnym zagadnieniem informowania pracowników jest wzajemne zaufanie stron biorących udział w omawianym procesie ze względu na poufność przekazywanych informacji. Element zaufania pomiędzy pracodawcą a przedstawicielem bądź przedstawicielami załogi jest niezbędny.

Jak mają się zalecenia dyrektywy do obowiązującego w Polsce prawa pracy?

Po pierwsze, istnieje generalny obowiązek udzielania przez pracodawcę informacji związkowi zawodowemu – art. 28 ustawy o związkach zawodowych, jednakże obowiązek ten dotyczy spraw pracowniczych i nie mieści się w zakresie dyrektywy 2002/14/WE.

Po drugie, obowiązek udostępniania organizacjom związkowym na poziomie zakładu informacji gospodarczych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa jest ograniczony do następujących sytuacji:

- Dokonywania zwolnień grupowych (ustawa o zwolnieniach grupowych art. 2–4). W tym przypadku informacja dotyczy m.in. przyczyn przeprowadzenia zwolnienia grupowego, w tym także sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Przekazanie informacji ma umożliwić zakładowej organizacji związkowej konsultację decyzji związanych z planowanym zwolnieniem. W sytuacji gdy nie działa zakładowa organizacja związkowa, uprawnionymi do informacji i konsultacji są przedstawiciele załogi.
- Prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy (art. 241² oraz 241⁴ kp). Ustawodawca zastrzegł jednak, że informacja powinna być udzielona jedynie w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań.
- Przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (ustawa o związkach zawodowych art. 26¹). Działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe należy poinformować o gospodarczych przyczynach zmiany pracodawcy.

Warto podkreślić, że wymienione powyżej obowiązki informacyjne dotyczą jedynie wycinka działalności przedsiębiorstwa, a nie, jak określa dyrektywa, spraw gospodarczych związanych z funkcjonowaniem całości przedsiębiorstwa. Ponadto należy wskazać, że powstają jedynie w określonych okolicznościach i zostały unormowane stosunkowo wąsko. Tak wąskie uregulowanie obowiązków informacyjnych nie spełnia więc wymogów omawianego aktu prawa wspólnotowego. Dyrektywa 2002/14/WE wymaga stworzenia stałego i ogólnego systemu informacji. Ponadto związany z omówionymi uprawnieniami system konsultacji również ma ograniczony zakres i trudno mówić o jego powszechności i stałości, ponieważ nie dotyczy przedsiębiorstw, w których nie funkcjonują organizacje związkowe oraz ma charakter incydentalny.

Ustawa o informacji i konsultacji z pracownikami¹³ jest polską implementacją dyrektywy o informacji i konsultacji 2002/14/WE, która wymaga od państw członkowskich wprowadzenia stałego i ogólnego mechanizmu informacji i konsultacji pracowników nt. sytuacji ekonomiczno-finansowej, zmian organizacyjnych oraz technologicznych mających wpływ na zatrudnienie oraz warunki pracy i płacy. Najważniejszym obowiązkiem pracodawcy (obok zapewnienia warunków funkcjonowania rady, ochrony jej członków w czasie kadencji) wynikającym z funkcjonowania nowych przepisów jest dostarczanie informacji radzie pracowników. Zgodnie z art. 13 ustawy pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:

- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiających radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w punktach 2 i 3 – przygotowanie się do konsultacji. W sprawach, o których powyżej, rada pracowników może przedstawić opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady pracowników. Skład rady zależy od wielkości zatrudnienia i wynosi odpowiednio: w zakładach od 50 do 250 pracowników – 3 członków; od 251 do 500 pracowników – 5 członków; powyżej 500 pracowników – 7 członków.

4. Problemy w stosunkach pracodawca–pracownicy–związki zawodowe

Relacje wynikające ze stosunków pracy, zarówno na poziomie zakładu pracy, jak i na poziomie ponadzakładowym wystawione były w okresie transformacji na próbę oddziaływania procesów prywatyzacyjnych i restrukturyzacyjnych, w których bardzo aktywnie uczestniczyły związki zawodowe. Z drugiej strony

¹³ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nim konsultacji, Dz.U. nr 79, poz. 550.

niemalże od podstaw powstawały setki tysięcy nowych podmiotów gospodarczych, które z różnym powodzeniem budowały systemy zarządzania zasobami ludzkimi bez udziału przedstawicielstw pracowniczych. Z tego punktu widzenia zwrócić trzeba uwagę na kilka istotnych cech relacji pracodawca–związki zawodowe i pracodawca–pracownicy, które w ostatnich latach ulegają ciągłym przemianom. Podstawowe znaczenie ma kilka wyznaczników tych przemian:

- Regulacje prawne zapewniają mocną pozycję związków zawodowych, gwarantują liczne uprawnienia w zakresie stosunków pracy, mocną pozycję organizacji związkowej w zakładzie pracy i w zasadzie wyłączność reprezentowania zbiorowych interesów pracowniczych.
- Związki zawodowe w analizowanym okresie zachowują dużą aktywność w zbiorowych stosunkach pracy, mimo że poziom uzwiązkowania spadł w tym czasie do 15–18%¹⁴.
- Związki zawodowe dysponują zapleczem kadrowym i eksperckim, co wzmacnia ich pozycję w relacjach z pracodawcą.
- Pracodawcy, zwłaszcza prywatni, mają mniejsze doświadczenie we współpracy ze związkami zawodowymi, eksponują często niechęć i obawy przed dobrze zorganizowanym ruchem związkowym.
- Pracodawcy, zwłaszcza z sektora MŚP, mają także znacznie słabszą wiedzę i doświadczenia w zakresie kształtowania stosunków pracy, negocjacji, sporów zbiorowych, koncentrują swoje działania głównie na kwestiach gospodarczych.
- Działacze związkowi prezentują często tradycyjne poglądy na gospodarkę i stosunki pracy, a w negocjacjach częściej posługują się argumentacją związaną z kosztami utrzymania niż wskaźnikami sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa.
- Pracodawcy nie przejawiają umiejętności znalezienia ze związkami wspólnej płaszczyzny rozmów i nie doceniają często znaczenia edukacji ekonomicznej przedstawicieli związków oraz przekazywania informacji ekonomicznych, co utrudnia rozmowy i poszukiwanie konsensusu.
- Zmiany strukturalne i problemy gospodarcze, a ostatnio podwyżki wynagrodzeń były źródłem wielu konfliktów, które prowadzą do sporów zbiorowych.
- Na harmonijną współpracę wpływa kondycja pracodawcy, im lepsza, a pracodawca bardziej skłonny do ustępstw na rzecz realizacji postulatów związkowych, tym lepsze relacje ze związkami zawodowymi.

¹⁴ Porównaj J. Gardawski, *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce sprywatyzowanej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999.

- Silna pozycja związków zawodowych na poziomie krajowym jest bardzo zróżnicowana w poszczególnych sektorach gospodarki: od silnej czy dominującej pozycji w sektorze publicznym, przedsiębiorstwach państwowych czy spółek Skarbu Państwa, poprzez mniejszą obecność i koncyliacyjną na ogół postawę w sektorze dużych i średnich przedsiębiorstwach sprywatyzowanych, kończąc na znikomej obecności w przedsiębiorstwach prywatnych, zwłaszcza w sektorze MŚP¹⁵.
- W układzie branżowym związki zawodowe są silnie reprezentowane w przemyśle energetycznym, hutniczym, motoryzacyjnym, wydobywczym, ciężkim, a także w większości sprywatyzowanych zakładów przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i bankach, coraz liczniej reprezentowane są w handlu wielkopowierzchniowym, rzadziej w usługach zdominowanych przez sektor MŚP, a związki rolnicze z powodu struktury rolnej nie posiadają reprezentacji zakładowych.
- Obok związków zawodowych, od 2006 roku w stosunkach pracy na poziomie zakładu pracy ważną rolę zaczynają odgrywać rady pracowników jako nowa forma przedstawicielstwa załogi uprawniona do udziału w procesie informowania i konsultowania na temat sytuacji ekonomicznej firmy oraz planowanych zmian organizacyjnych.
- Związki zawodowe odgrywały w okresie 2006–2008 dużą rolę w powoływaniu rad pracowników i aktywnie uczestniczą w procesie informowania i konsultowania w zakładzie pracy, przy wszystkich mankamentach i niedostatkach tego procesu.

W polskim prawie pracy dominujące znaczenie w zakresie reprezentacji zbiorowych interesów pracowników w zakładzie pracy mają organizacje związkowe. Chociaż brak reprezentacji związkowych formalnie daje załodze uprawnienia do wyłonienia swojego reprezentanta, z którym pracodawca konsultuje rozwiązania **w zakresie regulaminów płac, regulaminów pracy, zwolnień grupowych, czasu pracy, gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych** itd., w praktyce instytucja przedstawiciela załogi czy męża zaufania występuje rzadko. Istnienie organizacji związkowej u pracodawcy wyklucza już uprawnienia innych przedstawicieli załogi. Regulacje prawa pracy wymuszają współpracę z organizacjami związkowymi, a zakres uprawnień, także ekonomicznych i prawnych, organizacji związkowych obciąża koszty funkcjonowania zakładu pracy. Problemem są sytuacje, gdy w zakładzie pracy idea pluralizmu związkowego przybiera nieracjonalny kształt, zdarza się bowiem, że w jednym przedsiębiorstwie funkcjonuje nie kilka, ale kilkanaście czy nawet kilkadziesiąt organizacji.

¹⁵ J. Gardawski, *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja F. Eberta, Warszawa 2003.

Przedstawiciele związków zawodowych stanowią na ogół ważne zaplecze wiedzy i doświadczenia w wielu dziedzinach, jak negocjacje płacowe, rokowania, znajomość prawa pracy czy zasad bhp, i na tych obszarach na ogół koncentruje się aktywność związków. W stosunkach pracy idea partycypacji pracowniczej występuje rzadko, przeważnie w tych przypadkach, gdzie przewidują to przepisy prawa. Obecnie elementy partycypacji pracowniczej zagwarantowane są w spółkach Skarbu Państwa i przedsiębiorstwach publicznych, szerszy jej zakres zapewnia przywoływana ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Partycypacja pracownicza jako jeden z istotnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi ma szansę stać się krokiem w budowie nowoczesnych stosunków pracy, dostosowanych do potrzeb współczesnego rynku pracy i poprawy konkurencyjności firm¹⁶.

Związki zawodowe zabiegają o rozwój **układów zbiorowych pracy** jako swojej konstytucji w stosunkach pracy, które stanowią najważniejsze specyficzne źródło prawa pracy w zakładzie pracy. Proces rozwoju układów zbiorowych pracy napotykał na wiele barier, w tym prawnych, ekonomicznych i świadomościowych. Mimo że w ostatnich latach zwiększa się liczba zawieranych na poziomie zakładu pracy układów zbiorowych, nadal jednak obowiązują one w zaledwie kilkunastu tysiącach firm, obejmując swym zakresem niewiele ponad milion pracowników.

Ostatnią sferą zbiorowych relacji, na którą należy zwrócić uwagę, są spory zbiorowe, gdzie relacje stron zostały uregulowane **w ustawie z maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**. Ustawa, regulując zasady prowadzenia sporu zbiorowego, ogranicza możliwość wszczęcia sporu tylko do organizacji związkowych, które mają prawo do reprezentowania interesów pracowniczych. Ustawa określa dwa obligatoryjne etapy sporu zbiorowego – rokowania i mediację oraz obligatoryjny arbitraż społeczny. Dość szczegółowo określa zasady prowadzenia strajku oraz prawa i obowiązki stron wynikające z zastosowania ostatecznej formy prowadzenia sporu, jaką jest strajk. Największe problemy na gruncie stosowania przepisów ustawy wynikają z definicji przedmiotu sporu oraz braku organu uprawnionego do orzekania o legalności sporu zbiorowego.

Warunkiem rozwoju firm, zwłaszcza sektora MŚP, jest planowanie strategicznego rozwoju, w tym strategiczne podejście do rozwoju i zarządzania zasobami ludzkimi (zsl). Aby to było możliwe, konieczne jest nowe podejście do poszczególnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w wielu firmach. Od rekrutacji i selekcji, poprzez systemy wynagrodzeń, systemy szkoleń i rozwój pracowniczy,

¹⁶ J. Kulpińska, *Uczestnictwo pracownicze*, w: *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1995.

wartościowanie stanowisk pracy, systemy ocen pracowniczych, po restrukturyzacji i redukcję potrzebne jest określenie szczegółowych procedur, wskaźników i delegowanie odpowiednich kompetencji. Doświadczenia wielu przedsiębiorstw potwierdzają, że nowoczesne koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi nie zawsze znajdują zrozumienie u partnerów związkowych. W dodatku obecny stan prawny oddaje im duże kompetencje na wszystkich etapach zarządzania, jak w przypadku zmiany systemu wynagradzania, kontroli zwolnień indywidualnych i grupowych. A tylko zrozumienie tych kwestii i gotowość współpracy daje możliwość skutecznego zarządzania przedsiębiorstwem. Do rozwiązania pozostają dylematy: jak pogodzić poszczególne obszary z zł z uprawnieniami związków zawodowych, a zwłaszcza z barierami współpracy, które mogą stanowić źródło konfliktu? Jakie zasady wypracowane na poziomie zakładu pracy ułatwiają dialog i współpracę między stronami? Gdzie leżą przyczyny braku współpracy i jak eliminować bariery i rozwiązywać problemy, aby nie stały się one hamulcem rozwoju firmy?

ROZDZIAŁ II

POGLĄDY NA GOSPODARKE I POLITYKĘ SPOŁECZNĄ PAŃSTWA A DIALOG SPOŁECZNY

Głównym tematem prezentowanych badań jest dialog społeczny na poziomie zakładu pracy. Dialog ten prowadzony jest w określonych realiach gospodarczych i społecznych, dlatego też świadomość ekonomiczna uczestników dialogu może mieć wpływ na ich postawy w stosunkach pracy. W prezentowanym badaniu respondenci zostali poproszeni o ocenę przedstawionych im zasad gospodarczych i społecznych. Wykorzystano zestaw pytań, które stanowiły „żelazny pakiet” badań kwestionariuszowych prowadzonych od końca lat 80. do chwili obecnej przez prof. J. Gardawskiego, na których podstawie Autor wyodrębnił trzy typy wizji „gospodarki dobrze urządzonej”. W prezentowanym badaniu zestaw problemów uzupełniono o pytania na temat niektórych rozwiązań z dziedziny polityki społecznej. W tabeli 1 zaprezentowano poziom poparcia respondentów do przedstawionych im zasad. Zasady te uszeregowano według grup wyodrębnionych przez J. Gardawskiego. Dodatkowo w badaniu zaproponowano pytania nt. zasad polityki społecznej, które zostały zamieszczone w osobnej grupie.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 1, najmniej zwolenników rozwiązań etatystycznych, co było zresztą do przewidzenia, znajdowało się wśród przedstawicieli pracodawców, najwięcej zaś wśród liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników. Szczególnie widoczna była rozbieżność w rozkładzie odpowiedzi w przypadku zasady „Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju”. Poparcie dla niej deklarowała prawie połowa liderów związkowych, a tylko co czwarty pracodawca.

Tabela 1. Wizje preferowanego porządku ekonomicznego według poszczególnych grup respondentów (odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) (%)

Zasady	Pracodawcy	Pracownicy	Liderzy związków zawodowych	Przedstawiciele rad pracowników
Etatyzm i egalitaryzm				
Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	27,1	32,1	32,2	36,6
Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu	16,1	29,6	30,7	37,6
Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju	26,5	39,7	48,9	44,6
Zasady polityki społecznej				
Zapewnienie przez rząd dochodu gwarantowanego wszystkim obywatelom	57,4	64,7	71,2	76,2
Wypłacanie zasiłków wszystkim osobom bezrobotnym niezależnie od tego, czy poszukują pracy czy nie	11,0	20,3	28,4	21,8
Wypłacanie zasiłków osobom bezrobotnym, które aktywnie poszukują pracy	89,7	92,4	93,9	91,1
Umożliwienie osobom bezrobotnym podnoszenia kwalifikacji na koszt urzędów pracy	93,5	94,8	95,5	95,5
Prywatyzacja				
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny	65,2	59,7	54,5	54,5
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny	91,6	89,8	90,5	91,1
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu	41,9	25,8	31,8	28,7
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu	80,0	72,2	76,9	70,3
Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych	46,5	31,1	29,2	24,8

Zasady	Pracodawcy	Pracownicy	Liderzy związków zawodowych	Przedstawiciele rad pracowników
Efektywna gospodarka z bezrobociem i konkurencją				
Konkurencja między przedsiębiorstwami	93,5	81,8	85,2	88,1
Dopuszczenie istnienia bezrobocia	71,6	40,5	43,2	38,6
Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy	61,9	30,0	30,7	31,7
Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysku	79,4	63,3	61,7	58,4

Jeżeli jednak ten odsetek wskazań porównamy z odsetkiem wskazań w badaniu „Polacy Pracujący 2007”¹⁷, to okazuje się on o prawie 20% niższy w przypadku liderów związkowych i o ponad 30% niższy w przypadku pracowników. Trudno oczywiście porównywać wyniki prezentowanych badań z badaniami sprzed dwóch lat, chociażby ze względu na odmienność badanych populacji. Jednak można postawić pytanie: Czy poparcie dla – nazywanego tak przez J. Gardawskiego – kategorycznego egalitaryzmu „równych żołądków” obniża się w XXI wieku, tak jak miało to miejsce w latach 90. XX wieku? Być może wynika to z faktu, że badanie było prowadzone w okresie kryzysu, który mógł spowodować ograniczenie presji płacowej, i dla pracowników czy ich przedstawicieli ważniejsza mogła być ochrona miejsc pracy niż dążenie do wyrównania płac. W naszym badaniu dodaliśmy też kilka pytań o zasady związane z polityką społeczną państwa, odnoszące się do dochodu gwarantowanego i zasad pomocy osobom bezrobotnym. Respondenci częściej wskazywali na zasadę, która mówiła o zapewnieniu przez rząd dochodu gwarantowanego wszystkim obywatelom, co mogłoby sugerować, że od niwelowania różnic dochodowych ważniejsze jest zapobieganie ubóstwu i zgoda na interwencję w przypadku takiego zagrożenia. Idea dochodu gwarantowanego zyskała poparcie aż 57% pracodawców i 65% pracowników. Rozwiązanie to popiera 71% związkowców i 76% przedstawicieli rad pracowników.

Ciekawe wnioski można wysnuć z analizy odpowiedzi na pytania o zasady polityki rynku pracy wobec osób bezrobotnych. Należy odnotować bardzo wysoki odsetek (ok. 90%) respondentów we wszystkich badanych grupach, którzy uważali, że osoby bezrobotne aktywnie poszukujące pracy powinny otrzymywać zasiłek

¹⁷ *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2009.

dla bezrobotnych i mieć możliwości podnoszenia kwalifikacji na koszt urzędów pracy. Zasada wypłacania zasiłków osobom bezrobotnym niezależnie od tego, czy poszukują pracy, czy nie, uzyskała poparcie tylko co dziesiątego pracodawcy oraz co czwartego lidera związkowego. Prezentowane wyniki wskazują na wysokie poparcie dla nowoczesnej polityki społecznej, która chroni przed ubóstwem i pomaga w przypadku wystąpienia ryzyka socjalnego, jakim jest bezrobocie. Jednak z drugiej strony pomoc powinna być uwarunkowana aktywnością w poszukiwaniu pracy. W zderzeniu ze spadającym poparciem dla idei egalitarnych i etatyzmu w gospodarce można sformułować nieśmiałą tezę o krystalizowaniu się rynkowej orientacji w sprawach gospodarczych, ale i w polityce społecznej.

Z kolei jeżeli przyjrzymy się rozkładowi poparcia dla zasad, które zostały zgrupowane w dziale „Prywatyzacja”, to okazuje się, że respondenci częściej wyrażali swoją aprobatę dla kapitału polskiego niż zagranicznego, nie tylko w przypadku sprzedawania przedsiębiorstw państwowych, ale także w przypadku zakładania nowych, dużych przedsiębiorstw. Mniejszy odsetek osób sceptycznych wobec kapitału zagranicznego zaobserwowano tylko w grupie pracodawców. Oni też częściej niż pozostali respondenci opowiadali się za sprywatyzowaniem wszystkich przedsiębiorstw państwowych.

W grupie „efektywna gospodarka z bezrobociem i konkurencją” również zaobserwowano różnice w wyborach pracodawców i pozostałych badanych grup. W przypadku konkurencji między przedsiębiorstwami co prawda tylko ok. 10 pkt. procentowych, ale w przypadku zwalniania pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy, lub dopuszczenia istnienia bezrobocia znaczące – powyżej 30 pkt. procentowych. Konkurencja między przedsiębiorstwami istnieje już prawie od początku transformacji, więc respondenci zdążyli się do niej przyzwycząć. Nie zawsze musi ona być negatywnie odbierana, stąd wysoki procent poparcia dla konkurencji. Możliwość utraty pracy czy wręcz bezrobocie ma na ogół negatywne konotacje, stąd stosunkowo niskie poparcie dla tych zasad wśród pracowników i ich przedstawicieli.

Jeżeli porównamy odpowiedzi liderów związkowych według ich stosunku do dialogu społecznego, to okazuje się, że respondenci mający sceptyczny stosunek wobec dialogu lub niezorientowani częściej popierają zasady preferujące etatyzm i egalitaryzm niż zwolennicy dialogu społecznego¹⁸.

¹⁸ Por. omówienie wyników badań na temat stosunku respondentów do dialogu społecznego znajdują się w rozdziale V.

Tabela 2. Opinie liderów związkowych na temat zasad urzędzenia gospodarki wg ich stosunku do dialogu społecznego (%)

Zasady zorganizowania gospodarki	Zwolennicy	Sceptycy	Niezorientowani
Etatyzm i egalitaryzm			
Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	27,4	45,0	88,9
Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu	31,2	55,0	55,6
Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju	43,3	77,5	55,6
Zasady polityki społecznej			
Zapewnienie przez rząd dochodu gwarantowanego wszystkim obywatelom	69,3	85,0	55,6
Umożliwienie osobom bezrobotnym podnoszenia kwalifikacji na koszt urzędów pracy	96,7	90,0	88,9
Wyplacanie zasiłków wszystkim osobom bezrobotnym niezależnie od tego, czy poszukują pracy czy nie	27,4	27,5	55,6
Prywatyzacja			
Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych	26,5	42,5	33,3
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu	26,5	60,0	33,3
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny	51,6	70,0	55,6
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu	77,2	77,5	66,7
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny	93,5	80,0	66,7
Efektywna gospodarka z bezrobociem i konkurencją			
Dopuszczenie istnienia bezrobocia	40,5	52,5	66,7
Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy	24,7	57,5	55,6
Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysku	61,9	62,5	55,6
Konkurencja między przedsiębiorstwami	86,5	82,5	66,7
Wyplacanie zasiłków osobom bezrobotnym, które aktywnie poszukują pracy	96,3	87,5	66,7

Z analizy odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika z kolei, że orientacja rynkowa częściej wskazywana była przez pracodawców sceptycznie nastawionych do dialogu lub niezorientowanych.

Tabela 3. Opinie pracodawców o zasadach określających funkcjonowanie gospodarki wg stosunku pracodawców do dialogu społecznego (%)

Zasady zorganizowania gospodarki	Zwolennicy	Sceptycy	Niezorientowani
Etatyzm i egalitaryzm			
Odgórne kierowanie przez rząd gospodarką	31,5	20,6	25,0
Przywrócenie wyłącznie państwowej własności wielkiego przemysłu	17,8	8,8	18,8
Dążenie do wyrównania zarobków wszystkich ludzi w kraju	32,9	14,7	25,0
Zasady polityki społecznej			
Zapewnienie przez rząd dochodu gwarantowanego wszystkim obywatelom	64,4	50,0	52,1
Umożliwienie osobom bezrobotnym podnoszenia kwalifikacji na koszt urzędów pracy	94,5	88,2	95,8
Wyplacanie zasiłków wszystkim osobom bezrobotnym niezależnie od tego, czy poszukują pracy czy nie	12,3	2,9	14,6
Prywatyzacja			
Sprywatyzowanie (sprzedanie) wszystkich przedsiębiorstw państwowych	30,1	64,7	58,3
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych kapitałowi zagranicznemu	35,6	35,3	56,3
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny	65,8	64,7	64,6
Sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu	76,7	82,4	83,3
Zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny	90,4	94,1	91,7
Efektywna gospodarka z bezrobociem i konkurencją			
Dopuszczenie istnienia bezrobocia	69,9	58,8	83,3
Zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, dla których w danym czasie brakuje pracy	58,9	52,9	72,9

Zasady zorganizowania gospodarki	Zwolennicy	Sceptycy	Niezorientowani
Bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysku	78,1	85,3	77,1
Konkurencja między przedsiębiorstwami	93,2	94,1	93,8
Wypłacanie zasiłków osobom bezrobotnym, które aktywnie poszukują pracy	87,7	91,2	91,7

W konkluzji omawianych wyników należy podkreślić, że mimo utrzymującej się różnicy w opiniach pomiędzy pracodawcami a liderami związkowymi w wielu poglądach na gospodarkę, znaczenie konkurencji, prywatyzacji, szczególnie z udziałem krajowego kapitału, a zwłaszcza w poglądach na nowoczesną politykę społeczną i aktywną walkę z bezrobociem, różnice te są najmniejsze między grupami zwolenników dialogu. Oznacza to, że rysuje się przestrzeń dla porozumiewania się stron mimo ewidentnie występujących różnic. Wreszcie prezentowane wyniki ujawniają rosnącą akceptację dla zasad rynku, takich jak **konkurencja między przedsiębiorstwami, bankructwa przedsiębiorstw nieprzynoszących zysku, zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez polski kapitał prywatny, sprzedawanie przedsiębiorstw państwowych polskiemu kapitałowi prywatnemu, zakładanie nowych dużych przedsiębiorstw przez kapitał zagraniczny, dopuszczenie istnienia bezrobocia**, ale także dla elementów nowoczesnej polityki społecznej, jak **umożliwienie osobom bezrobotnym podnoszenia kwalifikacji na koszt urzędów pracy, wypłacanie zasiłków osobom bezrobotnym, które aktywnie poszukują pracy, zapewnienie przez rząd dochodu gwarantowanego wszystkim obywatelom**.

Rosnące poparcie dla tych zasad ze strony tak pracodawców, pracowników, jak i związkowców wypiera postawy i poglądy etatystyczne i egalitarne. Zaobserwowane tendencje zmian w postawach i poglądach na gospodarkę i politykę społeczną państwa powinny pozytywnie wpływać nie tylko na skłonność, ale i możliwość odnajdowania wspólnych płaszczyzn i porozumienia w dialogu prowadzonym na poziomie zakładu pracy.

ROZDZIAŁ III

STOSUNKI PRACY A INTEGRACJA Z UE W OCENIE PRACOWNIKÓW I AKTORÓW DIALOGU SPOŁECZNEGO NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY

Europeizacja polskiego prawa pracy jest najbardziej widocznym nurtem zmian w tej dziedzinie i wywiera największy wpływ na proces kształtowania się ustroju stosunków pracy w Polsce. Wpływ tego procesu na stosunki pracy staraliśmy się zdiagnozować podczas prowadzonych badań, chcąc ustalić poglądy uczestników dialogu na pozytywne i negatywne tendencje zmian związane z procesem integracji.

Bez wątpienia na proces zmian w prawie pracy najczęściej patrzymy z punktu widzenia dostosowywania tej dziedziny prawa do norm europejskich. Biorąc pod uwagę ten proces, W. Sanetra dzieli czas, jaki upłynął od 1989 roku, na trzy okresy. Pierwszy z nich obejmuje lata do wejścia w życie Układu o stowarzyszeniu między Polską a Wspólnotami Europejskimi, który został zawarty 16 grudnia 1991 roku, ale wszedł w życie dopiero 1 lutego 1994 roku. Drugi okres rozpoczął się z chwilą otwarcia negocjacji o członkowstwo naszego kraju w Unii Europejskiej, to jest w końcu marca 1998 roku. Trzeci okres rozpoczynają negocjacje, podpisanie Traktatu akcesyjnego i przystąpienie Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku¹⁹. W pierwszym okresie na Polsce nie ciążyły żadne formalne zobowiązania wobec Wspólnot Europejskich w zakresie uwzględniania w regulacjach krajowych rozwiązań należących do pierwotnych lub wtórnych źródeł prawa pracy. Mimo braku formalnych zobowiązań coraz częściej krajowe regulacje uwzględniały rozwiązania europejskie lub inspirowały się kształtem europejskich instytucji prawa pracy.

¹⁹ *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, IPiSS, Warszawa 2004.

Już tzw. nowela kwietniowa z 1989 roku wprowadzała do polskiego prawa pracy nieznaną dotychczas instytucję przekształceń organizacyjno-prawnych po stronie pracodawcy, które wzorowane były na kształcie rozwiązań europejskich. Ustawa o zwolnieniach grupowych także swym kształtem już w roku 1989 nawiązywała do rozwiązań europejskich. Innym przykładem wykorzystania formy instytucji europejskich była ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Lata 90. to okres, w którym konsekwentnie podwyższano standardy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, badaniami lekarskimi, zwiększono też wymiar minimalnego urlopu wypoczynkowego z 14 do 18, a następnie 20 dni, zbliżając się do obowiązujących norm unijnych. Nowelizacja prawa pracy z 1996 roku wprowadziła do kodeksu pracy szereg rozwiązań wzorowanych na regulacjach europejskich, wzmacniając pozycję prawną pracownika w stosunkach pracy, m.in. przez wprowadzenie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy na czas nieokreślony, przepisy antydyskryminacyjne, wprowadzenie obowiązku wydania zakładowych źródeł prawa, tj. regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania przez pracodawcę zatrudniającego 5 i więcej pracowników, poszerzono kolejny raz obowiązki pracodawcy związane ze szkoleniami bhp i funkcjonowanie komisji ds. bhp. Najpoważniejsze zmiany dokonane zostały w ostatnim roku przed akcesją, to jest w listopadzie 2003 roku. Wprowadzono bardzo rozbudowane przepisy o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, nowe obowiązki pracodawcy, polegające na konieczności informowania o warunkach zatrudnienia, dostosowano do norm europejskich przepisy o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych, ponownie zwiększając jego minimalny wymiar, wprowadzono dodatkowe zobowiązania pracodawcy w zakresie bhp. Proces harmonizacji polskiego prawa pracy potraktowany został jako próba wypracowania szerszych zmian w prawie pracy, bowiem znalazło się tutaj wiele regulacji wykraczających poza ramy ustawodawstwa europejskiego. Przykładem może być uregulowanie w polskim prawie pracy instytucji mobbingu, ale i nieznaną prawu europejskiemu regulację doby pracowniczej, specyficzne potraktowanie zasad rozliczania urlopów czy godzin nadliczbowych. Na tle tych zmian prawa do dziś dochodzi do wielu kontrowersji i krytycznej oceny ich funkcjonowania w praktyce.

Po roku 2004 proces harmonizacji polskiego prawa pracy uwzględnia zmiany, które są już konsekwencją naszego członkostwa w Unii Europejskiej, a więc następuje implementacja nowych dyrektyw, w szczególności dyrektywy 2002/14/WE o informacji i konsultacji, ale także ich rewizji, oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Perspektywa europejska stosunków pracy w Polsce staje się nie tylko ważną płaszczyzną oceny, ale z uwagi na rosnącą rolę prawa europejskiego dla tej dziedziny życia wyznaczać będzie kierunki rozwoju i ewolucji

ustroju stosunków pracy²⁰. W powszechnym odczuciu europejskie prawo pracy i prawo socjalne wpływać będzie na rozwój standardów pracy, ale także powinno przyczynić się do podnoszenia standardów jego przestrzegania. Standardy Unii Europejskiej w coraz większym stopniu kształtują zarówno treść, jak i wizję rozwoju prawa pracy i ustroju stosunków pracy w Polsce, a jednym z dokumentów o charakterze ustrojowym pozostaje ratyfikowana przez Polskę Europejska Karta Społeczna Rady Europy i wciąż dyskutowana Europejska Zrewidowana Karta Społeczna z 1996 roku. Obowiązek realizacji tych uprawnień wynika ze zobowiązań europejskich naszego kraju, ale większość z nich w różnej formie od dawna jest obowiązującym standardem w polskim prawie pracy i prawie rynku pracy, realizowanym w formie dostępu do usług publicznych służb zatrudnienia.

Na tle procesu dostosowywania polskiego prawa pracy do norm europejskich po naszej akcesji do UE najważniejszym wydarzeniem była implementacja dyrektywy 2002/14/WE o informowaniu pracowników oraz proces dostosowywania naszego prawa do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z zakresu czasu pracy. Zmian wynikających z tego procesu było już zresztą znacznie więcej, wśród nich należy wymienić zmiany w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zmiany w regulacjach w sprawie równouprawnienia, zmiany w ustawie o spółce europejskiej czy udaną próbę implementacji przez polskich partnerów społecznych w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy Trójstronnej Komisji przepisów o telepracy do Kodeksu pracy. Dalszy proces europeizacji odbywa się już w warunkach stabilizacji prawa pracy, mimo że wciąż ta dziedzina prawa podlega krytycznym ocenom ze strony partnerów społecznych.

Z prowadzonych badań i komunikatów opinii społecznej dość jednoznacznie rysuje się pozytywny stosunek Polaków do integracji europejskiej. Z badań „Polacy Pracujący 2007” prowadzonych w latach 2005–2007 wynika, że pracownicy dostrzegają wiele pozytywnych zmian nie tylko w regulacjach prawa pracy, ale także w stosowaniu prawa i wzajemnych relacjach pracodawca–pracownik. W badaniach nad dialogiem społecznym na poziomie zakładu pracy także sformułowaliśmy pytanie o stosunek do integracji europejskiej. Pytanie to zostało skierowane zarówno do pracowników, pracodawców, jak i reprezentantów związków zawodowych i rad pracowników. Przede wszystkim należy podkreślić, że zgodnie największa liczba respondentów ze wszystkich badanych grup wskazuje, iż nasze

²⁰ Z punktu widzenia polskiego prawa pracy nadal istotną rolę odgrywają konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), jednak standardy prawa europejskiego silniej oddziałują w ostatnich latach na ustawodawstwo krajowe, a wobec naszego członkostwa w UE bez wątpienia wywierają większy wpływ.

członkostwo w UE korzystanie wpływa na zwalczanie dyskryminacji pracowników i mobbingu – twierdzi tak ponad 57% pracowników, ponad 65% pracodawców, 68% liderów związkowych i 56% przedstawicieli rady pracowników.

Tabela 4. Pozytywne oceny integracji (pracownicy, pracodawcy, związki, rady) (%)

Opinie	Pracownicy	Pracodawcy	Związki zawodowe	Rada pracowników
Pracodawcy bardziej liczą się z pracownikami, poprawił się klimat w zakładach pracy	40,9	55,5	69,3	42,6
Pracownicy otrzymali nowe, korzystne dla siebie uprawnienia	41,2	49,7	69,7	51,5
Wzrósł szacunek dla przedsiębiorców i pracodawców w Polsce	40,4	32,2	65,5	37,6
Poprawiła się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw	38,1	41,3	63,7	51,4
Wzrosły pensje pracowników	38,5	52,9	62,1	42,6
Zaczęto zwalczać dyskryminację pracowników i mobbing	57,2	64,6	68,1	55,5
Komisja Europejska wpływa korzystnie na przestrzeganie prawa pracy w Polsce	54,4	65,8	57,6	58,4

Z badań wynika, że najlepiej wpływ integracji na stosunki pracy oceniają pracodawcy, nieco gorzej pracownicy i przedstawiciele związków zawodowych. I tak ponad połowa pracowników (54%) zgadza się z opinią, że Komisja Europejska wpływa korzystnie na przestrzeganie prawa pracy w Polsce. Podziela tę opinię aż 66% pracodawców i po 58% liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników. Wysoki odsetek, bo blisko 56% pracodawców zgadza się ze stwierdzeniem, że pracodawcy bardziej liczą się z pracownikami i poprawie uległ klimat w firmach. Ten sam pogląd podziela odpowiednio 41% pracowników i 69% związkowców. Odsetek zgadzających się z tym poglądem przedstawicieli rad pracowników jest na poziomie deklaracji pracowników – nieco ponad 43%. Pracodawcy najczęściej także wskazywali, że po integracji z UE pracownicy otrzymali nowe, korzystne dla siebie uprawnienia, np. odnośnie do czasu pracy i urlopów – 50%, a 53% z nich wskazuje, że w tym okresie wzrosły pensje pracowników. 41% przedsiębiorców zgadza się ze stwierdzeniem, że poprawiła się sytuacja ekonomiczna

firm, ale tylko co trzeci pracodawca (32%) uważa, że wzrósł szacunek dla przedsiębiorców i pracodawców w Polsce.

Na tym tle wskazać należy spore rozbieżności w poglądach na temat pozytywnych aspektów naszej integracji z UE. I tak niespełna 41% pracowników, ale aż blisko 70% związkowców i ponad połowa (52%) przedstawicieli rad pracowników zgadza się z opinią, że po naszej integracji z UE pracownicy otrzymali nowe, korzystne dla siebie uprawnienia. Pogląd ten popiera także połowa pracodawców (49,7%).

Niespełna 40% pracowników, ale blisko 2/3 związkowców zgadza się ze stwierdzeniem, że wraz z integracją wzrosły pensje pracowników, większość pracowników krytycznie także ocenia wpływ UE na poprawę kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw, wzrost szacunku dla przedsiębiorców i pracodawców, poprawę relacji pracodawca–pracownik. Występuje tutaj spora rozbieżność pomiędzy poglądami pracowników, których przeciętnie 40% zgadza się z tym poglądem, a liderami związkowymi, których 2/3 dostrzega także pozytywny wpływ integracji na sferę gospodarczą. Mimo wskazanych rozbieżności należy podkreślić, że ogólna ocena wpływu procesu integracji na stosunki pracy i pozycję pracownika wypada dobrze. Zdecydowanie lepiej oceniają wpływ procesu integracji na stosunki pracy pracodawcy, związkowcy i przedstawiciele rad pracowników niż sami pracownicy, jednak ogólna ocena wypada naprawdę dobrze.

Pogłębiona analiza służyła poszukiwaniu zależności w ocenach wpływu integracji na rynek pracy formułowanych przez pracowników ze zmiennymi takimi jak płeć, wiek czy wielkość przedsiębiorstwa, w którym zatrudnieni byli respondenci. Z dokonanych analiz wynika, że płeć nie różnicuje odpowiedzi, natomiast pewne prawidłowości dostrzec można w odpowiedziach respondentów, uwzględniając ich wiek. Najlepsze oceny wpływu integracji na stosunki pracy charakteryzują pracowników w wieku 35–44 lat i pracowników najmłodszych, do 34. roku życia; są one przeciętnie o kilka pkt. procentowych wyższe od średniej. Sceptycznie o pozytywnym wpływie integracji na stosunki pracy wypowiadali się starsi pracownicy w przedziale 45 lat i więcej – tylko zwalczanie dyskryminacji i mobbingu oraz korzystny wpływ integracji na przestrzeganie prawa pracy oceniane były pozytywnie przez blisko połowę ankietowanych (odpowiednio 50% i 48%). Pozytywny wpływ na pozostałe cechy stosunków pracy wskazywała przeciętnie tylko około 1/3 badanych w tej populacji. Wyniki te potwierdzają obserwowane także w innych badaniach poparcie dla UE w grupach młodszych, wskazując jednak, że mimo uniwersalnego charakteru norm europejskich i ich wpływu na sytuację prawną wszystkich pracowników faktyczne oddziaływanie procesów integracji na poprawę sytuacji starszych grup pracowników jest niewielkie.

Tabela 5. Pozytywne oceny integracji (pracownicy wg wieku, odsetek odpowiedzi pozytywnych)

Opinie	19–34	35–44	45 i więcej
Pracodawcy bardziej liczą się z pracownikami, poprawił się klimat w zakładach pracy	42,9	48,2	32,2
Pracownicy otrzymali nowe, korzystne dla siebie uprawnienia	41,9	46,9	34,1
Wzrósł szacunek dla przedsiębiorców i pracodawców w Polsce	40,4	46,4	34,6
Poprawiła się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw	42,4	37,5	37,0
Wzrosły pensje pracowników	44,7	39,3	34,6
Zaczęto zwalczać dyskryminację pracowników i mobbing	59,6	63,0	50,0
Komisja Europejska wpływa korzystnie na przestrzeganie prawa pracy w Polsce	56,7	57,6	47,5

Inną cechą różnicującą oceny wpływu integracji z UE na stosunki pracy jest wielkość zakładu pracy, wyniki prezentuje tabela 6. Analiza wyników ze względu na wielkość przedsiębiorstwa wskazuje, że najczęściej pozytywnych zmian w stosunkach pracy w związku z naszą integracją z UE dostrzegają pracownicy małych firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Zdaniem większości badanych z tej grupy nasza integracja nie tylko wpłynęła pozytywnie na przestrzeganie prawa pracy (60%) i zwalczanie dyskryminacji w stosunkach pracy i mobbingu (58%), ale także wzrosły pensje pracowników (53%), pracownicy otrzymali nowe, korzystniejsze dla siebie uprawnienia (50%), pracodawcy bardziej liczą się z pracownikami i poprawił się klimat w zakładach pracy (51%). Nieco lepiej od średniej w ocenach wpływu integracji na stosunki pracy plasują się także pracownicy mikroprzedsiębiorstw.

Pozytywne wskazania dotyczące wpływu na stosunki pracy integracji z UE w grupie małych przedsiębiorstw, a częściowo także mikroprzedsiębiorstw to bardzo istotny i pozytywny sygnał, zważywszy, że z wielu badań i sprawozdań Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że zakres ochrony interesów tej grupy pracowników, tak znaczącej w polskiej gospodarce, oceniany był na ogół gorzej od sytuacji w dużych firmach. Mimo że w grupie tych przedsiębiorstw związki zawodowe w praktyce nie występują, pracownicy odczuwali istotną poprawę niektórych cech stosunków pracy. Czy wynikało to ze zmiany ustawodawstwa, czy raczej ze wzmocnienia pozycji pracowników na rynku pracy w latach dobrej ko-

niunktury 2006–2008, czy może z lepszego egzekwowania przestrzegania przepisów przez organy kontroli? Wydaje się, że mimo zmian w prawach pracowniczych największy wpływ na pozytywne cechy zmian w tej grupie musiały mieć procesy rynkowe i kształtowanie się w latach 2006–2008 zdecydowanie mocniejszej pozycji pracownika w stosunkach pracy.

Tabela 6. Pozytywne oceny integracji według wielkości zakładów pracy (%)

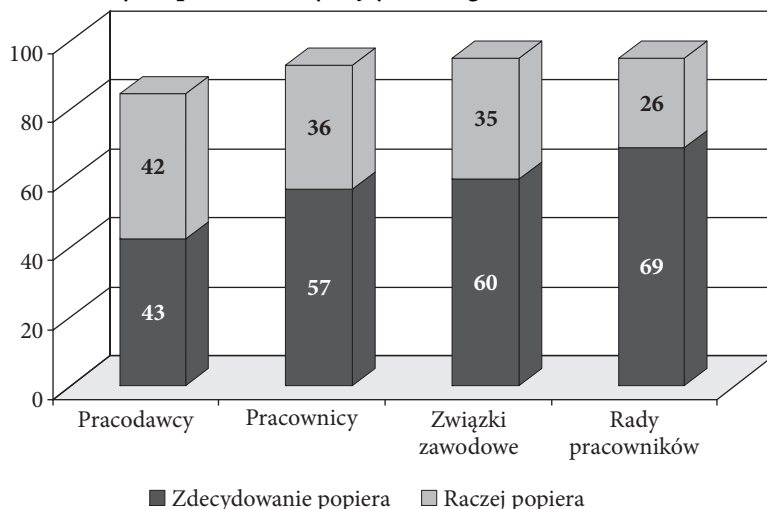
Opinie	1–9 pracowników	10–49 pracowników	50–249 pracowników	250 i więcej pracowników
Pracodawcy bardziej liczą się z pracownikami, poprawił się klimat w zakładach pracy	40,0	50,6	40,9	38,1
Pracownicy otrzymali nowe, korzystne dla siebie uprawnienia	32,9	49,5	40,2	41,5
Wzrósł szacunek dla przedsiębiorców i pracodawców w Polsce	42,8	47,4	36,6	40,8
Poprawiła się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw	35,8	41,1	36,6	39,4
Wzrosły pensje pracowników	38,6	52,6	35,8	36,4
Zaczęto zwalczać dyskryminację pracowników i mobbing	48,5	57,8	57,5	57,1
Komisja Europejska wpływa korzystnie na przestrzeganie prawa pracy w Polsce	48,5	60,0	56,3	52,4

Jedną z najważniejszych zmian w polskim ustawodawstwie pracy, która wywiera duży wpływ na kształt stosunków pracy, była implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2002/14/WE o informowaniu i konsultowaniu. Jej włączenie do polskiego systemu prawa było pierwszym tak ważnym obowiązkiem, który bezpośrednio wynikał z naszej integracji z UE. Implementacja tej dyrektywy budziła i budzi do dziś wiele kontrowersji, a mimo formalnego funkcjonowania tych rozwiązań w polskim prawie w postaci ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji jej stosowanie znacznie odbiega od generalnej idei zapisanej w dyrektywie. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z lipca 2008 roku wymusiło zmianę ustawy w 2009 roku, wprowadzając powszechny wybór rady pracowników w zakładzie przez pracowników i zrywając z modelem powoływania członków rady przez reprezentatywne organizacje związkowe. Niestety, proces informowania i kon-

sultowania wciąż jest traktowany bardziej jako formalna przesłanka współpracy rady pracowników z pracodawcą niż proces komunikowania się pracodawcy z pracownikami za pośrednictwem rady pracowników w ważnych kwestiach gospodarczych i organizacyjnych, które mają wpływ na sytuację pracowników. Funkcjonowanie rad pracowników jest przedmiotem odrębnej analizy, a w tym miejscu koncentrujemy swoją uwagę na funkcjonowaniu samej idei informowania i konsultowania jako jednej z ważnych zasad prawa europejskiego, ale i warunku rozwoju nowoczesnych form dialogu w zakładzie pracy²¹.

Zapytaliśmy respondentów o poparcie dla zasady, że w większych zakładach pracy zarządy mają obowiązek informować pracowników o ważnych sprawach dotyczących załogi. Poparcie wszystkich aktorów dialogu dla tej idei jest jednoznaczne. Rozwiązanie to popiera ponad 93% pracowników, 95% związkowców i przedstawicieli rad pracowników. Także pracodawcy w zdecydowanej większości je popierają – 85% zdecydowanie lub raczej się z nim zgadza.

Rysunek 1. Poparcie dla zasady, że w większych zakładach pracy zarządy mają obowiązek informować pracowników o ważnych sprawach dotyczących załogi (%)



²¹ Por. J. Męcina, *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, Oficyna Wydawnicza Aspra-Ir, Warszawa 2005, rozdział książki poświęcony został analizie procesu wdrażania tej dyrektywy do prawa polskiego i kontrowersji oraz zastrzeżeń, jakie budziła ta regulacja po stronie związków zawodowych i pracodawców. Autor definiuje uprawnienia wynikające z dyrektywy jako miękką formę partycypacji pracowniczej, bliską współczesnym trendom zarządzania zasobami ludzkimi.

Powstaje zatem pytanie – skoro tak jednoznacznie ten mechanizm konsultacji popierany jest przez wszystkich beneficjentów i interesariuszy, dlaczego sposób jego funkcjonowania nie przebiega tak korzystnie, a na tle funkcjonowania systemów informacji i konsultacji w firmach dochodzi do tylu konfliktów i kontrowersji. Pogłębiona analiza poparcia dla tej idei wskazuje, że rośnie ono wraz z wielkością zakładu pracy, i tak w małych i średnich firmach obowiązek informowania i konsultowania popiera 91% pracowników, podczas gdy w firmach większych, zatrudniających powyżej 250 pracowników już 97%. Poparcie dla tej idei wśród pracowników jest największe w spółkach Skarbu Państwa (97%), najmniejsze w firmach prywatnych polskich (90%). Silną korelację wyników ze względu na typ własności przedsiębiorstwa obserwujemy w grupie pracodawców. Pracodawcy ze spółek Skarbu Państwa popierają to rozwiązanie w 97%, w firmach z kapitałem zagranicznym w 90%, podczas gdy w spółkach prywatnych polskich tylko w 80%. Duże poparcie dla idei informowania i konsultowania w spółkach Skarbu Państwa nie może dziwić, jeśli zważyć, że w tym typie zakładów od wielu lat funkcjonują bardziej rozbudowane formy partycypacji, jak udział przedstawicieli załogi w zarządzie i radzie nadzorczej. Także siła organizacji związkowych wymusza nie tylko regularny dostęp do informacji, ale i częste spotkania we wszystkich sprawach z pracodawcą. Znamienne, że te formy nie wyczerpują jednak zakresu i form działania powołanych na podstawie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Bliskie średniej poparcie dla tej idei w firmach zagranicznych jest już ściśle związane z kulturą organizacyjną i wiedzą o takich formach działania, jaką firmy te czerpią z doświadczeń w kraju pochodzenia. Niskie relatywnie poparcie firm polskich prywatnych bierze się z kolei z braku wcześniejszych doświadczeń w tym obszarze i niechęci do zinstytucjonalizowanych form reprezentacji, obecnych jeszcze w wielu rodzimych firmach. Mamy nadzieję, że szersza analiza funkcjonowania w zakładach rad pracowników będzie możliwa na podstawie analizy wyników badań nad procesem informacji i konsultacji prezentowanych w dalszych rozdziałach.

ROZDZIAŁ IV

OPINIE AKTORÓW DIALOGU NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY O ROLI KOMISJI TRÓJSTRONNEJ DS. SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH I OCZEKIWANIACH WOBEC NIEJ

Mimo że głównym tematem omawianego badania był dialog społeczny na poziomie zakładu pracy, postanowiono poszerzyć zakres badania o problemy dialogu społecznego odbywającego się na poziomie krajowym, czyli kwestie związane z funkcjonowaniem Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Udział poszczególnych central związkowych i organizacji pracodawców w dialogu na poziomie Komisji przekłada się bowiem na istotne uprawnienia na terenie zakładu pracy, możliwość interweniowania w sprawach ważnych dla środowisk, które reprezentują liderzy związkowi czy pracodawcy, a także dostęp do informacji o pracach legislacyjnych rządu²². Jak wskazują omawiane poniżej wyniki badań, aktorzy dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy mają swoje zdanie na temat dialogu prowadzonego na poziomie krajowym i jego niewielkiego niestety wpływu na sytuację w zakładach pracy. Niezwykle ważne są oczekiwania tak pracodawców, liderów związkowych, jak przedstawicieli rad pracowników wobec Komisji Trójstronnej.

W trakcie badania respondenci – przedstawiciele związków zawodowych, rad pracowniczych i pracodawców – zostali poproszeni o określenie roli, jaką odgrywa obecnie w Polsce Komisja Trójstronna. Przede wszystkim podkreślano znaczącą rolę Komisji Trójstronnej w prowadzeniu dialogu społecznego. *Istnie-*

²² J. Gardawski, *Ewolucja polskich związków zawodowych*, w: *Polacy pracujący...*, op.cit., s. 493.

nie Komisji pozwala na stworzenie i rozwijanie dialogu i uzyskanie porozumienia, daje możliwość wypowiedzenia się każdej ze stron i reprezentowania wszystkich ugrupowań tak, aby dojść do jednego wspólnego zdania i rozwiązania istniejącego problemu (wywiad 7); Ta instytucja jest potrzebna dla pracodawców, pracowników do negocjacji w formie dialogu (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 82). Komisja umożliwia dialog pomiędzy stroną rządową, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Bierze udział w ważnych inicjatywach; na przykład wspólna realizacja paktu antykryzysowego (pracodawca, wywiad 22); Bardzo ważna jest ta Komisja; jest ona bardzo potrzebna, odgrywa bardzo istotną rolę w prowadzeniu dialogu (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 4).

Opisywano też Komisję jako wentyl bezpieczeństwa, ale mający pozytywne konotacje: *Jest wentylem bezpieczeństwa dla jej uczestników, kiedy wygasają emocje staje się całkiem pożytecznym miejscem wyjaśniania i rozwiązywania problemów między pracodawcami a pracownikami oraz miejscem konsultacji planów rządu w sferze społeczno-gospodarczej (pracodawca, wywiad 19). Dla jednego ze związkowców Komisja Trójstronna jest: szansą na uniknięcie nietrafionych decyzji i ustaw (wywiad 64). Respondenci określali też rolę Komisji Trójstronnej jako doradczą: *Komisja Trójstronna jest ciałem doradczym i chyba jej opinia jest brana pod uwagę przy różnego typu decyzjach społeczno-gospodarczych (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 17), opiniotwórczą (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 44) czy konsultacyjną: to miejsce konsultowania decyzji gospodarczych i społecznych w skali makro (pracodawca, wywiad 43); Konsultacje w zakresie polityki gospodarczej rządu, planowanych ustaw (związkowiec, OPZZ, wywiad 79); To sposób konsultowania trudnych decyzji jeszcze przed ich podjęciem i to z kolei jest sposobem uniknięcia społecznych konfliktów (związkowiec, wywiad 65). Ostatnia wypowiedź pokazuje ważną funkcję, którą spełnia Komisja Trójstronna, a mianowicie zapobieganie konfliktom i – gdy już do nich dojdzie – rozwiązywanie ich: *Komisja stara się łagodzić spory i konflikty społeczne w Polsce (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 64); wycisza społeczne niepokoje (pracodawca, wywiad 49); jest to Komisja do zachowania spokoju społecznego (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 99). W swoich wypowiedziach respondenci podkreślali: ważną rolę Komisji Trójstronnej w rozwiązywaniu konfliktów na szczeblu wyższym (związkowiec, OPZZ, wywiad 135); Rozstrzygnięcie sporów z przedstawicielami grup społecznych (związkowiec, inny związek nieautonomiczny, wywiad 133). Jednak nie wszyscy respondenci uważali, że spełnia rolę zapobiegania społecznym konfliktom, mimo że posiada takie możliwości, o czym świadczy chociażby wypowiedź przedstawiciela związków zawodowych: *Gdyby ta instytu-****

cja prawidłowo działała, mogłaby zapobiec wielu konfliktom (wywiad 73, Forum Związków Zawodowych).

Zastrzeżenia do Komisji Trójstronnej dotyczyły faktu, że nie zawsze jej działalność jest odczuwalna na poziomie przedsiębiorstw: *w skali kraju chyba sporo – tam się konsultuje ustawy, projekty reform itp. Z punktu widzenia mojego zakładu ta rola jest żadna, bo pracodawca i tak nie liczy się z żadnymi ustaleniami* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 28), co może świadczyć o małym wpływie Komisji Trójstronnej na dialog autonomiczny.

Ocena roli Komisji Trójstronnej uzależniona była od wielkości zakładu pracy respondentów. *Rozwiązuje konflikty z pracodawcami w większych przedsiębiorstwach* (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 130). Respondenci z małych zakładów pracy nie mieli poczucia, że działalność Komisji może mieć jakikolwiek wpływ na sytuację w ich przedsiębiorstwie. *W zasadzie zajmuje się tylko wielkimi spółkami* (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 134). Pracownicy małych zakładów, w których nie ma związków zawodowych lub są, ale nie zrzeszone w jednej z trzech central związkowych, mogą mieć poczucie, że skoro nie są reprezentowani w Komisji Trójstronnej, to ich problemy nie są w kręgu jej zainteresowań. A mimo to w opinii respondentów Komisja Trójstronna to nie tylko wentyl bezpieczeństwa pozwalający na unikanie napięć społecznych, to także *instytucja chroniąca interesy społeczeństwa* (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 138), *dbająca o interesy i prawa pracowników* (związkowiec, OPZZ, wywiad 61, 58), *regulująca ogólne zasady dotyczące uprawnień pracowników, kształtująca przyrost wynagrodzeń* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 35); *stojąca na straży układów społecznych* (pracodawca, wywiad 95). Jedną z jej ważnych funkcji jest nie tylko dbanie, aby kodeks pracy był przestrzegany w polskich przedsiębiorstwach, ale także jego nowelizacja: w obecnej sytuacji praca nad nowelizacją kodeksu pracy to jest podstawa do późniejszych rozmów (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 89).

Generalnie rola przypisywana Komisji Trójstronnej przez respondentów nie ograniczała się tylko do dbania o interesy pracowników czy rozwiązywania konfliktów, ale obejmowała także sprawy społeczno-gospodarcze, chociażby podejmowanie działań, szukanie sposobów wyjścia z kryzysu, ograniczanie bezrobocia: *Koordynacja działań antykryzysowych i wspólne wypracowanie decyzji co do sposobu pomocy zakładom pracy* (pracodawca, wywiad 48); *Rozwiązuje problemy społeczno-gospodarcze* (związkowiec, OPZZ, wywiad 135).

Respondenci oczekiwali po działalności Komisji konkretnych efektów, i to takich, które nie zawsze zależały od pracy Komisji. Ich brak skutkowało negatywnymi ocenami: [rola] *chyba niewielka, brak efektów pracy tej Komisji; próbują coś*

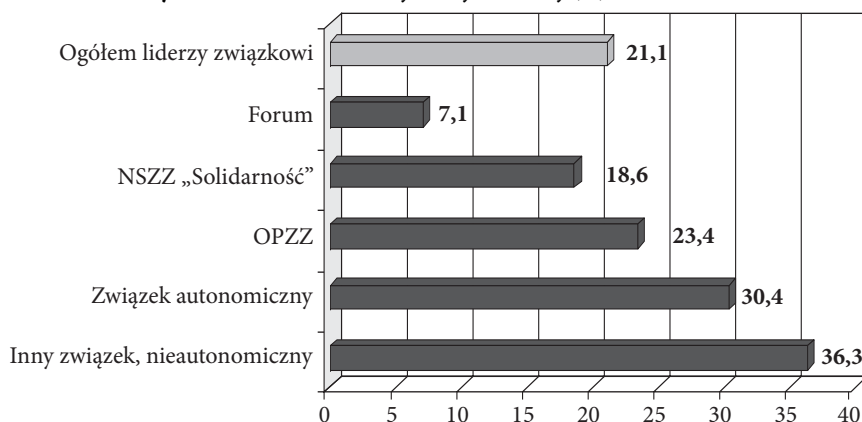
zrobić, ale niewiele z tego wychodzi (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 13); *Ta Komisja pełni rolę takiego wentyla bezpieczeństwa: wszystkie strony mogą się tam wygadać i udawać, że coś robią – a że efektów nie widać – no to co?* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 9); *rozmawiają, ale nic z tego nie wynika* (związkowiec, Forum Związków Zawodowych, wywiad 77); *Nie ma efektów pracy tej komisji, zbyt duża rozbieżność interesów i oczekiwań. Za mało kompromisu ze strony rządu* (pracodawca, wywiad 24). To właśnie rząd w opinii respondentów, a właściwie jego stosunek do dialogu społecznego był jedną z przyczyn wystawiania Komisji Trójstronnej negatywnych ocen. Szczególnie dużo było ich w wypowiedziach przedstawicieli rad pracowników: *Jeśli rząd nie ma dobrych intencji, to ta Komisja nie ma sensu* (wywiad 1); *Jest generalnie ważna, ale jest lekceważona przez obecny rząd* (wywiad 45); *Teraz to widać najlepiej – dialog dialogiem a rząd i tak robi swoje* (wywiad 27). Również negatywne oceny otrzymywał rząd od liderów związkowych i pracodawców: *Komisja Trójstronna to wygodna instytucja dla rządu, który udaje, że przejmuje się losem pracowników, a tak naprawdę nic go to nie obchodzi* (członek związku zawodowego, wywiad 76); *Komisja odgrywa rolę marginalną; rząd stoi w opozycji do organizacji społecznych* (pracodawca, wywiad 17); *Niewielką – jest parawanem dla bzdurnych decyzji i bałaganu panującego w gospodarce* (pracodawca, wywiad 20), czy bardziej ostra: *To poroniony pomysł; w ogóle nie mają na względzie prowadzenia dialogu tylko załatwianie swoich spraw, należałoby ją rozwiązać* (pracodawca, wywiad 85). Jednak najsurowiej ocenił ją jeden z respondentów, nazywając *zbędnym socjalistycznym balastem* (pracodawca, wywiad 122). Socjalistycznym, bo jak stwierdził inny z pracodawców: *Przedsiębiorstwa prywatne nie oczekują jakichś specjalnych działań ze strony Komisji* (wywiad 34), a inny ocenił, że: *przeszkadza, a nie pomaga w prowadzeniu firmy* (wywiad 38).

I nawet gdy ocena działalności Komisji Trójstronnej była dobra, to wątpiono w skuteczność jej pracy, tak jak w przypadku tej wypowiedzi: *Raczej pozytywnie; w skali 1–5 w mojej ocenie Komisja wypada na 4. Natomiast, jeżeli już Komisja wypracuje jakieś stanowisko, to ono później nie było realizowane przez wszystkie rządy. Ostatni przykład to zignorowanie przez rząd pakietu antykryzysowego zawartego przez organizacje pracodawców i związki zawodowe* (wywiad 95). Ale nie tylko strona rządowa była obwiniana o brak efektów pracy Komisji: *Powinno to być miejsce, gdzie wypracowuje się kompromis między pracownikami a pracodawcami pod patronatem rządu, a jest to miejsce, gdzie związki zawodowe robią, co chcą* (pracodawca, wywiad 42); *Jest to rola komiczna; rząd nie przywiązuje do niej większej wagi, nie ma prawdziwego partnerstwa. Część osób ze strony społecznej, która jest w Komisji Trójstronnej, nie zawsze reprezentuje interesy pracow-*

ników (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 60); *Nie mogą się tam dogadać; nie spełnia do końca założeń, każda strona broni swoich interesów* (pracodawca, wywiad 86).

Odpowiedź na pytanie o rolę Komisji Trójstronnej sprawiła trudność co piątej osobie reprezentującej pracodawców i liderów związków zawodowych (badani nie udzielili informacji lub twierdzili, że nie wiedzą) i co dziesiątemu przedstawicielowi rady pracowniczej.

Rysunek 2. Liderzy związków zawodowych deklarujący brak wiedzy na temat roli Komisji Trójstronnej (%)*



* Suma braków danych i odpowiedzi „nie wiem”, „trudno powiedzieć”.

Charakterystyczne jest to, że brak wiedzy o roli Komisji Trójstronnej częściej był obserwowany wśród liderów związków zawodowych niemających swego przedstawicielstwa w Komisji Trójstronnej (inny związek działający w wielu zakładach); natomiast najrzadziej wśród liderów związków zawodowych należących do Forum, co może dobrze świadczyć o przepływie informacji w tej strukturze związkowej.

Być może przyczyny braku wiedzy o działalności Komisji Trójstronnej należy szukać w wypowiedziach respondentów: *Działalność Komisji jest mało spopularyzowana. Brak przepływu informacji na temat jej działalności* (pracodawca, wywiad 35); *Brak informacji na temat działalności Komisji Trójstronnej* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad nr 94). *Nie wiem, jest bardzo mała wiedza społeczna na temat działania tej Komisji* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 21). *W telewizji widać, że niewiele robi* (przedstawiciel rady pracowników, wywiad 30). Jeden z przedstawicieli rady pracowników wręcz wątpił w działanie Komisji,

mówiąc: *Jest powołana, ale nie wiem, czy działa, jakby działała sprawnie, nie byłoby strajków na przykład stoczniowców czy pielęgniarek* (wywiad 36). Dlatego też ważny staje się postulat jednego z respondentów: *Komisja raczej spełnia swoją rolę; ale jej działalność musi być bardziej znana społeczeństwu* (pracodawca, wywiad 26).

Respondenci mieli za zadanie nie tylko ocenić rolę Komisji Trójstronnej, ale także określić obszary problemowe, na które powinna lub nie mieć ona wpływ. Na wykresach zaprezentowano rozkłady odpowiedzi badanych według poszczególnych grup respondentów.

Tabela 7. Sprawy, na które powinna mieć wpływ Komisja Trójstronna w opinii liderów związkowych (%)

Sprawy, na które powinna mieć wpływ	Powinna mieć wpływ decydujący	Powinna wyrażać swoje zdanie, lecz nie mieć prawa decyzji	Nie powinna mieć w tej sprawie nic do powiedzenia	Trudno powiedzieć
Kodeks pracy	58,6	36,5	1,1	3,8
Rozwiązywanie konfliktów społecznych	57,8	30,7	4,9	6,5
Walka z bezrobociem	49,0	44,0	2,0	5,0
Polityka społeczna państwa	36,0	50,0	5,0	9,0
Ubezpieczenia społeczne	37,0	54,2	1,9	6,9
Działania antykryzysowe podejmowane przez rząd	29,4	51,0	11,8	7,8
Wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej	15,2	54,8	21,7	8,4
Ważne kwestie, np. bezpieczeństwo energetyczne, funkcjonowanie służby zdrowia, wejście do strefy euro	21,4	43,9	21,0	13,7
Budżet, wydatki państwa	16,7	56,7	18,6	8,9
Wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstw prywatnych	15,2	54,8	21,7	8,4
Kontrola wydatkowania środków europejskich	15,5	53,0	16,3	15,2
Polityka gospodarcza państwa	16,3	59,7	14,8	9,1

Tabela 8. Sprawy, na które powinna mieć wpływ Komisja Trójstronna w opinii przedstawicieli rad pracowników (%)

Sprawy, na które powinna mieć wpływ	Powinna mieć wpływ decydujący	Powinna wyrażać swoje zdanie, lecz nie mieć prawa decyzji	Nie powinna mieć w tej sprawie nic do powiedzenia	Trudno powiedzieć
Kodeks pracy	55,4	36,6	2,0	5,9
Rozwiązywanie konfliktów społecznych	54,5	32,7	5,9	6,9
Walka z bezrobociem	49,0	44,0	2,0	5,0
Polityka społeczna państwa	36,0	50,0	5,0	9,0
Ubezpieczenia społeczne	33,0	57,0	2,0	8,0
Działania antykrzysowe podejmowane przez rząd	27,3	45,5	14,1	13,1
Wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej	23,8	52,5	10,9	12,9
Ważne kwestie, np. bezpieczeństwo energetyczne, funkcjonowanie służby zdrowia, wejście do strefy euro	17,0	52,0	19,0	12,0
Budżet, wydatki państwa	16,8	55,4	14,9	12,9
Wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstw prywatnych	16,8	48,5	21,8	12,9
Kontrola wydatkowania środków europejskich	16,0	53,0	15,0	16,0
Polityka gospodarcza państwa	16,0	48,0	17,0	19,0

Tabela 9. Sprawy, na które powinna mieć wpływ Komisja Trójstronna w opinii przedstawicieli pracodawców (%)

Sprawy, na które powinna mieć wpływ	Powinna mieć wpływ decydujący	Powinna wyrażać swoje zdanie, lecz nie mieć prawa decyzji	Nie powinna mieć w tej sprawie nic do powiedzenia	Trudno powiedzieć
Kodeks pracy	41,3	49,7	2,6	6,5
Rozwiązywanie konfliktów społecznych	45,8	40,0	5,8	8,4

Sprawy, na które powinna mieć wpływ	Powinna mieć wpływ decydujący	Powinna wyrażać swoje zdanie, lecz nie mieć prawa decyzji	Nie powinna mieć w tej sprawie nic do powiedzenia	Trudno powiedzieć
Walka z bezrobociem	40,9	51,6	3,2	3,9
Polityka społeczna państwa	24,5	59,4	8,4	7,7
Ubezpieczenia społeczne	21,4	63,0	7,1	8,4
Działania antykryzysowe podejmowane przez rząd	19,2	56,3	15,2	9,3
Wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej	23,2	52,3	15,5	9,0
Ważne kwestie, np. bezpieczeństwo energetyczne, funkcjonowanie służby zdrowia, wejście do strefy euro	12,9	52,9	20,0	14,2
Budżet, wydatki państwa	13,0	54,5	22,7	9,7
Wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstw prywatnych	11,6	36,8	44,5	7,1
Kontrola wydatkowania środków europejskich	16,1	44,5	29,7	9,7
Polityka gospodarcza państwa	17,0	54,9	18,3	9,8

Jak widać, z prezentowanych zestawów odpowiedzi rysuje się dość ugruntowany pogląd na temat kwestii, które powinny być przedmiotem zainteresowania Komisji Trójstronnej. Do katalogu spraw, którymi powinna zajmować się Komisja, zdaniem wszystkim respondentów należą kwestie prawa pracy, rozwiązywanie konfliktów społecznych i walka z bezrobociem. W tych kwestiach zdaniem większości liderów związkowych, przedstawicieli rad pracowników i pracodawców Komisja Trójstronna powinna mieć głos decydujący. Wiele wskazań dotyczyło też takich spraw jak polityka społeczna państwa, ubezpieczenia społeczne, działania antykryzysowe, wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej, choć w tych sprawach zdecydowana większość wskazywała, że Komisja powinna raczej wyrażać swoje zdanie bez możliwości wpływu na ostateczne decyzje. Do tej kategorii spraw, ważnych z punktu widzenia dialogu, ale w których Komisja powinna pełnić rolę opiniującą, większość respondentów zaliczyła też budżet i wydatki państwa, politykę gospodarczą, ważne kwestie, np. bezpieczeństwo energetyczne, funkcjonowanie służby zdrowia, wejście do strefy euro, kontrola wydatkowania

środków europejskich. Co ciekawe, wynagrodzenia pracowników przedsiębiorstw prywatnych wskazywane były przez większość liderów związków jako kwestie, w których Komisja powinna się wypowiadać bez prawa podejmowania decyzji w tej sprawie. Zdanie to podzielał tylko co trzeci pracodawca. W tym przypadku najbardziej widoczne są kontrowersje na tema uprawnień konsultacyjnych Komisji Trójstronnej.

Analizując poszczególne zestawy odpowiedzi, dokonano typologizacji respondentów według roli, jaką według nich powinna spełniać Komisja Trójstronna. Pierwszy typ obejmował badanych, którzy przypisywali tej instytucji rolę decydująco-opiniującą. Respondenci ci wskazywali, że Komisja Trójstronna powinna mieć decydujący wpływ w co najmniej pięciu z 12 wymienionych spraw (niektórzy z nich wskazywali nawet wszystkie problemy), a w przypadku pozostałych spraw „powinna wyrażać swoje zdanie, lecz nie mieć prawa decyzji”. Drugą grupę respondentów stanowiły osoby, które rzadziej niż cztery razy lub najczęściej w ogóle nie przypisywały Komisji Trójstronnej decydującego wpływu, a z kolei często wskazywały na jej rolę opiniującą. We wszystkich badanych populacjach osoby te stanowiły ponad połowę respondentów, a w przypadku badania pracodawców nawet 60%. Z kolei ostatni wyróżniony typ respondentów to ci, którzy odmawiali Komisji Trójstronnej zarówno roli decydującej, jak i opiniującej – wybierali oni najczęściej odpowiedź „nie powinna mieć w tej sprawie nic do powiedzenia”. W tabeli zaprezentowano odsetek poszczególnych typów badanych w zależności od tego, jaką populację reprezentują.

Tabela 10. Role przypisywane Komisji Trójstronnej według grup respondentów (%)

Badane populacje	Rola Komisji Trójstronnej			Ogółem
	decydująco-opiniująca	opiniująca	marginalna	
Liderzy związkowi	38,3	51,0	10,7	100,0
Przedstawiciele rad pracowników	36,6	52,5	10,9	100,0
Pracodawcy	24,5	60,0	15,0	100,0

Jak pokazują prezentowane dane, wśród przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli rad pracowniczych tylko co dziesiąty badany skłonny był przypisywać Komisji Trójstronnej marginalną rolę, niewiele większy odsetek wyrażających taką opinię był wśród przedstawicieli pracodawców. Jednak ta ostatnia grupa nie była jednorodna w swoich opiniach na temat roli tej instytucji.

W tabeli 11 zaprezentowano rozkład opinii przedstawicieli pracodawców według zajmowanych stanowisk w zakładzie pracy. Tylko co dziesiąty właściciel lub członek zarządu skłonny był przypisywać Komisji Trójstronnej rolę decydująco-opiniującą natomiast wśród dyrektorów działów i specjalistów HR/kadr co trzeci.

Tabela 11. Opinie przedstawicieli pracodawców o roli Komisji Trójstronnej według zajmowanych stanowisk (%)

Stanowisko w zakładzie pracy	Rola Komisji Trójstronnej			Ogółem
	decydująco-opiniująca	opiniująca	marginalna	
Właściciel/członek zarządu	11,8	61,8	26,5	100,0
Prezes/dyrektor lub zastępcy	23,3	61,7	15,0	100,0
Dyrektorzy działów i specjaliści HR/kadr	32,2	59,3	8,5	100,0

Również populacja liderów związkowych nie była zgodna, co do roli Komisji:

Tabela 12. Opinie liderów związków zawodowych o roli Komisji Trójstronnej według central związkowych (%)

Liderzy poszczególnych związków zawodowych	Rola Komisji Trójstronnej			Ogółem
	decydująco-opiniująca	opiniująca	marginalna	
NSZZ „Solidarność”	35,5	49,2	15,3	100,0
Związek należący do OPZZ	42,2	50,0	7,8	100,0
Związek należący do Forum Związków Zawodowych	28,6	64,3	7,1	100,0
Inny związek działający w wielu zakładach pracy	40,9	54,5	4,5	100,0
Związek autonomiczny, istniejący tylko w Pana zakładzie	52,2	43,5	4,3	100,0

Największy odsetek osób widzących Komisję Trójstronną jako instytucję decydująco-opiniującą był wśród liderów związków autonomicznych, a więc takich, których przedstawiciele nie uczestniczą w pracach Komisji, najmniejszy zaś wśród liderów związków należących do Forum. Ci ostatni najczęściej przypisywali jej

funkcje opiniującą. Natomiast największy odsetek osób gotowych przypisywać Komisji Trójstronnej marginalną rolę reprezentował NZSS „Solidarność”. Linia podziału respondentów przebiegała nie tylko w zależności od „barwy związkowej”, ale wpływ na rozkład opinii miała także wielkość zakładu pracy. Jak widać z danych zaprezentowanych w tabeli 13, najwięcej respondentów przypisujących Komisji Trójstronnej rolę decydująco-opiniującą było wśród reprezentantów dużych zakładów pracy, zatrudniających powyżej 250 osób. Prawie połowa liderów związkowych z tychże zakładów pracy to zwolennicy Komisji Trójstronnej o uprawnieniach decydująco-opiniujących. Natomiast przedstawiciele przedsiębiorstw małych i mikro przypisywaliby tej instytucji częściej rolę opiniującą. Być może wypowiedź jednego z związkowców, że Komisja Trójstronna *W zasadzie zajmują się tylko wielkimi spółkami* (wywiad 134) jest kluczem tego rozkładu odpowiedzi. Przedstawiciele małych przedsiębiorstw nie mają poczucia, że są reprezentowani w Komisji Trójstronnej, bo tylko duże centrale związkowe mają w niej swoich przedstawicieli. Stąd wynika postulat reprezentowania w Komisji pracowników z małych zakładów pracy.

Tabela 13. Role przypisywane Komisji Trójstronnej według wielkości zakładu pracy

Wielkość zakładu pracy – liczba zatrudnionych	Rola Komisji Trójstronnej			Ogółem
	decydująco- opiniująca	opiniująca	marginalna	
Liderzy związków zawodowych				
1–9	–	–	–	
10–49	20,0	80,0		100,0
50–249	24,7	56,7	18,6	100,0
250 i więcej	48,7	44,8	6,5	100,0
Przedstawiciele rad pracowników				
1–9	–	–	–	–
10–49	–	–	–	–
50–249	38,2	44,1	17,6	100,0
250 i więcej	36,4	56,1	7,6	100,0
Przedstawiciele pracodawców				
1–9	20,0	50,0	30,0	100,0
10–49	23,1	65,4	11,5	100,0
50–249	17,6	74,5	7,8	100,0
250 i więcej	32,8	48,3	19,0	100,0

Wydawać by się mogło, że w odniesieniu do przedstawicieli rad pracowników tylko wielkość zakładu pracy mogłaby ich różnicować w opiniach na temat Komisji Trójstronnej. Jednak z analizy danych wynika, że na ich opinie o uprawnieniach tej instytucji miał wpływ rodzaj związkowy lub jego brak. Prawie 60% respondentów – przedstawicieli rad pracowników delegowanych przez związki zawodowe uważało, że Komisja Trójstronna powinna pełnić rolę decydująco-opiniującą, natomiast wśród przedstawicieli rad zgłoszonych przez grupę pracowników i wybranych przez ogół załogi aż prawie 70% uważało, że Komisja Trójstronna powinna pełnić tylko rolę opiniującą. Jeszcze większą zależność ocen uzyskuje się w przypadku przynależności do związku zawodowego. Prawie 50% przedstawicieli rad pracowników należących do związku zawodowego to zwolennicy decydująco-opiniującej roli Komisji Trójstronnej, natomiast niezłonkowie związku zawodowego to zwolennicy roli opiniującej. Być może, że na taki rozkład odpowiedzi ma wpływ uzyskiwanie lepszej informacji o działalności Komisji Trójstronnej drogą związkową, poprzez centrale związkowe.

Tabela 14. Opinie przedstawicieli rad pracowników o roli Komisji Trójstronnej według sposobu wybierania do rady (%)

Członek rady pracowników	Rola Komisji Trójstronnej			Ogółem
	decydująco-opiniująca	opiniująca	marginalna	
Delegowany przez związki zawodowe	58,3	35,4	6,3	100,0
Wskazany przez związki zawodowe, ale wybrany przez ogół załogi	11,8	58,8	29,4	100,0
Zgłoszony przez grupę pracowników i wybrany przez ogół załogi	21,2	69,7	9,1	100,0
Przynależność do związku zawodowego				
Tak	49,2	39,3	11,5	100,0
Nie	17,5	72,5	10,0	100,0

Jak pokazano w tabeli 14, respondenci mieli się ustosunkować do 12 propozycji spraw, na które powinna mieć wpływ lub nie Komisja Trójstronna. W kolejnym pytaniu badani mieli szansę zgłoszenia swoich propozycji spraw, którymi powinna zajmować się ta instytucja. W przeważającej części odpowiadali, że nie mają na to pomysłu, że nie wiedzą albo że zaproponowane przez badaczy sprawy wyczerpują listę problemów, o czym świadczą chociażby takie odpowiedzi: *Powyższe 12 pkt. wyczerpało chyba wszystkie możliwości działania Komisji (pracodawca,*

wywiad 53) lub: *Zawsze jest czas na rozszerzenie działalności, na razie to wystarczy* (związkowiec, NSZZ „Solidarność”, wywiad 12). Jednak zdarzały się odpowiedzi wskazujące nie konkretne problemy, ale sposób działania: *powinna zacząć pracować* (związkowiec NSZZ „Solidarność”, wywiad nr 21) czy: *niechże ona zajmuje się tym, czym zajmowała się dotychczas, ale bardziej skutecznie* (związkowiec OPZZ, wywiad nr 34); *powinna zwiększyć swoją presję na rząd i skuteczniej dążyć do egzekwowania swoich propozycji* (związkowiec, Forum Związków Zawodowych, wywiad nr 19); *Po prostu działać aktywniej i skuteczniej* (pracodawca, wywiad 1). Były jednak też takie wypowiedzi, które mówiły, że komisja powinna po prostu pracować, np.: *Przestać dyskutować, zająć się konkretną pracą, wyzbyć się ambicji politycznych, afiszy* (związkowiec NSZZ „Solidarność”, wywiad nr 43).

Pracodawcy, którzy zgłaszali stosunkowo najwięcej postulatów, czym jeszcze powinna zajmować się Komisja, również uważali, że większą wagę powinna przykładać do spraw pracowniczych: *Szukać nowych lepszych rozwiązań kodeksu pracy na linii pracodawca–pracownik* (pracodawca, wywiad 38); *rozwiązywanie problemów pracowniczych* (pracodawca, wywiad 55) i to nie tylko w dużych zakładach pracy: *rozwiązywanie problemów w mniejszych firmach niż stocznie, w firmach prywatnych, gdzie często dochodzi do łamania praw pracowników, a nie mają się komu poskarżyć* (pracodawca, wywiad 54). Rozwiązywanie spraw pracowniczych tak, ale jednocześnie jeden z pracodawców uważał, że Komisja Trójstronna powinna zająć się utemperowaniem związków zawodowych (wywiad 42) a inny, że powinna mieć wpływ na ograniczenie liczby związków zawodowych (wywiad 32).

Prezentowane przykładowe wypowiedzi wskazują na duże oczekiwania wszystkich stron dialogu – pracodawców, związków zawodowych i rad pracowników w stosunku do Komisji Trójstronnej. Mimo że spore oczekiwania dotyczą wzajemnych relacji, kwestie prawa pracy czy szerzej – stosunków pracy zajmują miejsce centralne. Co ciekawe, w większym stopniu pracodawcy, ale także przedstawiciele związków zawodowych i rady pracowników oczekują także poszerzenia zainteresowań Komisji Trójstronnej o kwestie gospodarcze²³. Drugim wnioskiem z przedstawionej analizy jest oczekiwanie, że działania i aktywność Komisji przekładać się będzie na sytuację pracowników i konkretnych zakładów pracy. I wreszcie w opinii wielu respondentów brak konkretnych efektów prac Komisji, a przynajmniej brak wiedzy na ten temat. Świadczy to z jednej strony o braku ko-

²³ Por. J. Męcina, *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, op.cit. Autor, dokonując analizy kwestii podejmowanych przez Komisję Trójstronną w latach 1994–2005, dostrzega poszerzenie się pola zainteresowania Komisji z kwestii *stricto* pracowniczych na sprawy o znaczeniu ogólnogospodarczym i społecznym.

munikacji samej Komisji ze społeczeństwem i stałej polityki informacyjnej w tym zakresie, z drugiej o słabej komunikacji organizacji zasiadających w Komisji Trójstronnej ze swoimi strukturami. Zarysowany zakres oczekiwań, co do aktywności, a także kompetencji Komisji Trójstronnej może być dobrym przyczynkiem do dalszej dyskusji nad formułą i zasadami dialogu instytucjonalnego w Polsce oraz sposobie komunikowania o jej działaniach szerokiej opinii publicznej. Skoro zakres poinformowania o aktywności i pracach Komisji jest niedostateczny wśród kluczowych aktorów dialogu na poziomie zakładu pracy – pracodawców, liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników, wiedza szerszej opinii publicznej musi być jeszcze mniejsza, co zresztą potwierdzają nie tylko obiegowe opinie, ale także prowadzone badania.

ROZDZIAŁ V

KONDYCJA I WARUNKI DIALOGU SPOŁECZNEGO NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY W OPINII JEGO AKTORÓW

Najważniejszą funkcją dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy jest regulacja stosunków pracy i godzenie interesów stron. Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa umożliwia harmonizowanie celów pracodawców związanych z działaniem na wolnym i konkurencyjnym rynku z potrzebami i oczekiwaniami pracowników, ale również jest sposobem budowania spokoju społecznego. Partnerami dialogu na poziomie zakładu pracy są związki zawodowe działające jako przedstawicielstwo załogi i pracodawca. Dialog na poziomie zakładu pracy to dialog bilateralny, nieangażujący przedstawicieli władz publicznych, i dlatego nazywany jest autonomicznym. Jego zakres jest bardzo szeroki – od kształtowania warunków pracy i płacy na poziomie zakładowym, poprzez tworzenie i zmiany zakładowych źródeł prawa, jak układy zbiorowe, regulaminy i porozumienia, po reprezentację interesów, która odbywa w drodze negocjacji związanych z warunkami wynagradzania i prawem do innych świadczeń oraz szeroko rozumianymi warunkami pracy.

Przedmiotem dialogu jest także informowanie o zmianach organizacyjnych i sytuacji ekonomicznej firmy oraz planach związanych z rozwojem. Tak traktowany dialog realizowany jest głównie przez pracodawców i związki zawodowe lub przedstawicieli załogi, przede wszystkim radę pracowników. Wyniki badań uprawniają do wyrażenia poglądu, że obok wymienionych płaszczyzn reprezentacji ogromne znaczenie mają też stałe relacje między pracodawcą i przedstawicielami załogi, które powinny pozytywnie oddziaływać na klimat organizacyjny i eliminować sytuacje konfliktowe.

W ramach definicji zaproponowanej przez J. Męcinię **dialog społeczny na poziomie zakładu pracy – realizowany przez pracodawcę i reprezentację pra-**

owników, w formie zinstytucjonalizowanej przez związki zawodowe i rady pracowników – obejmuje swoim zakresem kształtowanie warunków pracy i płacy na poziomie zakładowym, tworzenie i zmiany zakładowych źródeł prawa, jak układy zbiorowe pracy, regulaminy i porozumienia, a także reprezentację interesów i odbywa się poprzez informowanie, konsultowanie i negocjowanie. Celem dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy jest reprezentacja praw i interesów pracowniczych w stosunkach pracy i budowanie pozytywnego klimatu organizacyjnego oraz eliminowanie sytuacji konfliktowych.

Zaproponowana definicja stara się uwzględnić złożony tak w sensie podmiotowym, jak i przedmiotowym zakres dialogu realizowanego na poziomie zakładu pracy. Warto podkreślić, że dialog społeczny, o ile jest rzeczywistym procesem nie zaś nic nieznaczącymi procedurami, jest – mimo obiegowych opinii – korzystny dla obu jego stron. Pracownikom daje możliwość partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem, przynajmniej w formule informacji i konsultacji procesów zarządczych, powiązanie ich wynagrodzeń z realnym wzrostem cen i rozwojem firmy i tworzenie przyjaznych relacji pracodawca–pracownicy na poziomie zakładu pracy. Pracodawcy korzystają zaś na tym procesie przez wzrost identyfikacji pracowników z zakładem pracy, lepszą motywację do pracy i zaangażowanie w sprawy firmy.

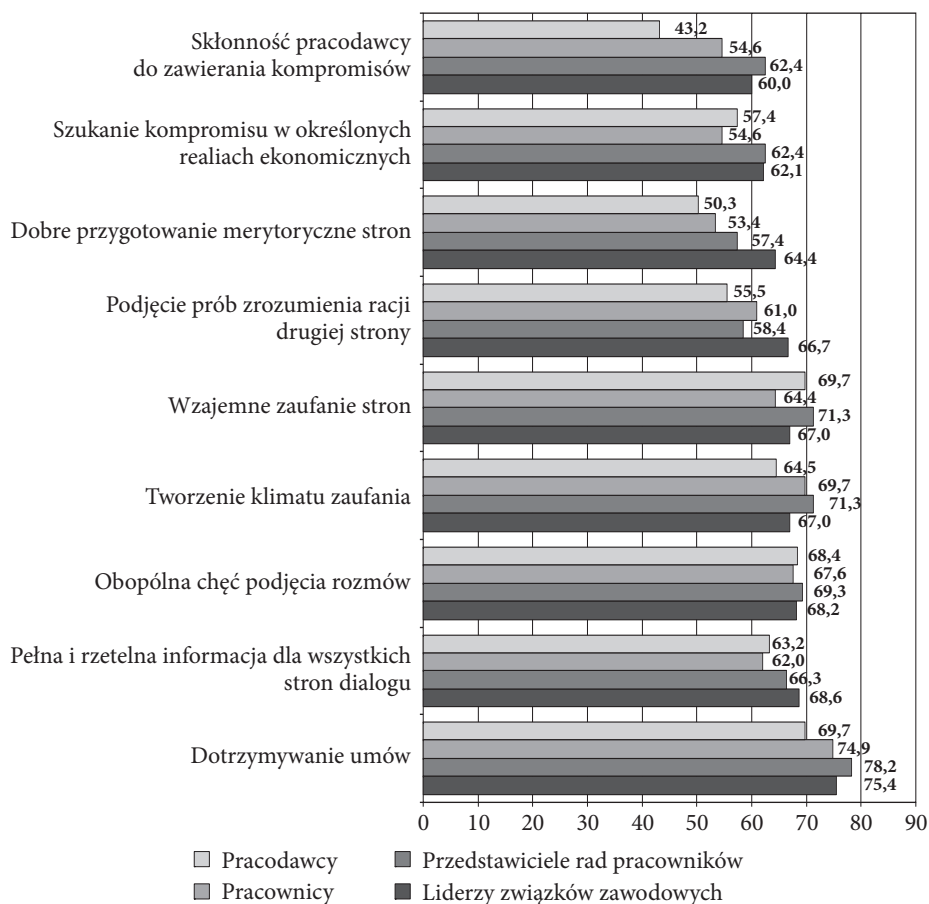
Realizowane badanie dotyczące dialogu na poziomie zakładu pracy podejmuje próbę identyfikacji tych elementów wzajemnych relacji, które zdaniem uczestników dialogu i jego beneficjentów są kluczowe dla jego przebiegu i uzyskiwanych korzystnych dla firmy i pracowników efektów. Dlatego opinie o dialogu i wzajemnych relacjach zbierane od pracodawców, liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników staramy się w niektórych obszarach konfrontować z opiniami pracowników.

W przeprowadzonych badaniach respondenci wszystkich czterech modułów zostali poproszeni o ocenę znaczenia określonych postaw i zachowań dla porozumienia się strony pracowniczej z pracodawcą i możliwości zawierania porozumień. Jednym z celów tego pytania było określenie, gdzie respondenci umiejscawiają siłę sprawczą zawieranych porozumień. Na 19 postaw zaproponowanych jako sprzyjające dialogowi, ponad 90% respondentów z poszczególnych grup wskazało, że 17 z tych postaw jest bardzo ważne lub ważne dla porozumienia strony pracowniczej z pracodawcami. Jedynie dwa elementy, tj. udział mediatora i pomoc ekspertów zewnętrznych zyskały mniejsze poparcie badanych osób, chociaż ponad połowa respondentów w każdej grupie oceniała je jako ważne lub bardzo ważne.

Uznanie przez respondentów, że prawie wszystkie wskazane postawy są niezbędne dla prowadzenia rozmów i zawierania porozumień, świadczy o potrzebie

spełniania przez obie strony, tj. pracowniczą i pracodawców, wielu warunków, aby dialog społeczny na terenie zakładu pracy był możliwy i efektywny. Na wykresie prezentujemy warunki, które zostały najczęściej ocenione przez respondentów jako **bardzo ważne**²⁴.

Rysunek 3. Elementy bardzo ważne dla porozumienia się strony pracowniczej z pracodawcą i możliwości zawierania porozumień (%)



W opinii wszystkich badanych grup respondentów, tj. liderów związków zawodowych, przedstawicieli rad pracowników, pracowników i pracodawców

²⁴ Na wykresie zaprezentowano 9 warunków, które otrzymały przynajmniej w jednej grupie badanych powyżej 60% ocen „bardzo ważnych”.

najwięcej wskazań uzyskał warunek „**dotrzymywania umów**”. Spełnienia tego warunku oczekiwali tak przedstawiciele pracowników, jak i pracodawcy. Innym warunkiem uznawanym przez większość respondentów za ważny lub bardzo ważny było „tworzenie klimatu zaufania i wzajemne zaufanie stron”. Wzajemne zaufanie w trakcie porozumiewania się strony pracowniczej z pracodawcą było silnie skorelowane z dotrzymywaniem poprzednich umów. Silne korelacje dwustronne między tymi elementami świadczą o bardzo dużym znaczeniu wzajemnych relacji między stronami, a warunkiem niezbędnym i najważniejszym ich pozytywnego kształtowania jest budowa zaufania i dotrzymywanie wzajemnych zobowiązań. Kwestie proceduralne i instytucjonalne wydają się nieco mniej ważne dla prowadzenia dialogu w przedsiębiorstwie.

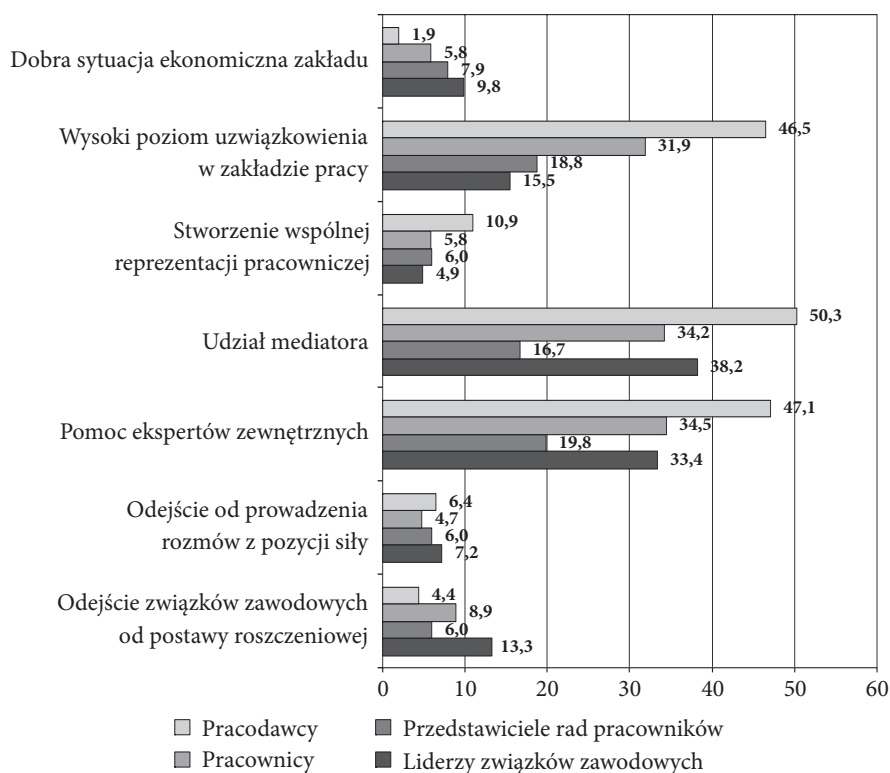
Drugim warunkiem najczęściej wskazywanym jako bardzo ważny była „pełna i rzetelna informacja dla wszystkich stron dialogu”. Częściej co prawda wskazywali ją liderzy związkowi niż pracodawcy, co może wynikać z faktu, że to strona związkowa częściej jest adresatem tych informacji, a część swoich działań uzależnia od ich treści. Z kolei w interesie pracodawców może być poinformowanie załogi np. o złym stanie finansów przedsiębiorstwa w celu ograniczenia żądań płacowych. W interesie pracodawcy leży też uzyskiwanie rzetelnych i wiarygodnych informacji o planowanych działaniach związkowych, a także stworzenie dwustronnych wertykalnych kanałów przepływu informacji, które zapewniłyby przepływ informacji między dyrekcją przedsiębiorstwa a pracownikiem w sposób ograniczający rolę informacji udzielanych poza drogą oficjalną, co może być przyczyną zniekształcania treści przekazu.

Oczywiście, aby doszło do porozumienia między stronami, musi być obopólna chęć podjęcia rozmów, na co wskazywało prawie 70% respondentów we wszystkich badanych grupach. Na dobre merytoryczne przygotowanie stron do dialogu wskazywało już mniej respondentów, chociaż najczęściej robili to liderzy związków zawodowych, co mogło wynikać z dotychczasowych doświadczeń w rozmowach z przedstawicielami pracodawców. Dobre przygotowanie stron do dialogu oznacza nie tylko znajomość prawa czy dostęp do informacji niezbędnych do prowadzenia rozmów, ale także znajomość zasad i technik negocjacji, sposobów formułowania porozumień etc.

Większe różnice w odpowiedziach między przedstawicielami pracowników (związki zawodowe, rady pracowników) a pracodawcami zaobserwowano w przypadku elementu nazwanego przez nas: „skłonność pracodawcy do zawierania kompromisu”. Zdecydowanie częściej był on wskazywany przez związkowców i przedstawicieli rad pracowników niż przez pracodawców. Warto podkreślić, że na sposób postrzegania dialogu przekonanie o twardym trzymaniu się przez

pracodawców swoich racji może działać uprzedzająco i prowadzić do złej oceny efektywności prowadzonych negocjacji. Dlatego też kolejne wskazanie dotyczyło „szukania kompromisu w określonych realiach ekonomicznych”. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że bardzo ważnym warunkiem wzajemnego porozumienia się w opinii wszystkich respondentów jest podjęcie próby zrozumienia racji drugiej strony. Na tę zasadę „dobrych negocjacji” zwraca uwagę aż 67% liderów związkowych, 61% pracowników i 56% pracodawców.

Rysunek 4. Elementy raczej nieważne lub zupełnie nieważne dla porozumienia się strony pracowniczej z pracodawcą i możliwości zawierania porozumień (%)



Jak już wspomniano wcześniej, najwięcej wskazań respondentów jako „raczej nieważne” i „zupełnie nieważne” otrzymały dwa elementy: udział mediatora i pomoc ekspertów zewnętrznych. Szczególnie często wskazywali na nie pracodawcy, w przypadku udziału mediatora co drugi pracodawca ocenił go jako nie-

ważny. Jednak wśród pracowników i liderów związków zawodowych taką ocenę wystawiał tylko co około trzeci respondent, a w przypadku przedstawicieli rad pracowniczych rzadziej niż co piąty. Może to oznaczać, że mediatorzy i eksperci zewnętrzni są traktowani nieufnie, a sprawy stanowiące przedmiot dialogu autonomicznego są postrzegane jako wewnętrzne sprawy zakładu pracy. Innym powodem takiego stanu rzeczy może być przekonanie o niewielkiej skuteczności takiej pomocy. W przypadku mediatorów pogląd ten ma swoich zwolenników, którzy wskazują, że kompetencje, w jakie wyposażył ustawodawca mediatorów, są niewystarczające do odgrywania znaczącej roli w przypadku konfliktu zbiorowego.

Rzadsze „odrzuć” przez rady pracowników wsparcia w postaci pomocy ekspertów zewnętrznych może się wiązać z faktem, że rady są nową instytucją w polskich warunkach i ich członkowie nie czują się tak pewnie w konsultacjach z pracodawcami, jak na przykład liderzy związków zawodowych, którzy w przeszłości mogli korzystać ze szkoleń organizowanych przez centrale związkowe i na bieżąco korzystać z pomocy ekspertów związkowych, poza tym mają większe doświadczenie w rozmowach z pracodawcami i zawieraniu porozumień. Inny aspekt wiąże się ze specyfiką procesu informowania i konsultowania, który wymaga często specyficznej wiedzy z zakresu finansów, ekonomii czy organizacji i zarządzania. Przedstawiciele związków zawodowych mają ponadto również możliwość korzystania ze swojego zaplecza związkowego, nierzadko oferującego określone rodzaje pomocy (ekspertyzy prawne, ekonomiczne itp.)

Zdziwienie może budzić, że prawie połowa pracodawców i co trzeci pracownik uznali, że wysoki poziom uzwiązkowienia w zakładzie pracy nie jest ważny przy porozumiewaniu się strony pracowniczej z pracodawcą. Pozornie wydawać by się mogło, że ma znaczenie, czy związki zawodowe otrzymują legitymację do występowania w imieniu pracowników czy też są jej pozbawione poprzez mały odsetek przynależności do związków zawodowych. Jednakże badania wskazują inną sytuację. Jak wykazały analizy, rozkład odpowiedzi na to pytanie w przypadku pracowników był uzależniony od obecności w danym zakładzie związków zawodowych i rady pracowników. Pracownicy, w których zakładach pracy działały związki zawodowe i/lub rada pracowników częściej przypisywali uzwiązkowieniu „bardzo ważną” i „ważną rolę” w porozumiewaniu się przedstawicieli pracowników z pracodawcą (ponad połowa respondentów) niż pracownicy, w których zakładach pracy nie było takiego przedstawicielstwa załogi. Wydaje się więc, że pracownicy pracujący w zakładach pracy, gdzie nie ma związków zawodowych znajdują inne metody wyrażania swoich interesów, alternatywne wobec reprezentacji przez związki zawodowe.

Tabela 15. Wpływ wysokiego poziomu uzwiązkowienia w zakładzie pracy na warunki porozumiewania się pracodawców z przedstawicielami pracowników (%)

Czy w zakładzie pracy działają związki zawodowe*	Wysoki poziom uzwiązkowienia w zakładzie pracy				
	bardzo ważne	raczej ważne	raczej nieważne	zupełnie nieważne	trudno powiedzieć
– tak	25,0	31,3	21,8	8,0	13,9
– nie	12,0	25,0	20,8	16,7	25,5
– nie wiem	12,5	37,5	25,0	12,5	12,5
Czy w zakładzie pracy działa rada pracowników? **					
– tak	27,2	33,8	17,8	8,2	13,0
– nie	15,0	27,2	23,6	13,1	21,1
– nie wiem	10,2	14,3	34,7	16,3	24,5

* Korelacja Pearsona = 0,199, istotna na poziomie 0,01.

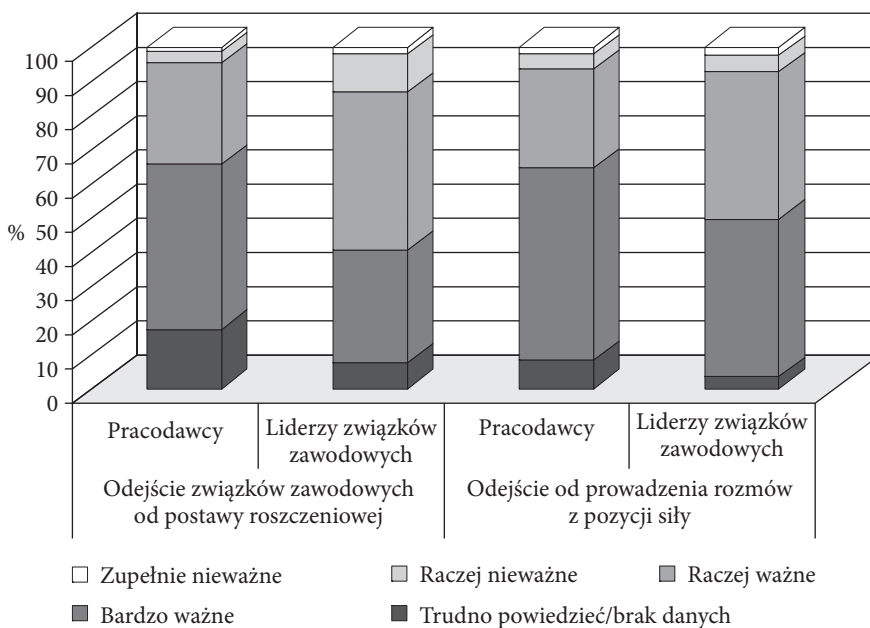
** Korelacja Pearsona = 0,237, istotna na poziomie 0,01.

Należy podkreślić, że tylko co dziesiąty przedstawiciel pracodawców uznał za nieważne stworzenie wspólnej reprezentacji pracowniczej. Z punktu widzenia pracodawców taka reprezentacja może ułatwiać dialog z załogą i wypracowywanie porozumień. Działanie wspólnej reprezentacji związków zawodowych może skracać czas podejmowania decyzji w sprawach stanowiących przedmiot negocjacji i silniej uwiarygodniać zawarte porozumienia. Jednocześnie jej formalne stworzenie nie jest warunkiem niezbędnym i nie przesądza jeszcze o sposobie i jakości współpracy między związkami zawodowymi. Uznanie przez blisko 10% pracodawców tej kwestii za nieważną może świadczyć o tym, że część pracodawców nie chce angażować się w sprawy współpracy między związkami zawodowych, pozostawiając to stronie związkowej. W niektórych przypadkach brak wspólnego stanowiska może działać na korzyść pracodawcy, który w takich sytuacjach podejmuje decyzje samodzielnie.

Jednym ze stereotypów dotyczących związków zawodowych jest opinia, że reprezentują postawy roszczeniowe. Założyliśmy więc, że mogą być one postrzegane jako element utrudniający dialog na poziomie zakładu pracy. Teza ta tylko częściowo znalazła jednak potwierdzenie. Rozkład odpowiedzi na to pytanie – co nie było zaskoczeniem – różnił się w poszczególnych grupach respondentów. W opinii co dziesiątego lidera związków zawodowych odejście od takiej postawy jest nieważne dla porozumienia się strony pracowniczej z pracodawcą. Pracodawcy zaś przypisywali temu zdecydowanie większą wagę niż liderzy związkowi

(ten element za bardzo ważny uznało 43,2% pracodawców i tylko 33% liderów związkowych), ale charakterystyczne jest, że co szesty pracodawca nie umiał odpowiedzieć na to pytanie. Jak pokazuje wykres, również warunek odejścia od prowadzenia rozmów z pozycji siły częściej był uznawany za ważny przez pracodawców niż przez liderów związkowych.

Rysunek 5. Wpływ odejścia związków zawodowych od postawy roszczeniowej i odejścia od prowadzenia rozmów z pozycji siły na warunki porozumiewania się pracodawców z przedstawicielami pracowników



Na podstawie przytoczonych wyników można sformułować tezę, że większość respondentów spośród pracowników i pracodawców uważa, że zawierane porozumienie są sprawą wewnętrzną zakładu pracy rozgrywaną między pracownikami (nie związkami zawodowymi czy inną formą przedstawicielstwa) a dyrekcją/zarządem zakładu pracy. Zawieraniu porozumień sprzyja wzajemne zaufanie stron i doświadczenie z przeszłości z dotrzymywaniem umów. Oznacza to również, że dla efektów dialogu społecznego większe znaczenie mają autentyczne relacje między stronami niż elementy zewnętrzne wobec zakładu.

Ponad połowa zarówno pracodawców (54,8%), jak i liderów związkowych (54,5%) uznała, że dla porozumienia się strony pracowniczej z pracodawcą bardzo

ważne są większe możliwości dostosowania rozwiązań prawa pracy do specyfiki danego zakładu pracy²⁵.

W prezentowanym badaniu jednym z zadań było określenie obszaru, jaki podlega regulacji na podstawie ustaleń zawartych na linii pracodawca–przedstawiciele załogi. Wobec trwających od lat dyskusji na temat „poluzowania” zapisów Kodeksu pracy na rzecz swobodniejszego kształtowania stosunków pracy przez pracodawcę i związki zawodowe w obrębie przedsiębiorstwa, zapytano respondentów, w jakich obszarach ich zdaniem należałoby wprowadzić zmiany prawne zwiększające swobodę zawierania ustaleń między pracodawcą a związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem załogi. Rozkład odpowiedzi skupił się na dwóch możliwościach: „tak, powinny mieć większą swobodę w ustalaniu warunków” i „powinno zostać tak, jak jest”. Odpowiedzi sugerujące, że „powinny mieć mniejszą niż obecnie swobodę” oscyływały wokół 3%. Najmniej skłonna do zwiększenia swobody w ustalaniu warunków okazała się grupa pracodawców, najbardziej zaś skłonna – grupa liderów związkowych; w przypadku uprawnień pracowniczych odsetek pracodawców sugerujących zwiększenie swobody w ustalaniu warunków był prawie dwukrotnie mniejszy niż odsetek liderów związkowych. Pracownicy również rzadziej niż ich liderzy związkowi deklarowali zwiększenie swobody, jednak zdecydowanie częściej niż pracodawcy. Wśród pracowników charakterystyczne było to, że prawie co ósmy nie umiał określić swego stanowiska w omawianych kwestiach.

Tabela 16. Kwestie, w których powinna być większa swoboda zawierania porozumień między pracodawcami a przedstawicielami pracowników

W kwestiach:		Tak, powinny mieć większą swobodę w ustalaniu warunków	Powinno zostać tak, jak jest	Nie, powinny mieć mniejszą niż obecnie swobodę	Trudno powiedzieć/ brak odpowiedzi
– ustalania czasu pracy	pracownicy	35,3	50,2	2,0	12,5
	rady pracowników	40,6	48,5	2,0	8,9
	liderzy zz	43,6	50,0	1,5	4,9
	pracodawcy	36,1	51,0	2,6	10,3
– gwarancji zatrudnienia	pracownicy	39,4	41,0	4,3	15,3
	rady pracowników	42,6	49,5	1,0	6,9
	liderzy zz	49,2	43,6	2,7	4,6
	pracodawcy	29,7	54,2	6,5	9,7

²⁵ 49,5% pracowników i 39,6% przedstawicieli rad pracowników uznało ten element za bardzo ważny.

W kwestiach:		Tak, powinny mieć większą swobodę w ustalaniu warunków	Powinno zostać tak, jak jest	Nie, powinny mieć mniejszą niż obecnie swobodę	Trudno powiedzieć/ brak odpowiedzi
– wprowadzenia elastycznych form pracy/ zatrudnienia	pracownicy	40,3	38,7	4,5	16,6
	rady pracowników	46,5	34,7	5,9	12,9
	liderzy zz	44,7	44,7	1,9	8,7
	pracodawcy	43,2	45,2	0,6	10,9
– zasad wynagradzania	pracownicy	48,8	33,4	4,3	13,5
	rady pracowników	55,4	35,6	2,0	6,9
	liderzy zz	54,2	39,8	2,7	3,4
	pracodawcy	37,4	49,7	3,9	9
– uprawnień pracowniczych	pracownicy	44,0	37,3	3,5	15,1
	rady pracowników	43,6	41,6	3,0	11,9
	liderzy zz	53,0	41,3	2,3	3,5
	pracodawcy	28,4	54,8	5,2	11,6
– możliwości podnoszenia kwalifikacji przez pracowników	pracownicy	50,6	34,1	2,0	13,3
	rady pracowników	55,4	30,7	0	13,9
	liderzy zz	56,1	37,9	1,1	4,9
	pracodawcy	36,8	49,7	1,3	12,2

Niższe wśród pracodawców poparcie rozwiązań polegających na decentralizacji podejmowania decyzji dotyczących poszczególnych kwestii i przesunięciu ich na poziom zakładu pracy może wynikać z obawy przed sytuacją, kiedy przedstawicielstwa pracowników będą wywierać nacisk na pracodawców, czemu ci nie będą w stanie się przeciwstawić. Warto podkreślić, że taka postawa może być wzmacniana przez podzielany przez część pracodawców stereotyp związkowca, który jest osobą roszczeniową, niezważającą na możliwości ekonomiczne zakładu pracy itp.²⁶

Ze szczegółowej analizy powyższych wyników rysuje się jednak dość interesująca perspektywa ewolucji stosunków pracy w Polsce. Można bowiem zażytkować tezę, że uczestnicy dialogu, częściej liderzy związkowi i pracownicy niż pracodawcy, dostrzegają potrzebę poszerzenia płaszczyzny dialogu i decentralizacji prawa pracy w takich obszarach, jak wprowadzanie elastycznych form

²⁶ Por. analiza postaw wobec dialogu oraz J. Gardawski, *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 1999.

zatrudnienia, możliwość podnoszenia kwalifikacji, zasady wynagradzania, ustalanie zasad naliczania czasu pracy, gwarancje zatrudnienia czy zakres uprawnień pracowniczych. Być może większa skłonność liderów związków zawodowych do dawania większej swobody w zakresie ustalania warunków pracy i płacy na poziomie zakładu pracy wynikała z przekonania, że rozwiązanie to wpłynęłoby na wzmocnienie pozycji związków zawodowych; uważał tak co trzeci lider związkowy i tylko co dziesiąty przedstawiciel pracodawców.

Tabela 17. Wpływ prowadzenia dialogu autonomicznego na pozycję jego uczestników (%)

Rodzaj wpływu	Liderzy związków zawodowych	Pracodawcy
Wzmocnienie pozycji pracodawcy	26,1	24,5
Wzmocnienie pozycji związków zawodowych	29,2	10,3
Nie wpłynęłoby znacząco na zmianę pozycji którejkolwiek ze stron negocjacji	24,2	47,7

W badaniach dotyczących dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy nie mogło zabraknąć kwestii związanych z opiniami dotyczącymi tego, co ważne dla skutecznego przebiegu dialogu. Zakładając, że dialog społeczny wpływa między innymi również na postawy stron dialogu wobec niego, w trakcie badania poproszono respondentów o wyrażenie opinii na temat przytoczonych stwierdzeń identyfikujących najważniejsze czynniki warunkujące możliwość zawierania porozumień.

W tabeli prezentujemy odsetek respondentów, którzy zgadzali się z danymi stwierdzeniami (odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Należy zwrócić uwagę, że mimo pewnych rozbieżności w opiniach, duża grupa respondentów ze wszystkich badanych grup wskazuje na pozytywne dla przedsiębiorstwa i pracowników efekty dialogu. Najwięcej wspólnych deklaracji znajdujemy w następujących poglądach na dialog społeczny – „warto prowadzić dialog niezależnie od wyniku, bo spotkania poprawiają atmosferę w pracy”, „dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów”, „dialog pozytywnie wpływa na sytuację pracowników”, „dobry dialog polega na zaciąganiu zobowiązań przez wszystkie jego strony”. Można jednak zaobserwować znaczące różnice między odpowiedziami na poszczególne pytania, szczególnie widoczne w przypadku pierwszego stwierdzenia „W przedsiębiorstwie, gdzie dobrze się zarządza zasobami ludzkimi, zbędne jest przedstawicielstwo załogi”. Różnica między odpowiedziami

pracodawców i liderów związków zawodowych w tym wypadku wyniosła ponad 33 pkt. procentowych. Generalnie liderzy związkowi częściej niż pracodawcy zgadzali się z opiniami, że prowadzenie dialogu ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem, umożliwia rozwiązywanie konfliktów, ma pozytywny wpływ na sytuację pracowników, umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu. Nieco bardziej sceptyczni w swych wyborach byli nie tylko pracodawcy, ale także pracownicy. Na przykład z twierdzeniem, że „Dialog w zakładzie pracy pozytywnie wpływa na sytuację pracowników”, zgadzało się ponad 17% mniej pracowników niż liderów związkowych. Z kolei z większą zgodą spotkało się stwierdzenie, „dialog w zakładzie istnieje, ale mimo to pracodawca i tak robi, co uważa za stosowne” (52,7% wskazań w obu grupach). Z tym mało pochlebnym stwierdzeniem dotyczącym stanowiska pracodawcy w dialogu zgadzało się ponad 65% przedstawicieli rad pracowników i prawie 38% pracodawców. Należy jednak podkreślić, że te niepochlebne opinie o dialogu były znacznie rzadsze niż wskazywane wcześniej pozytywne odpowiedzi; ponadto formuła działania rad pracowników oparta jest właśnie na konsultacji, gdzie pracodawca może, ale nie musi uwzględnić opinii rady²⁷.

Tabela 18. Opinie o dialogu społecznym

Opinie	Pracodawcy	Pracownicy	Rady pracowników	Liderzy związków zawodowych
1. W przedsiębiorstwie, gdzie dobrze się zarządza zasobami ludzkimi, zbędne jest przedstawicielstwo załogi	61,90	44,40	27,70	29,20
2. Dialog w zakładzie istnieje, ale mimo to pracodawca i tak robi, co uważa za stosowne	37,40	52,70	65,30	52,70
3. Warto prowadzić dialog niezależnie od wyniku, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy	83,80	81,10	91,00	90,10
4. Dialog w zakładzie pracy nie ma znaczenia, ponieważ strona związkowa nie jest w stanie ustalić wspólnego stanowiska	27,10	28,30	30,70	25,40
5. Dialog w zakładzie pracy pozytywnie wpływa na sytuację pracowników	81,30	76,30	81,20	93,50
6. Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów	83,90	82,10	91,10	92,50

²⁷ Por. art. 14 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Opinie	Pracodawcy	Pracownicy	Rady pracowników	Liderzy związków zawodowych
7. Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu	59,40	62,40	80,20	78,40
8. Prowadzenie dialogu w zakładzie pracy ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem	72,90	76,20	88,10	90,10
9. Dialog kończy się przyjęciem przez pracodawcę nowych zobowiązań	54,20	51,20	63,40	65,60
10. Prowadzenie dialogu niepotrzebnie angażuje wiele osób	34,8	30,4	25,7	25,0
11. Dobry dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony	85,2	86,4	97,0	93,2

Na podstawie odpowiedzi na wyżej wymienione pytanie dokonano grupowania respondentów w poszczególnych populacjach ze względu na stosunek do dialogu. Jego wyniki przedstawiono w tabeli 19. Największy odsetek zwolenników dialogu społecznego zaobserwowano w grupie liderów związkowych, mniejszy wśród pracowników. W prezentowanej typologizacji trudno było wyodrębnić grupę zdecydowanych przeciwników dialogu, znacznie częściej występowały respondenci prezentujący raczej stosunek niejednoznaczny, tj. zgadzali się często ze sprzecznymi opiniami. Na przykład z opinią, że „W przedsiębiorstwie, gdzie dobrze się zarządza zasobami ludzkimi, zbędne jest przedstawicielstwo załogi” a jednocześnie, że „Prowadzenie dialogu w zakładzie pracy ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem”. Albo widzieli i dobre i złe strony dialogu, np. uważali, że „Dialog w zakładzie pracy pozytywnie wpływa na sytuację pracowników” a jednocześnie „Prowadzenie dialogu niepotrzebnie angażuje wiele osób”. Najwyższy odsetek osób o niejednoznacznym, nazwijmy to – sceptycznym stosunku do dialogu zaobserwowano wśród pracodawców, najniższy wśród liderów związków zawodowych. Trzecią, a jednocześnie najmniej liczną wyróżnioną grupę stanowiły osoby, które zostały nazwane niezorientowanymi. Osoby te rzadko wyrażały swoją opinię na temat dialogu, częściej wybierały możliwość „trudno powiedzieć” lub w ogóle unikały odpowiedzi na pytanie. Największy odsetek niezorientowanych znajdował się w grupie pracowników, co może wynikać z ich niedostatecznej wiedzy na temat dialogu społecznego, zbyt małej informacji o prowadzonym w zakładzie pracy dialogu lub braku widocznych efektów jego

prowadzenia. Mniejszy odsetek niezorientowanych znajdował się w grupie pracodawców, co może być wynikiem nie tyle rzeczywistego braku wiedzy, ile niechęcią do wypowiedzania krytycznych opinii.

Tabela 19. Respondenci według postaw wobec dialogu społecznego i grup badanych

Postawy wobec dialogu społecznego	Liderzy związków zawodowych	Przedstawiciele rad pracowników	Pracownicy	Pracodawcy
Popierający/zwolennicy	81,4	72,3	62,0	63,0
Sceptycy	15,1	20,8	23,1	25,8
Niezorientowani	3,4	6,9	14,9	10,3

Jak już wspomniano wcześniej, największy odsetek zwolenników dialogu społecznego występował wśród liderów związków zawodowych. Ta grupa respondentów charakteryzowała się też najmniejszym odsetkiem osób niezorientowanych. O prawie 20 pkt. procentowych mniej było zwolenników dialogu społecznego wśród pracodawców i pracowników. Należy jednak podkreślić, że grupa sceptycznie nastawionych do dialogu kształtowała się na podobnym poziomie: od 15% wśród liderów związkowych do 25% wśród pracodawców.

Tabela 20. Liderzy związkowi według postaw wobec dialogu społecznego

Postawy wobec dialogu społecznego	NSZZ „Solidarność”	Związek należący do OPZZ	Związek należący do Forum Związków Zawodowych	Inny związek działający w wielu zakładach pracy	Inny związek działający w badanym zakładzie
Popierający/zwolennicy	82,3	81,3	92,9	90,9	52,2
Sceptycy	11,3	17,2	7,1	9,1	47,8
Niezorientowani	6,5	1,6	–	–	–

Największy odsetek zwolenników dialogu społecznego był wśród liderów związków należących do Forum Związków Zawodowych, najmniejszy zaś wśród liderów autonomicznych związków zawodowych, działających w danym zakładzie.

Rozkłady poparcia dla dialogu społecznego według wyodrębnionych na podstawie badań sektorów gospodarki wskazują, że z jednej strony utrzymują się

różnice pomiędzy poszczególnymi grupami respondentów, z drugiej strony widać dość wyraźnie, że nieco większe poparcie dla idei dialogu występuje w sektorach gospodarczych niż w budżetówce. Pewnym zaskoczeniem jest wysokie poparcie dla dialogu w usługach, które charakteryzują się znacznie niższym uzwiązkowaniem, niż na przykład w energetyce, transporcie i telekomunikacji tradycyjnie związanych z dużym uzwiązkowaniem, powszechnością występowania układów zbiorowych pracy itd.

Tabela 21. Postawy wobec dialogu społecznego według branż

Postawy wobec dialogu społecznego	Przemysł wydobywczy i przetwórczy	Budżetówka	Energetyka/transport/telekomunikacja	Budownictwo	Usługi
Liderzy związków zawodowych					
Popierający/zwolennicy	83,8	69,7	78,9	87,5	82,8
Sceptycy	15,3	30,3	10,5	8,3	12,1
Niezorientowani	0,9	–	10,5	4,2	5,2
Przedstawiciele rad pracowników					
Popierający/zwolennicy	73,3	75,0	57,9	83,3	78,3
Sceptycy	17,8	25,0	31,6	16,7	17,4
Niezorientowani	8,9	–	10,5	–	4,3
Pracownicy					
Popierający/zwolennicy	65,9	66,7	58,2	64,4	56,6
Sceptycy	23,3	22,6	20,9	18,6	25,3
Niezorientowani	10,9	10,7	20,9	16,9	18,1
Pracodawcy					
Popierający/zwolennicy	68,0	61,1	66,7	62,5	60,7
Sceptycy	24,0	27,8	33,3	12,5	28,6
Niezorientowani	8,0	11,1	–	25,0	10,7

Poszukując barier rozwoju dialogu społecznego, zapytaliśmy respondentów o identyfikację warunków, postaw i zachowań, które utrudniają dialog. Charakterystyczne, że na to pytanie największy odsetek respondentów po prostu nie udzielił odpowiedzi lub wskazywał na trudności z jej udzieleniem.

Tabela 22. Oceny barier w dialogu społecznym na poziomie zakładu pracy (%)

Rodzaj barier	Zw. Zaw.	Pracownicy	Rada pracownicza	Pracodawcy
Brak odpowiedzi	17,8%	25,0	22,8	27,1
Brak przepływu informacji, brak komunikacji w firmie	2,7%	4,2	5,0	2,6
Bierność pracowników, niechęć do angażowania się w sprawach zakładu	3,0%	5,5	4,0	1,3
Niechęć pracodawcy do prowadzenia dialogu	16,7%	10,5	7,9	0,6
Brak zrozumienia dla trudnej sytuacji firmy ze strony pracowników	–	2,9	1,0	3,2
Trudna sytuacja finansowa firmy, obciążenia finansowe	10,6%	4,8	6,9	7,7
Kryzys	6,8%	2,4	4,0	3,9
Sztwyne trzymanie się swoich racji, brak kompromisu ze strony pracodawcy	–	4,2	11,9	–
Sztwyne trzymanie się swoich racji, brak kompromisu ze strony pracowników	–	4,2	5,9	–
Brak zdolności do kompromisu ze strony pracodawców	7,2%	–	–	0,6
Brak zdolności do kompromisu ze strony przedstawicieli pracowników	1,9%	–	–	14,8
Cechy charakterologiczne przedstawicieli pracodawców	2,7%	1,3	5,0	–
Cechy charakterologiczne przedstawicieli pracowników	2,7%	1,7	6,9	3,9
Przepisy prawne, małe uprawnienia rady, związków zawodowych	2,3%	2,1	5,9	2,6
Rozbieżne interesy pracodawcy i przedstawicieli pracowników	7,6%	3,2	13,9	8,4
Brak współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikami	,4%	3,6	–	–
Duża liczba związków, brak jednomyślności	3,0%	2,2	–	–
Brak utrudnień	11,0%	11,2	10,9	21,3

Analiza wyników pozwala na wskazanie tych elementów, które dla poszczególnych aktorów i uczestników dialogu stanowią źródło barier jego rozwoju. I tak związkowcy najczęściej wskazywali na niechęć pracodawcy do prowadzenia dialogu (16%), brak utrudnień (11%), trudną sytuację finansową firmy (11%) oraz brak zdolności do kompromisu i rozbieżne interesy stron (po 8%). Z kolei pracodawcy jako barierę rozwoju dialogu wskazywali najczęściej – brak kompromisu po stronie związkowej (15%), trudną sytuację finansową firmy i rozbieżne interesy stron (po 8%). Blisko 1/4 pracodawców wskazywała na brak utrudnień w prowadzeniu dialogu w przedsiębiorstwie.

ROZDZIAŁ VI

POSTAWY WOBEC DIALOGU ORAZ ZASADY DIALOGU SPOŁECZNEGO W ZAKŁADZIE PRACY

Prowadzenie efektywnego dialogu społecznego na każdym z poziomów wymaga nie tylko funkcjonowania określonych norm prawnych i instytucji, ale również gotowości stron dialogu do partnerskiego rozwiązywania problemów. Dialog – z samej definicji – jest stałą interakcją pomiędzy partnerami, których interesy i oczekiwania są niejednokrotnie sprzeczne. Z tego względu wielu autorów wskazuje, że postawa stron dialogu może mieć decydujące znaczenie dla jego przebiegu. J. Gardawski mówi, że warunkami niezbędnymi prowadzenia dialogu są: akceptacja pewnych wspólnych wartości, wzajemny szacunek i zaufanie pomiędzy partnerami oraz poważne traktowanie podjętych zobowiązań²⁸. Dobra współpraca na poziomie zakładu pracy pomiędzy pracodawcą a przedstawicielstwem pracowników stanowi podstawę pokoju społecznego i jest korzystna dla wszystkich stron dialogu. Temat korzyści płynących ze współpracy związków zawodowych z pracodawcą podejmowała m.in. S. Borkowska²⁹.

Przytoczone wyżej stwierdzenia stały się przesłanką dla ujęcia w zakresie niniejszych badań wątku dotyczącego obrazu głównych aktorów dialogu autonomicznego. Chcąc uzyskać możliwie najpełniejsze dane, tę część badania przeprowadzono w oparciu o pytania otwarte, gdzie respondent miał pełną swobodę w kształtowaniu swoich odpowiedzi.

Respondenci zostali zapytani o swe oceny i opinie dotyczące zarówno pracodawcy, jak i związków zawodowych. Pracownicy, oceniając, czym kieruje się dyrekcja ich zakładu pracy, najczęściej przypisywali jej motywację o charakterze

²⁸ J. Gardawski, *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, 2003, s. 91.

²⁹ S. Borkowska, *Negocjacje zbiorowe*, IPISS, Warszawa 1997.

ekonomicznym, wskazując m.in. na chęć uzyskania jak najlepszych wyników ekonomicznych (tę odpowiedź wskazało 82,6%). Potwierdzeniem przekonania pracowników o kierowaniu się przez dyrekcję motywami ekonomicznymi jest duża akceptacja stwierdzenia przypisującego dyrekcji chęć maksymalizacji swojego zysku (65,2% ankietowanych). Znaczna część ankietowanych wyraziła przekonanie, że w swoich działaniach dyrekcja kieruje się troską o pracowników, ale jedynie z wybranych grup, takich, których pozycja w zakładzie pracy jest wyższa. Znacząco mniej wskazań uzyskały odpowiedzi przypisujące dyrekcji motywację egalitarno-propracowniczą oraz chęć działania zgodnie z regułami *fair play*. Szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na wykresie poniżej.

Tabela 23. Potencjalne korzyści płynące ze współpracy związków zawodowych i pracodawcy

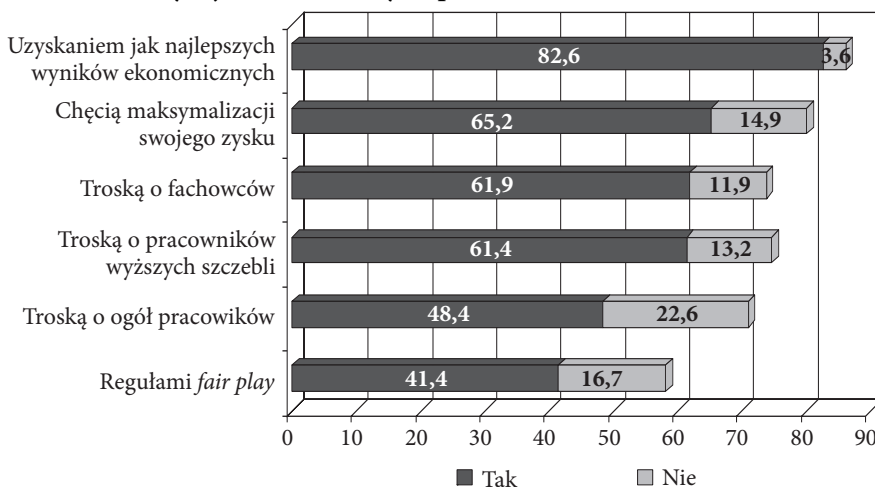
Korzyści dla pracowników	Korzyści dla firmy	Zmiana stosunków pracy
<ul style="list-style-type: none"> • Poprawa warunków pracy • Wzrost wysokości zarobków • Mniejsza frustracja • Wzrost zaufania • Wzrost zaangażowania w pracę • Wzrost satysfakcji z pracy • Przywiązanie do firmy 	<ul style="list-style-type: none"> • Poprawa produktywności • Obniżka kosztów pracy • Zmiany w projektowaniu produktów • Zmniejszenie absencji • Zmniejszenie liczby spóźnień • Zmniejszenie liczby wypadków przy pracy • Poprawa wykorzystania zasobów pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana postaw • Wpływ związków na decyzje • Zmniejszenie prawdopodobieństwa strajków • Lepsze rozumienie interesów stron • Obserwacja bieżących spraw

Źródło: S. Borkowska, *Negocjacje zbiorowe*, IPISS, Warszawa 1997.

Respondenci zostali również poproszeni o opisanie typowego polskiego pracodawcy za pomocą trzech dowolnie wybranych określeń. Wśród uzyskanych odpowiedzi pojawiały się zarówno asocjacje pozytywne, jak i negatywne. Znaczącą pozycję zajmowały takie, które odnosiły się do osiągnięcia korzyści o charakterze pieniężnym, zarabiania, dbania o zysk. Najczęstszym skojarzeniem było to, że pracodawca to osoba zainteresowana swoją karierą i swoimi pieniędzmi (28,3%) oraz skoncentrowana na zysku (19,9%). Znaczącą pozycję wśród skojarzeń zajmowały te związane z funkcjonowaniem na konkurencyjnym wolnym rynku i efektywnym prowadzeniem biznesu: zaangażowanie, zaradność, operatywność, kreatywność (24,4%) czy kompetencja, fachowość i dobre zorganizowanie (21,0%). Niejako na drugim krańcu pojawiały się oceny, że typowy polski pracodawca jest niekompetentnym i słabym menadżerem (5,6%). Stosunkowo niewielu responden-

tów postrzegało pracodawcę jako osobę dbającą o wszystkich pracowników (zaledwie 5,9%). Dla większego odsetka osób bliższe było skojarzenie przeciwstawne, tj. niedbający o pracowników (10,5%).

Rysunek 6. Akceptacja dla poszczególnych stwierdzeń dotyczących tego, czym kieruje się dyrekcja zakładu pracy, w którym jest zatrudniony respondent (%)



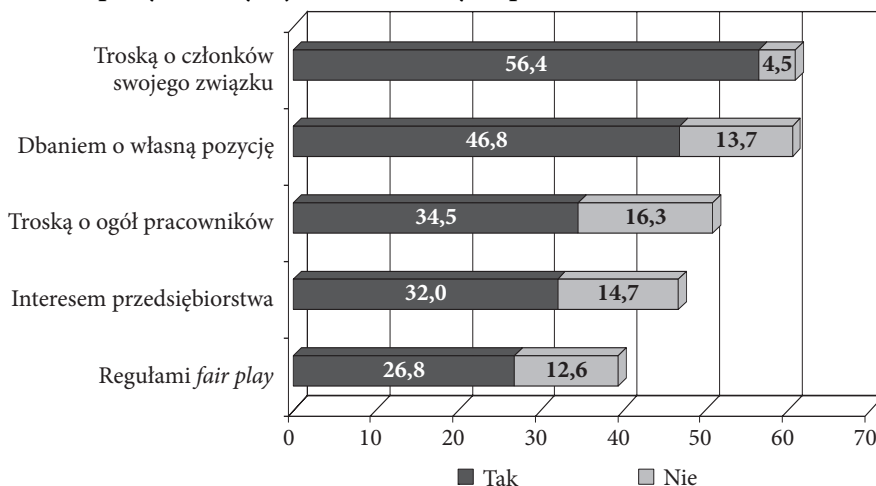
Uwaga. Na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi „trudno powiedzieć” i braków odpowiedzi.

W trakcie badań zapytano również respondentów o sposób postrzegania drugiej strony dialogu na terenie przedsiębiorstwa, tj. liderów związków zawodowych. Najczęściej wskazywano, że liderzy związkowi kierują się troską o członków swojego związku. Drugą najczęściej wskazywaną cechą było dbanie o własną pozycję, a dopiero potem troska o ogół pracowników. Nieco rzadziej niż w przypadku pracodawców ankietowani zgadzali się ze stwierdzeniem, że liderzy związkowi kierują się regułami *fair play*. Szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na wykresie poniżej.

Co ciekawe, w swobodnych skojarzeniach dotyczących typowego lidera związkowego najwięcej było takich, które odnosiły się do motywacji w podejmowaniu działalności związkowej; dla 23,7% ankietowanych postać lidera związkowego kojarzy się z osobą interesowną, skoncentrowaną na swoich interesach, 18,9% jest skłonnych uważać, że dba on o interesy pracowników, jest przyjazny ludziom i koleżeński. Znaczna część określeń liderów związkowych odnosiła się do ich sposobu działania, co może oznaczać, że są oni oceniani przez pryzmat podejmowanych

przez siebie inicjatyw; 15,8% badanych określiło lidera związkowego jako osobę energiczną, zaangażowaną, ambitną, przebojową, zaś 14,3% kojarzy się ta postać z kimś agresywnym i krzykliwym. Przedstawione wyniki potwierdzają wcześniej przywoływane wnioski o znaczeniu osobowości i charyzmy lidera związkowego dla postrzegania efektywności i skuteczności związków zawodowych. Innym aspektem jest brak dobrej komunikacji z pracownikami na temat podejmowanych inicjatyw i form dialogu z pracodawcą.

Rysunek 7. Akceptacja dla poszczególnych stwierdzeń dotyczących tego, czym kierują się liderzy związków zawodowych w zakładzie pracy, w którym jest zatrudniony respondent (%)



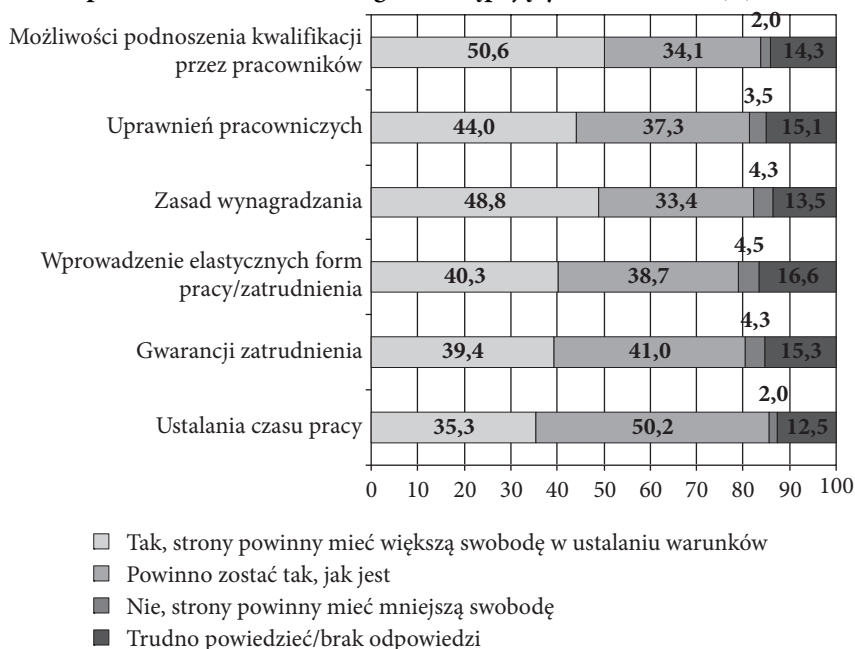
Uwaga. Na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi „trudno powiedzieć” i braków odpowiedzi.

Obok postrzegania partnerów dialogu istotny jest obszar, jaki podlega regulacji na podstawie ustaleń zawartych na linii pracodawca–przedstawiciele załogi. Wobec trwających od lat dyskusji na temat „poluzowania” zapisów Kodeksu pracy na rzecz swobodniejszego kształtowania stosunków pracy w obrębie przedsiębiorstwa zapytano pracowników, w jakich obszarach, ich zdaniem, należało by wprowadzić zmiany prawne zwiększające swobodę zawierania ustaleń między pracodawcą a związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem załogi. Największą akceptację pracowników zyskała propozycja zwiększenia swobody w ustalaniu możliwości podnoszenia kwalifikacji przez pracowników (50,6% respondentów), uprawnień pracowniczych (44%), zasad wynagradzania (48%),

wprowadzenia elastycznych form pracy i gwarancji zatrudnienia (40%), ustalania czasu pracy (35,3%). W odniesieniu do czasu pracy najliczniejsza była grupa, która uważała, że dotychczas obowiązujące zasady powinny zostać zachowane.

W konkluzji z przytoczonych odpowiedzi należy stwierdzić, że wśród pracowników występuje przeciętny poziom akceptacji dla decentralizacji decyzji w ważnych, można nawet powiedzieć kluczowych obszarach prawa pracy. Te deklaracje wskazują na sporą przestrzeń negocjacyjną, jaka rysuje się w stosunkach pracy, przy czym w wielu przypadkach (jak podnoszenie kwalifikacji, wynagrodzenia, elastyczne formy pracy i gwarancje zatrudnienia) występuje ona już w dzisiejszym stanie prawnym, w przypadku zaś przepisów o czasie pracy czy uprawnień pracowniczych wymaga ona zmiany ustawodawstwa pracy, która otworzy taką przestrzeń.

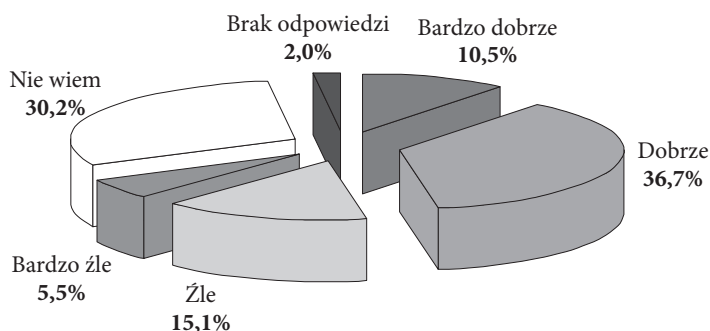
Rysunek 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy powinny zostać wprowadzone zmiany prawne zwiększające swobodę zawierania ustaleń na poziomie zakładu pracy między pracodawcą a związkami zawodowymi/ przedstawicielstwem załogi w następujących kwestiach” (%)



Uwaga: Na wykresie odpowiedzi „nie wiem” i brak odpowiedzi (stanowiące osobne kategorie) zostały przedstawione razem.

Istotne z punktu widzenia postawionych pytań badawczych było poznanie opinii pracowników o dialogu społecznym w przedsiębiorstwie, w którym pracują. W odpowiedziach przeważają znacząco oceny pozytywne nad negatywnymi, choć może zastanawiać bardzo duży odsetek odpowiedzi „nie wiem”, które wskazują na to, że znaczna część pracowników prawdopodobnie nie posiada wiedzy o tym, czym jest dialog, czy ma on miejsce w ich zakładzie pracy i co jest jego przedmiotem.

Rysunek 9. Ocena poziomu dialogu na poziomie zakładu pracy przez pracowników



Najwyżej poziom dialogu ocenili respondenci w tych przedsiębiorstwach, gdzie działała tylko rada pracowników (59,6% wyraziło pozytywną³⁰ ocenę), zaś najgorzej tam, gdzie były tylko związki (44,8% ocen pozytywnych).

Jednym z celów przeprowadzonych badań była identyfikacja podmiotów, które w świadomości pracowników są stronami dialogu. Najczęściej respondenci wskazywali na związki zawodowe (42,6%) i na zarząd (38,3%)³¹. Rada pracowników i dyrekcja działająca w imieniu zarządu uzyskały mniej wskazań (odpowiednio 22,8% i 27,6%). Niższy odsetek wskazań na ostatnie z wymienionych instytucji prawdopodobnie wynika z faktu, że w wielu przedsiębiorstwach to zarząd jest głównym adresatem roszczeń i oczekiwań pracowniczych, rada pracowników zaś nie jest jeszcze instytucją powszechną w polskich zakładach pracy. Warto podkreślić, że blisko co piąta osoba stwierdziła, iż w jej przedsiębiorstwie nie ma żadnego dialogu, co wydaje się sygnałem dość niepokojącym.

Chcąc zidentyfikować bariery prowadzenia dialogu na poziomie zakładu pracy, zadano respondentom pytanie o to, co według nich utrudnia porozumie-

³⁰ Za ocenę pozytywną przyjęto odpowiedź „bardzo dobrze” i „dobrze”.

³¹ W tym pytaniu respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

nie pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Co dziesiąty ankietowany uznał, że w jego zakładzie pracy nie ma barier utrudniających dialog. Najwięcej odpowiedzi identyfikujących bariery dialogu odnosiło się do postawy pracodawcy (zbiorcza kategoria „niechęć pracodawcy do prowadzenia dialogu” – 10,5%). Inne odnosiły się do sytuacji w firmie (trudna sytuacja finansowa firmy, obciążenia finansowe, brak przepływu informacji), do postaw lub cech przypisywanych stronom dialogu (sztywne trzymanie się swoich racji, brak kompetencji ze strony pracowników/pracodawców, cechy charakterologiczne przedstawicieli pracodawców/pracowników) czy też braku współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Stosunkowo często pojawiała się też odpowiedź odnosząca się do biernej postawy pracowników.

Innym istotnym zagadaniem podjętym w badaniach była próba określenia, czy pracownicy postrzegają dialog jako narzędzie przynoszące im samym konkretne, wymierne korzyści. Niestety, wyniki badań pokazały, że dla ponad połowy pracowników dialog na poziomie zakładu pracy nie ma żadnego przełożenia na ich sytuację (53,2% osób stwierdziło, że nie przynosi on żadnych korzyści dla pracowników). Osoby, które uznały, że prowadzenie dialogu pozytywnie wpływa na sytuację pracowników, wśród korzyści najczęściej wymieniały: dobry klimat i atmosferę w pracy, zaufanie (wskazane przez 12,8% respondentów), możliwość negocjacji, dojścia do kompromisu (9,3%) i brak konfliktu, brak potrzeby działań z pozycji siły (8,8%). W tym miejscu po raz kolejny wskazać należy potrzebę lepszego komunikacji na temat przedmiotu dialogu i jego efektów.

Opierając się na opiniach respondentów, można stwierdzić, że według ich informacji w znacznej części polskich zakładów pracy nie toczy się żaden dialog (61,6% respondentów udzieliło odpowiedzi, że w ich zakładzie pracy nie ma zagadnień, które byłyby poruszane w ramach prowadzonego dialogu). Blisko co dziesiąty ankietowany nie jest natomiast w stanie powiedzieć, czego dialog autonomiczny dotyczy w jego przedsiębiorstwie. Taki rozkład odpowiedzi może mieć co najmniej dwojakie przyczyny; albo pracownicy nie przejawiają zainteresowania kwestiami dotyczącymi ogółu załogi, albo też przedsiębiorstwa są zarządzane w sposób, który wyklucza udział pracowników w podejmowaniu decyzji i ogranicza ich rolę w konsultowaniu. Niski poziom partycypacji ogółu pracowników może też wynikać z przejęcia tych funkcji przez formalne bądź nieformalne grupy pracowników, które nie dość skutecznie przekazują informacje o efektach swoich działań szerszej zbiorowości. Respondenci, którzy wymieniali jakieś zagadnienia, najczęściej mówili o wynagrodzeniach, sytuacji ekonomicznej firmy, przyszłości firmy, bhp, warunkach pracy czy kryzysie na rynku i sposobach ograniczania jego wpływu na sytuację firmy.

Jak wspomniano na wstępie, ocena działań głównych stron dialogu została uznana za istotną z uwagi na założone cele badania dotyczące wzmocnienia nie tylko samego dialogu, ale i jego aktorów. Z tego względu poproszono respondentów o ocenę działań związków zawodowych i pracodawców w czasie negocjowania najważniejszej kwestii będącej przedmiotem ustaleń. Dwie najczęściej pojawiające się opinie charakteryzujące stanowisko związków zawodowych są skrajnie różne. Jedna z nich mówi, że związki zawodowe dążą do przeforsowania interesów pracowniczych za wszelką cenę (21,8% respondentów, którzy wskazali, że w ich zakładzie pracy są zagadnienia będące przedmiotem dialogu), druga zaś, że stanowisko związków zawodowych jest ugodowe, elastyczne i dążące do kompromisu (19,7%). Kolejna grupa ocen, nieco mniej liczna, odnosi się do charakterystyki nie tyle postaw związków zawodowych przyjmowanych w dialogu, co do ich postulatów. W ramach opisywania stanowiska związków zawodowych blisko co dziesiąta osoba scharakteryzowała je jako „obrona pracowników, brak zgody na zwolnienia”, zaś 14,5% jako „podwyżka wynagrodzeń”. Oznacza to, że dla istotnej grupy pracowników stanowisko związków zawodowych w dialogu wiąże się z zajęciem konkretnej pozycji negocjacyjnej i określeniem swoich oczekiwań i postulatów.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż pracownicy różnią się także w ocenach stanowiska pracodawcy. Blisko co trzeci pracownik scharakteryzował je jako stanowisko ugodowe, elastyczne i dążące do kompromisu, a 19,2% ankietowanych, którzy wskazali jakieś zagadnienie jako przedmiot dialogu, uznało, że wiązało się ono z racjonalnym gospodarowaniem finansami firmy, oszczędnościami. Niejako na drugim biegunie były osoby, które uznały, że pracodawca w ramach dialogu dotyczącego najważniejszej ze spraw usztywniał swoje stanowisko i dążył do przeforsowania swojego zdania (taki pogląd wyraziło 23,8% respondentów).

Respondenci poproszeni o wskazanie rozwiązań, które zostały wspólnie wypracowane w ramach dialogu między pracodawcą a związkami zawodowymi w ostatnim czasie, najczęściej wskazywali na ustalenia podwyżki wynagrodzeń, utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia. Jednakże dominującym sposobem udzielenia odpowiedzi na to pytanie był brak konkretnych wskazań lub też *explicit*e wyrażone zdanie, że brak jest w przedsiębiorstwie konkretnych ustaleń. Różnice w informacji o konkretnych działaniach podejmowanych w ramach dialogu wskazują, że proces komunikacji jest sferą, która negatywnie oddziałuje na stosunek do dialogu przeciętnego pracownika, może też wpływać na oceny formułowane tak w stosunku do pracodawcy, jak i związków zawodowych. Dwie kwestie są pracownikom najlepiej znane – kwestie płac i zatrudnienia, co może też świadczyć o niewielkim zainteresowaniu pracowników innymi informacjami o zakresie współpracy pracodawcy i związków zawodowych czy rad pracowników.

ROZDZIAŁ VII

PRACODAWCY, ZWIĄZKI ZAWODOWE I RADY PRACOWNIKÓW A REPREZENTACJA INTERESÓW PRACOWNICZYCH

Realizując niniejsze badania, zespół sięgnął również do doświadczeń wcześniejszych badań dotyczących dialogu, stosunków pracy i reprezentacji pracowniczej realizowanych m.in. przez CBOS, prof. J. Gardawskiego i prof. L. Gilejko. Z tych badań zostały zaczerpnięte niektóre pytania, istotne z punktu widzenia dialogu na poziomie zakładu pracy. Jedno z nich dotyczyło opinii respondentów o tym, które z działań są najskuteczniejszą formą obrony interesów pracowników w Polsce. Tym pytaniem próbowaliśmy wyodrębnić najskuteczniejsze formy reprezentacji interesów pracowniczych, dając do wyboru respondentów różne płaszczyzny i sposoby reprezentacji. Wyniki uzyskane w toku prowadzonych badań są przedstawione w zamieszczonej niżej tabeli.

Tabela 24. Odsetek ankietowanych pracowników wskazujących określoną formę działania jako najskuteczniejszy sposób obrony interesów ogółu pracowników w Polsce

Sposób działania	Odsetek wskazań
Prowadzenie przez zz negocjacji z rządem	26,5
Nie ma obecnie żadnego skutecznego sposobu obrony interesów pracowników	25,5
Zabieganie przez zz o interesy pracownicze w parlamencie	25,2
Zabieganie o poparcie mediów	20,3
Porozumienie się zz z organizacjami pracodawców bez udziału rządu	17,3
Organizowanie przez zz strajków, manifestacji ulicznych	15,0

Sposób działania	Odsetek wskazań
Porozumie się zz z organizacjami pracodawców i rządem w Komisji Trójstronnej	14,7
Bliska współpraca zz z partią rządzącą	13,0
Tworzenie nowych zz	7,6
Organizowanie przez pracowników strajków, manifestacji	6,0
Zwrócenie się zz o pomoc do prezydenta	3,6
Założenie nowej pracowniczej lub robotniczej partii politycznej	2,0

Uwaga: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Najwyższe odsetki wskazań uzyskiwały odpowiedzi opisujące działania realizowane na szczeblu centralnym (rząd, parlament). Oznaczać to może, że dla znacznej części respondentów realny dialog społeczny toczy się na szczeblach władzy państwowej i związkowej, a gwarancje praw pracowniczych najskuteczniej zapewniają rozmowy z rządem czy parlamentem.

Innym faktem zaobserwowanym w badaniach (co również potwierdzają inne sondaże) jest wysoki odsetek osób wyrażających przekonanie, że nie ma żadnego skutecznego sposobu obrony ich interesów (25%). Pogląd taki wyrażali zarówno pracownicy z młodszych, jak i starszych grup wiekowych, kobiety i mężczyźni, osoby z krótszym i dłuższym stażem pracy. Można wyróżnić jedynie osoby z wykształceniem pomaturalnym, licencjackim lub niepełnym wyższym, które wyrażały pogląd o braku skutecznego sposobu obrony interesów nieco rzadziej niż inne grupy. Fakt, że co czwarty respondent był przekonany o braku skutecznej reprezentacji, budzi pewien niepokój, jednak z drugiej strony zdecydowana większość respondentów wskazuje na skuteczność określonych form reprezentacji – obok rządu i parlamentu; ponad 17% wskazuje dialog autonomiczny prowadzony przez związki i organizacje pracodawców a kolejnych 15% rozmowy trójstronne rząd–związki zawodowe–pracodawcy. Łącznie zatem na różne formy reprezentacji interesów wskazuje 85% badanych.

Na szczególny komentarz zasługuje fakt, że co piąty respondent deklaruje skuteczność reprezentacji interesów przez media. Moim zdaniem świadczy to o znaczeniu, jakie przypisuje się opinii publicznej i nowoczesnemu patrzeniu na efektywność reprezentacji interesów. W odczuciu dużej grupy respondentów media są gwarantem prezentacji ich interesów opinii publicznej.

Jednocześnie wyniki potwierdzają wniosek postawiony we wcześniejszych badaniach, że coraz większe poparcie zyskują te sposoby działania mające na celu obronę interesów pracowniczych, które są związane z negocjowaniem warunków,

mniejszą zaś wagę przywiązuje się do sposobów opierających się na wywieraniu nacisków na podmioty decyzyjne (strajki, manifestacje itp.). Zwraca również uwagę stosunkowo małe poparcie dla rozwiązań wiążących się z bezpośrednim zaangażowaniem w życie polityczne. W porównaniu z badaniami CBOS³² z roku 2001 wyższa jest akceptacja dla organizowania manifestacji i strajków, niemniej jednak z uwagi na inny dobór próby do badań i znaczny odstęp czasowy pomiędzy ich realizacją nie można na tej podstawie formułować wiarygodnych wniosków. Faktem pozostaje, że poparcie dla takich form jak strajki i manifestacje deklaruje co piąty badany.

Warto podkreślić, iż rola związków zawodowych jako reprezentanta i obrońcy interesów pracowniczych wydaje się niekwestionowana. Jak wynika z badań, istniejące związki zawodowe nadal mają legitymację znacznej grupy pracowników do negocjowania w ich imieniu z rządem czy organizacjami pracodawców, jak i reprezentowania interesów pracowniczych w parlamencie. Tylko niespełna 8% respondentów widzi szansę na lepszą reprezentację interesów przez jakieś nowe związki zawodowe.

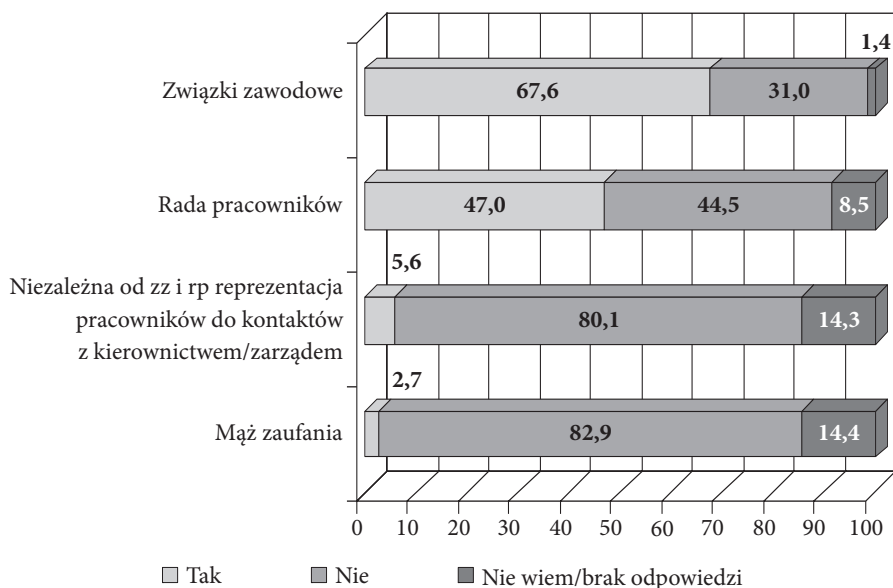
Instytucjami reprezentacji interesów pracowniczych działającymi na poziomie zakładu pracy są: rada pracowników i zakładowe organizacje związkowe. O ile ruch związkowy ma w Polsce długą i bogatą tradycję, o tyle rady pracowników są instytucją stosunkowo nową. Warto podkreślić, że zmieniająca się struktura przedsiębiorstw pod względem wielkości ma wpływ również na możliwości działania rad pracowników i związków zawodowych. Od lat obserwuje się spadek liczby dużych przedsiębiorstw na rzecz wzrostu liczby firm mikro i małych. Określone ustawowo wymogi dla założenia związku zawodowego (10 osób) lub objęcie obowiązkiem utworzenia rady pracowników tylko tych przedsiębiorców, które zatrudniają powyżej 50 osób powoduje, że większość pracowników jest zatrudniona w zakładach pracy, gdzie nie ma żadnej formy reprezentacji interesów pracowniczych. W badaniu staraliśmy się zdiagnozować, czy oprócz związków zawodowych i rad pracowników istnieją inne formy reprezentacji, jak reprezentacje nieformalne, reprezentacje wyłaniane do określonych spraw w trybie Kodeksu pracy, mężowie zaufania, powoływani najczęściej dla celów reprezentowania pracowników przy gospodarowaniu zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, w ramach procedur antydyskryminacyjnych czy antymobbingowych.

Zagadnienie istnienia w zakładach pracy różnych form przedstawicielstwa załogi z uwagi na swoje znaczenie zostało uznane za jeden z kluczowych problemów

³² *Związki zawodowe w zakładach pracy*, CBOS, komunikat z badań BS/ 104/2001, Warszawa, sierpień 2001.

prowadzonych badań. Należy jednak pamiętać, że przedmiot badań wymagał z założenia celowego doboru próby badanych przedsiębiorstw, w większości których działały miały związki zawodowe i rady pracowników. Na zamieszczonym poniżej wykresie przedstawiono odpowiedzi respondentów dotyczące działania w ich zakładzie pracy różnych form przedstawicielstwa załogi.

Rysunek 10. Odsetek respondentów pracujących w zakładach pracy, gdzie działa określona forma przedstawicielstwa załogi (%)



Z danych zawartych na wykresie wynika, że 67,6% pracowników pracuje w zakładzie pracy, w którym działają związki zawodowe. Rada pracownicza jest instytucją nieco rzadziej spotykaną – niespełna co drugi ankietowany pracował w zakładzie, w którym była obecna rada pracownicza, co jednak z uwagi na zaledwie 3 lata funkcjonowania ustawy nie jest złym wynikiem³³. Inne formy reprezentacji interesów załogi, takie jak niezależna reprezentacja czy mąż zaufania,

³³ Przypomnieć należy, że do czasu tegorocznej nowelizacji ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji rady pracowników mogły być powoływane przez reprezentatywne organizacje związkowe i nie jest przypadkiem, że większość rad powołana została przez związki. Możliwość wyboru rady przez pracowników wymaga wniosku co najmniej 10% zainteresowanych, co powoduje, że rady powoływane przez pracowników w pierwszej fazie obowiązywania ustawy pojawiają się znacznie rzadziej.

nie są popularne w polskich przedsiębiorstwach i występują niezwykle rzadko. Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być dwojakiego rodzaju; albo występujące formy reprezentacji interesów pracowniczych są wystarczające i nie ma potrzeby tworzenia innych przedstawicielstw, albo wiedza o możliwości ich stworzenia jest zbyt mała. Należy też podkreślić, że z badań realizowanych przez dr J. Męcinę wynika, że w małych firmach reprezentacja interesów odbywa się w bezpośrednich relacjach pomiędzy pracodawcą, właścicielem a pracownikami³⁴. Innym problemem jest kwestia efektywności takiej reprezentacji, z drugiej strony trudno wyobrazić sobie sformalizowane relacje pracodawca–związki zawodowe w firmie zatrudniającej kilkunastu pracowników. Właśnie w takich firmach instytucja męża zaufania byłaby doskonałą metodą budowania relacji zaufania i reprezentacji interesów.

Przedstawiciele związków zawodowych w swoich wypowiedziach publicznych niejednokrotnie wypowiadali opinię, że przyczyną niskiego uzwiązkowienia jest niechęć pracodawców do związków zawodowych w zakładzie pracy. W trakcie realizowanych badań postanowiono zweryfikować tę opinię i dlatego zapytano respondentów, którzy pracują w zakładach pracy, gdzie nie ma związków zawodowych, o przyczynę tej sytuacji. Najczęściej wskazywali na brak wśród pracowników danego zakładu osoby, która by zainicjowała powstanie związków zawodowych (takiej odpowiedzi udzieliło 22,5% respondentów pracujących w zakładach pracy, gdzie nie ma związków zawodowych). Drugą najczęściej wymienianą odpowiedzią było stwierdzenie, że w zakładzie pracy pracuje zbyt mało osób, aby można było założyć związek zawodowy (21,2%). Trzecia w kolejności pod względem liczby wskazań odpowiedź może zaskakiwać, gdyż pracownicy mówili o tym, że w ich zakładzie związki zawodowe nie są potrzebne, bo pracodawca nie wykorzystuje pracowników (19,5%).

Jedynie co 20. pracownik przyznał, iż barierą istnienia związków zawodowych jest obawa pracowników przed niechęcią pracodawcy i restrykcjami w przypadku próby ich założenia.

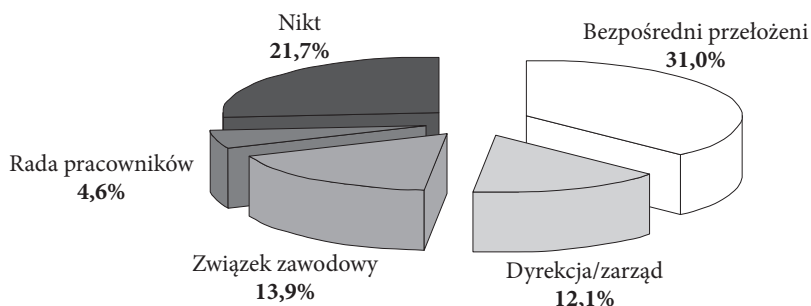
Z powyższych danych wynika, że w większości polskich firm nie ma odczuwalnej dla pracowników bariery w zakładaniu związków zawodowych, a poziom niechęci pracodawcy do działalności związkowej nie może być przedstawiany jako dominująca przyczyna braku takiej reprezentacji w firmach. Z formalnego punktu widzenia łatwość tworzenia reprezentacji związkowej w polskim prawie jest faktem. Nie tylko minimalna liczba 10 pracowników uprawnionych do utworzenia związku nie powinna stanowić bariery, ale dodatkowa możliwość, jaką daje prawo

³⁴ *Dialog społeczny a rozwój firmy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2004, nr 3.

– tworzenia struktur międzyzakładowych – wychodzi naprzeciw nawet małym firmom, których pracownicy chcieliby takiej reprezentacji.

Kolejnym pytaniem kluczowym dla celów prowadzonego badania było określenie, kto zdaniem pracowników najlepiej reprezentuje ich interesy w zakładzie pracy. Jedną z inspiracji wprowadzenia tego zagadnienia do zakresu badań dotyczących dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy była teza postawiona przez prof. Gilejko o „porzuceniu” pracowników przez elity związkowe. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na wykresie.

Rysunek 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Kto, według Pana/Pani, najlepiej reprezentuje interesy pracowników w Pana/Pani zakładzie pracy?”



Przetstawione dane potwierdzają wcześniejszą obserwację o tym, że znaczna część pracowników nie widzi żadnego podmiotu, który reprezentowałby jej interesy. Jednakże warto zauważyć, że grupa osób, które nie widzą żadnego skutecznego sposobu obrony interesów pracowniczych nie pokrywa się w całości z grupą osób, które uważają, że w ich zakładzie pracy nie ma podmiotu reprezentującego interesy pracowników zakładu. Spośród osób, które wcześniej wyraziły przekonanie, że na poziomie krajowym nie ma sposobu obrony interesów pracowniczych, blisko co trzecia nie znajduje również nikogo, kto reprezentowałby jej interesy w zakładzie pracy.

Inną obserwacją z przeprowadzonych badań jest wysoki odsetek wskazań na bezpośrednich przełożonych jako na osoby, które najlepiej reprezentują interesy pracowników w zakładzie pracy. Na relatywnie wysoki odsetek osób wskazujących na bezpośrednich przełożonych ma wpływ kilka czynników. Po pierwsze, deklaracje te częściej występują w małych firmach. Po drugie znaczenie może mieć także system zarządzania, gdzie pewne funkcje personalne są delegowane na bezpośrednich przełożonych – kierowników liniowych, czasem brygadzystów. Ostatni czynnik związany jest z lepszymi relacjami, jakie pracownicy mają ze swoim

bezpośrednim przełożonym. Jest to zjawisko pozytywne, ale świadczyć też może o oddalaniu się dyrekcji czy zarządów od spraw załogi, co w badaniach „Pracujący Polacy 2007” wyraźnie wskazywało na pojawianie się zjawiska niezadowolenia pracowników z paternalistycznego traktowania ich przez zarządy. Dopelnieniem tego obrazu jest wskazanie przez 12% respondentów na zarząd/dyrekcję jako na najlepszego reprezentanta interesów pracowniczych. Może to świadczyć o tym, że opisywany w literaturze model dialogu jako sposobu łągodzenia odmiennych interesów pracowników i pracodawców dla części pracowników staje się nieaktualny z powodu przyjęcia celów pracodawcy lub przedsiębiorstwa jako swoich i utożsamiania interesu przedsiębiorstwa ze swoim własnym.

Na uwagę zasługuje również fakt, że związki zawodowe zostały wskazane jako reprezentant interesów pracowniczych przez 14% badanych. Może to oznaczać, że w oczach przeważającej części pracowników organizacje te nie realizują przypisanych im funkcji, bądź sposób tej realizacji jest rozbieżny z oczekiwaniami pracowników. Inną przyczyną może być wskazywana już wcześniej słaba komunikacja organizacji związkowych z załogą i brak umiejętności informowania pracowników o podejmowanych działaniach. Potwierdza to wcześniejszą tezę o stopniowym obniżaniu poziomu legitymizacji związków zawodowych do występowania w imieniu pracowników, co może iść w parze z dalszym zmniejszaniem się liczby członków. Jedną z metod zwiększania legitymizacji jest poprawa komunikacji z pracownikami.

Spośród osób wskazujących na związki zawodowe jako na reprezentanta interesów pracowniczych najwięcej wskazało na NSZZ „Solidarność”, mniej na OPZZ. Nieco mniej wskazań uzyskały: Forum Związków Zawodowych, Związek Pielęgniarek i Położnych, ZNP. Należy pamiętać jednak, że badania były realizowane na małej próbie 150 przedsiębiorstw, zatem rozkłady wskazań nie mogą podlegać interpretacji.

Niewielki odsetek wskazań na radę pracowników (4,6%) stanowi sygnał, że ta instytucja nie wpisała się w świadomość pracowników jako istotny element reprezentacji ich interesów i w tym kontekście należy podkreślić, że związki zawodowe zachowały w świadomości pracowników pozycje formalnego reprezentanta interesów załogi.

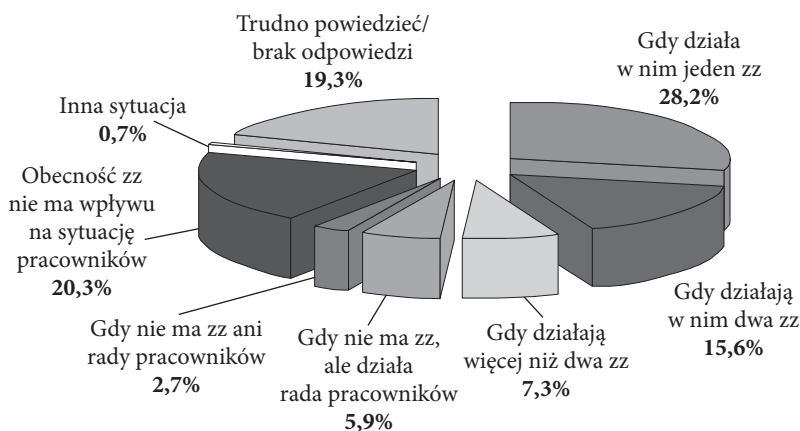
Z uwagi na istotność tego zagadnienia podjęto dalsze analizy mające na celu wskazanie, czy obecność ustawowo przewidzianych form przedstawicielstwa załogi ma wpływ na postrzeganie przez pracowników posiadania reprezentacji na poziomie zakładu pracy. Wyniki badania wskazują, że obecność jakiegokolwiek formy przedstawicielstwa załogi (związków zawodowych lub rady pracowniczej) obniża odsetek osób wyrażających opinię, że w zakładzie pracy nikt nie reprezen-

tuje interesów pracowników; taki pogląd zadeklarowało 31,5% osób pracujących w przedsiębiorstwie, gdzie nie ma związków zawodowych, 17,0% respondentów, w których przedsiębiorstwie jest tylko rada pracowników.

Przeprowadzone badania pozwalają na sformułowanie obserwacji, że im mniejsze możliwości instytucjonalnej reprezentacji interesów pracowniczych, tym większy odsetek respondentów wskazuje na bezpośrednich przełożonych (dla porównania; w przedsiębiorstwach, gdzie są związki zawodowe i rada pracownicza, na bezpośrednich przełożonych wskazało 24,0%, a w zakładach pracy, gdzie nie ma żadnego ustawowo przewidzianego przedstawicielstwa załogi – 42,4%). Wyniki te odzwierciedlają także wielkość zakładu pracy – w małych firmach częściej wskazywano, że reprezentantem interesów jest bezpośredni przełożony.

Obserwację o istnieniu grupy pracowników, którzy nie widzą w związkach zawodowych swoich reprezentantów, potwierdza analiza rozkładu odpowiedzi na kolejne pytanie. Dla co piątego badanego pracownika obecność związków zawodowych nie ma wpływu na sytuację pracowników w zakładzie pracy. Zaś 28,2% respondentów za najlepszą sytuację uznało taką, w której w zakładzie działa jeden związek zawodowy. Zwolenników istnienia dwóch związków zawodowych jest 15,6%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony na zamieszczonym poniżej wykresie.

Rysunek 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jaka sytuacja jest lepsza z punktu widzenia pracowników zakładu pracy?”



Przez połowę badanych obecność związku lub związków zawodowych jest pozytywnie oceniana w kontekście sytuacji pracowników w zakładzie pracy. Wśród respondentów, którzy wskazywali na korzystny wpływ obecności organi-

zacji związkowej, przeważają osoby wyrażające pogląd, że najkorzystniejsza jest sytuacja, kiedy jest tylko jeden związek zawodowy. Niewielka część pracowników (5,9%) za najkorzystniejszą uznaje sytuację, kiedy w zakładzie pracy nie ma związków zawodowych, ale jest rada pracownicza. Należy jednak podkreślić, że tylko co piąty badany wskazuje, że obecność związków zawodowych nie ma wpływu na sytuację pracowników. Potwierdzają to badania prowadzone przez J. Gardawskiego, z których wynika, że obecność związków zawodowych ma pozytywny wpływ na zakres przestrzegania prawa pracy.

Warto zwrócić ponadto uwagę na następujące zjawiska, które dość wyraźnie rysują się w wynikach badania:

- Zdaniem połowy respondentów związki zawodowe są reprezentantem interesów załogi, zatem jeśli porównać ten odsetek z rzeczywistym przeciętnym uzwiązkowieniem w Polsce, to rysuje się przestrzeń dla rozwoju organizacji związkowych, które mają szansę poszerzać członkostwo.
- Znaczna część pracowników nie jest gotowa do zaangażowania się w tworzenie związków zawodowych w zakładzie pracy, ale być może byłaby zainteresowana uczestniczeniem w nich, gdyby działały. Otwarte pozostaje pytanie o to, jakie formy przybierałoby to uczestnictwo. Osoby te można uznać za potencjalnych członków związków zawodowych, którzy mogą być pozyskani, o ile organizacje związkowe podejmą skuteczne działania na rzecz tworzenia organizacji zakładowych.
- Dla części pracowników podstawową funkcją związków zawodowych jest obrona interesów pracowniczych przed nadużyciami ze strony pracodawcy. W sytuacji, kiedy relacje pracownik–pracodawca są poprawne, a w firmie istnieją rozbudowane procedury ZZL, pracownicy są w mniejszym stopniu zainteresowani istnieniem związków zawodowych. Tezę tę stawiał J. Męcina w swoich analizach relacji dialogu społecznego i zbiorowych stosunków pracy do sposobu zarządzania zasobami ludzkimi w firmach³⁵.
- Obserwujemy też zjawisko zmiany charakteru stosunków pracy z negocjacji zbiorowych w stronę indywidualnego negocjowania warunków pracy, zwłaszcza w sektorze MSP, ale i w dużych organizacjach wśród pracowników dobrze wykształconych. Obserwujemy, że pracownik sam reprezentuje i chce reprezentować swoje interesy, bez pośrednictwa związków zawodowych. Zatem należy postawić pytanie, czy takie zjawiska nie powinny skłaniać związków zawodowych do poszukiwania innych strategii reprezentacji – skoncentro-

³⁵ J. Męcina, *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, IPS UW, Warszawa 2005.

wanych albo na określonych grupach docelowych, albo na nowych obszarach aktywności.

- Rada pracowników nadal jest instytucją słabo obecną w świadomości pracowników i przez większość z nich nie jest postrzegana jako reprezentant interesów pracujących w danym zakładzie. Mimo ponad trzech lat funkcjonowania ustawy i ewidentnego zapotrzebowania pracowników na różne formy miękkiej partycypacji pracowniczej z instytucji tej nie umieją korzystać we właściwy sposób ani pracownicy, ani pracodawcy, ani związki zawodowe.

ROZDZIAŁ VIII

OCENA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA TERENIE ZAKŁADU PRACY

Głównym celem zakładowej organizacji związkowej jest reprezentowanie i obrona praw i interesów pracowniczych, i z tej definicji wynika zakres uprawnień organizacji związkowych. Prawa i interesy pracownicze są reprezentowane przez związki zawodowe w układzie praw i interesów tak zbiorowych, jak i indywidualnych³⁶. Do najistotniejszych zadań zakładowej organizacji związkowej ustawa o związkach zawodowych zalicza:

- współtworzenie aktów tzw. zakładowego prawa pracy, w tym zawieranie układów zbiorowych pracy
- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych dotyczących kształtowania lub rozwiązania stosunku pracy
- zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników
- kontrolę przestrzegania w zakładzie przepisów prawa pracy oraz udział w kształtowaniu warunków pracy i wynagradzania
- udział w rozwiązywaniu sporów zbiorowych i indywidualnych z zakresu prawa pracy
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy
- udział w postępowaniu sądowym z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Wyliczenie powyższe nie jest wyczerpujące. Wskazuje jedynie podstawowy zakres kompetencji, w jakie wyposażona została zakładowa organizacja związkowa. Najogólniej uprawnienia organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy można podzielić na następujące grupy:

³⁶ Por. *Prawo pracy 2009*, ABC Wolters Kluwer business, s. 1043 i nast.

- zajmowanie stanowiska w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników
- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych
- prawo wszczęcia postępowania sądowego na rzecz pracownika lub ubezpieczonego, prawo wstąpienia do toczącego się postępowania sądowego oraz inne jeszcze kompetencje proceduralne
- zajmowanie się warunkami życia byłych pracowników (emerytów i rencistów)
- prawo prowadzenia działalności gospodarczej.

37,1% pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, należało do związków zawodowych. W porównaniu z wynikami badań CBOS³⁷ wskaźnik ten jest znacząco wyższy, co oznacza, że w przeprowadzonych badaniach istnieje nadreprezentacja członków związków zawodowych. Było to zresztą założeniem badania, gdzie dobór próby firm przewidywał większościowy udział zakładów, w których funkcjonują związki zawodowe i rady pracowników.

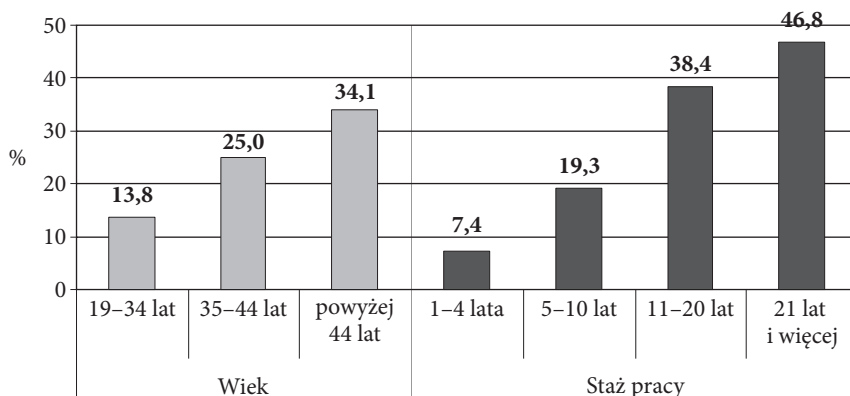
Wśród osób deklarujących przynależność związkową najwięcej osób było członkami NSZZ „Solidarność” (47,8% deklarujących przynależność związkową), następnie OPZZ – 18,3% i FZZ. Do innych niż wyżej wymienione związki należało nie więcej niż 4% badanych deklarujących członkostwo w związku zawodowym.

Do związków zawodowych nieco częściej należą mężczyźni niż kobiety (odpowiednio 28,2% i 21,9% badanych). O ile wykształcenie nie wpływa znacząco na zróżnicowanie odsetka osób należących do związków zawodowych, o tyle widać wyraźną tendencję, że im starszy wiek i dłuższy staż pracy, tym większy procent członków związków zawodowych. Dokładniejsze dane zostały przedstawione w zamieszczonym niżej wykresie.

Z prezentowanych danych wynika, że osoby z najmłodszej grupy wiekowej, a co za tym idzie z krótkim stażem pracy zdecydowanie rzadziej są członkami związków zawodowych niż osoby starsze, o dłuższym stażu pracy. Potwierdza to obserwacje o podwyższaniu się średniego wieku członków związku zawodowego dokonane podczas innych badań.

³⁷ Wg badań CBOS w styczniu 2009 roku przynależność do związków zawodowych deklarowało 6% dorosłych Polaków, (*Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu*, Komunikat z badań BS/6/2009, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa styczeń 2009). Z uwagi na odmienną grupę badaną (CBOS – dorośli Polacy, tu – pracownicy przedsiębiorstw) nie jest możliwe proste porównanie tych dwóch wielkości.

Rysunek 13. Odsetek respondentów należących do związków zawodowych wg wieku i stażu pracy



Najczęściej podawane motywy wstępowania do związku zawodowego to namowa kolegów, presja otoczenia (wskazane przez 19,9% respondentów należących do związków zawodowych), przekonania polityczne (17,7%) i przekonanie o aktywnym skutecznym działaniu w imieniu pracowników (16,7%).

W trakcie badania podjęto również problem, czyje interesy reprezentują związki zawodowe w zakładzie pracy respondenta. Dwoma najczęściej udzielanymi odpowiedziami były „dbają o wszystkich pracowników” i „dbają tylko o swoich członków” (obie odpowiedzi zostały wskazane przez 30,7% respondentów). Kolejną pod względem liczby wskazań odpowiedzią było „dbają przede wszystkim o interesy samych działaczy związkowych” (23,2%). Z powyższego widać, że ponad 60% respondentów dostrzega przede wszystkim reprezentację interesów pracowniczych. Co czwarty badany zwracał uwagę na osobiste motywacje działalności związkowej. Interesujące, że co trzeci badany dostrzega, iż związek broni przede wszystkim interesów swoich członków. To ciekawy element obserwowanej w niektórych firmach konkurencyjności związków, z drugiej zaś koncentrowania swojej uwagi na członkach związku jako formy konkurencyjności o nowych członków. To ważny dylemat, który mocno związany jest z obecną sytuacją prawną. Zgodnie z ustrojem zbiorowych stosunków pracy związek zawodowy w sprawach zbiorowych reprezentuje interesy wszystkich pracowników (bez względu na przynależność związkową), w sprawach zaś indywidualnych stosunków pracy związek reprezentuje z zasady tylko swoich członków. Także wśród działaczy związkowych pojawia się dyskusja nad efektywnością takiego sposobu reprezentacji, gdy związek powołany i działający w imieniu kilkudziesięciu pracowników walczy

o podwyżki dla setek pracowników i nawet skuteczność działań nie przekłada się na wzrost liczby członków³⁸.

Dalsza analiza udzielonych odpowiedzi wskazuje, że na ocenę związków zawodowych znacząco wpływa przynależność związkowa. Osoby niebędące członkami związków zawodowych zdecydowanie rzadziej wyrażają opinię, że związki zawodowe działają w interesie wszystkich pracowników, częściej zaś przekonanie, że działalność tych organizacji służy przede wszystkim samym działaczom związkowym. Wśród osób należących do związków zawodowych 61,5% uważa, że dbają one o wszystkich pracowników, 23,5% – że działają przede wszystkim w interesie swoich członków, zaś 11,2% – że w interesie działaczy związkowych. W grupie niebędących, członkami związków zawodowych rozkład ten jest inny – odpowiednio: 13,0%, 34,7% i 29,0%.

Respondenci pracujący w zakładach pracy, gdzie są obecne związki zawodowe wśród realizowanych przez nie funkcji najczęściej wskazują te tradycyjnie przypisywane działalności organizacji pracowników (tj. działalność socjalną, reprezentację i obronę interesów pracowniczych), przy czym zdecydowanie większe odsetki wskazań uzyskiwały te warianty odpowiedzi, które ukazywały pozytywne oceny skutków działalności związków zawodowych. W zamieszczonej poniżej tabeli przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie o funkcje, jakie są realizowane przez związki zawodowe działające w zakładzie pracy respondenta.

Tabela 25. Odsetki respondentów wskazujących na realizowanie i brak realizacji określonej funkcji przez związki zawodowe

Działania	Tak	Nie
Przekazują informację między dyrekcją/zarządem a pracownikami	72,4	14,5
Zajmują się działalnością socjalną	70,3	13,7
Przeszkadzają w restrukturyzacji przedsiębiorstwa	66,4	16,0
Bronią interesów załogi	64,3	18,0
Egzekwują przestrzeganie prawa pracy	62,4	16,2
Chronią przed zwolnieniami grupowymi	61,2	17,0
Dbają o wzrost płac	57,5	20,1
Chronią przed zwolnieniami indywidualnymi	50,2	28,4
Zapobiegają dyskryminacji i mobbingowi	44,8	17,6

³⁸ Patrz dyskusja nad reprezentatywnością związków zawodowych prowadzona w zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych.

Działania	Tak	Nie
Zajmują się bhp	43,4	28,4
Wpływają na organizację czasu pracy	37,3	32,0
Rozbudzają nieuzasadnione oczekiwania załogi	29,0	41,3
Kontrolują działalność dyrekcji	27,6	36,5
Są reprezentantem załogi	19,7	44,8
Wpływają na strategię długookresową zakładu pracy	16,4	47,7
Są jeszcze jednym organem zarządzającym	13,9	62,7
Uniemożliwiają sprawne zarządzanie zakładem pracy	13,1	51,5

Uwaga: W tabeli nie uwzględniono braków danych oraz odpowiedzi „nie wiem”.

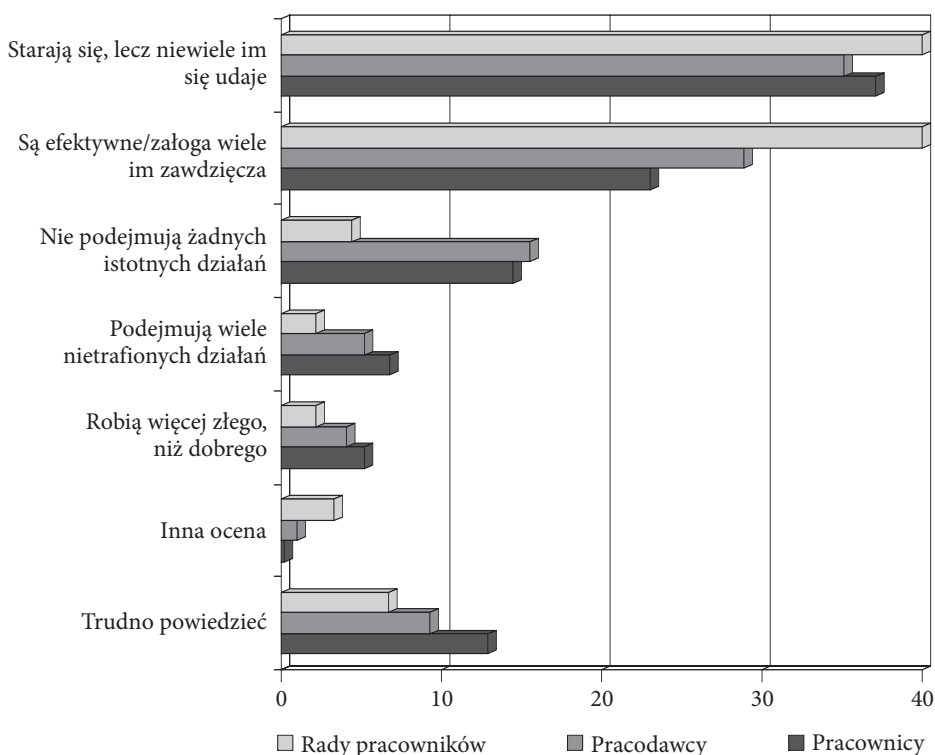
Pracownicy biorący udział w tym badaniu w większości są zdania, że działające w ich zakładzie pracy związki zawodowe są aktywnym aktorem stosunków pracy w przedsiębiorstwie. Katalog wskazywanych aktywności związków świadczy o ugruntowanej pozycji związków zawodowych jako partnera w obszarze stosunków pracy, reprezentacji i ochrony praw pracowniczych. Największa grupa respondentów wyraźnie wskazuje najważniejsze aktywności związków zawodowych w zakładzie pracy. I tak zdecydowana większość uznaje, że związek swoją formę reprezentacji interesów załogi realizuje przede wszystkim poprzez pośredniczenie pomiędzy pracownikami a zarządem w przekazywaniu informacji (72%). Kolejne wskazania dotyczą ochrony interesów socjalnych pracowników i kontroli nad działalnością socjalną – ta tradycyjna aktywność związków zawodowych wskazywana jest przez ponad 70% pracowników. Związki zawodowe są także w opinii respondentów uprawnione do reprezentacji interesów zbiorowych i indywidualnych i kontroli przestrzegania prawa – przeszkadzanie w restrukturyzacji przedsiębiorstw (66%), obrona interesów załogi (64%), kontrola przestrzegania prawa pracy (62%), ochrona przed zwolnieniami grupowymi (61%). Kolejne wskazania, także relatywnie wysokie, to dbanie o podwyżki wynagrodzeń (58%), przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbigowi (45%), przestrzeganie zasad bhp (43%) i wpływ na organizację czasu pracy (38%).

Respondenci różnią się jednak w ocenie skutków działań związków. Najliczniejsza grupa pracowników wyraziła opinię, że związki zawodowe starają się, lecz niewiele im się udaje (37,1%).

Mniej respondentów wybrało stwierdzenie, że związki zawodowe są efektywne, a załoga wiele im zawdzięcza (23,0%). W tym opisie nie można jednak pominąć znacznej grupy, która odmiennie widzi działalność związków zawodo-

wych; 14,5% badanych pracowników wyraziła przekonanie, że zakładowe związki zawodowe nie podejmują żadnych istotnych działań, zaś 6,8% stwierdziło, że część działań realizowanych przez te organizacje jest nietrafionych. W ocenie 5,2% respondentów związki zawodowe robią więcej złego niż dobrego. Krytyczne oceny mogą być wynikiem niezrozumiałego czasem dla przeciętnego pracownika pluralizmu związkowego, który w swej negatywnej formie objawia się konkurencją pomiędzy organizacjami, brakiem wspólnej reprezentacji, podważaniem porozumień zawartych przez organizacje konkurencyjne. Drugim czynnikiem, na który zwracaliśmy już uwagę, jest deficyt dobrej komunikacji z załogą.

Rysunek 14. Ocena działania związków zawodowych (%)



Podobnie jak w poprzednim pytaniu oceny zakładowych związków zawodowych różniły się znacząco w zależności od tego, czy respondent był ich członkiem, czy też nie. Członkowie związków zawodowych zdecydowanie częściej oceniali związki zawodowe jako efektywne i takie, których działalność przynosi korzyści całej załodze (44,7% członków związków zawodowych i 10,3% niebędących człon-

kami wyraziło taką opinię), zdecydowanie zaś rzadziej wyrażali opinię, że pozostają one bierne (odpowiednio 5,0% i 19,7%).

Również ciekawą w ocenie autorów badania była kwestia, od czego zależy – zdaniem pracowników – skuteczność związków zawodowych. Według badanych pracowników największe znaczenie ma osobowość liderów związkowych i ich charyzma (wymieniło ten czynnik 16,6% respondentów) oraz dobre relacje z pracodawcą i wola prowadzenia przez niego dialogu (16,2%). Wyniki te wskazują, że po stronie pracowników liczy się sposób reprezentacji, skuteczność, ale i forma – negocjacje w dobrej atmosferze są lepiej postrzegane od różnych form eskalacji konfliktu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony w zamieszczonej poniżej tabeli.

Tabela 26. Czynniki mające zdaniem pracowników największy wpływ na skuteczność działania związków zawodowych w zakładzie pracy

Czynniki	% respondentów
Osobowość i charyzma liderów związkowych	16,6
Dobre relacje z pracodawcą	16,2
Umiejętność komunikacji, przebojowość	15,5
Wielkość związku, liczba członków	10,8
Poparcie i zaufanie załogi	10,8
Wiedza, merytoryczne przygotowanie, zaplecze eksperckie	6,5
Przedstawianie konstruktywnych propozycji, skuteczne prowadzenie negocjacji	4,9
Nic – związki są nieskuteczne	4,5
Wspólne działanie wszystkich związków	3,4
Groźba strajku, protestu	1,1
Unikanie konfliktów z pracodawcą i postaw roszczeniowych	0,7
Inne	0,4
Trudno powiedzieć	22,5

Uwaga: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Powyższe odpowiedzi wskazują, że dla znacznej części respondentów istotne znaczenie mają te czynniki, które pozwalają się „dogadać” z pracodawcą. Fakt stosunkowo niewielkiego odsetka odpowiedzi, które nadają większe znaczenie czynnikom umożliwiającym wywieranie presji na pracodawcę (wielkość związku/liczba członków, groźba strajku, protestu) wskazuje – co potwierdzają również

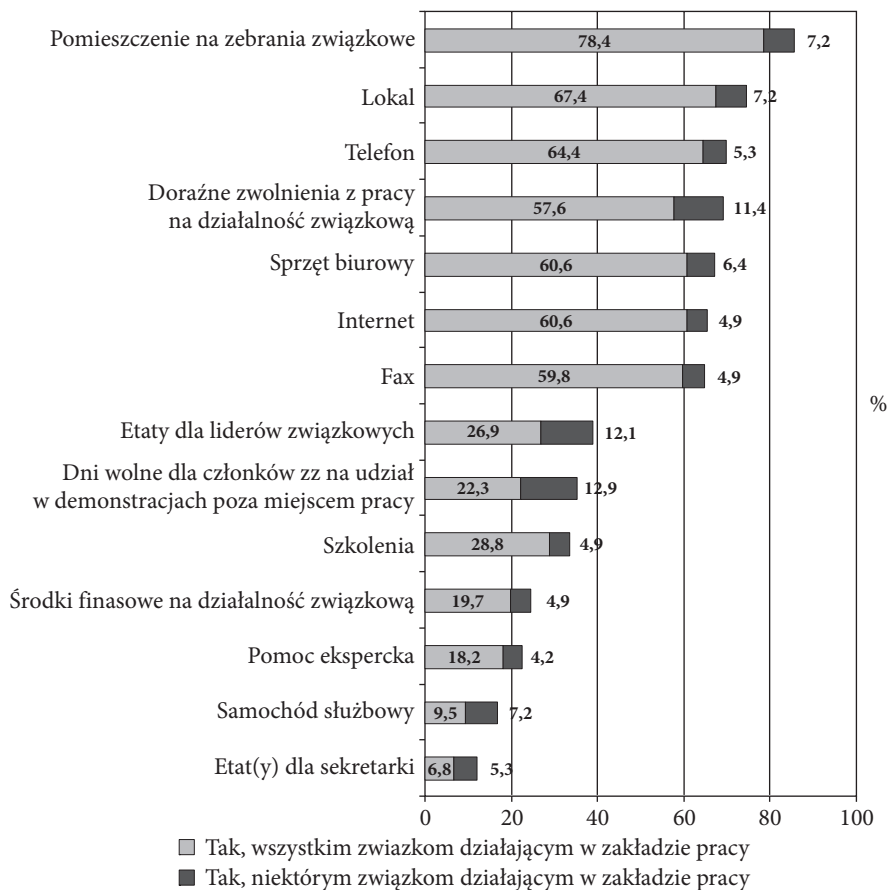
inne wcześniejsze badania – że wśród pracowników dominująca staje się, według terminologii J. Gardawskiego, kultura dialogu, nie zaś kultura siły³⁹.

Jednym z koniecznych elementów dialogu społecznego jest zaufanie partnerów wobec siebie i wzajemna legitymizacja. Zapowiedzią skuteczności lub jej braku w dialogu społecznym mogą być stosunki pomiędzy zarządem/dyrekcją przedsiębiorstwa a związkami zawodowymi, i dlatego też takie pytanie zostało zadane respondentom. Co trzeci ankietowany pracownik twierdził, że pracodawca traktuje związki zawodowe jak zło konieczne, zaś 28,2% respondentów, że związki zawodowe są traktowane po partnersku, a zarząd/dyrekcja liczy się z ich stanowiskiem.

W ocenie stosunków między związkami zawodowymi a zarządem/dyrekcją przedsiębiorstwa członkowie i niebędący członkami związków zawodowych różnili się między sobą. Związkowcy zdecydowanie częściej oceniali, że stosunki są partnerskie, a pracodawca liczy się ze zdaniem związków zawodowych (odpowiednio; 43,0% i 19,7%). Wśród niebędących członkami związków zawodowych występował wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” (ponad 35%), co może oznaczać, że kwestie relacji pomiędzy związkami zawodowymi a zarządem/dyrekcją są przez znaczną część załogi traktowane jako sprawa niedotycząca ich osoby. Również w tym pytaniu pojawia się problem słabej komunikacji z załogą i braku informacji o celach, formie i efektach prowadzonego dialogu.

Ustawa o związkach zawodowych przyznaje związkom zawodowym prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy według zasad określonych w ustawie o związkach zawodowych oraz szczególną ochronę stosunku pracy. Szczególnej ochronie podlegają nie wszyscy działacze związkowi, ale tylko wskazani imiennie w uchwale zarządu tej organizacji członkowie zakładowej organizacji związkowej oraz inni pracownicy związkowcy upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonującego za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Liczba chronionych jest uzależniona od tego, czy działacze przynależą do zakładowej organizacji związkowej będącej organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} kp (tj. zrzeszającą 10% pracowników, 7% pracowników, jeżeli są częścią reprezentatywnych struktur ogólnokrajowych – OPZZ, NSZZ „Solidarność”, FZZ, a w przypadku braku takich kryteriów reprezentatywna jest organizacja największa – w praktyce jedna organizacja będzie reprezentatywna), czy też jest to organizacja nieposiadająca tego przymiotu. W przypadku zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej

³⁹ J. Gardawski, *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, 2003, s. 91.

Rysunek 15. Udogodnienia zapewniane związkom zawodowym przez pracodawców

Źródło: Badanie związków zawodowych (N=264).

można wyróżnić dwa sposoby wskazywania działaczy podlegających szczególnej ochronie. Pierwszy sposób – gdy liczba chronionych związkowców jest uzależniona od liczebności kadry kierowniczej w zakładzie, i drugi – gdy liczba objętych szczególną ochroną jest uzależniona od liczby członków zakładowej organizacji związkowej będących pracownikami. O tym, który wariant zostanie wybrany, decyduje zgodnie z zasadą samorządności związków zawodowych wyłącznie zarząd reprezentatywnej organizacji związkowej. Członkowie zarządu związków zawodowych mogą skorzystać – w zależności od liczby członków – ze zwolnienia od świadczenia pracy i realizacji zadań związkowych w ramach tzw. etatów związkowych lub nadal wykonywać swoje obowiązki zawodowe, poświęcając na działalność związkową swój wolny czas. Ponadto pracodawca jest zobowią-

zany do zapewniania pomieszczeń i urządzeń technicznych koniecznych do prowadzenia działalności związkowej (zwyczajowo jest to telefon, faks i komputer) na zasadach określonych w umowie.

Przeprowadzone badania wskazują, że większość pracodawców wywiązuje się z tych obowiązków. Zdecydowana większość badanych liderów związkowych deklaruje, że reprezentowana przez nich organizacja związkowa ma możliwość korzystania zarówno z pomieszczeń na zebrania związkowe, jak i z własnego lokalu. Również ponad 50% ankietowanych respondentów potwierdziła możliwość korzystania z telefonu, Internetu czy faksu.

Na uwagę zasługuje również obserwacja wskazująca, że część pracodawców angażuje się w umożliwienie związkom zawodowym korzystania ze szkoleń czy też pomocy eksperckiej. Można to potraktować jako pewnego rodzaju inwestycję w podnoszenie wiedzy partnerów dialogu społecznego, co może przełożyć się na zwiększenie szans zbliżenia stanowisk i możliwości zawierania kompromisowych porozumień.

Prowadzone badanie wykazało również, że niektóre związki zawodowe mogą liczyć ze strony pracodawców na udogodnienia znacznie wykraczające poza ustawowe zapisy, tj. finansowanie działalności związkowej i etatów pomocniczych czy też możliwość korzystania z samochodu służbowego. To zjawisko można traktować jako świadectwo niezwykle wysokiej pozycji związków zawodowych w niektórych zakładach pracy.

CZĘŚĆ II

DIALOG SPOŁECZNY NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY OCENA FUNKCJONOWANIA POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW W STOSUNKACH PRACY

Jacek Męcina

ROZDZIAŁ IX

PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY W OPINII RESPONDENTÓW

Przestrzeganie przepisów prawa pracy należy do najistotniejszych obowiązków pracodawcy, dla pracowników jest gwarancją poszanowania ich praw i warunkiem *sine quo non* satysfakcji z pracy. Prawo pracy, które reguluje wzajemne zobowiązania, jest z jednej strony dziedziną prawa wystawioną na krytyczne oceny obu stron stosunków pracy, z drugiej zaś – jest bardzo istotnym elementem kształtowania poczucia praworządności, sprawiedliwości społecznej i bezpieczeństwa socjalnego pracowników.

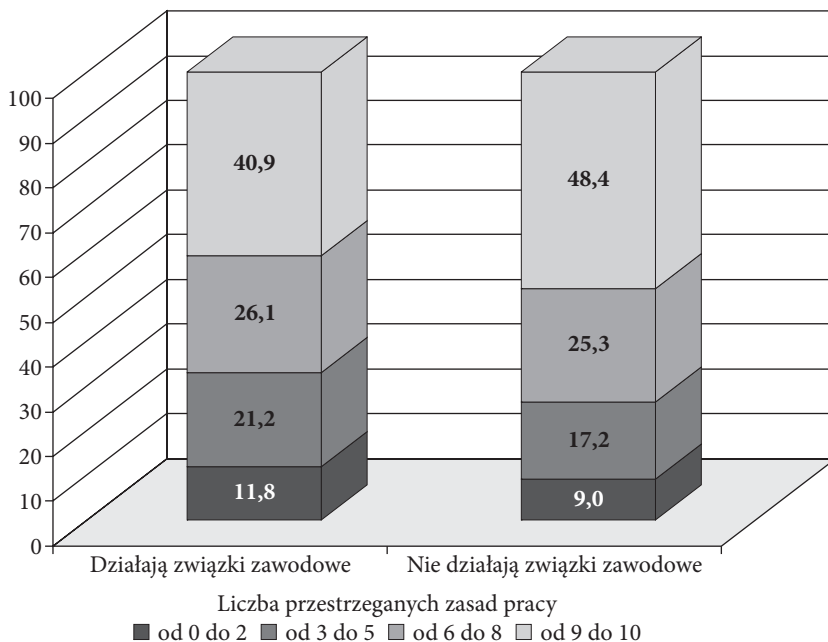
Wybór zasad i przepisów, o których przestrzeganie pytaliśmy respondentów, nie był przypadkowy. Takie uprawnienia, jak terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń, przestrzeganie przepisów o czasie pracy, godzinach nadliczbowych, urlopach oraz respektowanie prawa zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych należą do podstawowych praw pracowniczych. Dodatkowo za umieszczeniem w kwestionariuszu pytań o przestrzeganie prawa pracy przemawiały wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), które wskazują na nieprawidłowości w poszczególnych obszarach przestrzegania praw pracowniczych. Warto jednak zauważyć, że kontrole PIP mają charakter wrywkowy lub są prowadzone w ramach interwencji. Obejmują w ciągu roku nie więcej niż kilka procent ogółu podmiotów gospodarczych. Z tego względu wyników tych kontroli nie można uogólniać na wszystkie podmioty gospodarcze i traktować jako jedyne źródło wiedzy o stanie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Jednym z celów prowadzonych badań było uzyskanie wiedzy o poglądach stron stosunków pracy na temat przestrzegania przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy. Zestaw pytań dotyczących tego zagadnienia został zaadresowany do wszystkich czterech grup respondentów, co umożliwiło skonfrontowanie odpowiedzi pracowników z odpowiedziami uzyskanymi od innych

grup respondentów (pracodawców, liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników).

Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii na temat przestrzegania w ich zakładzie pracy dziesięciu najważniejszych – zdaniem autora – zasad Kodeksu pracy. Ponad 43% pracowników wskazało, że wszystkie (10) lub prawie wszystkie (9) przedstawione im zasady są przestrzegane przez pracodawcę. Przestrzeganie od 6 do 8 zasad deklarował co czwarty pracownik, zaś od 3 do 5 – co trzeci. Co dziesiąty pracownik ocenia, że żadna lub co najwyżej dwie zasady są przestrzegane. Na rozkład odpowiedzi miały wpływ dwie zmienne: obecność związków zawodowych w zakładzie pracy⁴⁰ i branża, do której należało przedsiębiorstwo⁴¹. Na rysunku zaprezentowano liczbę przestrzeganych zasad w zależności od obecności lub braku związków zawodowych w zakładzie pracy.

Rysunek 16. Przestrzeganie pracowniczych zasad kodeksu w zależności od obecności związków zawodowych w zakładzie pracy (%)



⁴⁰ Korelacja Pearsona = 0,077, istotna na poziomie 0,05.

⁴¹ Korelacja Pearsona = 0,077, istotna na poziomie 0,01.

Jak wynika z danych przedstawionych na rysunku, w zakładach, w których nie działają związki zawodowe, częściej przestrzegane są zasady Kodeksu pracy niż w tych, w których związki są obecne. Oczywiście, nie oznacza to negatywnego wpływu działalności związków zawodowych na przestrzeganie praw pracowniczych. Można natomiast postawić tezę o odwrotnym kierunku związku przyczynowo-skutkowego: związki zawodowe pojawiają się w tych zakładach pracy, gdzie prawa pracownicze są naruszane. Innym wyjaśnieniem tej pozornie nielogicznej sytuacji jest hipoteza zakładająca, że w zakładach pracy, w których działają związki zawodowe, pracownicy są lepiej poinformowani o swoich prawach i o ewentualnym ich łamaniu, co odzwierciedlają również wyniki prezentowanych badań. Świadczy o tym chociażby fakt, że pracownicy z zakładów uzwiązkowionych rzadziej odpowiadali „nie wiem” na pytania o przestrzeganie zasad niż pracownicy z zakładów, w których nie działają związki zawodowe.

Inną zmienną różnicującą przestrzeganie zasad Kodeksu pracy w zakładzie pracy jest branża, w której działa przedsiębiorstwo. W zakresie przestrzegania praw pracowniczych najlepsza sytuacja ma miejsce w sektorach reprezentujących tradycyjne gałęzie gospodarki i w usługach. Najgorsza zaś sytuacja, co zresztą jest potwierdzeniem obiegowych opinii, ma miejsce w budownictwie. Wśród pracowników reprezentujących tę branżę zaledwie 22% respondentów wyraża opinię, że pracodawca przestrzega wszystkich lub prawie wszystkich wymienionych zasad Kodeksu pracy, podczas gdy wśród przedstawicieli innych branż odsetek ten jest prawie dwukrotnie wyższy.

Tabela 27. Liczba zasad, które według pracowników zawsze są przestrzegane w zakładzie pracy, według branż (%)

Liczba zasad zawsze przestrzeganych	Przemysł wydobywczy i przetwórczy	Budżetówka	Energetyka/transport/telekomunikacja	Budownictwo	Usługi
Od 0 do 2	5,8	14,3	14,3	16,9	13,1
Od 3 do 5	18,6	25,0	11,0	32,2	19,5
Od 6 do 8	30,6	21,4	25,3	28,8	21,7
Od 9 do 10	45,0	39,3	49,5	22,0	45,7

Przestrzeganie zapisów kodeksu pracy było silnie skorelowane z odpowiedziami pracowników dotyczącymi motywów działania pracodawców.

Tabela 28. Rozkład odpowiedzi pracowników dotyczących motywów działania pracodawców w zależności od oceny stopnia przestrzegania zasad Kodeksu pracy (%)

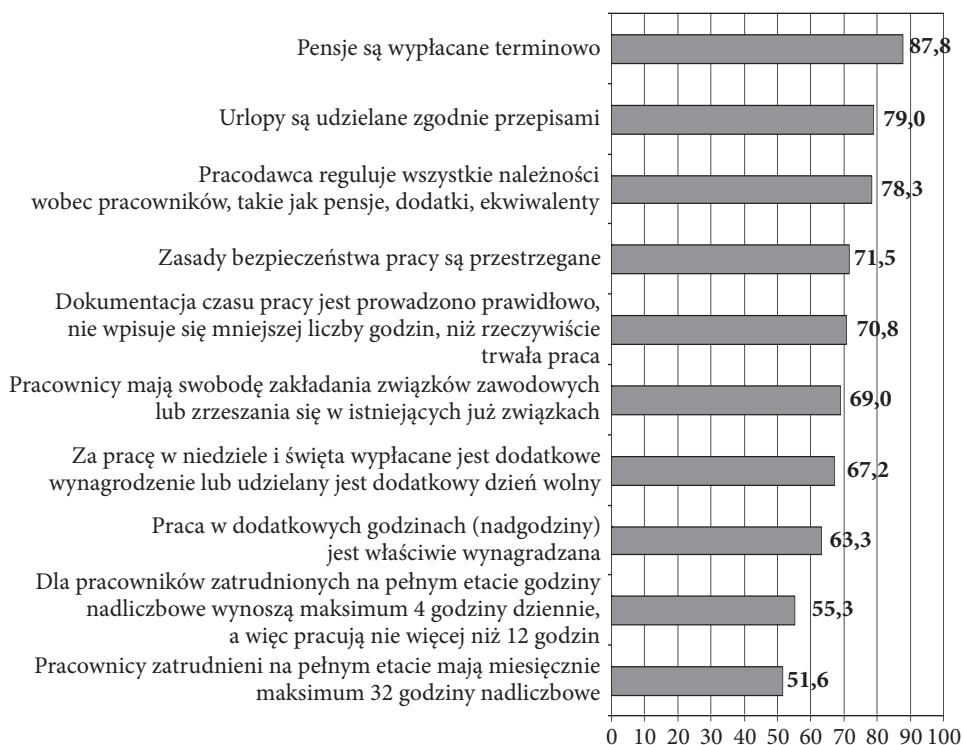
Liczba przestrzeganych zawsze zasad	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Pracodawcy kierują się troską o ogół pracowników			
Od 0 do 2	6,4	19,3	12,1
Od 3 do 5	9,9	28,6	28,6
Od 6 do 8	24,3	26,1	29,6
Od 9 do 10	59,4	26,1	29,6
Korelacja Persona = -0,274 istotna na poziomie 0,01	100,0	100,0	100,0
Pracodawcy kierują się troską o fachowców			
Od 0 do 2	6,8	25,9	13,4
Od 3 do 5	17,5	20,0	25,0
Od 6 do 8	24,9	28,2	27,3
Od 9 do 10	50,8	25,9	34,3
Korelacja Persona = -0,179 istotna na poziomie 0,01	100,0	100,0	100,0
Pracodawcy kierują się chęcią maksymalizacji swojego zysku			
Od 0 do 2	12,5	5,7	9,2
Od 3 do 5	23,0	11,3	15,4
Od 6 do 8	24,7	27,4	29,2
Od 9 do 10	39,8	55,7	46,2
Korelacja Persona = -0,106 istotna na poziomie 0,01	100,0	100,0	100,0
Pracodawcy kierują się uzyskaniem jak najlepszych wyników ekonomicznych			
Od 0 do 2	10,0	11,5	15,9
Od 3 do 5	18,3	23,1	29,3
Od 6 do 8	26,8	26,9	19,5
Od 9 do 10	44,8	38,5	35,4
Korelacja Persona = -0,102 istotna na poziomie 0,01	100,0	100,0	100,0
Pracodawcy kierują się regułami <i>fair play</i>			
Od 0 do 2	3,4	26,9	11,7
Od 3 do 5	10,2	22,7	27,8
Od 6 do 8	22,7	24,4	30,2
Od 9 do 10	63,7	26,1	30,2
Korelacja Persona = -0,302 istotna na poziomie 0,01	100,0	100,0	100,0

We wszystkich przypadkach korelacje są istotne na poziomie 0,01 (dwustronnie)

Jak widać z danych zawartych w tabeli, w zakładach pracy, w których przestrzegane są podstawowe zasady Kodeksu pracy pracownicy są zdecydowanie częściej skłonni przypisywać pracodawcom motywacje o charakterze propracowniczym i chęć kierowania się regułami *fair play*. Jednocześnie w tych przedsiębiorstwach pracownicy rzadziej wyrażają pogląd, że celem działania pracodawców jest maksymalizacja swojego zysku. Poniżej zostaną oomówione opinie aktorów stosunków pracy o przestrzeganiu wybranych zasad Kodeksu pracy.

Wyniki badania pokazały, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy jest w większości dobrze oceniany przez pracowników. Poniżej przedstawiono wykres prezentujący odsetek pracowników, którzy deklarują, że wskazana zasada prawa pracy jest przestrzegana w ich zakładzie pracy.

Rysunek 17. Przestrzeganie wybranych zasad prawa pracy w opinii pracowników (%)



Jak widać na rysunku 17 przestrzeganie przez pracodawcę każdej z wymienionych zasad deklaruje co najmniej połowa ankietowanych. Warto podkreślić, że niski odsetek wskazań na przestrzeganie niektórych z wymienionych zasad

nie jest jeszcze równoznaczny z ich łamaniem. W omawianych badaniach dość częstą sytuacją było, że znaczny odsetek pracowników nie potrafił się ustosunkować do przedstawianej kwestii – w przypadku zasady dotyczącej maksymalnej liczby godzin nadliczbowych w miesiącu dla pracowników zatrudnionych na pełnym etacie odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” wynosił 31,3%, zaś w przypadku zasady dotyczącej maksymalnego dziennego wymiaru godzin nadliczbowych – 25,2%. Znaczący odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” wynika z faktu, że w części zakładów pracy pracownicy nie pracują w godzinach nadliczbowych lub zdarza się to bardzo rzadko, dlatego też nie wiedzą, jak są one rozliczne, a co za tym idzie nie potrafią ocenić przestrzegania zasady regulującej tę materię.

Największy odsetek pracowników wskazywał, że w ich zakładzie pracy przestrzegana jest **zasada terminowego wypłacania wynagrodzeń**. Zdaniem 88% ankietowanych pensje wypłacane są w terminie, co oznacza, że nieprawidłowości w tej sferze mogą dotyczyć tylko co dziesiątego badanego. Ten aspekt respektowania praw pracowniczych, oceniany jako podstawowy dla praworządności w stosunkach pracy, ma kluczowe znaczenie z uwagi na złe doświadczenia z wcześniejszych lat, szczególnie z okresów dekonjunktury⁴². Należy podkreślić, że nawet pojedyncze przypadki nieterminowego regulowania przez pracodawcę zobowiązań finansowych wobec pracowników zakłócają relacje w stosunkach pracy.

Tabela 29. Opinie aktorów stosunków pracy dotyczące przestrzegania zasady terminowego wypłacania wynagrodzeń (%)

Pensje są wypłacane terminowo	Jest zawsze przestrzegana	Jest sporadycznie łamana	Często jest nieprzestrzegana	Trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	87,8	7,5	0,7	3,9
Liderzy związków zawodowych	87,1	12,1	0,8	0,0
Przedstawiciele rad pracowników	85,1	7,9	2,0	5,0
Pracodawcy	91,6	6,5	0,6	1,3

⁴² Problem niewypłacania wynagrodzeń był bardzo nagłośniony w latach 2001–2004, kiedy skutki kryzysu ekonomicznego przejawiały się z jednej strony bardzo wysokim bezrobociem, z drugiej trudnościami firm w realizacji bieżących zobowiązań, w tym wobec pracowników.

Okazało się, że rozkłady w poszczególnych grupach badanych są podobne. Najlepiej ten aspekt stosunków pracy oceniają pracodawcy – 92% z nich deklaroowało, że w ich zakładzie pracy pensje wypłacane są terminowo. Jednocześnie 87% związkowców i 85% przedstawicieli rad pracowników podzielało tę opinię. Na częste łamanie omawianej zasady wskazuje ułamek respondentów (1–2%). Pracownicy (92%) deklarują także, że pracodawca zawsze odprowadza składki ZUS i podatki od całości wynagrodzenia. Tylko 4% z nich wskazywało, że należności publiczno-prawne odprowadzane są od części wynagrodzenia.

Z kolei **regulowanie przez pracodawcę wszystkich należności wobec zatrudnionych, w tym dodatków i ekwiwalentów**, deklaruje 78% pracowników, 96% pracodawców i 86% związkowców. Na sporadyczne łamanie tej zasady wskazuje co ósmy pracownik i lider związkowy i niespełna 3% pracodawców.

Tabela 30. Opinie aktorów stosunków pracy dotyczące przestrzegania zasady terminowego wypłacania pracownikom wszystkich należności (%)

Grupy respondentów	Zasada regulowania wszystkich należności wobec pracowników			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	78,3	11,8	3,1	7,8
Liderzy związków zawodowych	86,3	11,4	1,5	0,8
Przedstawiciele rad pracowników	77,1	9,9	6,0	7,0
Pracodawcy	95,5	2,6	1,3	0,6

Badania nad stosunkami pracy i przestrzeganiem praw pracowniczych, realizowane w ramach projektu „Polacy Pracujący 2007” wskazują, że sferą najlepiej ocenianą przez respondentów było przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W prezentowanym badaniu 72% pracowników deklaruje, że **regulacje w zakresie bhp** zawsze są przestrzegane w ich zakładzie, a prawie 19%, że ich łamanie zdarza się tylko sporadycznie. Odpowiednio 89% pracodawców i 74% liderów związkowych potwierdza, że zasady BHP są zawsze przestrzegane. Opinie, że dochodzi do ich łamania, formułuje 8% pracodawców i 22% liderów związkowych.

Tabela 31. Opinie aktorów stosunków pracy dotyczące przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (%)

Grupy respondentów	Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy			
	są zawsze przestrzegane	są sporadycznie łamane	często są nieprzestrzegane	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	71,5	18,8	2,5	7,2
Liderzy związków zawodowych	73,9	21,6	2,6	1,9
Przedstawiciele rad pracowników	72,3	18,7	3,0	6,0
Pracodawcy	89,0	8,4	0,7	1,9

Przestrzeganie czasu pracy pracowników to jedna z istotnych zasad regulacji warunków pracy. Opiera się ona na 8-godzinnym dniu pracy i przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy, gwarancji odpoczynku dobowego (11 godzin) i tygodniowego (35 godzin) oraz zasadach pracy w godzinach nadliczbowych. Zasady te powinny być przestrzegane i właściwie rozliczane na podstawie dokumentacji czasu pracy. Zdaniem 71% pracowników **dokumentacja czasu pracy** w ich zakładach prowadzona jest prawidłowo, a sporadyczne nieprawidłowości w jej prowadzeniu zgłasza 17% badanych. Pracodawcy tę sferę stosunków pracy postrzegają znacznie lepiej – 91% z nich uważa, że w reprezentowanym przez nich zakładzie pracy dokumentacja odzwierciedla rzeczywisty czas pracy pracowników, a na sporadyczne przypadki nieprawidłowości w jej prowadzeniu wskazuje niespełna 7% pracodawców. Związkowcy wyrażają bardziej krytyczne oceny – 21% uważa, że łamanie przepisów dotyczących dokumentowania czasu pracy zdarza się rzadko, zaś 3/4 badanych związkowców ocenia sposób prowadzenia tej dokumentacji jako prawidłowy.

Pracownicy krytyczniej oceniają **przestrzeganie przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych** – 63% z nich wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest właściwie wynagradzana, zaś 23% prezentuje odmienną ocenę (20% pracowników uważa, że zdarzają się sporadyczne przypadki łamania przepisów, a 3% wskazuje, że ta zasada jest łamana często). Nieco lepiej stosowanie przepisów o wynagradzaniu za nadgodziny oceniają związkowcy – zdaniem 76% liderów związkowych zasady kodeksowe dotyczące wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych są zawsze przestrzegane, na ich sporadyczne łamanie wskazuje 17% respondentów. Pracodawcy lepiej oceniają przestrzeganie tej zasady;

zdaniem 90% z nich przepisy te są zawsze przestrzegane, zaś 5% badanych w tej grupie uważa, że ich łamanie ma charakter incydentalny.

Tabela 32. Opinie aktorów stosunków pracy dotyczące prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy pracowników (%)

Grupy respondentów	Zasada, że dokumentacja czasu pracy jest prowadzona prawidłowo, nie wpisuje się mniejszej liczby godzin niż rzeczywiście trwała praca			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	70,8	17,3	2,1	9,8
Liderzy związków zawodowych	75,0	21,2	0,8	3,0
Przedstawiciele rad pracowników	80,2	10,8	3,0	6,0
Pracodawcy	91,0	6,5	0,6	1,9

Tabela 33. Opinie aktorów stosunków pracy o przestrzeganiu zasad dotyczących wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych (%)

Grupy respondentów	Zasada, że praca w dodatkowych godzinach (nadgodziny) jest właściwie wynagradzana			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	63,3	20,1	3,3	13,3
Liderzy związków zawodowych	76,1	17,0	3,0	3,9
Przedstawiciele rad pracowników	68,3	16,8	4,0	10,9
Pracodawcy	89,7	5,2	0,0	5,1

Inną zasadą, której przestrzeganie zostało poddane ocenie respondentów, były unormowania dotyczące **zasad rozliczania pracy w niedziele i święta**. Najlepiej przestrzeganie tej zasady oceniają pracodawcy, najgorzej zaś pracownicy. Warto zauważyć, że wśród pracowników i przedstawicieli rad pracowników istnieje znaczna grupa, która nie udziela odpowiedzi na to pytanie, co może świadczyć o tym, że przedmiot uregulowań nie jest obecny w części zakładów pracy.

Tabela 34. Opinie aktorów stosunków pracy o przestrzeganiu zasad dotyczących pracy w dni świąteczne (%)

Grupy respondentów	Zasada, że za pracę w niedziele i święta wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie lub udzielany jest dodatkowy dzień wolny			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	67,2	14,6	3,2	15,0
Liderzy związków zawodowych	73,1	21,2	1,9	3,8
Przedstawiciele rad pracowników	74,3	9,9	4,0	11,8
Pracodawcy	83,9	8,4	0	7,9

Jedną z zasad, której przestrzeganie deklarował stosunkowo niski odsetek pracowników, odnosiła się do regulacji stanowiącej, że pracownicy zatrudnieni na pełnym etacie mogą pracować maksymalnie 32 godziny nadliczbowe miesięcznie. Nie oznacza to jednak, że nie jest ona w rzeczywistości przestrzegana w zakładach pracy, bowiem co trzeci respondent nie umiał ocenić, jak wygląda naprawdę sytuacja. Na sporadyczne przekraczanie tej zasady wskazywało tylko 15% pracowników. Liderzy związkowi i pracodawcy lepiej orientują się, czy te zasady są respektowane w zakładach pracy (co wyraża się niższym odsetkiem braków danych), ale również częściej niż pracownicy oceniają, że są zawsze przestrzegane.

Tabela 35. Opinie aktorów stosunków pracy o przestrzeganiu zasad dotyczących maksymalnego wymiaru godzin nadliczbowych (%)

Grupy respondentów	Zasada, że pracownicy zatrudnieni na pełnym etacie mają miesięcznie maksimum 32 godziny nadliczbowe			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	51,6	14,6	2,5	31,3
Liderzy związków zawodowych	69,3	18,1	1,2	12,5
Przedstawiciele rad pracowników	61,4	10,9	5,0	22,7
Pracodawcy	73,5	12,3	1,9	12,3

Dobrze ocenianym obszarem jest przestrzeganie w zakładzie **przepisów dotyczących udzielania urlopów** – blisko 80% pracowników deklaruje, że urlopy są zawsze udzielane zgodnie z przepisami, zaś z przypadkami łamania tych zasad zetknął się tylko co dziesiąty badany. Również liderzy związkowi dosyć dobrze oceniają przestrzeganie tej zasady – 82% z nich wyraża pogląd, że jest respektowana, a 18% wskazuje, że przypadki odstępstw zdarzają sporadycznie. Zatem prawo do wypoczynku jest respektowane w polskich firmach i w opinii większości respondentów pracownicy nie mają problemu z realizacją swoich uprawnień w tym zakresie. Jeśli do tego dodamy, że w większości zakładów funkcjonują dopłaty do wypoczynku pracowników, a w wielu firmach także do wypoczynku dzieci, to obszar ten należy uznać za przykład pozytywnych zmian i trendów w stosunkach pracy.

Tabela 36. Opinie aktorów stosunków pracy o przestrzeganiu zasad dotyczących udzielania urlopów pracowniczych (%)

Grupy respondentów	Urlopy są udzielane zgodnie przepisami			
	zawsze	sporadycznie nie są	często nie są	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	79,0	13,6	1,6	5,8
Liderzy związków zawodowych	81,1	17,4	0,8	0,7
Przedstawiciele rad pracowników	80,2	11,8	3,0	5,0
Pracodawcy	91,6	6,5	1,3	0,6

Z badań nad stosunkami pracy realizowanych w ramach projektu „Polacy Pracujący 2007” wynikało, że nie zawsze respektowana jest podstawowa zasada prawa pracy – wolności zrzeszania się w związki zawodowe. Dlatego za celowe uznałem pogłębienie tej problematyki w naszych badaniach. Prawie 70% pracowników wskazuje, że swoboda zrzeszania się w istniejących związkach zawodowych lub zakładania nowych związków w ich zakładach pracy nie jest zakłócona. Jednocześnie 23% pracowników nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie, a 6% pracowników stwierdza, że jest ona sporadycznie łamana. Co interesujące, 88% związkowców uważa, że w badanych firmach realizowana jest zasada wolności koalicji, a na sporadyczne przypadki łamania uprawnień do zakładania i zrzeszania się w istniejących związkach zawodowych wskazuje 9% badanych w tej grupie respondentów.

Tabela 37. Opinie aktorów stosunków pracy dotyczące przestrzegania zasady wolności koalicji (%)

Grupy respondentów	Zasada, że pracownicy mają swobodę zakładania związków zawodowych lub zrzeszania się w istniejących już związkach			
	jest zawsze przestrzegana	jest sporadycznie łamana	często jest nieprzestrzegana	trudno powiedzieć i brak danych
Pracownicy	69,0	6,3	1,8	22,9
Liderzy związków zawodowych	87,9	8,8	0,0	3,4
Przedstawiciele rad pracowników	77,2	4,0	3,0	15,8
Pracodawcy	85,2	1,3	0,6	12,9

Analiza wyników wskazuje, że kluczowe dla rozwoju dialogu i dobrych relacji zbiorowych na poziomie zakładu pracy prawo swobodnego zrzeszania się w związkach zawodowych jest realizowane. Oczywiście nie można pomijać tego odsetka pracowników (6%) i liderów związkowych (9%), którzy wskazują na pewne zastrzeżenia w tym obszarze, jednak daleko bardziej interesująca jest dla nas grupa pracowników (23%), która nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

Z uwagi na znaczenie związków zawodowych dla prowadzenia dialogu autonomicznego temat ich działalności w zakładach pracy został obszernie uwzględniony w tematyce badania. W przeprowadzonych badaniach⁴³ większość pracowników (67,6%), i prawie połowa pracodawców (48,8%) reprezentowała zakłady pracy, w których działały związki zawodowe.

Typ własności firmy w przeprowadzonych badaniach był zmienną różnicującą obecność związków zawodowych. Najczęściej wskazywali na obecność związków zawodowych w swoim zakładzie pracownicy przedsiębiorstw/instytucji państwowych, spółek Skarbu Państwa (89,9%) oraz spółek pracowniczych (89,1%) i firm prywatnych z przewagą kapitału zagranicznego (85,7%). Pracownicy firm/instytucji samorządowych i firm prywatnych z przewagą kapitału polskiego zdecydowanie rzadziej twierdzili, że w ich zakładzie pracy działa organizacja związkowa (odpowiednio; 67,1% i 51,1%). Uzyskane wyniki, podobnie jak wcześniejsze badania, wskazują, że im mniejszy zakład pracy, tym mniejsze prawdopodobieństwo

⁴³ Ilekroć w niniejszym tekście nie jest przywołana nazwa badania, oznacza to, że prezentowane są wyniki badania uczestników dialogu społecznego na poziomie zakładów. Badanie to zrealizowane wśród 4 grup respondentów: pracodawców (N=155), pracowników (N=713), liderów związków zawodowych (N=264) i członków rad pracowników (N=101).

wystąpienia w nim związku zawodowego (odsetek uzwiązkowionych zakładów pracy spada wraz ze spadkiem liczby zatrudnionych)⁴⁴.

Tabela 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy w Pana/Pani zakładzie działają związki zawodowe?” (%)

	Pracownicy według wielkości zakładów pracy, w których są zatrudnieni			
	0–9	10–49	50–249	250 i więcej
Tak	22,9	25,3	72,8	87,4
Nie	74,3	71,6	26,4	11,6
Nie wiem/trudno powiedzieć	2,9	3,2	0,8	1,0

Z przytoczonych w tabeli danych wynika, iż związki zawodowe istnieją bardzo często w zakładach pracy, w których jest zatrudnionych 250 lub więcej osób. Jednocześnie organizacje związkowe są nieobecne w większości firm zatrudniających poniżej 50 pracowników. Z uwagi na fakt, iż mikroprzedsiębiorstwa⁴⁵ dominują w strukturze polskiej gospodarki (w 2007 roku było ich 1709 tys. i zatrudniały 3569 tys. osób) można stwierdzić, że znaczna część polskich pracowników nie posiada swojej reprezentacji na poziomie zakładu.

Z wypowiedzi liderów związkowych wynika, że działające w polskich przedsiębiorstwach związki zawodowe są organizacjami o długim stażu, niezwykle zaś rzadkim przypadkiem jest pojawienie się nowego związku zawodowego – tylko 5,3% liderów związkowych stwierdziło, że w przedsiębiorstwie, które reprezentują, w ciągu ostatnich 3 lat powstała jakaś nowa organizacja związkowa.

W powszechnym mniemaniu, wspieranym często przez przekazy medialne, podstawową barierą istnienia związków zawodowych w zakładzie pracy jest niechęć lub wręcz wrogość pracodawcy. Postanowiliśmy badanym zadać pytanie o przyczyny braku związków zawodowych w zakładzie pracy. Wcześniej temat ten został poruszony w badaniu „Aktualne problemy i wydarzenia” przeprowadzonym przez CBOS w listopadzie 2004 roku. Wyniki tego badania wskazywały, iż najczęstszym powodem braku przynależności do związków zawodowych jest ich brak w miejscu pracy (46,2% respondentów mających pracę). Kolejnymi pozycja-

⁴⁴ Na obecność związków zawodowych ma wpływ również branża, do jakiej należy przedsiębiorstwo. W przeprowadzonych badaniach związki zawodowe działały we wszystkich przedsiębiorstwach należących do branży: górnictwo i kopalnictwo oraz związanych z wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę (MF).

⁴⁵ Mikroprzedsiębiorstwo definiuje się jako firmę zatrudniającą do 9 osób.

mi pod względem liczby wskazań było: brak potrzeby przynależności do związków zawodowych (28,3%) i krytyczna ocena działalności związków zawodowych (16,5%). W ramach tego badania zapytano również respondentów o przyczyny braku związków zawodowych w zakładzie pracy. Najczęściej udzielaną odpowiedzią było wskazanie na zbyt małą liczbę pracowników w zakładzie pracy (36,8%). Na wrogość, niechęć dyrekcji (właścicieli), obawy przed pracodawcą wskazało 7,9% badanych⁴⁶.

W badaniu przeprowadzonym wśród pracodawców w 2009 roku najczęściej wyrażali oni opinię⁴⁷, że nieobecność związków w ich zakładzie pracy wynika przede wszystkim z braku zainteresowanych tą inicjatywą pracowników oraz braku osoby, która byłaby gotowa zainicjować ich powstanie („nie ma chętnych do założenia i działania w związkach zawodowych”, „pracownicy nie wyrażali takiej woli”, „nie było inicjatywy pracodawców (sic!) w sprawie powołania związków zawodowych”). Obok tego uznawali również, że nie ma potrzeby działania związków zawodowych, przy czym pojawiły się tu dwa wyjaśnienia: jedno – że właściciel i pracownicy potrafią zawrzeć między sobą porozumienie („Nie są nikomu potrzebne; wszystkie problemy są rozstrzygane przez właściciel i załogę i nie ma potrzeby pośredników”), drugie – że rolę związków zawodowych pełni rada pracowników („Wydaje się, że rada pracowników jest skuteczna i nie ma powodu zakładania jeszcze związków zawodowych”). Wśród innych powodów istotnych dla braku organizacji związkowej w zakładzie pracy pracodawcy często wymieniali zbyt małą liczbę osób zatrudnionych.

Opinie pracowników odnośnie do przyczyn braku związków zawodowych w zakładzie pracy częściowo pokrywają się z opiniami pracodawców. Pracownicy najczęściej jako powód wskazują, że brakuje osoby, która zainicjowałaby powstanie związków zawodowych („Nikt nie wyszedł z taką propozycją”, „Brak organizatora”, „Brak chętnych do zajmowania się działalnością społeczną”, „Brak czasu w pracy, a po pracy nikomu by się już nie chciało zostać” itp.) i zbyt małą liczbę osób pracujących w zakładzie pracy („Mało ludzi pracuje, to nie jest stocznia”). Wśród odpowiedzi udzielanych przez pracowników są również takie, które wskazują na przekonanie, że związki zawodowe są potrzebne w zakładzie pracy tylko wtedy, gdy pracodawca narusza prawa pracownicze („Nie są potrzebne, dajemy sobie radę sami”, „Nie ma takiej potrzeby, dobrze się rozumiemy”, „Nie

⁴⁶ Szczegółowy opis wyników: A. Mokrzyzewski, *Przyczyny niskiego uzwiązkowienia w Polsce*, w: *Po-lacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Wyd. Nauk. Scholar, Warszawa 2009.

⁴⁷ Z uwagi na małą liczbę pracodawców, którzy odpowiadali na pytanie, uznaje się za niecelowe doko-nywanie ilościowej analizy uzyskanych odpowiedzi.

było powodów do tego typu działań”, „W razie potrzeby dogadujemy się z pracodawcą, więc nie ma potrzeby”, „Nie ma potrzeby, świetnie dogadujemy się z szefostwem”).

Wśród odpowiedzi pracowników znajdują się również takie, które można potraktować jako wskaźnik istniejącego stereotypu, że związki zawodowe są przeznaczone dla ludzi starszych. Świadectwem tego jest pojawianie się wśród odpowiedzi na pytanie o przyczyny braku związku zawodowego w zakładzie pracy takich, które wskazują, że główną przyczyną jest młody wiek pracowników.

Obok wyżej omówionych odpowiedzi pojedynczy pracownicy mówili, że brak związku zawodowego wynika z obawy przed konsekwencjami w razie jego założenia (zwolnienie z pracy) lub z faktu, iż osoby pracujące nie są pracownikami tylko świadczą usługi w oparciu o samozatrudnienie, co powoduje, że – w myśl ustawy – nie mogą być członkami związku zawodowego.

Jak wynika z wcześniejszych rozważań, podstawowymi przyczynami braku związków zawodowych jest zarówno struktura polskich przedsiębiorstw, gdzie dominują przedsiębiorstwa mikro i małe, zatrudniające zbyt małą liczbę pracowników, aby możliwe stało się utworzenie związku zawodowego, oraz brak osób chętnych do założenia związku (co zawsze wiąże się z koniecznością zaangażowania i poświęcenia czasu wolnego).

Potwierdzeniem powyższej tezy jest ocena zainteresowania wstępowaniem do związków zawodowych wyrażona przez ich liderów. Zdecydowana większość jest zdania, że zainteresowanie członkostwem w organizacji związkowej jest średnie lub małe. Zaledwie 2% badanych ocenia je jako bardzo duże, zaś 9,3% liderów jako duże.

Przedstawiona analiza przestrzegania przepisów i zasad prawa pracy w stosunkach pracy pozwala na sformułowanie tezy o dość wysokim poziomie praworządności we wzajemnych relacjach. Oczywiście wskazywane w analizie zastrzeżenia muszą budzić refleksje nad metodami poprawy przestrzegania zasad *fair play* w zakładach pracy. W szczególności podkreślić należy pozytywną rolę związków zawodowych w ochronie i kontroli praworządności – taka funkcja wynika przede wszystkim z ustroju związków zawodowych i zadań oraz uprawnień przypisanych im w Kodeksie pracy i ustawie o związkach zawodowych. Na pozytywną korelację pomiędzy funkcjonowaniem związków zawodowych w zakładzie pracy a poziomem przestrzegania prawa pracy zwracał uwagę w swoich badaniach J. Gardawski⁴⁸.

⁴⁸ *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu, ...*, op.cit.

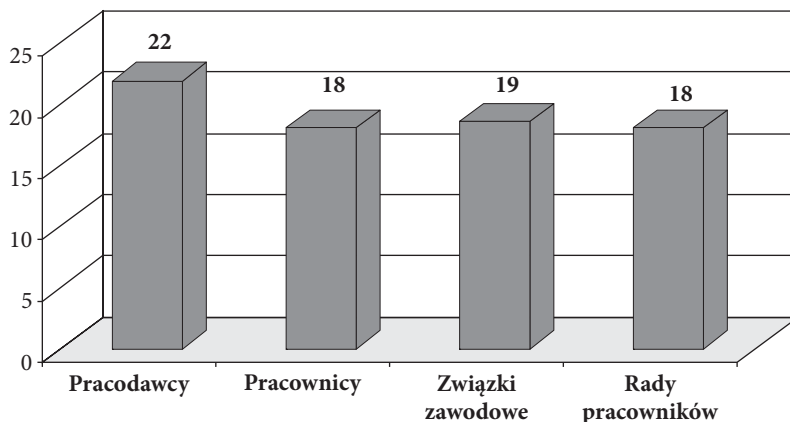
Przestrzeganie przepisów i zasad prawa pracy wiąże się także z innymi czynnikami, takimi jak znajomość norm prawa pracy czy łatwość ich stosowania. Z analiz sprawozdań PIP, gdzie dowiadujemy się m.in. o liczbie interwencji w poszczególnych obszarach przestrzegania praw pracowniczych, wynika także, że liczba porad udzielonych przez inspektorów pracy tak pracownikom, jak pracodawcom była stosunkowo duża. Świadczy to o trudnościach w stosowaniu niektórych przepisów, na co często wskazują także inne badania i analizy. Podkreślić należy, że prostota i jasność norm prawa jest konieczna, zwłaszcza w dziedzinie regulującej prawa pracownicze i zasady ich realizacji; wszelkie kontrowersje i sprzeczności powinny być jak najszybciej wyeliminowane. Jest to jeden z warunków zarówno poprawy, jak i łatwiejszego egzekwowania ochrony praw pracowniczych. Pod tym względem polskie stosunki pracy dopiero od niedawna odnotowują pewną stabilizację. Cały okres transformacji od roku 1989 do naszej integracji z Unią Europejską był okresem bardzo częstych, często niekonsekwentnych zmian w przepisach prawa charakteryzowanych przez autora jako „prawo pracy w przebudowie”. Brak stabilizacji niewątpliwie miał negatywny wpływ na praworządność w obszarze stosunków pracy. Częste zmiany powodowały obok konfliktów indywidualnych także konflikty zbiorowe i niekorzystnie wpływały na relacje pracodawca–związki zawodowe. W moim przekonaniu był to także jeden z czynników wpływających na negatywną ocenę samych pracodawców.

Integracja z Unią Europejską i wprowadzenie gruntownej zmiany w przepisach prawa pracy wywarło istotny wpływ na zasady praworządności w stosunkach pracy. Choć łatwo wykazać, że okresowi transformacji od początku towarzyszył proces europeizacji prawa pracy, to dopiero po 2004 roku zmienione przepisy prawne stały się przedmiotem analizy pod kątem ich przestrzegania, także przez instytucje europejskie. Przykładem dostosowywania prawa polskiego w zakresie stosunków pracy jest wprowadzenie nowych przepisów dotyczących zwalczania dyskryminacji i mobbingu w stosunkach pracy. Jak wykazałem wcześniej, wpływ naszej integracji na poziom przestrzegania praw pracowniczych jest dobrze oceniany zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników.

Temat zmiany w zakresie realizacji norm stosunków pracy został podjęty w prezentowanym badaniu. Do wszystkich grup respondentów skierowano pytanie o to, czy w ostatnich latach zmieniło się przestrzeganie przepisów prawa pracy. Brak zmiany deklaruje blisko 2/3 badanych pracowników, pracodawców, liderów związkowych i przedstawicieli rad pracowników. Podobny rozkład odpowiedzi może świadczyć o ugruntowanym poglądzie, że w ostatnich latach poziom

przestrzegania prawa pracy nie uległ jakimś istotnym zmianom. Jednak należy podkreślić, że 18% pracowników, 19% liderów związkowych i 22% pracodawców deklarowało poprawę przestrzegania przepisów w ostatnim roku. Największy odsetek przedstawicieli rad pracowników (26%) zauważa, że w tym obszarze nastąpiła poprawa. Przypomnijmy, że badania realizowane były wiosną 2009 roku, zatem w okresie kiedy widoczne były – przynajmniej w niektórych firmach – pierwsze oznaki kryzysu. Zatem trudności firm nie miały wpływu na poziom przestrzegania zasad prawa pracy, wręcz przeciwnie – znaczny odsetek pracowników, liderów związkowych i pracodawców wskazywał na pozytywne trendy poprawy jakości stosowania prawa, co bez wątplenia miało źródła także w dobrej koniunkturze lat 2006–2008 i wzmocnieniu rynkowej pozycji pracowników na rynku pracy. Najwyższy odsetek deklarujących poprawę przestrzegania prawa wśród przedstawicieli rad pracowników może wiązać się z funkcjonowaniem nowych przepisów prawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Potwierdzeniem pozytywnych trendów w zakresie poprawy praworządności są nieliczne oceny respondentów wskazujące na pogorszenie się przestrzegania prawa – opinię o pogorszeniu się w ostatnim czasie stopnia przestrzegania zasad pracy formułuje niespełna 3% pracowników, 5% związkowców i 6% przedstawicieli rad pracowników.

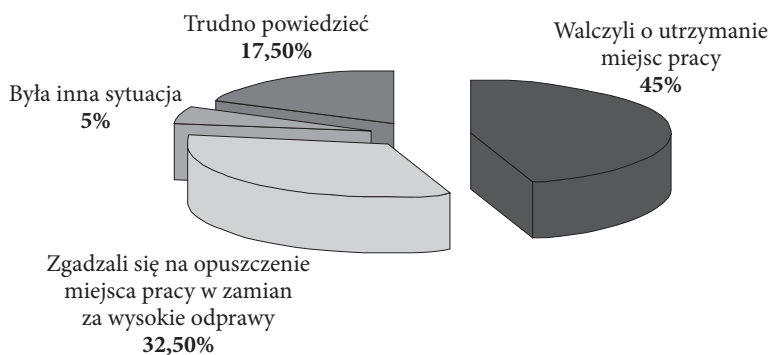
Rysunek 18. Odsetek respondentów deklarujących, że w ostatnich latach zwiększyło się przestrzeganie prawa pracy (%)



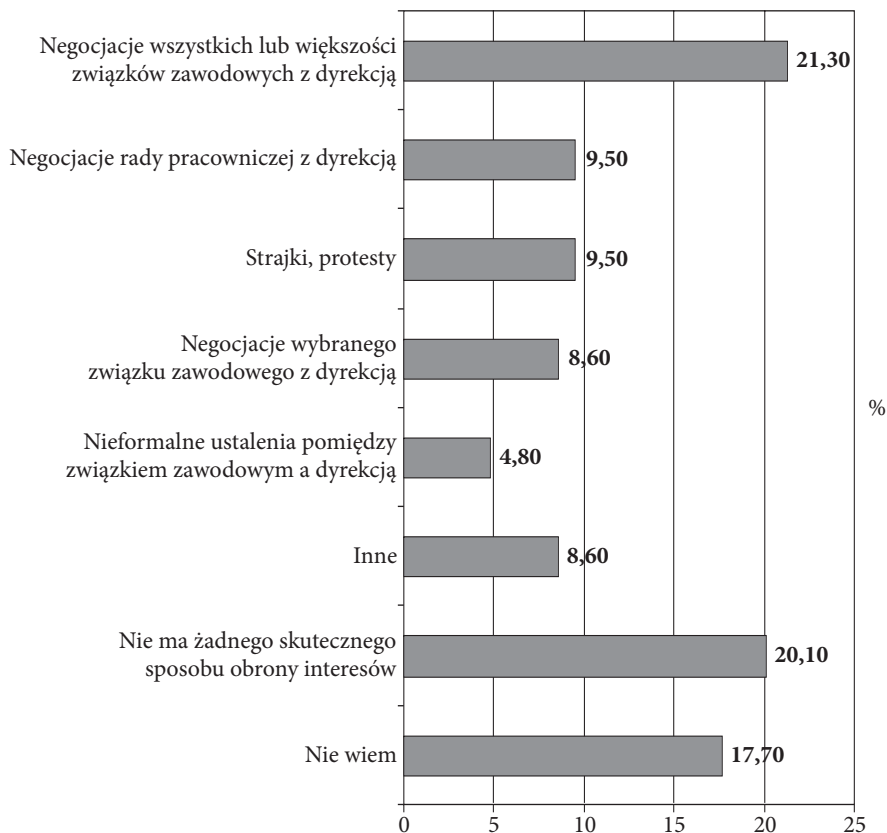
Zgodzić się należy z poglądem, że jakość stosunków pracy i dobre relacje są także odzwierciedleniem kondycji firmy. Z naszych badań wynika, że w więk-

szości firm w okresie ostatnich lat nie były prowadzone działania restrukturyzacyjne prowadzące do zwolnień grupowych – deklarowało to aż 86% pracowników. Tylko niespełna 6% badanych pracowników wskazywało, że w ich zakładzie w okresie ostatnich 3 lat prowadzone były zwolnienia grupowe. Pracowników zapytaliśmy o sposoby radzenia sobie ze zwolnieniami i najważniejsze działanie podejmowane w takim przypadku. 45% badanych pracowników wskazuje, że walczyli oni o utrzymanie miejsc pracy, a co trzeci pracownik wskazywał, że zgoda na opuszczenie miejsca pracy wiązała się z wysokimi odprawami uzyskanymi od pracodawcy. 18% badanych nie odpowiedziało na to pytanie.

Rysunek 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zachowania pracowników w przypadku zwolnień grupowych



Dopełnieniem analizy przestrzegania zasad *fair play* w stosunkach pracy i stosowania przepisów prawa pracy jest analiza zasad obrony interesów pracowniczych w zakładzie. Największa grupa pracowników (40%) uznaje, że najskuteczniejszą formą obrony interesów pracowniczych są negocjacje, przede wszystkim ze związkami zawodowymi, a także z radą pracowników (10%). Poparcie dla strajków i protestów jako formy reprezentacji i obrony interesów pracowniczych deklaruje niespełna 10% pracowników. Co piąty badany pracownik wskazuje, że nie ma żadnego skutecznego sposobu obrony interesów.

Rysunek 20. Najskuteczniejsze, zdaniem pracowników, metody obrony interesów pracowniczych w zakładzie pracy

Podsumowanie

Omówione powyżej wyniki badania wskazują, że lepiej oceniane jest przestrzeganie przepisów prawa pracy związanych terminową wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń niż stosowanie przepisów o czasie pracy. Częściowo może to wynikać z trudności w praktycznym stosowaniu niektórych zasad rozliczania czasu pracy, jak chociażby tzw. doby pracowniczej, na co często uskarżają się polscy pracodawcy. Wyniki badania wskazują, że ten obszar stosunków pracy wy-

maga gruntownej analizy, także pod kątem poprawy jakości wzajemnych relacji pracodawca–pracownik–związki zawodowe.

Kontrowersje wokół przepisów o czasie pracy potwierdzają analizy raportów Państwowej Inspekcji Pracy. W badaniu zapytaliśmy też respondentów, czy w obszarze stosunków pracy zdarzały się wystąpienia organizacji związkowych do inspekcji pracy lub sądów. Mimo że takie wystąpienia nie były częste – 13% związkowców deklarowało, że miały miejsce – to najczęściej dotyczyły nieprzestrzegania regulaminów pracy, m.in. przepisów o czasie pracy.

ROZDZIAŁ X

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Układy zbiorowe pracy (upz) są w wielu krajach Europy podstawowym źródłem prawa pracy, określającym uprawnienia pracownicze oraz stosunki pomiędzy pracodawcą lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców a związkami zawodowymi. W Polsce, obok Kodeksu pracy, który szczegółowo reguluje stosunki pracy, istnieje możliwość zawierania układów zbiorowych pracy, które na zasadzie korzystności mogą regulować warunki pracy i płacy, tylko w kierunku podwyższania standardów ustawowych. Układy zbiorowe pracy można zawierać tak na poziomie zakładu pracy, jak i na poziomie ponadzakładowym, zwłaszcza branżowym, regionalnym, a nawet ogólnokrajowym⁴⁹. Stosunkowo mały jest katalog kwestii, które partnerzy mogą rozstrzygać w układzie zbiorowym pracy na zasadzie autonomicznej, wprowadzając odstępstwa od powszechnie obowiązujących norm uregulowanych w Kodeksie pracy i innych ustawach, jak np. niektóre regulacje systemów czasu pracy, sposobu wypłaty wynagrodzeń, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zastanawia, dlaczego, mimo że od ponad 13 lat funkcjonują w Polsce nowe regulacje w tym zakresie, zawarto zaledwie kilkaset układów ponadzakładowych i kilkanaście zakładowych, ale wciąż zdecydowana większość zakładów, w których funkcjonują związki zawodowe obawia się zaciągania zobowiązań układowych, wybierając regulaminy czy nawet porozumienia.

Pierwszym ograniczeniem formalnym jest niskie uzwiązkowienie, zwłaszcza w sektorze prywatnym, co przy monopolu związków zawodowych na zawieranie układów zbiorowych i porozumień pozbawia pracodawców możliwości zawierania tych układów. Innym ograniczeniem, zwłaszcza w pierwszym piętnastoleciu transformacji, była słaba kondycja polskich firm, co przy wysokich w polskich warunkach w porównaniu z krajami UE standardach pracy w relacji do średniej produktywności, dla większości przedsiębiorstw stanowiło barierę w podejmo-

⁴⁹ J. Wratny, *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?*, IPiSS, Warszawa 1998.

waniu dalszych zobowiązań. Sytuacja zmienia się w Polsce powoli po roku 2004, wiązanym nie tylko z integracją z UE, ale przede wszystkim z poprawą kondycji polskich firm. W latach 2006–2008, a więc w okresie dużego boomu ekonomicznego i nieobserwowanego dotychczas w całym okresie transformacji wzrostu płac i wzmocnienia pozycji pracownika na rynku pracy obserwujemy tendencje wzrostu zawieranych układów zakładowych. Gdyby dodatkowo w Kodeksie pracy istniała możliwość uregulowania w układzie kwestii uprawnień pracowniczych i obowiązków stron na zasadach deregulacji, to jest dopuszczalnych prawem odstępstw od przepisów ustawowych, w sposób naturalny pojawiałyby się przestrzeń dla negocjacji układowych. Dla przykładu, gdyby zamiast odpawy z tytułu zwolnień grupowych możliwe było finansowanie przez pracodawcę ekwiwalentnego kosztowo programu szkoleń rozłożonych w czasie lub zamiast długich okresów wypowiedzenia możliwa była wypłata odszkodowania, albo dopuszczalne byłoby w układzie stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych bądź szczególnych systemów czasu pracy, pracodawcy łatwiej dostrzegaliby korzyści wynikające z przyjęcia nowych zobowiązań w formie regulacji układowych, a dla pracowników ta koncesja na rzecz bardziej elastycznej organizacji i czasu pracy oznaczałaby wyższe standardy pracy w innych obszarach i co najważniejsze w warunkach gospodarki rynkowej – większą stabilność zatrudnienia⁵⁰. Brak takiej możliwości sprawia, że układy funkcjonują szerzej u większości pracodawców z sektora publicznego, ewentualnie w tych przedsiębiorstwach, które miały wcześniej zakładowe lub ponadzakładowe układy zbiorowe i stosowały tę formę regulacji. Inną grupą przedsiębiorstw prywatnych są te, które posiadały umowy zbiorowe lub układy zbiorowe pracy przed przekształceniami, oraz te, które zdecydowały się na zawarcie układu, ponieważ przy silnej pozycji związków zawodowych mogły sfinansować dodatkowe uprawnienia. Zdarzało się także, że zawarcie układu było przedmiotem porozumienia zawieranego w związku z prywatyzacją lub restrukturyzacją zatrudnienia albo bezpośrednio po tym procesie. Wśród firm, które z wymienionych przyczyn zdecydowały się na tę formę regulacji, wymienić można chociażby takie czołowe polskie spółki, gdzie przeważnie kapitał zagraniczny, ale i krajowy płacił koncesję na rzecz pracowników, wchodząc w najbardziej atrakcyjne sektory gospodarki. Wśród tych przedsiębiorstw można wymienić firmy sektora bankowego, energetycznego, paliwowego, samochodowego czy chemicznego. Natomiast zdecydowana większość przedsiębiorstw, w warunkach trudności gospodarczych końca lat 90. lub alternatywy inwestycji w technologię

⁵⁰ L. Florek, *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, IPiSS, Warszawa 2000.

i poprawę konkurencyjności czy dodatkowe koszty pracy, unikała zaciągania dodatkowych zobowiązań, zwłaszcza przez układy zbiorowe pracy. Sytuacja ulega zmianie w ostatnich latach na skutek zdecydowanej poprawy kondycji polskich firm oraz trudności z pozyskiwaniem i utrzymaniem w zatrudnieniu pracowników. Otwiera to przestrzeń dla podwyższania standardów pracy w celu stabilizacji zatrudnienia i oferowania bardziej konkurencyjnych warunków pracy i płacy, i może sprzyjać rozwojowi układów zbiorowych⁵¹.

Podkreślić należy, że na niechęć do układowej regulacji stosunków pracy do 2001 roku wpływał istniejący stan prawny, regulacje Kodeksu pracy uczyniły układy zbiorowe pracy w praktyce nierozwiązywalnymi bez zgody związków zawodowych, co ostatecznie utwierdziło pracodawców w obawach przed zawieraniem układów i zaciąganiem zobowiązań bez możliwości ich wypowiedzenia. Przestrzeń do zaciągania dodatkowych zobowiązań była szczególnie mała w pogarszającej się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, co obserwowane było dość powszechnie w latach 1999–2003. W tych warunkach nawet wyrok Trybunału Konstytucyjnego uchylający w swych skutkach niezgodne z Konstytucją RP przepisy nie wpłynął na zmianę postaw, a stereotypy i uprzedzenia wielu pracodawców do dziś utrudniają rozwój tej formy regulacji zakładowych źródeł prawa pracy. Jeszcze więcej przeszkód napotyka rozwój układów branżowych, których regulacje do dziś zawierają bariery prawne zniechęcające pracodawców do ich stosowania⁵². System układów branżowych nie ma także przestrzeni rozwoju z uwagi na silne zróżnicowanie i dezintegrację dawnych branż, które funkcjonowały jeszcze w kresie PRL-u, a obecnie dotyczą z reguły tylko tradycyjnych publicznych sektorów gospodarki, jak górnictwo, hutnictwo czy energetyka. Natomiast branże kształtujące się na nowo są tak mocno zróżnicowane pod względem sektora własności, wielkości przedsiębiorstw i ich potencjału, że trudno mówić o przestrzeni dla unifikacji standardów pracy na poziomie branży, zwłaszcza że większość stanowią małe i średnie podmioty nieposiadające związków zawodowych, a często same niezrzeszone w federacji branżowej organizacji pracodawców.

Układy zbiorowe pracy w Polsce wciąż w ograniczonym zakresie spełniają jedną z podstawowych funkcji decentralizacji regulacji w zakresie stosunków pracy, nie dając możliwości odstępstwa od regulacji ustawowych w wielu kluczowych obszarach stosunków pracy, w szczególności czasu pracy. Nie dają także większych możliwości deregulacji i uelastycznienia przepisów, co pozwalałoby dostosować

⁵¹ G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, OW Branta, Toruń 1997.

⁵² Przykładem takiego przepisu jest art. 241¹⁹ kp; uniemożliwia on pracodawcy, który jest członkiem organizacji pracodawców, będącej stroną układu ponadzakładowego, wypowiedzenia układu także po wystąpieniu z tej organizacji pracodawców.

rozwiązania w zakresie stosunków pracy do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa i załogi⁵³. Należy jednak podkreślić, że zakładowe układy zbiorowe jako forma korzystniejszej regulacji warunków pracy i płacy mają szansę stać się przedmiotem kompromisu i zyskiwać na popularności także z uwagi na postępujący w sektorze prywatnym proces uzwiązkowienia, ale i coraz silniejsze oczekiwania pracowników wprowadzania trwałych regulacji uprawnień pracowniczych do systemu źródeł zakładowego prawa pracy. Dodatkowo sprzyja tej formie regulacji rozbudowany system norm prawa europejskiego. Doświadczenia wielu krajów europejskich wskazują, że warunkiem rozwoju rynku pracy jest większa decentralizacja regulacji poprzez rozwój układów zakładowych, choć układy branżowe stanowią w wielu krajach problem, utrudniając restrukturyzację lub ograniczanie kosztów w warunkach dekonunktury. W polskich warunkach pracodawcy znacznie częściej unikają regulacji układowych, wybierając regulaminy pracy i regulaminy wynagrodzeń oraz umowę o pracę jako podstawowe źródła regulacji stosunków pracy w zakładzie pracy, co częściowo związane jest z niskim uzwiązkowaniem i słabą reprezentacją związków zawodowych w sektorze prywatnym. Zakładowe układy zbiorowe stać się mogą potencjalnie korzystną dla obydwu stron alternatywą dla przeregulowanych przepisów prawa pracy, jednak potrzebne są zmiany zapisów Kodeksu pracy w zakresie większej wolności w kształtowaniu zakładowych rozwiązań w obszarze prawa pracy. Jeśli pominiemy generalne zastrzeżenia do kształtu dzisiejszych regulacji w polskim prawie pracy, korzystne zmiany mogłyby umożliwić większą stabilizację i przewidywalność stosunków przemysłowych w Polsce. Zakładowe układy zbiorowe umożliwiają bowiem kompleksowe uregulowanie relacji pracodawca–pracownicy i związki zawodowe, zawierając regulacje płacowe, organizacyjne, program rozwoju pracowniczego, plan szkoleń, zasady bhp w zakładzie pracy, ale także katalog zobowiązań pracowniczych i relacji pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową. Dowodem elastyczności przepisów regulujących zakładowe układy zbiorowe jest możliwość zawieszenia ich stosowania (w całości lub w części) za zgodą stron układu. Zawarcie układu jest także gwarantem pokoju społecznego, gdyż zabrania wszczęcia przez stronę związkową sporu zbiorowego z pracodawcą przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem układu w części będącej przedmiotem sporu.

Rozwojowi układów zbiorowych pracy sprzyjać mogą postępujące procesy globalizacji gospodarki, już dzisiaj pracodawcy branży budowlanej czy pracodawcy ochrony poszukują metod unifikacji minimalnych warunków wynagradza-

⁵³ M. Seweryński, *Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy*, w: *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 12.

nia pracowników w celu przeciwdziałania nieuczciwym praktykom, zaniżaniu stawek lub zatrudnianiu w szarej strefie, a więc dumpingowi socjalnemu firm ubiegających się o kontrakty w ramach zamówień publicznych. Przestrzeń układowa otwiera się także wraz z poprawą sytuacji firm, przy jednoczesnej poprawie sytuacji na rynku pracy – konkurencja na rynku pracy wymuszać będzie rozwój regulacji płacowych, pozwalając pracodawcy na ograniczenie presji płacowej, rozwijać się powinny także regulacje w zakresie kształcenia ustawicznego, ale i szczególnych systemów czasu pracy, powszechnych programów emerytalnych czy dodatkowych świadczeń, np. zdrowotnych, opłacanych przez pracodawcę. Jak pracodawcy i związki zawodowe skorzystają dzisiaj z tej formy stabilizacji stosunków pracy, rezygnując z konfrontacji płacowej oraz formułowania przeciwstawnych postulatów zmian prawa pracy? I czy ta metoda regulacji ma szansę zyskiwać na znaczeniu w przyszłości? To kwestie, które były główną przesłanką bloku pytań w naszym badaniu o układy zbiorowe pracy, ich negocjowanie, zawieranie i stosowanie.

Pośród pracowników objętych badaniem 28,9% pracowało w przedsiębiorstwach, w których był podpisany układ zbiorowy pracy (uzp), 50,8% nie było objętych postanowieniami takiego porozumienia, co piąty zaś respondent nie potrafił powiedzieć, czy w jego zakładzie pracy był podpisany uzp. Najczęściej postanowieniami układów zbiorowych pracy byli objęci pracownicy przedsiębiorstw i instytucji państwowych, spółek Skarbu Państwa oraz spółek pracowniczych (odpowiednio 52,2% i 41,8% respondentów zatrudnionych w przedsiębiorstwach tego typu własności), zatrudnieni w zakładach pracy z branży górnictwo i kopalnictwo oraz wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę (odpowiednio 85,0% i 65,7% respondentów reprezentujących te branże) oraz pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 249 osób (39,1%). Powyższe dane wskazują, że uzp są powszechne głównie w przedsiębiorstwach państwowych oraz w dużych firmach.

Badanie potwierdza, że obecność związków zawodowych jest warunkiem podpisywania układów zbiorowych pracy. Pośród respondentów, którzy pracowali w przedsiębiorstwach, gdzie były związki zawodowe, 40% było objętych postanowieniami uzp. Wpływ rady pracowników również jest znaczący, choć różnice nie są tak duże jak w przypadku związków zawodowych. Postanowieniami układu zbiorowego pracy było objętych 42,1% pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, gdzie jest rada pracowników, i 16,4% przedstawicieli tych zakładów pracy, gdzie rady pracowniczej nie ma.

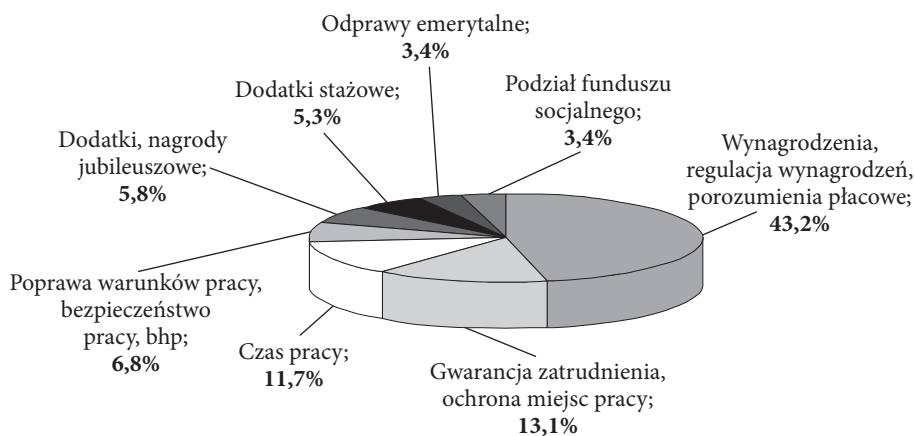
Większość respondentów objętych postanowieniami uzp deklaruje, że zna jego treść – 17,0% ocenia, że zna zapisy układu dokładnie, zaś 51,5% twierdzi,

że nie jest to dokładana znajomość. Co trzecia osoba pracująca w przedsiębiorstwie, w którym został podpisany układ, nie zna jego postanowień.

Jako najważniejsze ustalenia układu zbiorowego pracy respondenci najczęściej wskazywali wynagrodzenia i porozumienia płacowe (wskazało je 43,1% respondentów), co łącznie z innymi składnikami wynagrodzeń zawartymi w zakładowym uzp daje 54,2%. Kolejne ważne regulacje układu zdaniem respondentów to gwarancje zatrudnienia i ochrona miejsc pracy (13,1%) oraz regulacje dotyczące czasu pracy (12%).

W układach zbiorowych znajdują się także regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inne kwestie – związane ze składnikami wynagrodzeń, jak dodatki stażowe, nagrody jubileuszowe, lub ze świadczeniami, jak odprawy emerytalne czy zasady podziału zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Należy podkreślić, że niski odsetek regulacji związanych z gospodarowaniem ZFŚS jest ściśle związany z tradycją zawierania odrębnych porozumień w tym zakresie.

Rysunek 21. Najważniejsze ustalenia zbiorowe układu według pracowników (%)



Śród pracodawców⁵⁴ objętych badaniem 34,8% reprezentowało przedsiębiorstwa, w których był podpisany układ zbiorowy pracy, 60,6% przedsiębiorstw nie było objętych postanowieniami takiego porozumienia, zaś 4,5% respondentów nie potrafiło powiedzieć, czy w jego zakładzie pracy był podpisany uzp. Tylko

⁵⁴ W badaniu przedstawiciele rad pracowników 47,5% respondentów deklarowało, że w ich zakładzie pracy jest podpisany zakładowy zbiorowy układ pracy, a w przypadku liderów związków zawodowych 48,5% ankietowanych (co dziesiąty z nich twierdził, że został on wypowiedziany, przyczyny wypowiedzenia to: trudna sytuacja ekonomiczna zakładu, zła wola pracodawcy, połączenie zakładu).

3 respondentów na 54 twierdziło, że układ przestał obowiązywać (wypowiedziano go w 2004 r., 2007 r. i 2008 r.). Układy zbiorowe pracy podpisane były w ponad połowie przedsiębiorstw/instytucji państwowych i spółek Skarbu Państwa (55,9%), w 66,7% spółek pracowniczych, w prawie co trzeciej firmie/instytucji samorządowej i w co czwartej firmie prywatnej, najczęściej był podpisywany w przedsiębiorstwach należących do branży: górnictwo/kopalnictwo (100%), wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, wodę (57,15%). Podobnie jak w przypadku badania pracowników z odpowiedzi wynikało, że uzp były podpisywane w przedsiębiorstwach dużych, zatrudniających ponad 249 pracowników. Według ponad 3/4 pracodawców w trakcie negocjowania zakładowego układu zbiorowego pracy nie było żadnych form nacisku, protestu. Jednak w opinii co czwatego respondenta negocjacje towarzyszyły akcje pracowników, najczęściej było to pogotowie strajkowe (11,1% wskazań), strajk ostrzegawczy (5,6% wskazań) oraz manifestacje, wiece pracownicze (3,7% wskazań).

W trakcie negocjacji korzystano ze wsparcia/pomocy ekspertów, mediatorów i organu założycielskiego. W tabeli przedstawiono odpowiedzi zarówno pracodawców, jak i liderów związkowych. Ci ostatni wskazywali najczęściej ekspertów central związkowych. Świadczy to o dużym zaangażowaniu ekspertów związkowych z największych organizacji związkowych we wspieranie procesu negocjowania. To zaangażowanie jest znacznie mniejsze po stronie organizacji pracodawców.

Tabela 39. Wsparcie/pomoc w trakcie negocjacji uzp w opinii liderów związkowych i pracodawców (%)

Czy w trakcie negocjacji strony korzystały ze wsparcia/pomocy?		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Brak odpowiedzi
– ekspertów z central związkowych	liderzy związkowi	46,1	35,9	10,9	7,0
	pracodawcy	25,9	44,4	29,6	0,0
– ekspertów organizacji pracodawców	liderzy związkowi	21,1	52,3	18,8	7,8
	pracodawcy	9,3	59,3	31,5	0,0
– organu założycielskiego	liderzy związkowi	20,3	53,9	16,4	9,4
	pracodawcy	16,7	53,7	27,8	1,9
– mediatorów	liderzy związkowi	13,3	62,5	16,4	7,8
	pracodawcy	14,8	64,8	20,4	0,0
– niezależnych ekspertów	liderzy związkowi	20,3	55,5	18,0	6,3
	pracodawcy	20,4	55,6	24,1	0,0

Najczęściej korzystanie z ekspertów central związkowych deklarowali przedstawiciele Forum Związków Zawodowych (39,9%), najrzadziej zaś przedstawiciele związków autonomicznych (8,7%) i innych związków (13,6%). Liderzy Forum Związków Zawodowych częściej też niż inni związkowcy wskazywali na korzystanie z niezależnych ekspertów i mediatorów.

Według pracodawców ich przedstawiciele, proponując zapisy do uzp, kierowali się sytuacją ekonomiczną firmy (38,9% wskazań), oczekiwaniami załogi (13,0% wskazań), Kodeksem pracy (9,3% wskazań).

Połowa pracodawców i prawie 60% liderów związkowych uważało, że zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy nie miało wpływu na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstwa. Jednak co dziesiąty pracodawca uważał, że ją pogorszyło, a co czwarty lider związkowy uważał, że ją poprawiło.

Tabela 40. Wpływ zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstwa (%)

Jak Pana(i) zdaniem zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy wpłynęło na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstwa	Pracodawcy	Związki zawodowe
Poprawiło ją	16,7	25,0
Pogorszyło	11,1	2,3
Nie miało wpływu	50,0	58,6
Trudno powiedzieć	20,4	12,5
Brak odpowiedzi	1,9	1,6

Z kolei prawie co czwarty pracownik nie umiał ocenić, jak zawarcie zakładowego układu zbiorowego wpłynęło na sytuację pracowników przedsiębiorstwa. Ponad 26% uważało, że nie miało wpływu, ale prawie 45% twierdziło, że poprawiło sytuację pracowników. O wiele bardziej optymistyczny obraz wpływu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy na sytuację pracowników przedsiębiorstwa widoczny jest w rozkładzie odpowiedzi liderów związkowych. Prawie 65% z nich uważało, że w związku z podpisaniem zbiorowego układu pracy sytuacja pracowników poprawiła się, a tylko co piąty uważał, że nie miało to na nią wpływu.

Tak znaczna różnica w opinii na temat wpływu regulacji układu zbiorowego pracy na sytuację przedsiębiorstwa stanowi kolejny dowód na słabą komunikację w relacjach zbiorowych i niewypełnianie przez związki ważnej funkcji informacyjnej. Może też świadczyć o tym, że związkowcy opanowali wyłącznie umiejętność komunikowania się z członkami swoich związków.

Rysunek 22. Ocena respondentów, jak zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy wpłynęło na sytuację pracowników przedsiębiorstwa

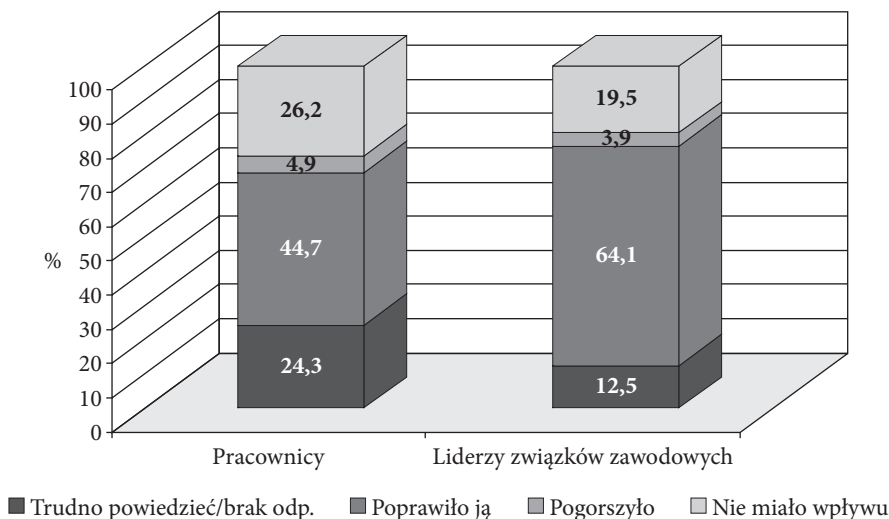


Tabela 41. Ocena liderów związków zawodowych wpływu zawarcia zbiorowego układu pracy na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstwa i sytuację pracowników przedsiębiorstwa (%)

Jeśli kondycja ekonomiczna przedsiębiorstwa:	Sytuacja pracowników przedsiębiorstwa:				Ogółem
	poprawiła się	pogorszyła się	nie zmieniła się	trudno powiedzieć	
- poprawiła się	87,5	6,3	-	6,3	100,0
- pogorszyła się	33,3	33,3	33,3	-	100,0
- nie zmieniła się	58,1	1,4	31,1	9,5	100,0
- trudno powiedzieć	52,9	5,9	-	41,2	100,0
Ogółem	64,3	4,0	19,0	12,7	100,0

Dane zawarte w tabeli ukazują jednoznaczne poglądy liderów związkowych na wpływ układów zbiorowych pracy na kondycję firmy i sytuację pracowników. Dla zdecydowanej większości (87,5%) pozytywny wpływ na sytuację przedsiębiorstwa jest ściśle związany z poprawą sytuacji pracowników

Z kolei pracodawcy zapytani o to, kto w największym stopniu korzysta z ustaleń zakładowego układu zbiorowego pracy, najczęściej wskazywali, że beneficjentami są wszyscy pracownicy (42,6%) lub wszystkie strony korzystają w równym

stopniu (27,8%). Jeżeli chodzi o korzyści dla pracowników, to pracodawcy najczęściej wskazywali: bezpieczeństwo pracy (46,3% wskazań), satysfakcję z wynagrodzeń (44,4%), poczucie stabilizacji zawodowej (18,5%). Mimo że tylko 5,6% pracodawców uznało, że korzystają na zawarciu zakładowego układu pracy, na pytanie, jaką mogą z tej sytuacji odnosić korzyść, wymieniali: spokój w firmie, brak konfliktów (53,7%), brak konieczności ciągłego nowelizowania kwestii płacowych (18,5%), zadowolenie pracowników i zwiększenie wydajności (po 9,3% wskazań). Korzyści z zawarcia uzp, jakie odnoszą z kolei związki zawodowe, w opinii pracodawców były dwie: podniesienie prestiżu związków wśród załogi, docenienie przez załogę (48,1%) i ochrona zatrudnienia w firmie (25,9%).

Rysunek 23. Opinie pracodawców o beneficjentach zakładowego układu zbiorowego pracy

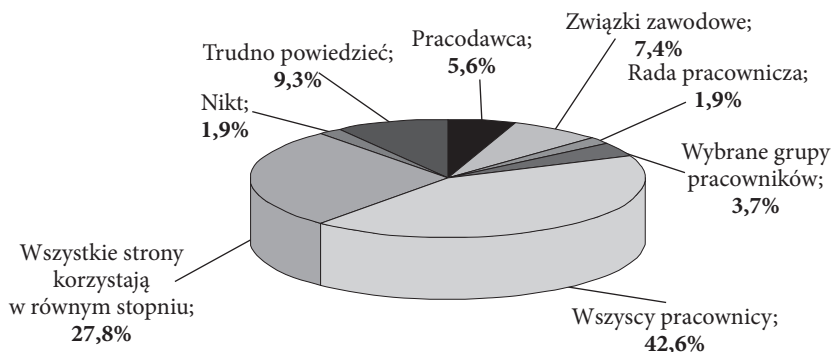


Tabela 42. Opinie respondentów o przesłankach zawieszenia układów zbiorowych pracy? (%)

W jakiej sytuacji Pana(i) zdaniem należałoby zawieszać wybrane ustalenia układów zbiorowych pracy?	Pracodawcy	Pracownicy	Liderzy związkowi	Rada pracowników
Nie ma takich okoliczności, które uzasadniałyby zawieszenie układu zbiorowego pracy	25,9	29,1	43,0	37,5
Kryzys gospodarczy w kraju	14,8	9,7	6,3	4,2
Zła sytuacja w branży, w której działa przedsiębiorstwo	–	5,8	10,9	4,2
Zła kondycja finansowa przedsiębiorstwa	38,9	42,7	32,0	37,5

W jakiej sytuacji Pana(i) zdaniem należałoby zawieszać wybrane ustalenia układów zbiorowych pracy?	Pracodawcy	Pracownicy	Liderzy związkowi	Rada pracowników
Złe wyniki finansowe poszczególnych działów przedsiębiorstwa	3,7	2,4	0,8	–
Trudno powiedzieć	16,7	9,7	6,3	12,5
Brak odpowiedzi	–	0,5	0,8	4,2
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Istotą układu zbiorowego pracy jako najważniejszego zakładowego źródła prawa pracy jest trwałość rozwiązań regulujących uprawnienia w zakresie warunków pracy i płacy oraz szczególna i silna ich ochrona. Odstępstwa od regulacji układowych wymagają porozumienia stron stosunku pracy, a zmiana w kierunku ich trwałego pogorszenia oznacza – obok zgody stron układu w formie protokołu dodatkowego – także indywidualne wypowiedzenia tych warunków. Podobne zasady obowiązują w przypadku rozwiania bądź wypowiedzenia układu. Odpowiedzi na pytanie zawarte w powyższej tabeli – o przesłanki zawieszenia niektórych regulacji układów zbiorowych pracy świadczą o szczególnym respekcie dla tych zobowiązań nie tylko po stronie liderów związkowych, przedstawicieli rad pracowników i pracowników, ale także pracodawców. Duży odsetek respondentów z poszczególnych grup deklaruje, że brak takich okoliczności, które uzasadniałyby zawieszenie układu zbiorowego pracy (26% pracodawców i 43% związkowców). Nawet kryzys gospodarczy w kraju nie uzasadnia zdaniem zdecydowanej większości zawieszenia postanowień układu. Jedyną przesłanką, z której zdaniem respondentów może wynikać konieczność odstąpienia od postanowień zakładowego uzp, jest zła kondycja finansowa przedsiębiorstwa – zgadza się z tym najwięcej, bo blisko 43% pracowników, nieco mniej, bo 39% pracodawców, 38% przedstawicieli rad pracowników i 32% liderów związkowych. Prezentowane wyniki z jednej strony świadczą o racjonalizmie wszystkich badanych grup, z drugiej o bardzo mocnej identyfikacji zakładowego układu zbiorowego z sytuacją własnego przedsiębiorstwa. Nie kryzys w kraju czy zła sytuacja w branży, ale ocena kondycji firmy powinna być zdaniem większej części respondentów wyznacznikiem i przesłanką ewentualnych zmian w układzie zakładowym.

Respondenci ze wszystkich grup uważali, że gwarantem dotrzymywania zbiorowego układu pracy jest przede wszystkim pracodawca (ew. organ założycielski), drugi w kolejności był związek zawodowy. Dość jednoznacznie z badań wynika, że rola pracodawcy, kluczowa także z punktu widzenia ekonomicznych zobowiązań wynikających z uzp, jest uzupełniana wskazaniem roli drugiej strony, jaką jest

związek zawodowy. Przedstawiciele pracowników wskazywali również na organy zewnętrzne, tj. rząd, organ założycielski i sąd pracy. Rola tych podmiotów związana jest przede wszystkim z gwarancjami, jakich udziela pracownikom organ założycielski czy rząd w przypadku spółek Skarbu Państwa oraz sąd jako organ badający przestrzeganie przepisów układowych.

Tabela 43. Opinia respondentów, kto powinien być gwarantem dotrzymania układu zbiorowego pracy

Gwarantem powinien być	Pracownicy	Przedstawiciele rady pracowników	Liderzy związków zawodowych	Przedstawiciele pracodawcy
Pracodawca	87,9	68,8	85,2	79,6
Związki zawodowe	57,8	54,2	67,2	50,0
Rada pracowników	23,3	25,0	14,1	18,5
Rząd	2,9	4,2	6,3	5,6
Sąd pracy	8,7	16,7	14,1	9,3
Organ założycielski	4,9	10,4	7,0	9,3

Na zakończenie powtórzyć należy pytanie o perspektywy, szanse i warunki rozwoju układów zbiorowych pracy jako ważnej formy stabilizacji stosunków pracy i regulacji uprawnień pracowniczych na poziomie zakładu pracy. Wiele zależy nie tylko od pracodawców i związków zawodowych, ale i od przestrzeni, jaką otworzyć powinny przed partnerami społecznymi zmiany działu XI Kodeksu pracy na rzecz większej autonomii stron w zakresie kształtowania stosunków pracy. Zdaniem autora odważne otwarcie przestrzeni negocjacyjnej umożliwi szybsze przemiany prawa pracy w kierunku dostosowania go do wymogów gospodarki rynkowej, warunków konkurencji, ale i sprostania wyzwaniom związanym z rosnącymi oczekiwaniami płacowymi, rozwojem pracowniczym i poprawą relacji pracodawca–pracownik. Decentralizacja prawa pracy jest też metodą na kontrolowany społecznie proces dyferencjacji prawa pracy, uzasadnionej wielkością zatrudnienia, potencjałem rozwoju firm, sektorem gospodarki⁵⁵, ale i sytuacją życiową i zawodową pracownika.

⁵⁵ Zmiany sektorowe, które są jedną z najważniejszych cech rozwoju gospodarki i struktury zatrudnienia, oznaczają w przyszłości dominujące znaczenie sektora usług, który rządzi się innymi cechami zatrudnienia niż dominujący w przeszłości przemysł. J. Męcina, *Prawo pracy i stosunki pracy*, w: *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, op.cit.

ROZDZIAŁ XI

SPORY ZBIOROWE I ICH

ROZWIĄZYWANIE W ZAKŁADZIE PRACY

Zarówno spory zbiorowe, jak i układy zbiorowe pracy są elementami instytucjonalnego, regulowanego przez przepisy prawa dialogu społecznego. Często mówi się, że strajki i protesty są porażką dialogu społecznego, a ich skutki mogą być szczególnie dotkliwie odczuwane właśnie na poziomie zakładu pracy, gdzie najczęściej dochodzi do powstania sporu. Spory zbiorowe, podobnie jak układy zbiorowe pracy mogą występować na poziomie zakładowym i ponadzakładowym. Ze względu na cele badania warunkujące ich zakres, przedmiot niniejszego opracowania będzie tylko pierwszy z wymienionych poziomów. W momencie przeprowadzania badania (maj – czerwiec 2008 r.) 5,8% respondentów było pracownikami zakładu, w którym trwał spór zbiorowy, zaś 8,1% respondentów twierdziło, że taki spór zbiorowy był prowadzony w okresie ostatnich trzech lat.

Przepisy regulujące spory zbiorowe między reprezentującymi interesy pracowników związkami zawodowymi a pracodawcami (i ich organizacjami) uregulowane są w Ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Z analizy prowadzonych sporów zbiorowych wynika, że najczęstsze pola konfliktów, które mogą prowadzić do wszczęcia sporu zbiorowego, dotyczą następujących kwestii:

- naruszanie przez pracodawcę zobowiązań wynikających z postanowień układu zbiorowego pracy
- reorganizacja firmy, jej rozwój, strategia, przekształcenia własnościowe; zarządzanie firmą
- niepodjęcie rokowań, odmowa zawarcia układu zbiorowego
- aktualna polityka ekonomiczno-socjalna firmy
- praca lub interesy grupy/specjalności pracowników
- taryfikacja zatrudnienia i wynagrodzeń
- podwyżki wynagrodzeń

- przekształcenia organizacyjno-prawne i *outsorsing*
- gwarancje zatrudnienia
- nieuzasadnione rozwiązania stosunków pracy w ramach zwolnień grupowych.

Zgodnie z definicją sporu zbiorowego jego przedmiotem mogą być następujące kwestie: warunki pracy, warunki płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe pracowników lub innych grup, (którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe).

Przedmiotem sporu zbiorowego są żądania zaspokojenia interesów danej grupy pracowników (załogi), danej branży, zawodu lub ogółu pracowników w kraju, dlatego spór może mieć charakter zakładowy, regionalny lub branżowy, a nawet krajowy.

Ustawa w art. 4 definiuje przypadki, w których nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu pomiędzy stronami. Przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być indywidualne żądania pracownicze wynikające z indywidualnego stosunku pracy, nawet gdy dotyczą one grupy pracowników, jeśli są indywidualnym sporem pracy, rozstrzyganym przez sąd pracy, ani kwestie uregulowane w zakładowych źródłach prawa pracy (układy zbiorowe pracy lub porozumienia) przed ich wypowiedzeniem.

Spory rozwiązywane są w drodze ściśle określonych prawem procedur, to jest dwóch obligatoryjnych etapów sporu – rokowań (koncyliacji) i mediacji (postępowania pojednawczego) oraz arbitrażu (postępowanie przed kolegiami arbitrażu społecznego). Ostatecznym etapem sporu może być strajk, którego ogłoszenie jest możliwe po wyczerpaniu obligatoryjnych etapów sporu. **Rokowania zbiorowe**, jako pierwszy krok zmierzający do rozwiązania sporu zbiorowego – to rozmowy prowadzone między organizacją związkową z pracodawcą lub organizacją pracodawców w celu rozwiązania sporu zbiorowego (lub w celu zawarcia układu zbiorowego); są one obowiązkową procedurą rozwiązywania sporów zbiorowych. Pracodawca jest zobowiązany podjąć rokowania niezwłocznie, jeśli w terminie określonym w wystąpieniu podmiotu reprezentującego interesy pracownicze nie uwzględni on wszystkich żądań zgłoszonych przez ten podmiot. Podejmując rokowania, pracodawca zawiadamia równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego. Rokowania kończą się podpisaniem porozumienia przez strony sporu, w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządza się protokół rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron.

Mediacja, jako drugi krok po rokowaniach zmierzający do rozwiązania sporu – jest także obowiązkową procedurą w rozwiązywaniu sporu zbiorowego w razie nieosiągnięcia przez strony porozumienia w rokowaniach zbiorowych. Polega

na uczestniczeniu w niej bezstronnej osoby trzeciej zwanej mediatorem – może nim być osoba wybrana z listy mediatorów, ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego lub wyznacza Minister Pracy. Mediator nie rozstrzyga sporu zbiorowego, lecz udziela jego stronom pomocy w zawarciu porozumienia, poprzez dokonanie ustaleń dotyczących przedmiotu sporu i stanowisk stron. Może on również proponować stronom dokonanie innych koniecznych ustaleń, jak również przeprowadzenie ekspertyz, np. w celu ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej firmy i innych czynności, a także proponować treść porozumienia. Mediacja kończy się podpisaniem porozumienia przez strony sporu zbiorowego, a w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządza się protokół rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora. Nieosiągnięcie przez strony sporu zbiorowego porozumienia w postępowaniu mediacyjnym uprawnia organizację związkową do podjęcia akcji strajkowej.

Arbitraż, jako trzeci krok po rokowaniach i mediacji zmierzający do rozwiązania sporu zbiorowego, jest procedurą fakultatywną, wszczynaną przez prowadzącą spór zbiorowy organizację związkową zamiast podjęcia akcji strajkowej, do której jest upoważniona, gdy w postępowaniu mediacyjnym strony sporu nie osiągną porozumienia. Postępowanie arbitrażowe toczy się przed kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim z udziałem stron sporu zbiorowego lub ich przedstawicieli. Orzeczenie arbitrażu zapada większością głosów kolegium i wiąże strony sporu – jeśli żadna z nich nie postanowiła inaczej przed oddaniem sporu do rozstrzygnięcia przed kolegium. Postępowanie przed kolegium jest jednoinstancyjne i orzeczenie kolegium nie może być przedmiotem odwołania.

Strajk jest środkiem ostatecznym rozwiązywania sporu zbiorowego i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego. Można wyróżnić kilka form strajku, (aż trzy uregulowane są w ustawie):

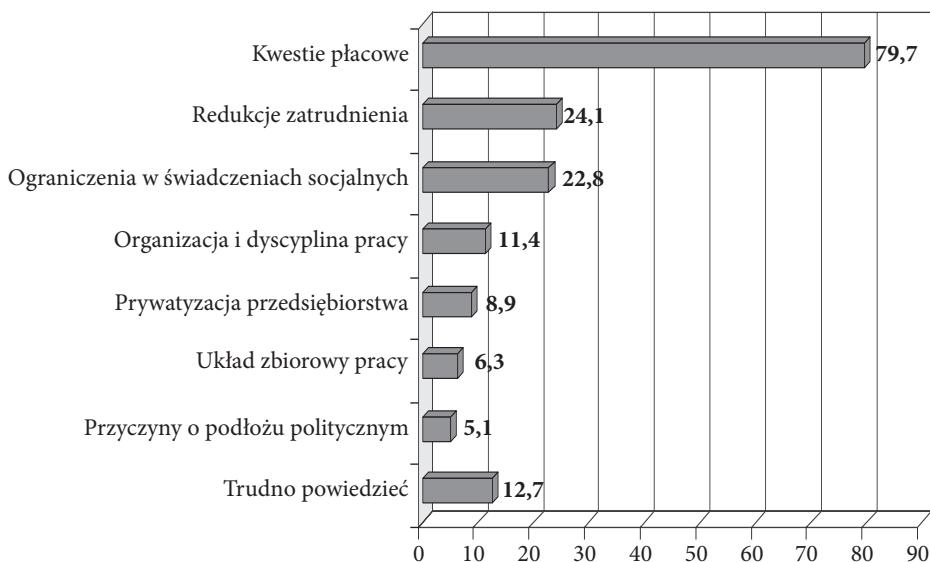
- strajk ostrzegawczy
- strajk solidarnościowy
- strajk nielegalny lub dziki
- strajk generalny
- strajk zakładowy i strajk wielozakładowy.

Prawo do strajku jest w Polsce prawem indywidualnym, ale może być on przeprowadzony tylko zbiorowo. W ustawie wskazano kilka zasad realizacji prawa do strajku:

- zasada dobrowolności udziału w strajku
- zasada środka ostatecznego
- zasada wyłączności prowadzenia strajku przez związki zawodowe
- uzyskanie zgody minimum 50% załogi
- zasada niewspółmierności do strat związanych ze strajkiem.

O istnieniu sporu zbiorowego w czasie prowadzenia badania najczęściej mówili pracownicy firm prywatnych z przewagą kapitału polskiego (22,2% pracowników zatrudnionych w tym typie przedsiębiorstwa), a także osoby pracujące w przedsiębiorstwach wytwarzających i zaopatrujących w energię elektryczną, gaz i wodę, w górnictwie i kopalnictwie oraz pracownicy zakładów zatrudniających 250 osób i więcej. Już w tym czasie rozpoczął się spór o podwyżki wynagrodzeń w największym koncernie energetycznym PGE. Zdaniem respondentów najczęstszą przyczyną sporów zbiorowych w zakładach pracy są kwestie płacowe. Nieco rzadziej respondenci wymieniali redukcje zatrudnienia oraz ograniczenia w świadczeniach socjalnych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi jest przedstawiony na wykresie poniżej.

Rysunek 24. Przyczyny sporów zbiorowych w zakładach pracy respondentów (%)



Uwaga: Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Warto podkreślić wskazanie, że przyczyną sporu zbiorowego mogą być kwestie polityczne. Oznaczać to może, że – mimo odejścia związków zawodowych

od uczestnictwa w życiu politycznym na poziomie parlamentu – nadal istnieją powiązania między organizacjami pracowników a partiami lub organizacjami o charakterze politycznym, które mają wpływ na stosunki pracy w ramach konkretnych przedsiębiorstw.

Konflikty w ramach sporów zbiorowych najczęściej przybierają formę strajków ogłaszanych w wyniku niepowodzenia negocjacji (na taką formę konfliktu wskazało 36,1% respondentów, którzy stwierdzili, że w ich zakładzie trwa lub miał miejsce w ciągu ostatnich trzech lat spór zbiorowy). Zdaniem 30,6% respondentów protest ograniczył się tylko do negocjacji, a 9,7% stwierdziło, że wskutek niepowodzenia negocjacji powołano negocjatora. Taki rozkład odpowiedzi, kiedy to najczęściej pojawiająca się odpowiedź wskazuje na niepowodzenie negocjacji pomiędzy stronami i eskalację form protestu do poziomu strajku sugeruje, iż standardy „pokojowego” rozwiązywania konfliktów w zakresie stosunków pracy nie są jeszcze w Polsce wystarczająco upowszechnione. Przyczyną tego może być zarówno niski poziom wiedzy uczestników sporów zbiorowych, jak i przekonanie ich znacznej części o niższej skuteczności procedur negocjacyjnych niż protestów.

Zdaniem badanych większość sporów zbiorowych, które już zostały zakończone, zostało rozwiązanych kompromisowo, w przypadku zaś gdy „zwyciężyła” jedna ze stron konfliktu, częściej wskazywano na związki zawodowe niż pracodawców. Podkreślić należy, że o dużej liczbie sporów respondenci deklarowali, że zakończyły się na poziomie mediacji i mimo upływu czasu nie podjęto żadnych akcji strajkowych.

Wśród ocen zachowania strony związkowej podczas sporu zbiorowego blisko połowa badanych⁵⁶ – pracowników zakładów pracy, gdzie zakończono spór zbiorowy w ciągu ostatnich trzech lat – oceniała zachowanie strony związkowej dobrze lub bardzo dobrze. Pojawiły się też odpowiedzi wskazujące na to, że strona związków zawodowych – mimo starań – nie ma wpływu na podejmowanie decyzji, oraz negatywnie oceniające działania związków zawodowych (związki zawodowe okazały się nieskuteczne, bierne, nastawione roszczeniowo). Blisko połowa respondentów dobrze oceniała postawę pracodawcy, wskazując m.in. na chęć rozmów czy dążenie do kompromisu. Wśród badanych były jednak osoby, które wyrażały diametralnie odmienne zdanie, że dla pracodawcy liczy się tylko zysk lub że pogardza on pracownikami.

⁵⁶ W niniejszej analizie nie stosuje się opisów procentowych, gdyż grupa osób odpowiadających na to pytanie wynosiła 28 (n=28). Z tego powodu generalizowanie niniejszych obserwacji jest obarczone bardzo dużym ryzykiem błędu.

ROZDZIAŁ XII

WYNAGRODZENIA JAKO NAJWAŻNIEJSZY OBSZAR REPREZENTACJI INTERESÓW W STOSUNKACH PRACY

Problematyka wynagradzania należy do najważniejszych aspektów stosunków pracy i wywiera ogromny wpływ na relacje zbiorowe. Dialog społeczny, negocjacje, ale i spory zbiorowe prowadzone na poziomie zakładu pracy właśnie tematykę wynagrodzeń traktują jako rdzeń relacji zbiorowych. Dlatego problematyce wynagrodzeń poświęcono w badaniach relatywnie dużo miejsca. Zanim przejdę do omówienia wyników badania, należy moim zdaniem omówić tę przestrzeń analizy, wskazując na najważniejsze regulacje prawne i rozwiązania instytucjonalne w tym obszarze. Prawo do wynagrodzenia jest jednym z podstawowych uprawnień pracowniczych i podlega szczególnej ochronie. Już definicja stosunku pracy zawiera zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem jako jedną z najważniejszych cech stosunku pracy i niezbywalne prawo pracownika podlegające szczególnej ochronie prawnej⁵⁷. Wynagrodzenie zgodnie z zasadami działu III Kodeksu pracy podlega szczególnej ochronie prawnej – musi być wypłacane w określonym miejscu i czasie, jego wysokość musi być ściśle określona, ewentualne potrącenia podlegają ścisłej regulacji prawa. Polskie ustawodawstwo zawiera dodatkowe gwarancje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę⁵⁸, należy jednak wskazać, że w dokumentach Unii Europejskiej znajduje się szereg zaleceń, które zmierzają w kierunku ustanowienia wynagro-

⁵⁷ Zob. art. 22. §1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Kodeks pracy – stan prawny na dzień 18 stycznia 2009 r.

⁵⁸ Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2002, nr 200, poz. 1679.

dzenia godziwego czy dochodu gwarantowanego⁵⁹. Prawo do wynagrodzenia jest prawem indywidualnym i osobistym, jednak uregulowanie tej kwestii w umowie o pracę jest najczęściej pochodną zakładowych źródeł prawa pracy, takich jak regulaminy wynagradzania lub zakładowe układy zbiorowe pracy, a także inne porozumienia w szczególności porozumienia płacowe⁶⁰. Reprezentacja interesów pracowniczych w zakresie kształtowania zasad wynagradzania i dbałość o regulacje wysokości wynagrodzeń w formie wskaźnika wzrostu czy incydentalnych regulacji należy do podstawowych zadań i uprawnień związków zawodowych. Negocjacje i porozumienia płacowe, ale także spory zbiorowe prowadzone w zakresie wynagrodzeń należą do podstawowych elementów zbiorowych stosunków pracy. Diagnoza tego obszaru powinna wskazywać nie tylko problemy i różnice zdań, ale w szczególności zarysować przestrzeń i warunki budowania dialogu i współpracy właśnie w tym obszarze.

Dialog a zasady wynagradzania

Respondentów zapytaliśmy o najważniejsze cechy systemu wynagradzania w ich zakładzie pracy, z podziałem na kadre zarządzającą, specjalistów i szeregowych pracowników. Zgodnie z deklaracjami wszystkich grup respondentów najczęściej spotykanym w zakładach pracy systemem wynagradzania jest stała pensja uzupełniana premią uzależniona od wyników pracy, przy czym ten model dominuje w zasadach wynagradzania szeregowych pracowników oraz specjalistów. W przypadku kadry zarządzającej równie często stosowany jest system stała pensja uzupełniona o stałą premię, stała pensja wypłacana w tej samej wysokości lub stała pensja plus udział w zysku.

Charakterystyczny jest największy udział pracowników w grupie odpowiedzi nie wiem/trudno powiedzieć, zwłaszcza w przypadku określenia zasad wynagradzania kadry zarządzającej i specjalistów, co wskazuje na brak odpowiedniej informacji w tym zakresie. Tymczasem transparentność systemu jest jednym z warunków budowania konsensusu wokół tego obszaru, który może być źródłem najczęstszych konfliktów i kontrowersji.

⁵⁹ S. Borkowska, *Wynagrodzenia godziwe*, Wyd. IPiSS, Warszawa 1999.

⁶⁰ Zob. przepisy źródłowe.

Tabela 44. Sposób wynagradzania poszczególnych grup pracowników wg opinii poszczególnych grup respondentów (%)*

Sposoby wynagradzania	Grupy respondentów	Wynagrodzenia		
		kadry zarządzającej	specjalistów i osób na stanowiskach samodzielnych	szeregowych pracowników
Stała pensja wypłacana co miesiąc w tej samej wysokości	pracodawcy	20,6	16,1	20,0
	pracownicy	19,5	19,8	27,2
	liderzy zz	22,0	19,3	28,0
Stała pensja uzupełniania o stałą premię	pracodawcy	18,1	21,3	14,2
	pracownicy	22,3	20,2	14,7
	liderzy zz	23,5	25,4	14,0
Stała pensja + premia uzależniona od wyników pracy	pracodawcy	29,7	21,3	14,2
	pracownicy	25,7	35,1	40,8
	liderzy zz	24,6	34,5	42,8
Stała pensja + nagroda uznaniowa uzależniona od wyników pracy	pracodawcy	9,7	41,9	45,8
	pracownicy	4,8	7,9	6,6
	liderzy zz	8,3	8,7	5,7
Stała pensja + prowizja	pracodawcy	1,9	3,2	2,6
	pracownicy	3,5	4,3	2,0
	liderzy zz	3,0	3,0	0,4
Stała pensja + udział w zysku przedsiębiorstwa	pracodawcy	14,2	0,0	0,0
	pracownicy	9,0	0,6	0,8
	liderzy zz	11,4	1,1	0,8
Całość wynagrodzenia uzależniona od wyników pracy	pracodawcy	1,3	0,6	0,0
	pracownicy	1,0	0,1	1,0
	liderzy zz	0,4	0,4	0,4
Inaczej	pracodawcy	2,6	1,9	3,2
	pracownicy	3,5	3,1	2,5
	liderzy zz	1,9	3,0	3,4
Nie wiem/ brak odpowiedzi	pracodawcy	1,9	4,5	3,9
	pracownicy	10,8	9,0	4,3
	liderzy zz	4,9	4,5	4,5

* Pogrubieniem zaznaczono najczęściej pojawiającą się odpowiedź w danej grupie respondentów odnośnie do określonej kategorii pracowników.

Jeszcze ważniejsze z punktu widzenia przedmiotu badań są wyniki prezentujące poglądy respondentów na temat docelowego modelu i zasad wynagradzania poszczególnych grup pracowników oraz cech przypisywanych poszczególnym systemom wynagradzania. Wyniki są zaskakujące, okazało się bowiem, że pracownicy mają dość jednoznacznie sprecyzowane poglądy na ten temat. W odczuciu zdecydowanej większości pracowników najlepszym systemem wynagradzania jest system oparty na stałej pensji i premii uzależnionej od wyników pracy. Ten system za najbardziej pożądanym dla szeregowych pracowników uznało aż 55% pracowników. Taki system jest najlepszy dla specjalistów zadaniem 51% pracowników, a dla kadry zarządzającej zdaniem 41%. W przypadku specjalistów część respondentów wskazuje także systemy: stała pensja uzupełniona o stałą premię (14%) i stała pensja i nagroda uznaniowa, ale uzależniona od wyników (14%). Systemy te zdaniem średnio ponad 10% respondentów byłyby pożądanymi także dla kadry zarządzającej oraz pracowników. 11% pracowników wskazuje, że dobrym systemem wynagradzania kadry byłyby stała pensja oraz udział w zysku przedsiębiorstwa.

Tabela 45. Rozkład odpowiedzi pracowników na pytanie o najlepszy sposób wynagradzania poszczególnych grup pracowników (%)

Sposoby wynagradzania	Kadra zarządzająca	Specjaliści i osoby na stanowiskach samodzielnych	Szeregowi pracownicy
Stać pensja wypłacana co miesiąc w tej samej wysokości	10,0	6,7	7,5
Stać pensja uzupełniana o stałą premię	10,00	12,9	15,7
Stać pensja + premia uzależniona od wyników pracy	38,3	48,3	53,2
Stać pensja + nagroda uznaniowa uzależniona od wyników pracy	12,7	17,4	11,7
Stać pensja + prowizja	3,5	3,2	2,2
Stać pensja + udział w zysku przedsiębiorstwa	14,2	4,0	3,5
Całość wynagrodzenia uzależniona od wyników pracy	6,2	2,0	2,5
Inaczej	2,0	1,7	1,2
Brak odpowiedzi	3,2	3,7	2,5
Ogółem	100	100	100

Prezentowane wyniki wskazują, że w obszarze wynagradzania, jego modelu i systemie możliwy jest konsensus. Dla jego zarysowania zaprezentuję opinie respondentów o poszczególnych modelach wynagradzania z punktu widzenia kilku cech, które przypisują im uczestnicy badania:

- najkorzystniejszy dla pracowników
- najbardziej sprawiedliwy
- najkorzystniejszy dla pracodawcy
- najbardziej motywujący pracowników do pracy
- najkorzystniej wpływający na atmosferę w pracy.

Z badań wynika, że konsensus wokół systemu opartego na stałej pensji + premia uzależniona od wyników pracy jest trwały i odsetek respondentów przypisujących temu systemowi wynagradzania wymienione tu cechy jest najwyższy. Występuje tutaj spora zbieżność pomiędzy pracodawcami a liderami związkowymi. Średnio od 35 do 55% respondentów uważa, że taki system realizuje wszystkie wskazane cechy wynagrodzeń, z wyjątkiem zasady korzystności dla pracodawcy.

Co piąty pracodawca wskazuje też, że system oparty na stałej pensji uzupełnionej stałą premią jest najkorzystniejszy dla pracowników i najlepiej wpływa na atmosferę w pracy. Podobny odsetek wskazuje, że stała pensja + nagroda uznaniowa zależna od wyników pracy są najbardziej motywujące pracowników do pracy.

Z kolei związkowcy wskazują także pozytywne cechy systemu opartego na stałej pensji uzupełnionej o stałą premię, uważając, że ten system jest najkorzystniejszy dla pracowników (28%) i najkorzystniej wpływający na atmosferę w pracy (26%). System stałej pensji wypłacanej w tej samej wysokości związkowcy uważają za najkorzystniejszy dla pracodawcy (37%).

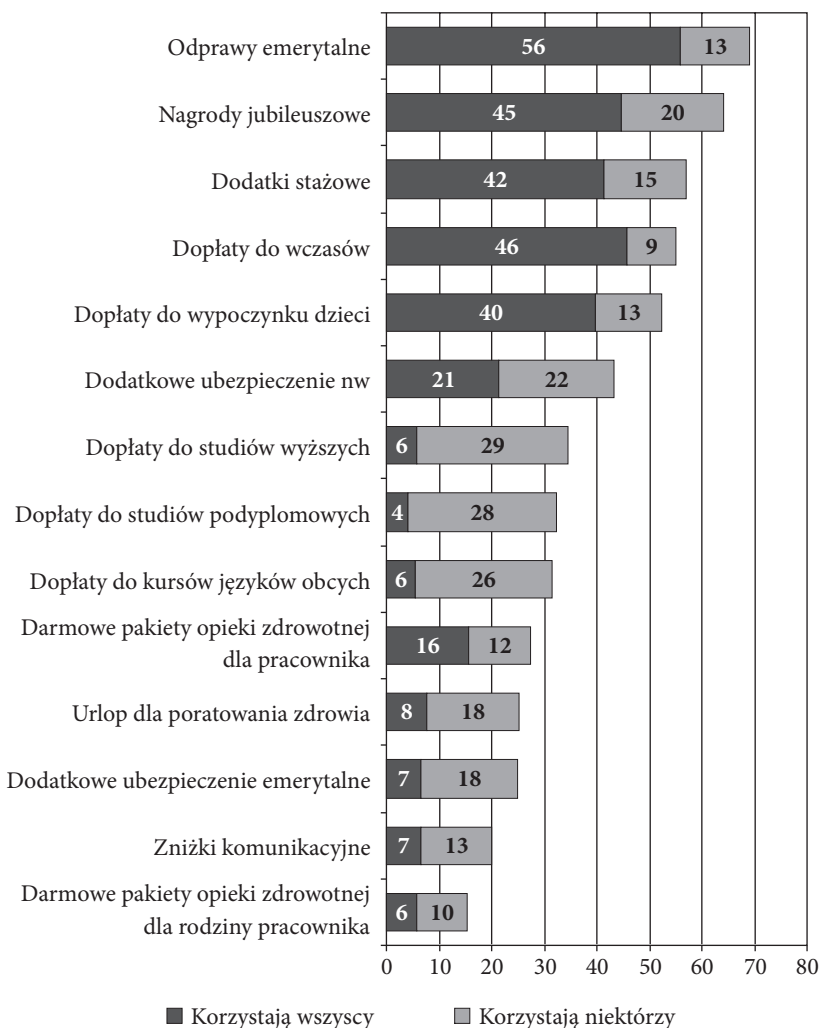
Z zaprezentowanych wyników można wysnuć wnioski, że kwestie wynagrodzeń mimo tak licznych kontrowersji i sporów nie stanowią aż tak istotnego pola konfliktu, przynajmniej w aspekcie docelowego systemu wynagradzania. W tej płaszczyźnie stosunków pracy są szanse na konstruktywny dialog, a wyniki badań mogą być doskonałą wskazówką, gdzie należy poszukiwać przestrzeni dla kompromisu. Problemem daleko trudniejszym do rozwiązania jest wysokość wynagrodzeń, i ta budzi szczególne kontrowersje pomiędzy stronami. Jak wskazują badania „Polacy Pracujący 2007”, wysokość wynagrodzeń jest najczęściej deklaratowaną przez pracowników przyczyną niezadowolonych. I mimo że ten problem nie może być nie tylko rozwiązany, ale i zdiagnozowany w wyniku badań, to sposób prowadzenia dialogu i negocjacji na temat płac i ich zmian może dostarczyć ważnych informacji o tym obszarze.

Tabela 46. Wskazanie najlepszego systemu wynagradzania pracowników (wg określonych kryteriów) przez przedstawicieli związków zawodowych i pracodawców (%)

Sposoby wynagradzania	Grupy respondentów	Najkorzystniejszy dla pracowników	Najbardziej sprawiedliwy	Najkorzystniejszy dla pracodawcy	Najbardziej motywujący pracowników do pracy	Najkorzystniej wpływający na atmosferę w zakładzie pracy
Stała pensja wypłacana co miesiąc w tej samej wysokości	związkowcy	7,0	3,1	46,9	2,3	10,9
	pracodawcy	15,9	5,7	22,7	0,0	13,6
Stała pensja uzupełniana o stałą premię	związkowcy	28,1	14,1	11,7	5,5	30,5
	pracodawcy	22,7	5,7	5,7	1,1	23,9
Stała pensja + premia uzależniona od wyników pracy	związkowcy	31,3	49,2	11,7	43,0	30,5
	pracodawcy	31,8	52,2	26,1	46,6	33,0
Stała pensja + nagroda uznaniowa uzależniona od wyników pracy	związkowcy	15,6	12,5	10,9	21,1	14,1
	pracodawcy	12,5	15,9	20,5	26,1	10,2
Stała pensja + prowizja	związkowcy	4,7	1,6	2,3	10,9	0,8
	pracodawcy	2,3	2,3	4,5	8,0	2,3
Stała pensja + udział w zysku przedsiębiorstwa	związkowcy	10,2	11,7	0,8	9,4	8,6
	pracodawcy	9,1	8,0	4,5	8,0	8,0
Całość wynagrodzenia uzależniona od wyników pracy	związkowcy	0,8	3,9	3,9	4,7	4,7
	pracodawcy	2,3	5,7	12,5	5,7	3,4

Obok systemu wynagradzania ważną funkcję pełnią różnego rodzaju dodatki i świadczenia przyznawane pracownikom. Mogą one przysługiwać na podstawie regulaminów i układów zbiorowych, i wtedy powiązane są one z systemem wynagradzania i przyznawane na podstawie określonych kryteriów, albo przysługują na podstawie indywidualnych decyzji pracodawcy. Odrębne przepisy regulują zasady gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, z którego świadczenia przyznawane są na podstawie socjalnego, najczęściej, dochodu rodziny. Respondentów zapytaliśmy o rodzaje świadczeń, z których korzystają najczęściej pracownicy firmy.

Rysunek 12. Dodatki i świadczenia przyznawane pracownikom w zakładzie pracy respondentów



Z porównania odpowiedzi respondentów wynika, że w systemie świadczeń związanych z pracą najczęściej funkcjonują odprawy emerytalne⁶¹, dopłaty do wczasów, nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe, dopłaty do wypoczynku

⁶¹ Kodeks pracy reguluje prawo do odprawy emerytalnej, przy czym w badaniu chodziło w wskazanie dodatkowych uprawnień, choć intencje te mogły nie zawsze zostać precyzyjnie zrozumiane.

dzieci i dodatkowe ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Wielość świadczeń, jakie funkcjonują w większości badanych firm, wskazuje, że system dodatków i świadczeń stanowi ważne uzupełnienie dochodów z pracy, w szczególności wskazać należy, że nagrody jubileuszowe i dodatki stażowe, które na ogół stanowią stałe i regulaminowe elementy wynagradzania, występują w opinii zdecydowanej większości badanych firm. Ponad połowa respondentów deklaruje też, że w ich firmach funkcjonują różne formy działalności socjalnej zakładu pracy w formie dopłat do wczasów i wypoczynku.

Odnotować należy, że pracodawcy wspierają też rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników, a takie formy jak dopłaty do studiów wyższych czy poddyplomowych oraz nauka języków obcych wskazywane są przeciętnie przez co trzeciego pracownika.

Zyskują na znaczeniu także inne formy dodatków i uprawnień, jak dodatkowe ubezpieczenia emerytalne (25%), pakiety opieki zdrowotnej (28%), urlopy dla podratowania zdrowia (25%) czy zniżki komunikacyjne (20%).

Przedstawione wyniki wskazują, że obszar wynagrodzeń, uzupełniony o inne rodzaje dodatków i świadczeń wypłacanych pracownikom rysuje bardziej złożony model wynagradzania, jaki funkcjonuje w polskich firmach. Wynagrodzenia spełniają obok funkcji dochodowej i motywacyjnej także funkcje socjalne i związane z rozwojem zawodowym. W naszych analizach nie podejmowaliśmy z założenia badań nad poziomem satysfakcji z uzyskiwanych wynagrodzeń, jednak wyniki badań potwierdzają, że kwestie wynagrodzeń są jednym z kluczowych obszarów dialogu na poziomie zakładu pracy. O znaczeniu, jakie poszczególnym elementom kształtowania systemu wynagrodzeń i innych świadczeń przypisują liderzy związkowi i pracodawcy, świadczy poniższa tabela. Na tle różnych obszarów, na które mają zdaniem pracowników wpływ związki zawodowe, kwestie wynagrodzeń, a w szczególności świadczeń socjalnych zajmują kluczową pozycję.

Potwierdza to postawioną na początku tezę o kluczowym znaczeniu obszaru wynagradzania i świadczeń socjalnych dla kształtowania relacji zbiorowych i poszukiwania w tym obszarze klucza do poprawy tych relacji, zwłaszcza w stosunkach pracodawcy–związki zawodowe. Z badań wynika także, że ten obszar działania jest także jednym z kluczowych elementów ocen, jakie związkowi zawodowym wystawiają pracownicy. Nie jest jednak prawdą, że ocena jakości dialogu zaczyna się i kończy na systemie wynagradzania ocenianym wyłącznie przez pracowników przez pryzmat własnych dochodów i indywidualnego interesu każdego pracownika.

Tabela 47. Obszary, na które mają wpływ w zakładzie pracy związki zawodowe (%), uporządkowane malejąco wg siły wpływu związków zawodowych (suma odpowiedzi „decydujący” i „duży”)

Obszary wpływu związków zawodowych	Związki zawodowe mają wpływ:					
	decydujący	duży	ani duży, ani mały	mały	żaden	trudno powiedzieć
Przydzielanie świadczeń socjalnych	19,7	51,9	21,2	3,0	2,3	0,8
Udzielanie zapomóg i pożyczek z funduszu socjalnego	21,6	49,2	19,3	4,2	3,8	1,1
Sposób podziału premii i nagród	2,3	34,5	27,7	17,0	16,3	1,9
Sposób dzielenia wypracowanego w zakładzie zysku na płace i inwestycje	3,0	23,5	23,1	24,2	22,7	3,0
Podział funduszu płac między poszczególne wydziały, oddziały i grupy pracowników	2,3	23,1	29,2	21,2	22,7	1,1

Negocjacje płacowe

Respondentów zapytaliśmy, czy sposób wynagradzania pracowników był w okresie ostatnich trzech lat przedmiotem rozmów między zarządem a przedstawicielem załogi. Z deklaracji składanych przez badanych pracodawców i liderów związkowych wynika, że w znacznej większości badanych zakładów prowadzone były w ostatnich latach rozmowy płacowe. Potwierdza to aż 68% liderów związkowych i 55% pracodawców. Wiedzę o prowadzeniu takich rozmów posiadało już tylko niespełna 43% badanych pracowników. Jednocześnie co trzeci pracownik deklarował, że nie posiada wiedzy na temat prowadzenia takich rozmów. Po raz kolejny wskazać należy, że w firmach bardzo słabo działa komunikacja z pracownikami. Obciąża to przede wszystkim organizacje związkowe, które reprezentując interesy załogi, powinny dbać o skuteczne informowanie o podejmowanych działaniach i inicjatywach. Z wyników badań wynika, że kwestie wynagrodzeń są w zdecydowanej większości firm przedmiotem bieżącej i stałej współpracy. Inicjatorem tych rozmów są głównie związki zawodowe lub zarząd. Z opinii pracowników, ale i liderów związkowych wynika, że to związki zawodowe są inicjatorem rozmów na temat regulacji wynagrodzeń. Badania potwierdzają, że w kwestii

regulacji płac pracodawcy częściej przyjmują bierną postawę i podejmują negocjacje dopiero na żądanie organizacji związkowych. Z kolei zdaniem pracodawców w blisko połowie przypadków inicjatorem rozmów o wynagrodzeniach był zarząd firmy, ale nie potwierdzają tego liderzy związkowi (inicjatorem był zarząd – 11%) i pracownicy (odpowiednio 22%).

Pracodawcy, wskazując najważniejsze powody rozpoczęcia rozmów na temat wynagrodzeń, mówią przede wszystkim, że były one odpowiedzią na postulat wprowadzenia wzrostu płac (49,4%), że zdecydowała o tym kondycja finansowa firmy (10,6%) i wzrost kosztów utrzymania (tylko 8%). Po stronie związkowej także ponad połowa (52%) wskazuje na postulat załogi zwiększenia płac, ale także wzrost kosztów utrzymania (17,8%).

Z badań wynika, że rozmowy na temat sposobu wynagradzania w większości przypadków kończą się porozumieniem. Ponad 60% badanych pracowników przyznało, że rozmowy na temat podwyżek wynagrodzeń zakończyły się dla nich pozytywnie, a tylko zdaniem 15% badanych rozmowy z pracodawcą na temat podwyżek zakończyły się fiaskiem. Oceniając proces negocjacji na temat wynagrodzeń, zarówno pracodawcy, jak i liderzy związkowi eksponują 2 aspekty tych rozmów. Wskazują, że zakończyły się one kompromisem i wspólnym działaniem albo akceptacją propozycji przedstawicieli pracowników.

Z punktu widzenia funkcjonowania dialogu negocjacje płacowe należą do najważniejszych jego obszarów, dlatego obok samego procesu negocjacji ważne są zasady ich prowadzenia czy zawieranie porozumień płacowych.

Z badań wynika, że w blisko co drugiej firmie podwyżki wynagrodzeń były dokonywane nieregularnie. Tylko w co piątej firmie regulacje wynagrodzeń dokonywane były raz do roku.

Tabela 48. Rozkład odpowiedzi w 3 grupach respondentów na pytanie dotyczące częstotliwości przyznawania podwyżek w zakładzie pracy respondenta (%)

Przyznawanie podwyżek	Pracownicy	Pracodawcy	Związki zawodowe
– regularnie, częściej niż raz do roku	2,5	5,8	2,3
– raz do roku	22	21,9	23,9
– regularnie, ale rzadziej niż raz do roku	10,4	14,8	9,1
– nieregularnie	37,4	45,2	48,1
– w ogóle nie było podwyżek w ciągu ostatnich 3 lat	11,9	3,9	13,3
– inaczej	2,2	2,6	1,5
– trudno powiedzieć/brak odpowiedzi	13,5	5,8	1,9

Również w przypadku tego pytania wskazać możemy, że pracownicy są gorzej poinformowani o sytuacji aniżeli pracodawca lub liderzy związkowi. I znów pojawia się problem poprawy komunikacji liderów związkowych i pracodawców z pracownikami.

Z badań wynika, że przeciętnie 30% respondentów deklaruje, że w ciągu ostatnich trzech lat zostało zawarte porozumienie płacowe – potwierdza to odpowiednio 28% pracowników, 38% pracodawców i 50% liderów związkowych. Należy podkreślić, że takie porozumienia budują nie tylko poziom satysfakcji pracowniczej, ale przede wszystkim z punktu widzenia zbiorowych stosunków pracy zapewniają pokój społeczny, eliminują lub ograniczają znacznie możliwość prowadzenia przez związki zawodowe sporów zbiorowych. Innym czynnikiem, który ma duże znaczenie dla budowania pokoju społecznego w tym obszarze, jest sposób podejmowania decyzji o podwyżkach wynagrodzeń w danej firmie. I tak, połowa pracowników uważa, że pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o podwyżce wynagrodzenia dla wszystkich lub tylko wybranych pracowników, a 30% uważa, że podwyżki płac wynikają z porozumienia płacowego zawartego w zakładzie pracy. Co piąty badany nie ma wiedzy na ten temat. Porównanie wyników badań prowadzonych wśród pracowników z odpowiednimi badaniami w grupie pracodawców i liderów związkowych wskazują na istotne rozbieżności. Blisko 60% liderów związkowych i połowa pracodawców twierdzi, że podwyżki płac wynikają z porozumień płacowych. Z kolei 52% pracodawców deklaruje, że decyzje o podwyżkach podejmowane są przez pracodawców suwerennie.

Analiza wyników prowadzi do następujących wniosków. Po pierwsze, dominującą formą regulacji płacowych są porozumienia. Po drugie, wiedza o porozumieniach jest znacznie większa u liderów związkowych i pracodawcy. Po trzecie, pracownicy nie posiadają pełnej wiedzy o sposobie przeprowadzania regulacji płacowych, a niedoinformowanie może rodzić zarówno przekonanie o słabej reprezentacji ich interesów przez związki zawodowe, jak i wpływać na gorszą satysfakcję z pracy. Jeszcze raz w tym kontekście należy podkreślić znaczenie właściwej komunikacji z pracownikami.

Kryteria i motywacje w negocjacjach płacowych

Dialog odbywający się w obszarze wynagrodzeń to z jednej strony dążenie do uzyskania jak najbardziej satysfakcjonujących efektów podwyżek po stronie pracowniczej, z drugiej właściwa argumentacja i przekonanie uczestników

rozmów – pracodawców i liderów związkowych o własnych motywach i celach. Zapytaliśmy respondentów o kryteria, które powinny decydować o podwyżkach wynagrodzeń. Wszyscy respondenci uznają dość zgodnie, że najważniejszym kryterium powinny być wyniki finansowe przedsiębiorstwa, uważa tak 70% pracowników, blisko 80% pracodawców i 73% liderów związkowych. Ta wysoka zgodność poglądów na temat najważniejszego kryterium, które powinno decydować o podwyżkach, wymaga specjalnego komentarza i interpretacji.

Tabela 49. Kryteria, które powinny decydować o podwyżkach wynagrodzeń (%)

Kryteria	Pracownicy	Pracodawcy	Związki zawodowe
Wyniki finansowe	69,7	79,4	72,7
Sytuacja gospodarcza branży	14,3	16,1	18,9
Wzrost kosztów utrzymania	41,0	21,9	61,7
Chęć motywowania najlepszych pracowników	48,8	39,4	46,6
Utrzymanie w zatrudnieniu lub/i pozyskanie pracowników	23,6	18,1	25,0
Wskaźnik ustalany przez Komisję Trójstronną	3,4	1,9	10,6
Inne	1,1	1,9	0,0

Uwaga. Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Po pierwsze, tak wysoki poziom akceptacji dla kryteriów kondycji ekonomicznej firmy jako przesłanki podwyżek oznacza, że budowanie dobrych relacji i rozwój dialogu w stosunkach pracy oparty powinien zostać na lepszej informacji o sytuacji ekonomicznej. Można nawet zaryzykować tezę, że konflikty płacowe nie tyle opierają się na populistycznych żądaniach płacowych strony związkowej, ile raczej na różnicach w ocenie finansowych możliwości przedsiębiorstwa. Zatem to nie same oczekiwania płacowe, ale informacja i właściwa argumentacja po stronie pracodawcy powinny przekonywać drugą stronę i skłaniać ją do zawarcia kompromisu na określonym poziomie. Z kolei strona związkowa, jak wynika z analizowanych wyników, w realizacji oczekiwań płacowych pracowników posiada ogromną przestrzeń dla przedstawienia argumentacji swojego stanowiska ściśle powiązanego z sytuacją finansową przedsiębiorstwa. Ten wątek pokazuje także znaczenie, jakie może mieć partycypacja pracownicza i komunikacja dla budowania dobrych relacji w stosunkach pracy, nawet w tych najtrudniejszych obszarach, jakie stanowią wynagrodzenia.

Wyniki finansowe przedsiębiorstwa to nie jedyne kryterium wskazywane przez respondentów. Dla pracowników ważnymi kryteriami są także – chęć motywowania najlepszych pracowników (49%), wzrost kosztów utrzymania (41%) oraz utrzymanie w zatrudnieniu czy pozyskiwanie najlepszych pracowników (24%). Wyniki te z jednej strony wskazują, że na drugim biegunie oceny przez pracowników kryteriów podwyżek znajdują się kryteria socjalne, związane z kosztami utrzymania. Ale pozostałe odpowiedzi wskazują, że po stronie pracowników istnieje duże zrozumienie dla motywacyjnej funkcji płac, które pozwalają pozyskiwać i utrzymać w zatrudnieniu, ale i odpowiednio motywować najlepszych pracowników.

W przypadku pracodawców obserwujemy odwrócenie poglądów na kryteria podwyżek w stosunku do poglądów pracowników. Najważniejsze dla pracodawcy jest motywowanie najlepszych (39%) oraz utrzymanie lub pozyskanie pracowników. Zrozumienie dla wzrostu kosztów utrzymania jako kryterium podwyżek deklaruje więcej niż co piąty pracodawca (22%).

Związkowcy eksponują z kolei znaczenie wzrostu kosztów utrzymania jako kryterium podwyżek – wskazuje tak 62% badanych. Akceptują oni jednak jako ważne kryterium chęć motywowania najlepszych (47%) i utrzymanie lub pozyskanie pracowników – co czwarty lider związkowy. Ważnym uzupełnieniem a częściowo podsumowaniem analizy wynagrodzeń jest analiza celów i priorytetów działalności przedsiębiorstwa w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi z punktu widzenia pracodawcy. Pozwalają one skonfrontować deklarowane cele działalności z priorytetami eksponowanymi zwłaszcza przez pracowników. Można też spojrzeć na te wartości z punktu widzenia problemów, jakie zostały zdiagnozowane w stosunkach pracy i na rynku pracy.

Z analizy tabeli wynika, że działania pracodawców koncentrują się na priorytetach związanych z budowaniem potencjału zasobów ludzkich i ich motywowaniem. Najważniejszym deklarowanym przez pracodawców celem jest utrzymanie w zakładzie pracy najlepszych fachowców (92%), stałe pozyskiwanie dobrych pracowników (78%) oraz szkolenie pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji (75%). Taki układ priorytetów wskazuje, jak ważnym czynnikiem rozwoju w opinii pracodawców jest budowanie kapitału ludzkiego. Niestety, koncentracja na efektywności zasobów ludzkich może stać w sprzeczności z egalitarnym podejściem związków zawodowych, które za swój cel uznają ochronę interesów wszystkich pracowników, zwłaszcza tych najsłabszych.

Więcej zgodności możemy zaobserwować w deklarowanej przez pracodawców polityce płacowej. Ponad 72% pracodawców za bardzo ważne dla firmy uważa

budowanie systemu wynagradzania i motywowania, który zapewnia stabilizację zatrudnienia w firmie. Równocześnie tylko co trzeci pracodawca za ważne uznaje ograniczanie kosztów przez utrzymanie płac na możliwie niskim poziomie, przy czym za najważniejszy priorytet uznaje to tylko 12% respondentów. Te deklaracje pracodawcy pozostają w dużej zgodności z celami stawianymi sobie przez związki zawodowe, które także dostrzegają potrzebę motywowania pracowników i stabilizacji zatrudnienia.

W deklaracjach pracodawców jeszcze trzy cele są wyraźnie widoczne w ustalaniu priorytetów działalności firmy pod kątem zasobów ludzkich – to tworzenie warunków pracy umożliwiających łączenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi (55%), prowadzenie polityki zatrudnienia absolwentów (38%) a dalej prowadzenie polityki zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia (34%). Cele te są bardzo ważne z punktu widzenia polityki zatrudnienia i powinny być ze zrozumieniem przyjmowane przez pracowników i związkowców. Należy wskazać, że z deklaracji pracowników wynika, że te czynniki decydują o ocenie pracodawcy jako potencjalnego miejsca pracy. Z drugiej strony jeszcze niedawne niedobory pracowników na rynku pracy obserwowane w latach 2006–2008 wskazują, że pracodawcy coraz częściej rozumieją znaczenie pozyskiwania grup trudniejszych do aktywizacji zawodowej. Stąd co trzeci pracodawca dostrzega znaczenie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia jako metody pozyskiwania do pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a tyle samo uważa, że ma znaczenie współpraca z urzędami w celu pomocy w zatrudnianiu zwalnianych pracowników.

Z przeprowadzonych badań wynika, że niespełna 30% pracodawców dostrzega rolę aktywizacji osób niepełnosprawnych. Niski odsetek widzi też potrzebę angażowania się w tworzenie zakładowych funduszy emerytalnych dla pracowników (22%).

Wyniki badań nad wynagrodzeniami jako jednym z kluczowych zagadnień w stosunkach pracy pozwalają na kilka ważnych dla relacji zbiorowych konkluzji. Zastrzec należy, że nasze badanie ograniczyło się do kilku zaledwie problemów, z których najważniejszym była identyfikacja przebiegu przetargu płacowego na poziomie zakładu pracy oraz jego ocena przez wszystkie strony negocjacji płacowych, to jest pracodawców, związki zawodowe i samych pracowników. Zwraca uwagę w szczególności, że płace są sferą stosunków pracy, o której stosunkowo dużo wiedzą sami pracownicy. Tak pracownicy, jak pracodawcy i związki zawodowe mają sprecyzowane poglądy nie tylko na optymalne zasady wynagradzania, ale także na kryteria, jakimi winny się posługiwać strony w trakcie negocjacji płacowych. Zaskakująca jest duża zbieżność poglądów, która dobrze rokuje możliwościom uzyskiwania kompromisu w tej sprawie. Mimo że różnice w poglądach

pracodawców i związkowców się utrzymują, to zrozumienie dla wielu czynników gospodarczych i społecznych, które powinny decydować o podwyżkach, jest dość duże po obydwu stronach dialogu. Należy także wskazać, że regulacje płac odbywają się w zakładach pracy dość regularnie, a do inicjatywy podejmowania rozmów w tej sprawie przyznają się tak pracodawcy, jak sami związkowcy. Wreszcie, patrząc na system wynagrodzenia przez pryzmat jego struktury, obserwujemy dość rozbudowany zestaw jego składników oraz innych świadczeń, co wskazuje na stały rozwój tego obszaru.

ROZDZIAŁ XIII

INFORMOWANIE PRACOWNIKÓW I PARTYCYPACJA ZAŁOGI W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM

Zgodnie w wymogami Unii Europejskiej zarządy przedsiębiorstw mają obowiązek informować swoich pracowników o ważnych sprawach dotyczących załogi. Poparcie dla funkcjonowania tego rozwiązania jest bardzo wysokie; 57,1% pracowników zdecydowanie popiera to rozwiązanie, a 35,9% raczej popiera. Przeciwników jest zdecydowanie mniej – stanowią oni zaledwie 2,5% badanej populacji.

Zgromadzone dane pozwalają zaobserwować tendencję, że im wyższy poziom wykształcenia i wyższe stanowisko w strukturze przedsiębiorstwa, tym silniejsze poparcie dla wprowadzonego przez UE obowiązku informowania pracowników przez zarząd. Może to oznaczać, że pracownicy o wyższym statusie (a co za tym idzie i o wyższych dochodach) są bardziej zainteresowani sytuacją swojego zakładu pracy. Ale wyniki badania wskazują na coraz bardziej powszechne dla procesu informowania i konsultacji w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstwa i planów jego rozwoju poparcie także w grupach o niższym wykształceniu⁶².

Zdaniem 3/4 ankietowanych pracowników to zarząd przedsiębiorstwa powinien informować pracowników o ważnych sprawach, które ich dotyczą. Zdecydowanie mniej wskazań uzyskały związki zawodowe i rada pracowników (odpowiednio 34,5% i 22,9%).

Na zarząd jako podmiot informujący załogę częściej wskazywały osoby starsze (powyżej 45 lat) niż młodsze (do 35 lat) – odpowiednio 78,4% i 70,0%, a także osoby, których staż pracy w zakładzie był dłuższy niż 10 lat (80% wskazań w tej grupie w stosunku do 71% w grupie pracowników, których staż nie przekraczał

⁶² Por. *Polacy pracujący...*, op.cit.

10 lat). Generalnie można zauważyć tendencję, że im wyższe wykształcenie, tym częściej wskazywano, że to zarząd powinien informować załogę o istotnych dla niej sprawach (67,5% w grupie osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym i 79,1% w grupie respondentów legitymujących się wykształceniem wyższym). Na podstawie zebranych danych można również stwierdzić, że im wyższe stanowisko w strukturze przedsiębiorstwa, tym większy odsetek osób, które przypisują funkcje informacyjną zarządowi. Płeć respondentów nie wpływała znacząco na tę opinię.

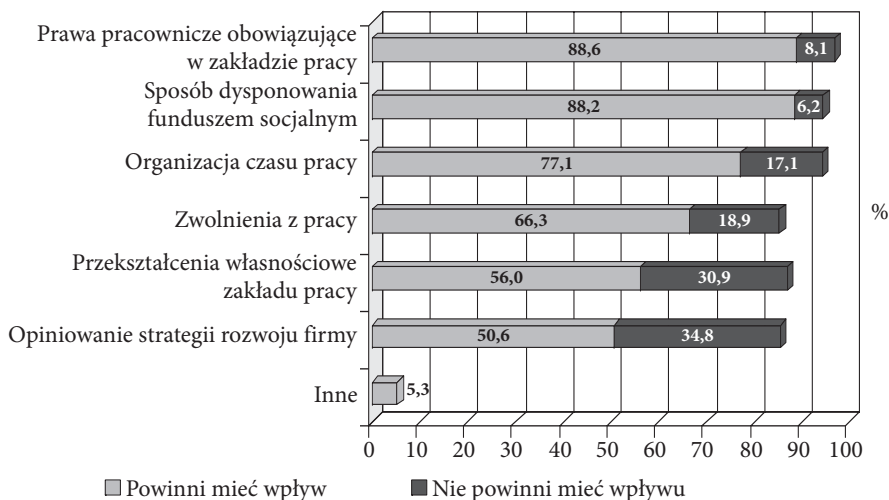
Funkcja informowania załogi o istotnych kwestiach związanych z pracownikami częściej była przypisywana związkom zawodowym przez mężczyzn niż kobiety oraz przez osoby o dłuższym stażu pracy w danym przedsiębiorstwie (29,2% wskazań w grupie osób pracujących poniżej 5 lat wobec 44% wskazań wśród tych, których staż pracy był dłuższy niż 20 lat). Wiek nie wpływał znacząco na częstotliwość przypisywania związkom zawodowym funkcji informowania załogi (w grupie 19–34 lat – 32,4%, 35–44 lat – 35,4%, a w grupie powyżej 45 lat – 37,1%).

Rada pracowników była częściej wskazywana przez osoby o dłuższym stażu pracy (wskazało ją 44% osób, które w przedsiębiorstwie pracują powyżej 20 lat i 40,2% osób, których staż pracy wynosi od 11 do 20 lat), przez pracowników z najmłodszej i najstarszej grupy wiekowej (w grupie 19–34 lat wskazało ją 22,9%, a w grupie wiekowej powyżej 45 lat – 26,1%), przez osoby o wykształceniu pomaaturalnym, licencjackim lub niepełnym wyższym (29,6%) oraz przez pracowników administracyjno-biurowych.

Warto w tym miejscu zauważyć, że w zależności od grupy wiekowej różny jest odsetek odpowiedzi wskazujących na to, że respondent nie ma swojego zdania na temat tego, kto powinien informować załogę o ważnych sprawach dotyczących pracowników. O ile w grupie wiekowej powyżej 45 lat odsetek ten wynosi 2,4%, o tyle wśród młodszych pracowników (19–34 lat) już co dziesiąta osoba nie wskazała żadnego podmiotu. Również osoby z najkrótszym stażem pracy (poniżej 5 lat), częściej niż inne osoby nie dokonywały żadnego konkretnego wskazania (8,8% w stosunku do 0,8% w grupie osób, których staż przekraczał 20 lat). Generalnie można również zauważyć tendencję, że im niższe stanowisko, tym większy odsetek osób, które nie wskazały nikogo, kto ich zadaniem powinien przekazywać informacje.

Przedmiotem prowadzonego badania były również opinie pracowników na temat partycypacji pracowniczej. W ramach prowadzonych badań zapytano respondentów o to, na jakie decyzje podejmowane w zakładzie pracy pracownicy powinni mieć wpływ. Uzyskane wyniki przedstawiono na zamieszczonym poniżej wykresie.

Rysunek 26. Odsetek respondentów wskazujących, że pracownicy powinni mieć wpływ na decyzje w wymienionych sprawach podejmowane w zakładzie pracy



Uwaga: Na wykresie nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem” i braków odpowiedzi.

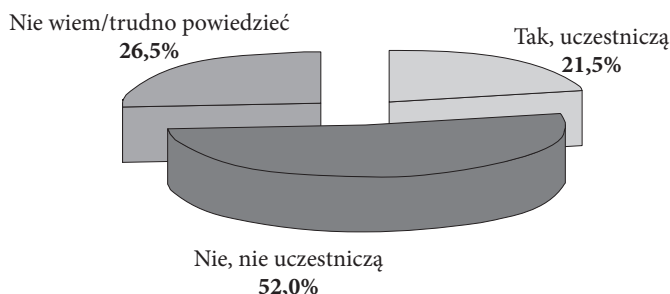
Jak widać, pracownicy chcieliby mieć wpływ na decyzje podejmowane w tych obszarach, które bezpośrednio ich dotyczą. Odpowiedzi, które mogłyby świadczyć o chęci udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem (partycypacja w zarządzaniu), uzyskały mniej wskazań, przy jednoczesnym wzroście odsetka odpowiedzi wskazujących, że zdaniem respondentów kwestie te nie powinny podlegać decyzjom pracowników.

Na podstawie pogłębionej analizy można zauważyć określone prawidłowości. Mężczyźni częściej niż kobiety wyrażają opinię, że pracownicy powinni mieć wpływ na decyzje podejmowane w zakładzie pracy (różnica od 0,8 do 6,7 punktu procentowego). Największy odsetek zwolenników wpływu pracowników na funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest wśród osób z wykształceniem średnim, najmniejszy zaś – wśród ankietowanych legitymujących się wykształceniem pomaturalnym, licencjackim bądź niepełnym wyższym. W każdym z podanych w kwestionariuszu obszarów największy odsetek zwolenników wpływu pracowników na podejmowane w zakładzie decyzje był w grupie wiekowej powyżej 45 lat. Podział respondentów według typu własności firmy również ujawnia istotne różnice: najwięcej zwolenników udziału pracowników w podejmowaniu decyzji dotyczących zakładu pracy jest wśród ankietowanych pracujących w firmach prywatnych z przeważającym polskim kapitałem (od 46% do 48,6%) i – choć róż-

nica jest znacząca – wśród pracowników przedsiębiorstw lub instytucji państwowych i spółek Skarbu Państwa (analogicznie od 23,1% do 26,8%). Najmniejszy odsetek zwolenników wpływu pracowników na decyzje podejmowane w zakładzie pracy jest wśród pracowników spółek pracowniczych (od 6,9% do 8,4% w zależności od przedmiotu podejmowanych decyzji). Ciekawym wynikiem badań jest obserwacja, że im większy zakład pracy zatrudniający respondenta, tym większy odsetek zwolenników wpływu pracowników na podejmowanie decyzji (np. zwolennicy posiadania przez pracowników wpływu w zakresie przekształceń własnościowych w zakładzie pracy stanowią 9,3% ankietowanych pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających od 1 do 9 osób i 47,1% – w przedsiębiorstwach zatrudniających 250 osób i więcej). Zaobserwowana tendencja prawdopodobnie jest spowodowana odmiennymi relacjami pomiędzy pracownikiem a pracodawcą – w małych firmach częściej warunki pracy są uzgadniane indywidualnie pomiędzy pracownikiem a właścicielem, wiele zaś z badanych aspektów nie ma charakteru formalnego, a tym samym nie odbywają się spotkania mające na celu zawarcie konkretnych porozumień (np. organizacja czasu pracy, dysponowanie funduszem socjalnym, prawa pracownicze obowiązujące w zakładzie).

W ramach przeprowadzonego badania zapytano również pracowników o to, jak wyglądają realia partycypacji w ich zakładzie pracy. Zdaniem 21,5% badanych w ich przedsiębiorstwie pracownicy uczestniczą w podejmowaniu decyzji, ponad połowa zaś (52,0%) twierdzi, że nie mają takiej możliwości.

Rysunek 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy obecnie pracownicy w Pana/Pani zakładzie pracy uczestniczą w podejmowaniu decyzji istotnych dla Pana/Pani firmy?”



Analizując uczestnictwo pracowników w podejmowaniu istotnych decyzji w zakładzie pracy, można stwierdzić, że nie ma diametralnych różnic wynika-

jących z odmiennego typu własności. Największy odsetek osób przekonanych, że pracownicy mają wpływ na przyjmowane rozstrzygnięcia był wśród pracowników spółek pracowniczych (27,3%), najmniejszy zaś w firmach prywatnych z przewagą kapitału zagranicznego (15,9%).

Wskazać także należy, że bardzo duży odsetek pracowników – 26,5%, nie wiedział o wpływie bądź braku wpływu na decyzje istotne dla firmy. Świadczy to o osłabej informacji, także przedstawicielstw pracowniczych, na temat relacji zbiorowych. Może też świadczyć o niskim poziomie zainteresowania sprawami firmy i formami partycypacji.

Wyniki badań pokazują również pewne zależności postrzegania uczestnictwa w podejmowaniu decyzji w zakładzie pracy od cech społeczno-demograficznych respondenta. O ile płeć nie różnicuje postrzegania tej kwestii, o tyle już wykształcenie i zajmowane stanowisko – tak. Najmniejszy odsetek osób wyrażających przekonanie, że w zakładzie pracy, w którym pracują, pracownicy uczestniczą w podejmowaniu decyzji, było wśród osób legitymujących się wykształceniem podstawowym i zawodowym (13,4%), najwięcej zaś wśród osób z wykształceniem powyżej średniego (pomaturalne, licencjackie i niepełne wyższe – 27,6%, wyższe – 27,9%). Generalnie można postawić tezę, że im wyższe wykształcenie i stanowisko, tym większe poczucie, że pracownicy mają wpływ na decyzje podejmowane w zakładzie pracy; wśród respondentów zajmujących stanowiska najwyższego szczebla zarządzania (tj. dyrektorzy, prezesi i kadra kierownicza zakładów przemysłowych) odsetek respondentów wyrażających przekonanie, że pracownicy partycypują w najważniejszych ustaleniach, stanowił blisko 1/3, analogiczny odsetek w grupie pracowników administracyjno-biurowych wynosił 23,7%, a w grupie robotników wykonujących proste prace – 14,0%.

Na przekonanie o możliwości udziału pracowników w podejmowaniu decyzji istotnych dla zakładu pracy respondenta niewielki wpływ miała obecność lub nieobecność sformalizowanych przedstawicielstw załogi, tj. związków zawodowych i rady pracowników. W przedsiębiorstwach, gdzie działały zarówno związki zawodowe, jak i rada pracownicza, 26,4% respondentów uznało, że pracownicy w ich zakładzie pracy uczestniczą w podejmowaniu decyzji, w przedsiębiorstwach, gdzie nie było ani związków zawodowych, ani rady, odsetek ten wynosił 21,2%. Działanie w zakładzie pracy przedstawicielstwa załogi obniżało odsetek osób przyznających, że w ich zakładzie pracy załoga może partycypować w podejmowaniu decyzji – tylko 14,9% respondentów pracujących w firmach, gdzie działają związki zawodowe, przyznało, że pracownicy uczestniczą w podejmowaniu decyzji istotnych dla firmy, w firmach zaś, gdzie działała tylko rada pracowników, procent ten był niższy i wynosił 14%.

Osoby, które twierdziły, że mają możliwość partycypacji w podejmowaniu istotnych dla zakładu decyzji, najczęściej mówiły, że udział ten odbywa się przez rozmowy związków zawodowych z zarządem firmy (44,4% wskazań). Nieco rzadziej respondenci wskazywali na bezpośrednie spotkania i konsultacje pracowników z zarządem na zebraniach (33,3%) i przez rozmowy rady pracowników z zarządem firmy (28,8%). Wyniki wskazują więc, że partycypacja pracowników jest zjawiskiem raczej rzadkim w polskich przedsiębiorstwach, a jeśli funkcjonuje, nie ma charakteru bezpośredniego, ale jest raczej udziałem zorganizowanych podmiotów. Warto podkreślić, że przywoływane przez respondentów formy partycypacji ograniczają się do stosunkowo niskiego poziomu, a mianowicie do poziomu wyrażania opinii i poglądów lub – co najwyżej – konsultacji. Nie mają natomiast charakteru realnego uczestniczenia w podejmowaniu decyzji lub udziału w zysku przedsiębiorstwa.

Działanie rad pracowników reguluje ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁶³. Zgodnie z przepisami tej ustawy istnienie rady pracowników jest obligatoryjne w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób. Istotną kwestią mającą wpływ na funkcjonowanie i postrzeganie rady pracowników było zagwarantowanie reprezentatywnym związkom zawodowym (o ile takie działają w zakładzie pracy) możliwości wskazywania członków rady pracowników⁶⁴.

Obecność rady pracowników obliguje pracodawcę do informowania jej w zakresie przewidzianym ustawą oraz do prowadzenia konsultacji w sprawach dotyczących stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudniania, działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań, które mogą spowodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudniania. Generalnie rada pracowników – w porównaniu ze związkami zawodowymi – ma węższe kompetencje, a jej uprawnienia ograniczają się do przekazywania informacji i wydawania opinii; pracodawca może, ale nie musi ich uwzględnić przy podejmowaniu decyzji⁶⁵.

W przeprowadzonych badaniach 47,0% ogółu badanych pracowników stwierdziło, że w ich zakładzie pracy działa rada pracowników. Najczęściej potwierdzali, że w ich przedsiębiorstwie jest rada pracowników, pracownicy firm prywatnych

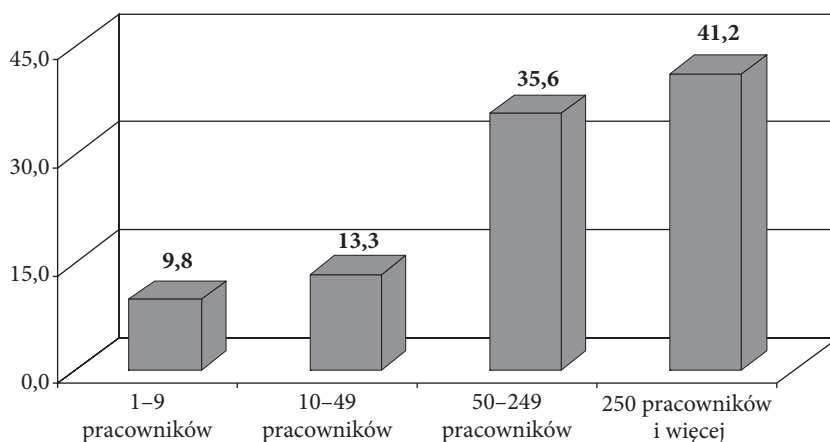
⁶³ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz 550 z późn. zm.)

⁶⁴ Już po zakończeniu badań zmieniono ten przepis, uniezależniając radę pracowniczą od związków zawodowych i wprowadzając powszechny system wyboru rad przez ogół pracowników.

⁶⁵ Więcej na temat tej regulacji w kontekście implementowanej dyrektywy 2002/14/WE, w J. Męcina, *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, op.cit.

z przewagą kapitału zagranicznego oraz przedsiębiorstw państwowych i spółek Skarbu Państwa (odpowiednio 68,3% i 66,7%). Nieco rzadziej rada pracowników występowała w spółkach pracowniczych – 50,9% pracowników zatrudnionych w tym typie przedsiębiorstwa stwierdziło, że działa tam rada pracowników. Najrzadziej rada działa w firmach prywatnych z przewagą kapitału polskiego – 34,7% respondentów zatrudnionych w tym typie przedsiębiorstwa potwierdziło istnienie tej instytucji.

Rysunek 28. Odsetek respondentów deklarujących, że w ich przedsiębiorstwie działa rada pracowników, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa



Wyraźnie wzrasta odsetek respondentów stwierdzających istnienie rady pracowników wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, co jest również pośrednio powiązane z typem własności zakładów, w których były przeprowadzone badania i jest wynikiem założeń dokonanych przez ustawodawcę, że rady pracowników powstaną w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób⁶⁶.

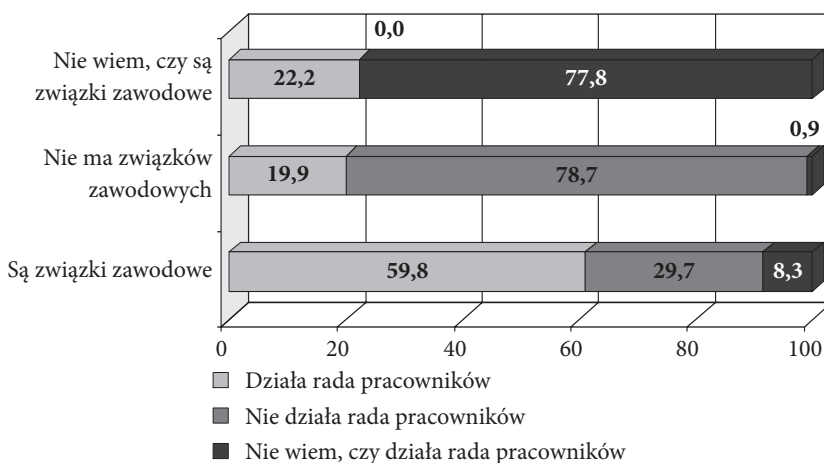
Badania wskazują, że w przedsiębiorstwach reprezentujących niektóre branże instytucja rady pracowników właściwie nie istnieje. Wśród pracowników reprezentujących przedsiębiorstwa pośrednictwa finansowego i usług, górnictwa i kopalnictwa, hotelarstwa, gastronomii czy obsługi nieruchomości mniej niż 3% respondentów wskazywało, że w ich zakładzie pracy działa rada pracowni-

⁶⁶ Obowiązek powoływania rady pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 pracowników obowiązuje od marca 2008 roku, przepisy prawne obowiązujące od kwietnia 2006 roku dawały możliwość powołania rad przez związki zawodowe lub 10% załogi w firmach zatrudniających powyżej 100 pracowników.

ków. Przyczyną takiego stanu rzeczy w odniesieniu do administracji publicznej i obrony narodowej są przepisy stanowiące, że postanowień ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nim konsultacji nie stosuje się m.in.: do przedsiębiorstw państwowych, w których utworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa; przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Ciekawa wydaje się obserwacja dokonana w czasie przeprowadzonych badań, że rada pracowników częściej współwystępuje ze związkami zawodowymi niż stanowi alternatywę dla ich działalności. Wyniki badania wskazują, że 59,7% respondentów, w których zakładach działały związki zawodowe, deklaroowało, że funkcjonowała w nich również rada pracowników, natomiast w grupie tych osób, które deklaroowały, że w ich przedsiębiorstwie nie ma związków, odsetek ten był znacząco niższy i wynosił 19,9%.

Rysunek 29. Odsetki respondentów deklaruujących, że w ich zakładzie pracy działa rada pracowników w zależności od obecności związków zawodowych w zakładzie pracy



Uwaga: Na wykresie nie uwzględniono „brak danych”.

Respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich zakładzie pracy działa rada pracowników, zapytano o to, jakie sprawy są konsultowane przez zarząd/dyrekcję z tą instytucją. Zgodnie z założeniami ustawy pracodawca informuje radę o:

- działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach

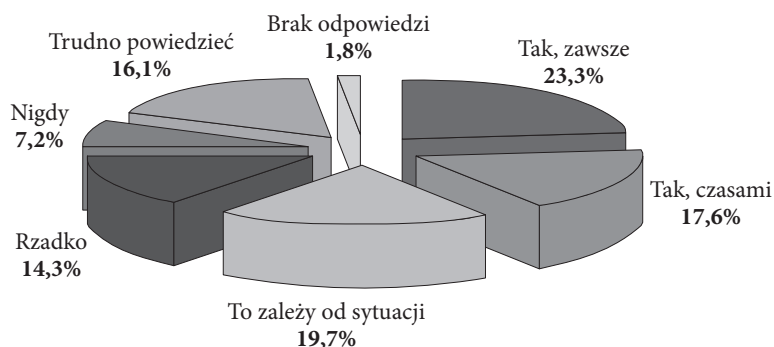
- stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie jego poziomu
- działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Ponadto ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek konsultacji w zakresie stanu, struktury, przewidywanych zmian w zakresie zatrudnienia, jego podstaw oraz organizacji pracy, nie dotyczy zaś działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w wielu zakładach pracy obowiązek konsultacji istotnych decyzji w zakresie określonym ustawą nie jest dopełniony przez pracodawcę. Tylko połowa respondentów pracujących w zakładzie pracy, gdzie jest rada pracowników, stwierdziła, że zarząd, dyrekcja konsultuje z radą pracowników zmiany organizacyjne. Jeszcze rzadziej informowano o sytuacji ekonomicznej zakładu i konsultowano planowane zwolnienia grupowe (odpowiednio 48,7% i 44,2%).

Innym niepokojącym zjawiskiem, które zostało stwierdzone na podstawie przeprowadzonych badań, jest ograniczony przepływ informacji pomiędzy radą pracowników a pracownikami. Zaledwie 23,3% respondentów pracujących w zakładach pracy, gdzie jest rada pracowników, stwierdziło, że zawsze przekazuje ona załodze wyniki konsultacji, zaś 7,2% udzieliło odpowiedzi, że nie robi tego nigdy. Jest to dowodem na niewłaściwe wykorzystanie tego instrumentu jako formy informowania pracowników o sytuacji przedsiębiorstwa i planowanych zmianach. Szczegółowy rozkład odpowiedzi jest przedstawiony na zamieszczonym niżej wykresie.

Rysunek30. Opinie respondentów pracujących w zakładach pracy, gdzie działają rady pracowników, na temat przekazywania załodze informacji o wynikach konsultacji z zarządem/dyrekcją zakładu



Badanym zadano również pytanie o to, jakie są ich oczekiwania wobec rady pracowników. Najczęściej udzielaną odpowiedzią było „obrona praw wszystkich pracowników” – wskazało ją 36,4% respondentów, którzy pracowali w zakładach pracy, gdzie działała rada pracowników. Tak wysoki odsetek świadczy o tym, że dla większości osób zadania i kompetencje rady pracowniczej pokrywają się z uprawnieniami związków zawodowych, podczas gdy w rzeczywistości możliwości rady wpływania na decyzje pracodawcy są znacząco mniejsze. Kolejne pod względem częstotliwości wskazania były odpowiedzi dotyczące udzielania rzetelnych i prawdziwych informacji na temat sytuacji w zakładzie pracy (17,9%) i dobrego reprezentowania załogi wobec pracodawcy (11,3%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały nieco mniej niż 5% wskazań. Warto zauważyć, że wśród nich pojawiły się też takie, które wyrażają oczekiwanie, że rada pracowników będzie wypełniała role tradycyjnie przypisywane związkom zawodowym (pomoc socjalna, poprawa warunków pracy, bhp, zabieganie o podwyżki wynagrodzeń, premie) lub o charakterze kontrolno-zarządzającym (rozwiązywanie problemów, kontrola działań dyrekcji, zarządu, pilnowanie przestrzegania prawa, kodeksu pracy, walka o poprawę sytuacji finansowej firmy).

Przytoczone powyżej dane wskazują na to, że rada pracownicza mimo funkcjonującego od trzech lat ustawodawstwa nakazującego jej utworzenie wybranym podmiotom gospodarczym nie jest jeszcze zakorzeniona w świadomości pracowników. Brak znajomości kompetencji rady i częste przypisywanie jej funkcji i kompetencji związków zawodowych potwierdzają ten wniosek. W praktyce rada pracowników raczej współwystępuje ze związkami zawodowymi. To przesądza o tym, że nie został zrealizowany zamysł ustawodawcy, by rada pracownicza ułatwiała partycypację pracowników na najniższym z poziomów (informowanie i konsultowanie) w zakładach pracy.

ROZDZIAŁ XIV

KRYZYS MIĘDZYNARODOWY W POLSCE A DIALOG SPOŁECZNY W STOSUNKACH PRACY

Po latach dobrej koniunktury na rynku pracy w latach 2006–2008, która charakteryzowała się nie tylko wzrostem zatrudnienia, wysoką dynamiką wzrostu płac, ale także wzmocnieniem pozycji pracownika w stosunkach pracy, już pod koniec 2008 roku, a zwłaszcza w pierwszych miesiącach 2009 pojawiły się zagrożenia związane z kryzysem finansowym.

Rozpocznijmy od pytania, czym grozi kryzys dla naszych firm i czy może oznaczać zagrożenie miejsc pracy. Już pierwsze miesiące 2009 roku pokazują, że potencjalne zagrożenie niestety jest, choć z całą mocą trzeba podkreślić, że początkowo tylko część firm, nastawionych głównie na eksport oraz ich kontrahenci, odczuła pogorszenie koniunktury. Główną branżą jest tutaj motoryzacja, bardzo wrażliwa na problemy koniunkturalne i szalenie kapitałochłonna inwestycyjnie, a więc znów mocno uzależniona od instytucji finansowych i eksportu. Kolejną branżą jest hutnictwo i przemysł metalowy, który odczuje spadek dynamiki inwestycji i problemy nie tylko firm motoryzacyjnych, ale także produkujących sprzęt AGD, maszyny i urządzenia. Kolejną branżą są firmy meblowe, silnie uzależnione od eksportu. Już dziś wiemy, że kryzys mocno dotknie budownictwo i firmy deweloperskie. Stanie się tak na skutek trudności, jakie firmy i obywatele zaczynają mieć z finansowaniem inwestycji mieszkaniowych. Banki i instytucje finansowe to kolejna branża zagrożona w warunkach kryzysu, a często bezpośrednio dotknięta jego skutkami. Kryzys już dał się we znaki hutom a po nich kopalniom, cały przemysł i transport odczuł zmniejszone zapotrzebowanie od poddostawców i trudności z finansowaniem⁶⁷. Jeśli ta śniegowa kula toczyć się będzie zbyt długo,

⁶⁷ *Barometr Manpower perspektyw zatrudnienia, Polska*, raport z badania Manpower II, kwartał 2009 roku – z raportu wynika, że 16% pracodawców planuje wzrost zatrudnienia w II kwartale, a 10-procentowe

oznaczać może także skutki dla usług i handlu. W wymiarze realnym większe trudności będą mieć firmy duże i średnie niż małe, te ostatnie w mniejszym stopniu uzależnione są od kapitału zewnętrznego. Z drugiej strony to właśnie sektor MŚP mocno odczuł skutki kryzysu 1999–2003, ponieważ silnie uzależniony jest od zamówień od dużych firm. Firmy eksportowe mogą mieć trudności ze zbyciem towarów, ale szansą dla nich jest poszukiwanie nowych rynków zbytu i konsumpcja krajowa. Sektor prywatny jest w trudniejszej sytuacji niż sektor publiczny, zwłaszcza administracja, która nie jest uzależniona od kapitału bankowego, jednak trudności budżetowe muszą zaowocować poszukiwaniem oszczędności także w administracji. Już dziś słyszymy, że cięcia budżetowe oznaczają kłopoty polskiego przemysłu zbrojeniowego, a oszczędności w administracji mogą oznaczać redukcję zatrudnienia. A przecież budżet to także źródło finansowania różnych form pomocy, tak gospodarczej, jak w szczególności pomocy osobom i grupom dotkniętym kryzysem. Jakie podejście do polityki budżetowej i priorytetów interwencji państwa należy w warunkach kryzysu i zagrożenia uznać za optymalne? Pomagać firmom, w tym sektorowi bankowemu, czy koncentrować uwagę na ochronie miejsc pracy? Zwiększać wydatki socjalne czy koncentrować uwagę na aktywnej polityce rynku pracy? To rzeczywiste pytania i dylematy, które w warunkach kryzysu nabierają szczególnego znaczenia.

Po pierwsze, trudności, które mogą przeżywać wymienione branże, mają w zdecydowanej masie charakter przejściowy, zatem na czas trudności należy zastosować takie instrumenty, w tym z zakresu prawa pracy, które pozwolą przetrwać trudne czasy. Już dzisiaj dowiadujemy się o efektywnym dialogu na poziomie zakładu pracy w wielu firmach, które na skutek spadku zapotrzebowania na swą produkcję porozumiały się w sprawie zawieszenia niektórych uprawnień pracowniczych⁶⁸. Po drugie, jeśli kryzys ujawni trwałe problemy strukturalne, konieczna jest szybka restrukturyzacja, która nie zawsze musi oznaczać duże zwolnienia grupowe. Należy przede wszystkim postawić na dobrą diagnozę i znaleźć instrumenty, które odbudują przewagę konkurencyjną firmy. Ogromne znaczenie mają w takich przypadkach porozumienia na poziomie zakładu pracy oraz współ-

zmniejszenie zatrudnienia, zatem wynik netto wynosi zaledwie 6% i jest to spadek w stosunku do poprzedniego kwartału. Z kwartału na kwartał pracodawcy stają się bardziej ostrożni w podejmowaniu decyzji dotyczących zwiększenia zatrudnienia. W porównaniu z ubiegłym kwartałem prognoza netto spadła o 6 punktów procentowych. W zestawieniu rok do roku prognoza netto zatrudnienia jest niższa aż o 24 punkty procentowe.

⁶⁸ Możliwości takie daje art. 9¹ Kodeksu pracy, który pozwala na zawieszenie na ściśle określony czas, ale do 36 miesięcy, uprawnień ponadkodeksowych wynikających z układów zbiorowych pracy lub innych porozumień. Podstawą zawieszenia jest porozumienie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi.

działanie z władzami lokalnymi, zwłaszcza z urzędami pracy⁶⁹. Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy i umiejętność zawierania kompromisów i współdziałania będzie decydował o sytuacji firm w warunkach kryzysu i potencjale rozwojowym po jego zakończeniu. Po trzecie wreszcie, każde potencjalne nawet zagrożenie powinno zostać odpowiednio wcześniej zidentyfikowane i na taką okoliczność opracowany plan awaryjny. Należy pamiętać, że w prawie pracy każde działanie wymaga czasu, dlatego trzeba być przygotowanym na współdziałanie z organizacjami związkowymi w zakresie kształtowania zakładowych źródeł prawa lub przygotować awaryjne rozwiązania w zakresie kształtowania treści stosunków pracy. Każda zmiana w stosunkach pracy i organizacji pracy wymaga uwzględnienia ryzyka, jakim jest czynnik ludzki. Stąd ogromna rola informacji i konsultacji, dbania o dobry klimat organizacyjny i umiejętność zarządzania zmianą⁷⁰.

Kryzys w wymiarze globalnym może oznaczać redukcje zatrudnienia i wzrost bezrobocia. Pozostaje pytanie o skalę i trwałość problemów rynku pracy. Polska w okresie transformacji przeżyła już dwa bolesne kryzysy wewnętrzne, które miały niestety bardzo dotkliwe skutki dla rynku pracy, a bezrobocie w niektórych okresach osiągało nawet 20%. Podkreślić jednak należy zdecydowanie inny charakter poprzednich zapaści rynku pracy. W latach 1990–1993 polska gospodarka charakteryzowała się przerostami zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych, a redukcje zatrudnienia w formie zwolnień grupowych były przede wszystkim formą racjonalizacji zatrudnienia, choć czynnik ekonomiczny związany z brakiem konkurencyjności przedsiębiorstw także wpływał na rozmiary zwolnień grupowych. Okres drugi – lat 1999–2003, zwany także w literaturze kryzysem rosyjskim miał już bardziej międzynarodowy, w sensie regionalnym, charakter. Zapaść polskiej gospodarki była efektem dekonunktury i niskiej konkurencyjności polskich firm, ale wysokie bezrobocie było też związane z wchodzeniem na rynek pracy wyżu demograficznego i dużą skalą bezrobocia młodzieży wchodzącej na rynek pracy⁷¹.

⁶⁹ Porozumienia restrukturyzacyjne mogą być zawierane przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi, dla przykładu programy zwolnień grupowych dzięki programom outplacementu lub programom tzw. zwolnień monitorowych, realizowanych we współpracy z urzędami pracy mogą sprzyjać ograniczaniu zwolnień dzięki programom rekonwersji wewnętrznej lub przekwalifikowaniu czy podnoszeniu kwalifikacji.

⁷⁰ Ustawa z 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nakłada na pracodawcę obowiązek wcześniejszego informowania załogi o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa lub planowanych zmianach restrukturyzacyjnych poprzez system informacji i konsultacji realizowany przez pracodawcę z radami pracowników.

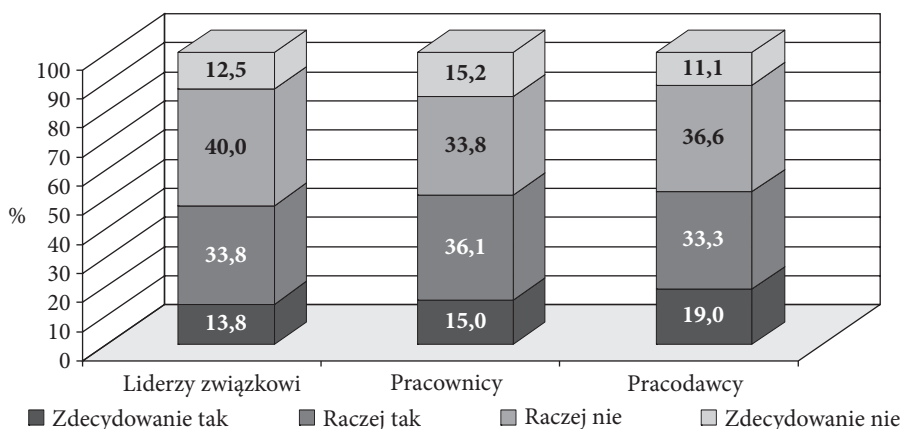
⁷¹ *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Raport MGiP, Warszawa 2006.

Dzisiejszy kryzys ma zgoła inne cechy, jego skala, zwłaszcza jeśli idzie o niektóre branże, wydaje się większa, ale pozycja konkurencyjna polskich firm jest z kolei znacznie lepsza niż jeszcze 10 lat temu. Dlatego rozmowy i prace nad przygotowaniem instrumentów ograniczających ekonomiczne i społeczne skutki restrukturyzacji zatrudnienia, która może dotknąć polską gospodarkę i nasze firmy, mogą mieć istotny wpływ na złagodzenie społecznych i ekonomicznych skutków kryzysu. Rynek pracy w Polsce po kilku latach dobrej koniunktury i wzrostu liczby miejsc pracy traci swoją dynamikę. Aby w najbliższych miesiącach przeciwdziałać złej koniunkturze, konieczne jest wprowadzenie instrumentów, które pozwolą na ochronę istniejących miejsc pracy. Łatwiej i taniej chronić miejsca pracy, wspierając firmy i pracowników na czas kryzysu, niż walczyć z długotrwałymi skutkami bezrobocia. Polskie prawo pracy i rynek pracy nie ma dostatecznej liczby instrumentów, które pozwolą złagodzić skutki dekonunktury, ale korzystając z doświadczeń innych krajów europejskich, możemy lepiej przygotować polskie firmy i nasz rynek pracy na skutki ewentualnego kryzysu⁷². Potrzebne nam bardziej elastyczne przepisy o czasie pracy i formach organizacji pracy. Drugim wyzwaniem będzie większa elastyczność płac. Zwłaszcza firmy, które przeżywać mogą przejściowe trudności, muszą mieć łatwiejszą możliwość dostosowywania płac. Część instrumentów jest zapisana w polskim prawie pracy. W tym miejscu pojawia się oczywiście od dawna i wielokrotnie dyskutowany w literaturze przedmiotu, zwłaszcza w naukach ekonomicznych dylemat – ile państwa potrzebuje gospodarka w warunkach kryzysu? Państwo dysponuje specjalnymi instrumentami kształtowania polityki gospodarczej i społecznej poprzez rozwiązania o charakterze prawnym, ale także instrumentami interwencji, zwłaszcza w formie funduszy celowych, takich jak Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych czy Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Przeciwnicy zbytnej interwencji i aktywności państwa w warunkach kryzysu posługują się racjonalną argumentacją, że formy podtrzymywania zatrudnienia mogą prowadzić do zjawiska ukrytego bezrobocia i zaburzać konkurencyjność. Z kolei zwolennicy tych form wskazują na nadzwyczajny i czasowy charakter rozwiązań, które pozwalają unikać kosztów ekonomicznych związanych ze zwalnianiem i następnie zatrudnianiem pracowników, efektów spadku konsumpcji, kosztownych dla całej gospodarki, wreszcie kosztów społecznych związanych ze społecznymi skutkami bezrobocia, a przekładających się bezpośrednio na wzrost obciążeń publicznych. Okres trudności gospodarczych i spadek dochodów czy nawet ich utrata dotkną

⁷² W wielu krajach „Starej Piętnastki” realizowane są programy subsydiowania miejsc pracy w warunkach przejściowych trudności. Dzięki takim programom realizowanym w Niemczech, Belgii, Hiszpanii czy we Włoszech możliwe jest utrzymanie stanu zatrudnienia także w warunkach kryzysu w firmie lub branży.

przecież w największym stopniu rodziny najbiedniejsze oraz grupy trapione już dzisiaj problemami i dysfunkcjami. Dlatego, biorąc pod rozwagę wyzwania i różne koncepcje ratowania gospodarki, miejsc pracy i zwiększenia transferów socjalnych, poszukiwać należy kompromisu i rozwiązań, które złagodzą skutki kryzysu w wymiarze społecznym i gospodarczym. Instrumentem godzenia tych interesów i ścierania się różnych poglądów jest dialog społeczny. W Komisji Trójstronnej rozpoczęto w formule dialogu autonomicznego prace nad uzgodnieniem pakietu antykryzysowego, a zaangażowanie rządu umożliwiło przyjęcie pakietu rozwiązań, przede wszystkim w obszarze prawa pracy. Instrumenty te mogą być stosowane w połączeniu z innymi rozwiązaniami, które już funkcjonują w stosunkach pracy. Warunkiem ich wprowadzenia jest porozumienie na poziomie zakładu pracy. W planowanych badaniach chcieliśmy uwzględnić nowe zjawiska, jakie w związku z trudnościami na rynku mogą się przekładać także na sytuację polskich firm i relacje zbiorowe. Wyniki badania 2009 roku są cennym źródłem informacji o rzeczywistych problemach firm, zagrożeniach, jakie dostrzegają pracodawcy, pracownicy i liderzy związkowi. Pierwszym problemem, który staraliśmy się zdiagnozować, jest percepcja kryzysu w opinii poszczególnych grup respondentów.

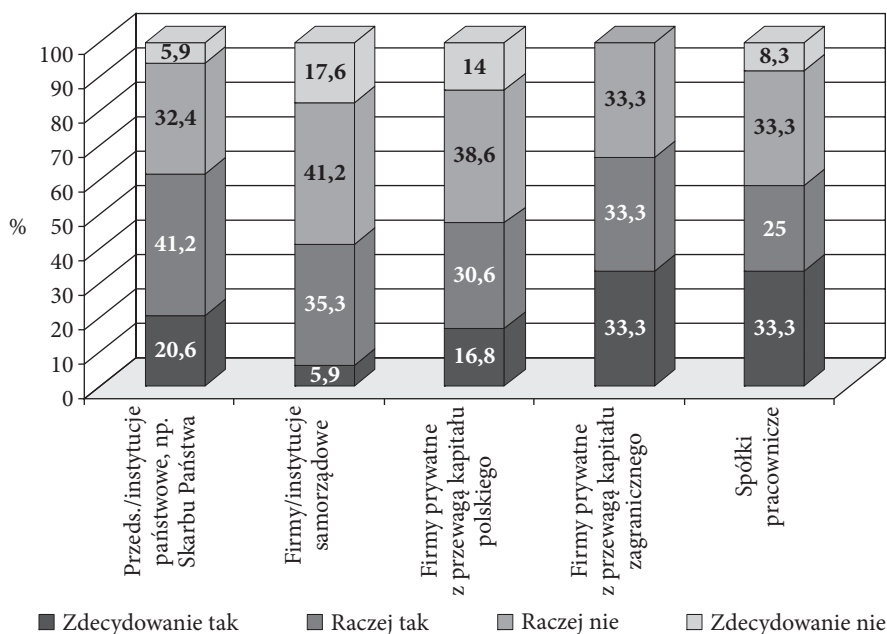
Rysunek 31. Czy w Pana/Pani zakładzie pracy odczuwane są negatywne skutki kryzysu?



Z analizy odpowiedzi wynika, że najbardziej pesymistyczne nastroje panują wśród pracodawców, blisko co piąty pracodawca zdecydował odczuwać skutki kryzysu, a łącznie z odpowiedziami „raczej tak” na kryzys uskarżało się ponad

52% pracodawców. Podobny odsetek liderów związkowych wskazywał na występowanie zjawisk kryzysowych w ich firmach – 51%. Najbardziej optymistycznie usposobieni byli pracownicy, ale także w tej grupie blisko 38% odczuwało negatywne skutki kryzysu. Zatem z przedstawionych wyników widać, że kryzys, który tak łagodnie obszedł się z polską gospodarką na tle innych krajów Europy i Świata, jest odczuwalny także w naszym kraju. Dalsza analiza służyła identyfikacji podmiotów ze względu na własność, wielkość i niektóre branże.

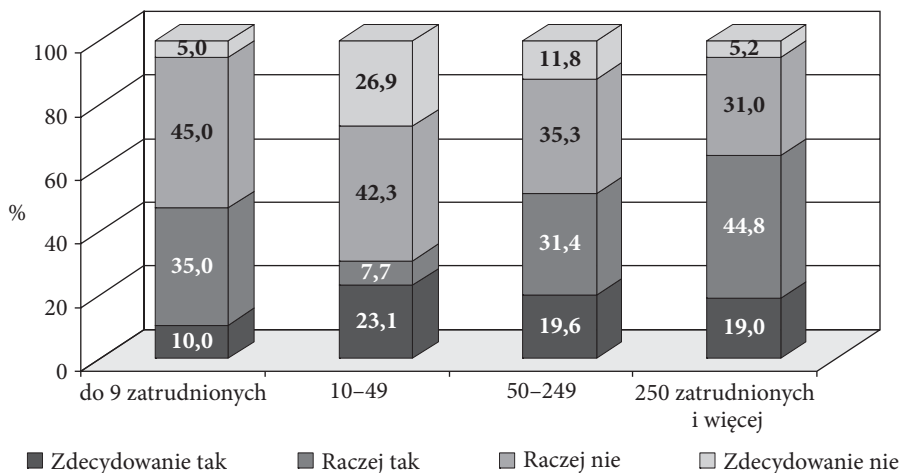
Rysunek 32. Czy w zakładzie pracy odczuwane są negatywne skutki kryzysu?
Odpowiedzi pracodawców według rodzajów przedsiębiorstw



Z analizy wyników przedstawionych na powyższym wykresie wynika, że w największym stopniu kryzys dał znać o sobie w firmach prywatnych z udziałem kapitału zagranicznego – łącznie ponad 2/3 pracodawców z tej grupy zdecydowanie lub raczej odczuwała negatywne skutki kryzysu. Trudna sytuacja tych przedsiębiorstw może wynikać ze ścisłego powiązania tych podmiotów z kapitałem i gospodarkami zagranicznymi, które gorzej niż Polska zniosły skutki kryzysu, a problemy finansowe, strukturalne i spadek konsumpcji były tam zdecydowanie mocniej odczuwalne. Co ciekawe, drugą grupą przedsiębiorstw, które równie mocno odczuły skutki kryzysu, były przedsiębiorstwa z udziałem Skarbu

Państwa oraz instytucje państwowe. Problemy tych grup generowane były z jednej strony przynależnością do branż szczególnie dotkniętych spowolnieniem (górnictwo, hutnictwo, przemysł stoczniowy, metalowy), z drugiej silnym uzależnieniem tych firm od rynku kapitałowego, który znacznie ograniczał akcję kredytową. Wreszcie czynnikiem, który negatywnie wpływał na kondycje sektora publicznego, była mniejsza konkurencyjność tych firm, które w przewadze nie przeszły jeszcze tak głębokiej restrukturyzacji. Problemy instytucji publicznych były z kolei silnie powiązane z problemami budżetowymi i cięciami, jakich rząd musiał dokonać w połowie roku. Podobne problemy co w charakteryzowanych wcześniej grupach przedsiębiorstw deklarowali także pracodawcy ze spółek pracowniczych – łącznie 58% wskazywało, że odczuli skutki kryzysu. Na tym tle dużo lepiej kryzys znosiły polskie firmy – mniej niż połowa respondentów deklarowała problemy związane z kryzysem (47%) oraz firmy i instytucje samorządowe – tylko 41% odczuwało kryzys, ale tylko 6% odczuwało jego skutki zdecydowanie.

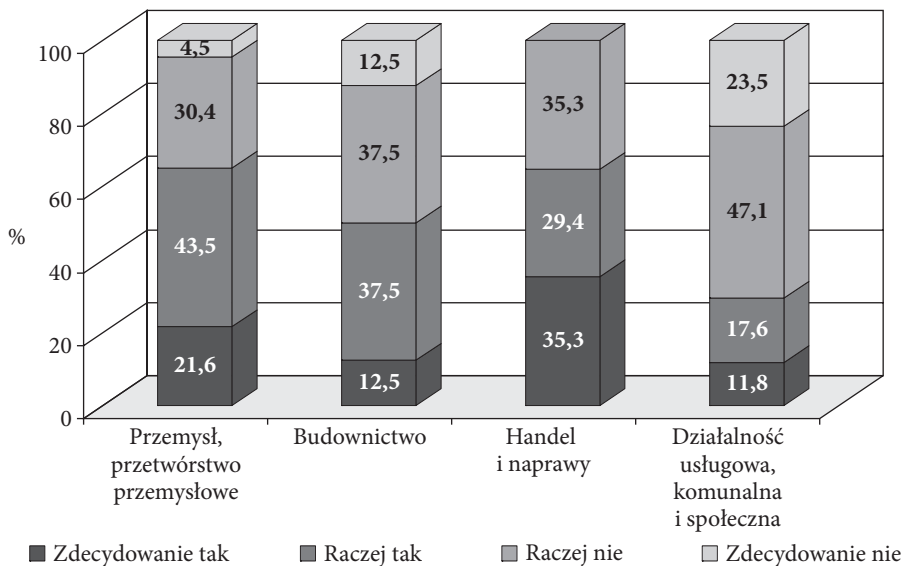
**Rysunek 33. Czy w zakładzie pracy odczuwane są negatywne skutki kryzysu?
Odpowiedzi pracodawców według wielkości przedsiębiorstw**



Powyższe wyniki potwierdzają, że w największym stopniu skutki kryzysu odczuły duże podmioty – aż 64% podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników deklaruje, że skutki kryzysu w ich firmach są odczuwalne. Negatywne skutki kryzysu odczuwa 51% średnich firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników i 45% mikroprzedsiębiorstw. Ciekawą grupę stanowią małe podmioty od 10 do 49 zatrudnionych – w tej grupie tylko co trzecie przedsiębiorstw odczu-

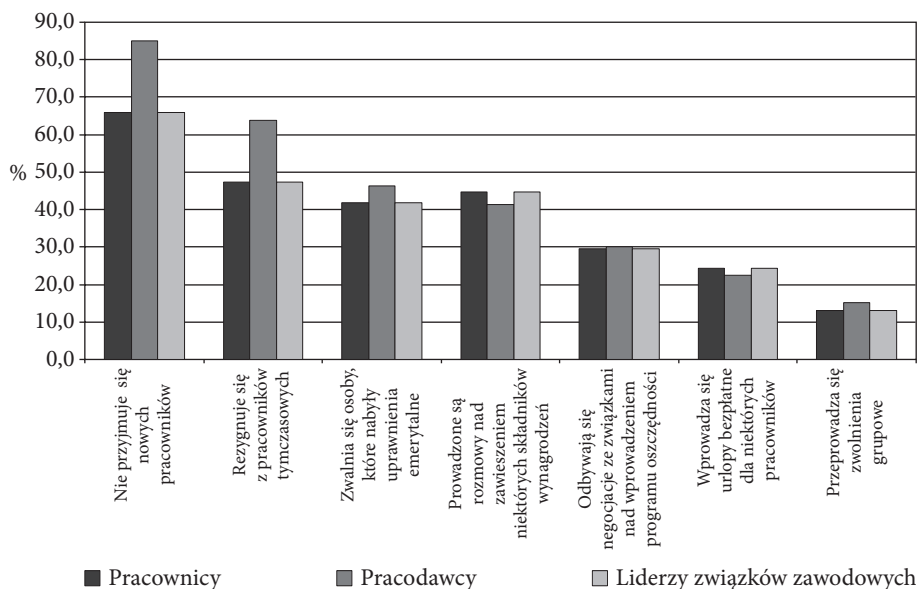
wało negatywne skutki kryzysu, za to blisko w co czwartej firmie (23,1%) skutki kryzysu były najbardziej odczuwalne.

Rysunek 34. Czy w zakładzie pracy odczuwane są negatywne skutki kryzysu? Odpowiedzi pracodawców według 4 najliczniej reprezentowanych w badaniu branż



Badanie pozwoliło także na identyfikację kilku kluczowych branż i na tej podstawie zidentyfikowano różnice w skutkach kryzysu. Najmniej skutki kryzysu odczuła działalność usługowa i komunalna – 29% oraz budownictwo – 50%. Negatywne skutki kryzysu w największym stopniu dotknęły przemysł i przetwórstwo – aż 65% firm skoncentrowanych w tych sektorach odczuwało skutki kryzysu. Kryzys dotknął także handel i naprawy – łącznie skutki odczuło 65% firm, przy czym w tym sektorze aż 35% deklaruje, że negatywne skutki kryzysu są zdecydowanie odczuwalne. Z analizy wynika, że handel i naprawy oraz przemysł i przetwórstwo są najbardziej dotknięte w Polsce negatywnymi skutkami kryzysu. Każda sytuacja kryzysowa czy pogorszenie koniunktury wymaga od firm podjęcia działań dostosowawczych, często związanych z konkretnymi działaniami w stosunkach pracy. Jakie działania podejmują zarządy firm, aby ograniczyć skutki kryzysu? To pytanie, które udało się nam zadać wszystkim najważniejszym aktorom stosunków pracy – pracodawcom, pracownikom i liderom związkowym.

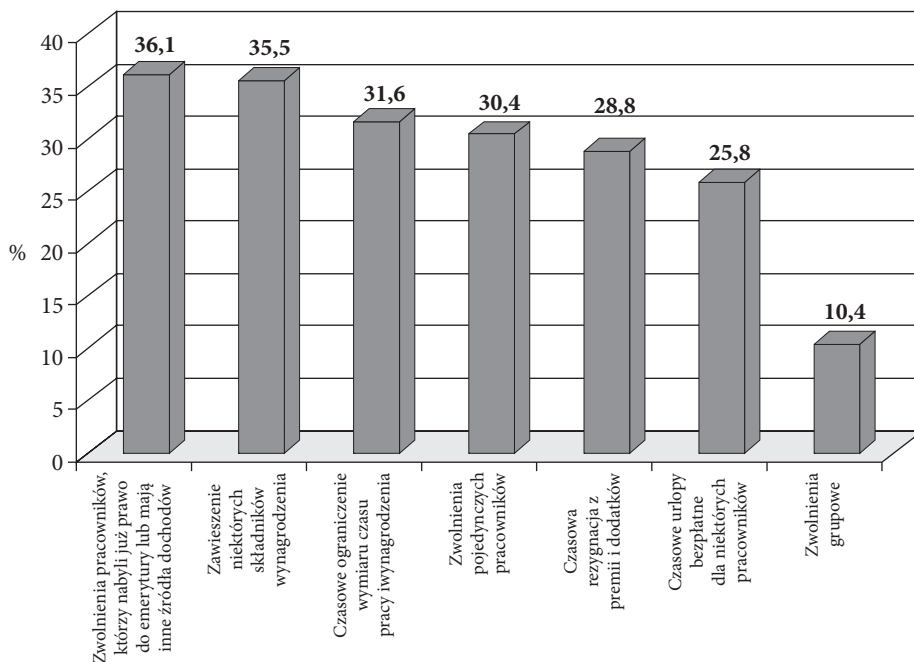
Rysunek 35. Jakie działania podejmuje zarząd/dyrekcja przedsiębiorstwa, żeby ograniczyć skutki kryzysu?



Wyniki badania wskazują, że pracodawcy stroną od najbardziej radykalnych rozwiązań, jak zwolnienia grupowe, przymusowe urlopy i przestoje czy ograniczanie wynagrodzeń. W zgodnej opinii pracodawców i związkowców najczęściej podejmowane są decyzje o wstrzymaniu rekrutacji (66%), rezygnacja z pracowników tymczasowych (48%), zwalnia się osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne (42%) lub podejmowane są rozmowy na temat zawieszenia niektórych składników wynagrodzeń (45%). Jak widać, w zgodnej opinii pracowników i ich przedstawicieli najczęściej podejmowane są działania, które chronią zatrudnionych i ograniczają negatywne skutki kłopotów gospodarczych. Działania bardziej radykalne, takie jak negocjacje ze związkami w sprawie programu oszczędności (30%), urlopy bezpłatne i przestoje (23%) oraz zwolnienia grupowe (12%) wprowadzane są w firmach znacznie rzadziej. Czy stosunkowo łagodny przebieg kryzysu i jego konsekwencji dla stosunków pracy, znacznie łagodniejszy od tego, jaki obserwowaliśmy na początku lat 2000. wynika tylko ze stosunkowo łagodnego przebiegu, może już nie kryzysu, ale spowolnienia gospodarczego? Czy też inne czynniki decydują o ograniczaniu radykalnych posunięć? Osobiście skłaniałbym się raczej do eksponowania zdecydowanie lepszej niż w 2001 i 2002 roku kondycji

polskich firm, które jak widać z prezentowanych wyników, posiadają spory potencjał wypracowany w latach poprzednich, ale i dużą wewnętrzną elastyczność związaną chociażby z częściowym kontraktowaniem pracy tymczasowej czy usług zewnętrznymi, z których rezygnacja w warunkach pojawiających się trudności jest dużo łatwiejsza i tańsza. Jeszcze jeden aspekt zasługuje na omówienie w tej analizie. Pracodawcy, po doświadczeniach lat 2006–2008 mają świadomość, jak trudno jest pozyskać na rynku pracy wartościowych pracowników, wielu pracodawców zainwestowało w ich rozwój sporo środków i prosta rezygnacja z ich zatrudnienia oznaczałaby nie tylko dodatkowe koszty zwolnień, straty związane z utraconymi inwestycjami w kapitał ludzki, ale przede wszystkim trudne do oszacowania koszty przyszłej rekrutacji. Przewartościowanie sytuacji demograficznej i zmiany na rynku pracy wpływają moim zdaniem na zmianę postaw pracodawcy wobec pracowników, co wpływa na ograniczenie skutków kryzysu w sferze rynku pracy. Nie oznacza to wcale, że firmy nie muszą poszukiwać oszczędności, ale dość wyraźnie widać na podstawie wyników badań, że zwolnienia grupowe są ostateczną formą ratowania sytuacji przedsiębiorstwa.

Rysunek 36. Kryzys wymusza na pracodawcach podjęcie pewnych działań, które mogą mieć wpływ na sytuację pracowników w zakładzie pracy. Które z tych działań są niezbędne w P. zakładzie pracy? (odpowiedzi pracodawców)



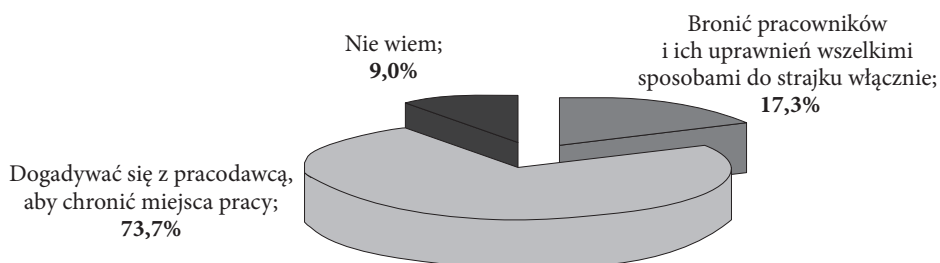
Kryzys czy trudności gospodarcze firm wymuszają podejmowanie działań, które mogą mieć bezpośrednie skutki dla warunków pracy i płacy pracowników, nawet dla ich zatrudnienia. W badaniu zapytaliśmy pracodawców, podjęcie jakich działań rozważają dla ratowania lub poprawy sytuacji przedsiębiorstwa. Odpowiedzi pracodawców wskazują, że tylko w wyjątkowych przypadkach planują oni podejmowanie bardziej radykalnych działań – wprowadzenie zwolnień grupowych deklaruje tylko co dziesiąty pracodawca, a co czwarty rozważa wprowadzenie czasowych urlopów bezpłatnych dla niektórych pracowników. Wśród działań skierowanych na oszczędności, które są niezbędne w trudnej sytuacji przedsiębiorstwa, pracodawcy deklarowali także zawieszenie niektórych składników wynagrodzeń (36%), czasową rezygnację z premii i dodatków (29%), czasowe ograniczenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia (32%). Zwolnienia pojedynczych pracowników rozważało 30% pracodawców a 36% deklarowało zamiar zwolnienia pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury lub mają inne źródła dochodów. Z analizy działań planowanych przez pracodawców wynika, że wynegocjowane i uchwalone instrumenty pakietu antykryzysowego mogą okazać się interesujące dla części przedsiębiorców, którzy odczuwają skutki kryzysu. Wśród tych instrumentów znajdują się bowiem rozwiązania polegające na czasowym ograniczeniu czasu pracy i wynagrodzeń pracowników oraz czasowych przestojach. Wykorzystanie tej formy, tyle że jeszcze bez pomocy finansowej państwa, deklarowało odpowiednio 32% i 26% pracodawców. Zatem jeśli instrumenty przewidziane w ustawie okażą się dostępne dla przedsiębiorców, a problem mogą stanowić wyśrubowane kryteria przyznawania pomocy oraz biurokracja związana z uzyskaniem dofinansowania, to spora grupa przedsiębiorców mogłaby z nich skorzystać. Co istotne, instrumenty te dzięki świadczeniom łagodzącyby negatywne skutki przede wszystkim w stosunku do pracowników.

Większość opisanych instrumentów zapisanych w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu, ale i działań planowanych przez pracodawców wymaga podjęcia negocjacji i zawarcia porozumienia z przedstawicielstwem pracowników lub związkami zawodowymi. Dlatego zapytaliśmy pracowników, jak w takiej sytuacji powinny się ich zdaniem zachować związki zawodowe.

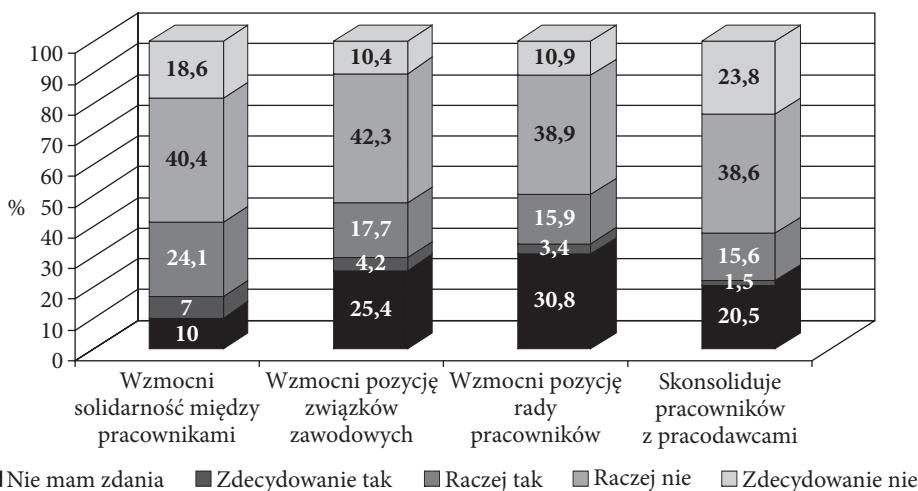
Przytłaczająca większość respondentów (74%) uznaje, że w takiej sytuacji związkowcy powinni porozumiewać się z pracodawcą, tak aby przede wszystkim chronić miejsca pracy. Tylko 17% pracowników wskazuje, że związkowcy powinni bronić pracowników i ich uprawnień wszelkimi sposobami, do strajków włącznie. Z deklaracji pracowników wynika zatem, że oczekują oni przede wszystkim ochrony miejsc pracy, a dialog i porozumienie uznają za najwłaściwszą formę

współpracy z pracodawcą. Pracowników zapytaliśmy także o pozytywne i negatywne skutki kryzysu w ich zakładzie pracy.

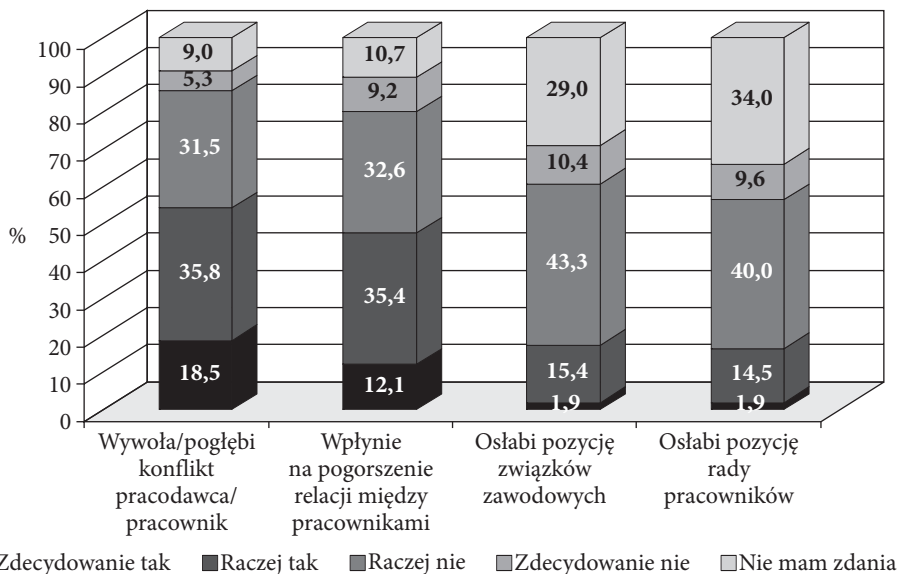
Rysunek 37. Jak Pani/Pana zdaniem związki zawodowe powinny zachować się w sytuacji kryzysu?



Rysunek 38. Pozytywne skutki kryzysu w zakładzie pracy według pracowników



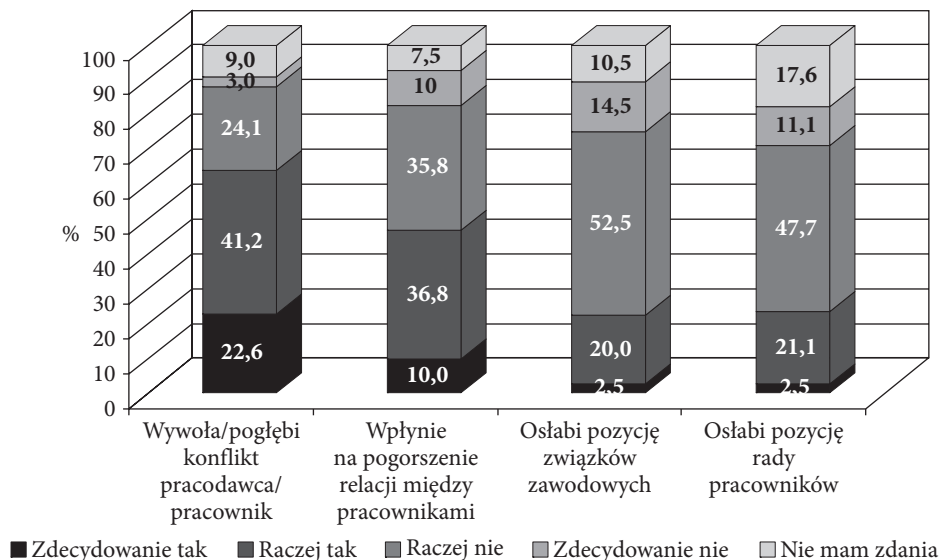
Z badań wynika, że pracownicy dostrzegają głównie negatywne skutki kryzysu. I tak, tylko co trzeci badany uważa, że trudności firmy i działania podejmowane przez pracodawcę wzmocnią solidarność między pracownikami, a 60% jest przeciwnego zdania. Niespełna 17% badanych wskazuje, że kryzys skonsoliduje pracowników z pracodawcami, a przeciwnego zdania jest ponad 2/3. Zdaniem pracowników kryzys w zakładzie pracy negatywnie wpłynie na pozycję związków zawodowych oraz rad pracowników.

Rysunek 39. Negatywne skutki kryzysu w zakładzie pracy według pracowników

Zdecydowana większość pracowników uważa, że skutki kryzysu w zakładzie pracy odbiją się niekorzystnie na relacjach zbiorowych i stosunkach pracodawca–pracownicy. 2/3 badanych uważa, że skutkiem kryzysu będzie powstanie lub pogłębienie konfliktu między pracodawcą a pracownikami, a przeciwnego zdania jest 38% badanych. Blisko połowa pracowników uważa także, że skutkiem kryzysu będzie pogorszenie relacji między samymi pracownikami, przy czym przeciwnego zdania jest 42% badanych.

Podobnie jak pracownicy, także badani liderzy związkowi uważają, że następstwa kryzysu wywołają negatywne skutki w stosunkach pracy – 2/3 badanych liderów związkowych uważa, że kryzys wywoła lub pogłębi konflikt w relacjach pracodawca–pracownicy, a zdaniem prawie połowy kryzys odbije się negatywnie na relacjach między pracownikami. Związkowcy z większym optymizmem patrzą na wpływ kryzysu na ich pozycję w zakładzie pracy. Zdaniem 67% kryzys nie osłabi pozycji związków zawodowych ani rady pracowników (59%).

Rysunek 40. Negatywne skutki kryzysu w zakładzie pracy według liderów związkowych



W dialogu autonomicznym, który mocno zyskał na znaczeniu i wartości w ostatnim roku, partnerzy przyjęli 13-punktowy pakiet i przekazali do realizacji stronie rządowej. Prawdą jest, że nie wszystkie rozwiązania zostały uruchomione, a z obydwu stron pojawiły się głosy niezadowolenia z ostatecznego kształtu ustawy antykryzysowej. Jednak zamiast krytykować, warto monitorować i poprawiać to, co nie jest jeszcze doskonałe. Przypominając, że pakiet jest unikalnym osiągnięciem nie tylko w Polsce, ale na tle doświadczeń wielu krajów UE, podkreślić należy, że już większość podmiotów gospodarczych korzysta z przyspieszonej amortyzacji, tysiące firm wdrożyło rozwiązania związane z czasem pracy. Mimo odczuwalnych przez firmy skutków kryzysu Polska wychodzi z problemów ze wzrostem gospodarczym, co najważniejsze – z relatywnie niskim bezrobociem. Z naszych analiz wynika, że ten sukces zawdzięczamy dialogowi społecznemu, realizowanemu na szczeblu najniższym – na poziomie zakładu pracy. To tutaj firmy znajdujące się w przejściowych trudnościach zawierały porozumienia pracodawca–związki zawodowe lub przedstawiciele załogi, dotyczące różnych form oszczędności i samoograniczenia, co pozwoliło unikać zwolnień grupowych i chronić miejsca pracy. Deklarowane w badaniu postawy są dowodem potencjału dialogu, który sprawdzać się może właśnie w sytuacjach najtrudniejszych, w sytuacjach kryzysu.

Jacek Męcina

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badania dostarczają nie tylko aktualnej wiedzy o wzajemnych relacjach pracodawców, związków zawodowych i rad pracowników, ale także pozwalają na zweryfikowanie obiegowych opinii o stosunkach pracy w Polsce. Wnioski, jakie zostały sformułowane na podstawie uzyskanych wyników, pozwalają na zbudowanie szeregu rekomendacji, tak o charakterze ogólnym, jak i szczególnym.

Prezentowane badania były realizowane w okresie kryzysu, w czasie przejściowych trudności były zawierane porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi dotyczące różnych form oszczędności i samoograniczenia, co pozwoliło na unikanie zwolnień grupowych i ochronę miejsc pracy. Deklarowane w badaniu postawy mogą być dowodem potencjału dialogu, który sprawdzać się może właśnie w sytuacjach najtrudniejszych, w sytuacjach kryzysu.

W przekonaniu autorów jedną z istotniejszych obserwacji dokonaną w czasie tych badań jest spostrzeżenie, że mimo różnic w poglądach prezentowanych przez pracodawców i liderów związków zawodowych istnieje wiele wspólnych obszarów, które mogą stanowić podstawę obecnej i przyszłej współpracy. Poniżej zostaną omówione te obszary, w których odnotowano znaczną zgodność poglądów aktorów dialogu.

Zarówno pracodawcy, jak i liderzy związkowi podobnie postrzegają dialog społeczny i role, jakie powinni w nim odgrywać poszczególni aktorzy. Uderzająca jest zbieżność poglądów na problematykę płac – obie strony podnoszą, że w tym zakresie potrzebna jest wspólna analiza, lepszy przepływ informacji i strategiczna perspektywa. Wyrazem tego są również zbliżone poglądy pracodawców, liderów związkowych i pracowników na kierunki ewolucji systemu wynagradzania.

Wyniki badań nad systemem wynagrodzeń, jednym z kluczowych zagadnień w stosunkach pracy, pozwalają na kilka ważnych dla relacji zbiorowych konkluzji. Zastrzec należy, że nasze badanie ograniczyło się do kilku zaledwie problemów,

z których najważniejszym była identyfikacja przebiegu przetargu płacowego na poziomie zakładu pracy oraz jego ocena przez wszystkie strony negocjacji płacowych, to jest pracodawców, związki zawodowe i samych pracowników. Zwraca uwagę w szczególności, że systemy wynagradzania są sferą stosunków pracy, o której stosunkowo dużo wiedzą sami pracownicy. Tak pracownicy, jak pracodawcy i związki zawodowe mają sprecyzowane poglądy nie tylko na optymalne zasady wynagradzania, ale także na kryteria, jakimi posługiwać się winny strony w trakcie negocjacji płacowych. Zaskakująca jest duża zbieżność poglądów, co dobrze rokuje możliwości uzyskiwania kompromisu w tej sprawie. Mimo że różnice w poglądach pracodawców i związkowców się utrzymują, to zrozumienie dla wielu czynników gospodarczych i społecznych, które powinny decydować o podwyżkach, jest dość duże u obydwu stron dialogu. Należy także wskazać, że regulacje płac odbywają się w zakładach pracy dość systematycznie, a do inicjatywy podejmowania rozmów w tej sprawie przyznają się tak pracodawcy, jak sami związkowcy. Wreszcie, patrząc na system wynagradzania przez pryzmat jego struktury, obserwujemy dość rozbudowany układ jego składników oraz innych świadczeń, co wskazuje na stały rozwój tego obszaru.

Strony deklarują gotowość prowadzenia dialogu i unikania skrajnych sytuacji konfliktowych, takich jak strajki czy protesty. Zatem należy wypracowywać na poziomie zakładu pracy procedury, które pozwolą unikać sporu zbiorowego i rozwiązywać ewentualne sytuacje konfliktowe za pomocą wewnętrznych procedur stworzonych na poziomie zakładu pracy i uwzględniających jego specyfikę.

Niejako na przeciwnym biegunie można umieścić kwestie sposobów reprezentacji i docelowego kształtu zbiorowych stosunków pracy. W tym obszarze występuje silne zróżnicowanie poglądów, ale jednocześnie widać, że obecny system nie jest dobrze oceniany ani przez związki zawodowe, ani przez pracodawców, ani samych pracowników. Istnieje silne oczekiwanie wypracowania wspólnej reprezentacji związkowej, która zgodnie będzie współpracować z pracodawcą na korzyść pracowników. Mimo różnic co do docelowego modelu jest przyzwolenie na rozpoczęcie prac w tym zakresie.

W trakcie tych prac warto eksponować elementy wspólne, co do których jest zgoda stron dialogu, tj. wartość rozmów w sytuacjach konfliktowych, poglądy na temat płac, funkcje związków zawodowych w zakładzie pracy, obszary wspólnych regulacji, prawo do informacji.

Przeprowadzone badania pozwoliły również na zidentyfikowanie tych obszarów dialogu, które są jego słabą stroną lub też potencjalnie w przyszłości mogą utrudniać jego prowadzenie. Analiza wyników badań pozwala – w przekonaniu autorów – zaproponować szczegółowe rekomendacje, które mogą przyczynić

się do poprawy stanu dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy poprzez wzmocnienie jego aktorów i lepsze dostosowanie jego instrumentów.

Wyniki badań uprawniają do wyrażenia poglądu, że duże znaczenie dla stosunków pracy w zakładzie mają stałe relacje między pracodawcą a przedstawicielami załogi, które pozytywnie oddziałują na klimat organizacyjny i eliminowanie sytuacji konfliktowych. Unikanie incydentalnych spotkań organizowanych tylko wtedy, gdy pojawia się problem do rozwiązania, a w to miejsce budowanie stałych relacji opartych na regularnych spotkaniach sprzyjać może atmosferze konstruktywnej współpracy.

Pracodawcy muszą także wypracować model komunikacji z pracownikami. Pracownicy doceniają częściej rolę bezpośredniego przełożonego, natomiast zarzucają pracodawcy brak zainteresowania sprawami pracowniczymi. Model komunikacji z pracownikami jest szczególnie ważny w firmach średnich i dużych, gdzie brak bezpośrednich relacji może prowadzić do przeświadczenia, że sprawy załogi są dla pracodawcy obojętne, a interesuje go tylko personel kluczowy i najbardziej potrzebni fachowcy.

Istotnym elementem wzajemnych stosunków na linii pracodawca–pracownik są stereotypy. Podstawową trudnością w ich przełamywaniu jest brak homogeniczności zarówno pracodawców, jak i – tym bardziej – pracowników. Warto jednak podejmować działania zmierzające do zmiany tego stanu. Za celowe można by uznać promowanie spotkań z załogą, co umożliwi wzajemne poznanie swoich poglądów, sposobu działania, ale także ograniczeń w podejmowaniu decyzji. Ważną rolę do odegrania mają w tym zakresie również organizacje pracodawców, które przez wskazywanie i promocję działań o charakterze propracowniczym mogłyby znacząco wpłynąć na zmianę wizerunku polskiego pracodawcy.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, iż pracownicy są sceptyczni wobec dialogu prowadzonego na poziomie ich zakładu pracy, a dodatkowo znaczna ich część uważa, że ich interesy nie są przez nikogo reprezentowane. Te wyniki wskazują na znaczny deficyt dialogu w zakładzie pracy. Można wskazywać różne przyczyny tej sytuacji, m.in.:

- niski poziom wiedzy wśród pracowników na temat możliwych sposobów reprezentacji interesów pracowniczych
- niski poziom wiedzy dotyczącej dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy (w zakresie jego celów, sposobów prowadzenia czy potencjalnych korzyści)
- systematycznie obniżający się poziom uczestnictwa w związkach zawodowych spowodowany m.in. brakiem organizacji związkowych w małych i średnich zakładach pracy.

Z uwagi na powyższe zasadne wydaje się podjęcie działań mających na celu wzrost wiedzy pracowników na temat dialogu, a także podniesienie zaufania do związków zawodowych jako reprezentanta interesów pracowniczych. Rekomendacje w tym zakresie obejmują wszystkich aktorów dialogu społecznego, zarówno na poziomie zakładowym, jak i krajowym.

Nieobecność związków zawodowych w małych i średnich przedsiębiorstwach jest niewątpliwie jednym z powodów, dla których część pracowników deklaruje, że ich interesy nie są reprezentowane. Drugim powodem składania tych deklaracji jest – w ocenie niektórych pracowników – przekonanie, że cele i sposoby działania związków zawodowych są niejednokrotnie nieadekwatne do potrzeb pracowników. Niewątpliwie obie te sytuacje obniżają poziom legitymizacji związków zawodowych do podejmowania wiążących ustaleń. Dlatego też celowe byłoby podjęcie działań prowadzących do promowania istniejących form przedstawicielstwa załogi, szczególnie tych mniej znanych, które mogłyby funkcjonować w małych przedsiębiorstwach (np. mąż zaufania). Jednocześnie z uwagi na rosnącą indywidualizację stosunków pracy (od przetargu zbiorowego do indywidualnego negocjowania warunków pracy i płacy) warto rozważyć istotne zmiany w obecnym systemie reprezentacji pracowniczej, tak by w większym stopniu uwzględniała ona zmieniającą się strukturę wielkości i branży polskiej gospodarki.

Jednocześnie związki zawodowe powinny podejmować działania na rzecz pozyskania nowych członków, szczególnie w tych branżach, w których niewielki odsetek pracowników należy do związków zawodowych, poprzez:

- lepsze rozpoznanie rzeczywistych potrzeb i poglądów pracowników, szczególnie młodszych i z krótszym stażem pracy (tu też unikanie działań, które są przez ogół pracowników uznane za bezcelowe, lub w przypadku ryzyka takiej sytuacji – czytelne informowanie o motywach podejmowanych decyzji)
- podjęcie starań na rzecz informowania pracowników o tym, czym się zajmują związki zawodowe w zakładach pracy i jakie są efekty ich działań
- podjęcie konkretnych działań na rzecz sprawniejszego porozumiewania się istniejących związków zawodowych w istotnych sprawach, tak aby nie tworzyć wrażenia, że brak porozumienia uniemożliwia/utrudnia dialog na poziomie przedsiębiorstwa
- dbanie o wizerunek lidera związków zawodowych, tak aby uwolnić go od stereotypu awanturnika, krzykacza, osoby eskalującej oczekiwania, niekompetentnego (tu też istotna rola szkoleń merytorycznych z negocjacji i komunikacji dla liderów organizacji związkowych organizowanych przez związki zawodowe).

Relacje pracodawca–związki zawodowe oparte są na bardzo wielu przepisach ustawowych – ustawie o związkach zawodowych, Kodeksie pracy, wielu ustawach szczegółowych. Tylko niektóre przepisy regulują w miarę precyzyjnie zobowiązania stron czy procedury prowadzenia konsultacji lub negocjacji. W większości przypadków procedury te po prostu nie istnieją. Aby unikać sytuacji konfliktowych, gdy w miejsce merytorycznych rozmów rozgrywają się spory o kwestie proceduralne, warto wypracować precyzyjne zasady wzajemnych relacji, sposobu prowadzenia rozmów czy rozwiązywania kwestii spornych. Istnienie takich wspólnie wypracowanych zasad ułatwia dialog pomiędzy stronami.

W naszkicowanej sytuacji zasadne jest stałe zmniejszanie deficytu komunikacji po stronie wszystkich aktorów dialogu oraz ciągłe dostarczanie informacji o zakresie i sposobach współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi oraz działaniach podejmowanych przez strony na rzecz pracowników. Rola, jaką w tym obszarze mogą odgrywać struktury ponadzakładowe organizacji związkowych, organizacje pracodawców, Komisja Trójstronna, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy jest trudna do przecenienia. Zdaniem respondentów te instytucje powinny tworzyć infrastrukturę dialogu, a zwłaszcza dostarczać informacji i szkoleń, które wpłyną na profesjonalizację dialogu na poziomie zakładu pracy. Najważniejsze obszary szkoleń wskazywane przez respondentów to negocjacje, prawo pracy, dialog społeczny. Ponadto warto rozważyć stworzenie spójnego, profesjonalnego i adekwatnego do potrzeb odbiorców systemu promocji dialogu społecznego. Prowadzone w jego ramach działania obejmowałyby:

- upowszechnianie informacji o tym, czym jest dialog autonomiczny, kto jest jego stroną, jakie ma funkcje; promocję tych funkcji dialogu, które przekładają się na wymierne, odczuwalne korzyści dla pracowników i pracodawców
- udzielanie rzetelnych informacji pracownikom o tym, na jakie przeszkody może napotykać prowadzenie dialogu w przedsiębiorstwie i jakie są sposoby ich przezwyciężania.

Inny obszar, w stosunku do którego są formułowane rekomendacje, obejmuje powstawanie i funkcjonowanie rad pracowników w zakładach pracy. Warto w tym miejscu dodać, że bezpośrednią przyczyną wprowadzenia tej instytucji do polskiego systemu dialogu społecznego była implementacja dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Rady pracowników są cały czas instytucją nową, a zasady ich powstawania i działania są jeszcze ustalane, czego przejawem jest

choćby ostatnia nowelizacja ustawy o informowaniu pracowników i konsultowaniu z nimi decyzji, dokonana w następstwie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. W przeprowadzonych badaniach temat ten został ujęty możliwie szczegółowo, co pozwoliło na sformułowanie przedstawionych niżej rekomendacji.

Badania wykazały współwystępowanie rady pracowników i związków zawodowych. Niewątpliwie ma to związek z wielkością zakładu pracy – związki zawodowe częściej występują w dużych zakładach pracy, gdzie jednocześnie pracodawcy mają obowiązek utworzenia rady pracowników na wniosek 10% załogi. Wydaje się jednak, że sytuacja ta może powodować przeniesienie w świadomości pracowników uprawnień i obowiązków związków zawodowych na radę pracowników (badania wskazują, że tak się dzieje). Dlatego też zasadne wydaje się podejmowanie działań na rzecz edukacji pracowników w zakresie uprawnień i obowiązków rady pracowników, a także podejmowanie działań na rzecz wyodrębnienia tej instytucji. Jednym z takich kroków podjętych na poziomie ustawodawstwa krajowego było zlikwidowanie możliwości powołania rady pracowników przez wskazanie przez związki zawodowe odpowiednich kandydatów na członków rady pracowników. Większe zaangażowanie pracodawców w proces informowania i konsultowania może pozytywnie wpływać na relacje w firmach.

Przeprowadzone badania wskazują, że podstawowe oczekiwania pracodawców wobec rady pracowników koncentrują się wokół podejmowania przez radę pracowników działań na rzecz utrzymania pokoju społecznego i „nie wtrącania się” w zarządzanie firmą. Chcąc poprawić stan dialogu, należałoby edukować pracodawców i ich przedstawicieli w zakresie praw i obowiązków rady pracowników, a także przedstawiać korzyści wynikające z funkcjonowania tego typu instytucji w zakładzie pracy.

Warto spojrzeć inaczej na realizację przez rady pracowników funkcji informowania i konsultowania. Uzyskiwanie informacji od pracodawcy jest zaledwie częścią tego procesu, choć obecnie koncentruje uwagę wielu badaczy. Warto zauważyć, że celem wprowadzenia określonych zapisów ustawy było zwiększenie stopnia poinformowania pracowników o sytuacji firmy, a zwłaszcza o planowanych zmianach. Z tego względu warto przykładać większą wagę do tego etapu informowania i konsultowania ważniejszych decyzji z pracownikami. Należy przeciwdziałać sytuacjom, gdy proces przepływu informacji kończy się na radzie pracowników. W tym celu należy promować wykorzystywanie przez radę pracowników narzędzi umożliwiających w krótkim czasie wymianę informacji z załogą (Internet, skrzynka kontaktowa itp.), a także zwracać uwagę na to, kto jest właściwym i ostatecznym odbiorcą informacji zarządu. Warto byłoby uruchomić szkolenia, jak przekazywać informacje dużej grupie osób, co spowodowałoby

udrożnienie kanałów komunikacji. Proces informowania pracowników musi odbywać się w ścisłej współpracy pracodawcy i rady pracowników.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w przedsiębiorstwach istnieje duża dowolność samego zakresu informowania i konsultowania – nie ma jednoznacznych wytycznych dotyczących częstotliwości i zakresu tych czynności. Celowe byłoby opracowanie standardów informowania i konsultowania przyjętych na zasadach dobrowolności przez pracodawców. Instytucją patronującą temu przedsięwzięciu mogłaby być Komisja Trójstronna oraz organizacje pracodawców. Pierwszym krokiem powinno być poważne podejście do zobowiązań wynikających z art. 5 ustawy, tj. zawierania na poziomie zakładu pracy porozumień dotyczących zasad informowania i konsultowania na terenie zakładu. Brak takich porozumień utrudnia ten proces.

Odmiennym zagadnieniem, które było często podnoszone przez pracodawców, jest brak uregulowań ustawowych dotyczących terminów wydawania opinii, co może stanowić element opóźniający podejmowanie decyzji, a tym samym negatywnie wpływający na współpracę między stronami. Alternatywą dla wprowadzenia stosownych uregulowań na poziomie ustawy jest uregulowanie tej kwestii w zawieranych na zasadach dobrowolności porozumieniach między radą pracowników a pracodawcą. Wypracowanie i prezentowanie dobrych praktyk w tym zakresie może być znowu rolą partnerów na poziomie Komisji Trójstronnej.

Stworzenie stałego przedstawicielstwa załogi, jakim jest rada pracowników, jest obligatoryjne w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 50 pracowników. Oznacza to, że ze względu na zmieniającą się strukturę polskich przedsiębiorstw (rosnący odsetek pracowników zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach) coraz większa część pracowników będzie pozostawała bez formalnego systemu reprezentacji interesów, co oznacza konieczność wprowadzenia rozwiązań zapewniających im możliwość artykulacji własnych potrzeb i oczekiwań. Warto byłoby promować instytucję męża zaufania, która istnieje w innych krajach, za to w Polsce – mimo stosownych regulacji prawnych – występuje niezwykle rzadko i sprowadza się na ogół do gospodarowania środkami zakładowego funduszu socjalnego.

Spór zbiorowy jest nieodłączną częścią stosunków pracy. Może on dotyczyć warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych, a także praw i wolności związkowych pracowników lub innych osób, którym przysługuje prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. W ostatnim czasie wzrosła liczba sporów zbiorowych, co wskazuje również nie tylko na większą liczbę konfliktów w zakładach pracy, ale i na brak skutecznych, wypracowanych na poziomie zakładu pracy, metod nieinstytucjonalnego rozwiązywania sporów. Z danych uzyskanych ze spra-

wozdań Państwowej Inspekcji Pracy wynika, iż pomiędzy rokiem 2005 i 2008 liczba sporów zbiorowych wzrosła ponad dwadzieścia razy⁷³. Warto podkreślić, że wszczęcie sporu zbiorowego oznacza konieczność poddania się określonej ustawowo, wieloetapowej procedurze jego rozwiązywania.

Jedną ze słabych stron procedury rozwiązywania sporów zbiorowych są kwestie związane z przeprowadzaniem obligatoryjnych mediacji. Wynikają one z faktu, że:

- uprawnienia mediatorów są zbyt małe i nie zawierają instrumentów wykonawczych
- należy poszukiwać metody rozstrzygnięcia o kosztach mediacji, tak aby z jednej strony stawała się ona dostępna, z drugiej ulegała większej profesjonalizacji,

Mając na uwadze powyższe, warto byłoby wzmocnić pozycję mediatora, wyposażając go w uprawnienia do wydawania wiążących instrukcji stronom sporu w zakresie dotyczącym przebiegu mediacji (harmonogramu spotkań, zakresu ustaleń itp.). Warto jednak podkreślić, że istotą mediacji jest doprowadzenie do porozumienia opartego na konsensusie stron. Wobec tego zwiększony zakres uprawnień mediatora nie powinien dotyczyć meritum sporu, a jedynie kwestii organizacyjnych.

Spory zbiorowe są rozwiązaniem, z którego – jak wynika z badań – organizacje związkowe nie korzystają zbyt często. Problemem jest wiele sporów, które nie znajdują rozwiązania i tkwią w stanie zawieszenia, psując klimat współpracy. Dlatego potrzebne są zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które rozstrzygną o losie sporu zawieszzonego i niepodejmowanego przez strony.

Warto również promować negocjacyjne sposoby rozwiązywania konfliktów, które umożliwiałyby osiągnięcie kompromisu między stronami, a jednocześnie nie powodowały uruchomienia ustawowej procedury. Dlatego też celowe byłoby:

- stworzenie systemu szkoleń dostępnych zarówno dla pracodawców, jak i dla przedstawicieli reprezentacji pracowników
- stworzenie przez organizacje pracodawców i związki zawodowe „zespołów wsparcia” złożonych z negocjatorów, ekonomistów, prawników itp., z których usług strony ewentualnego konfliktu mogą korzystać w trakcie jego trwania, tak aby zapobiegać jego eskalacji
- dla rozwiązywania kwestii szczególnie trudnych lub drażliwych warto rozważyć utworzenie wspólnej komisji mediacyjnej przy Trójstronnej Komisji ds.

⁷³ Dane na podstawie sprawozdań Państwowej Inspekcji Pracy (www.pip.gov.pl) i opracowania przygotowanego przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS *Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2006–2008* (materiały niepublikowane).

Społeczno-Gospodarczych, której uprawnieniem byłoby wskazanie diagnozy oraz rekomendacji rozwiązania kwestii spornych

Układy zbiorowe pracy mogą być traktowane jako przejaw efektywnego dialogu społecznego w zakładzie pracy. Podstawową zasadą uzp jest zakaz stosowania w nich zapisów, które byłyby mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy. Ze względu na odczuwalne skutki kryzysu liczba zawieranych układów zbiorowych pracy w ostatnim czasie spada. Dla zahamowania dalszej tendencji spadkowej zasadne byłoby podjęcie działań mających na celu:

- informowanie obu stron stosunku pracy o korzyściach, jakie mogą się wiązać z zawarciem uzp
- stworzenie efektywnego systemu wsparcia dla obu stron w sytuacji tworzenia uzp (szczególnie ważne w przypadku mniejszych zakładów pracy)
- zwiększanie poziomu wiedzy dotyczącej układów zbiorowych pracy, a w szczególności tego, co może być ich przedmiotem (obecnie koncentrują się one na kwestiach związanych z wynagrodzeniami i świadczeniami o charakterze pieniężnym)
- zmianę postaw odnośnie do uzp – obecnie odpowiedzialnością za dotrzymanie postanowień uzp jest częściej obarczany pracodawca, a pożądane byłoby, gdyby uzp był postrzegany jako efekt wzajemnych porozumień, do których przestrzegania zobowiązują się wszystkie strony
- ewentualną zmianę prawa pracy w kierunku zwiększania autonomii stron w ustalaniu niektórych zasad związanych np. z czasem pracy, co może wpływać korzystnie na proces rozwoju układów zbiorowych pracy.

Obok informowania i konsultowania, negocjacji i zawierania porozumień istotnym obszarem dialogu jest partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Z badań wynika, że pracodawcy wykazują daleko idącą ostrożność w tym temacie, podczas gdy pozytywne skutki partycypacji pracowniczej mogą być również odczuwalne dla pracodawców. Na konkurencyjnym rynku lepszą pozycję może zdobyć ten przedsiębiorca, który jest w stanie szybciej zaoferować bardziej nowoczesny i tańszy produkt lub usługę. To wymaga skupienia w zakładzie pracy osób, które będą zainteresowane sukcesem firmy, a co za tym idzie zaangażują swoją wiedzę i umiejętności w jej rozwój. W takich momentach partycypacja może stanowić spoiwo łączące pracownika z przedsiębiorstwem. Z tego względu warto podejmować działania, których celem będzie:

- wskazywanie korzyści, jakie mogą odnosić pracodawcy, decydując się na udział pracowników w konsultowaniu istotnych dla przedsiębiorstwa decyzji (istotna rola dla organizacji przedsiębiorców i pole do współpracy z uczelniami i innymi jednostkami naukowymi)

- wypracowanie w zakładach pracy modelu komunikacji z przedstawicielami pracowników, ale i z załogą, co jest pierwszym etapem budowy wzajemnych relacji opartych na modelu partycypacji.

Analiza stosunków przemysłowych na poziomie zakładu pracy pozwala na wskazanie kilku ważnych aspektów i zasad współpracy i dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy, którymi moim zdaniem winny się kierować strony:

- Pracodawca, ponosząc ryzyko gospodarcze, związane z prowadzoną działalnością, nie może być, w granicach prawa, krępowany w podejmowaniu decyzji kadrowych, organizacyjnych i płacowych. Należy odróżnić wyraźnie uprawnienia o charakterze konsultacyjnym od decydowania.
- Brak możliwości wypełnienia przez pracodawcę zobowiązań w stosunku do pracowników musi stanowić przesłankę do natychmiastowych rozmów z organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników i poszukiwania rozwiązań oraz uzgodnień, które ograniczając nawet czasowo zobowiązania pracodawcy lub zwiększając obowiązki pracownicze, pozwolą uniknąć gorszych następstw, np. zwolnień grupowych czy upadłości bądź likwidacji pracodawcy, a w konsekwencji – bezrobocia załogi. Takie instrumenty powinny zostać wpisane do Kodeksu pracy jako zasada ochrony istniejących miejsc pracy.
- Nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad prawa pracy stanowić powinno przesłankę odpowiedzialności pracodawcy – takie instrumenty ochrony zostały zagwarantowane w przepisach prawa i muszą być one konsekwentnie egzekwowane.
- Związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników w swej działalności nie mogą kierować się kazuistyczną ochroną gwarancji pracowniczych, ale generalną zasadą ochrony miejsc pracy. Ustępstwa i ograniczenie roszczeń mogą umożliwić uniknięcie zwolnień grupowych lub ich ograniczenie. Ochrona firmy, która zapewnia miejsca pracy, powinna być najważniejszym priorytetem. Jak wskazują badania, jest duża przestrzeń dla uzyskania konsensusu w obronie miejsc pracy.
- Wypełnienie jednej z zasad prawa pracy – dbałości o przestrzeganie zasad współżycia społecznego – musi oznaczać wzajemne poszanowanie i zrozumienie interesu pracodawcy i pracowników oraz dobrą wiarę i zaufanie na każdym etapie prowadzenia rozmów pracodawca–związki zawodowe lub przedstawicielstwo pracowników. Przestrzeganie przyjętych zobowiązań i porozumień stanowić musi podstawę wzajemnych relacji.
- Spory zbiorowe i strajki mogą wynikać ze słabości dialogu prowadzonego w zakładzie pracy lub jego braku i jako takie winny być z większą rozważą

stosowane przez związki zawodowe, pracownicy nie zawsze aprobują tę formę jako alternatywę dla negocjacji i poszukiwania porozumienia.

- W warunkach rosnącej konkurencji na rynku pracy najlepszą formą ochrony interesów pracowniczych i bezpieczeństwa socjalnego jest gwarancja zatrudnienia, która w przypadku pracowników oznacza dążenie do zwiększania wydajności i podnoszenia kwalifikacji zawodowych – pracodawca powinien wspierać pracowników poprzez rozwój systemu szkoleń i rozwoju pracowniczego, zintegrowanego ze strategią rozwoju firmy.
- Strategiczne zarządzanie to wiedza przydatna także małym przedsiębiorcom, dlatego elementem zobowiązań pracodawcy powinno być strategiczne i długookresowe podejście do zasobów ludzkich w każdej firmie, a zobowiązaniem po stronie pracowników – powstrzymywanie się w krótkim czasie od roszczeniowej postawy. Brak perspektywy utrudnia dialog i znajdowanie kompromisów.
- Partycypacja pracownicza jako forma informowania pracowników o sytuacji firmy oraz konsultowania ważnych decyzji mających wpływ na stosunki pracy to zasada, która powinna być wprowadzana przez pracodawców dla dobra firmy przez zapewnianie reprezentacji pracowników. Partycypacja pracownicza jako jeden z istotnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi ma szansę stać się krokiem w budowie nowoczesnych stosunków pracy, dostosowanych do potrzeb współczesnego rynku pracy i poprawy konkurencyjności firm. Związki zawodowe muszą ściśle odróżniać działalność związkową od obowiązków informacyjnych i konsultacyjnych.
- Ostateczne zasady regulacji stosunków pracy w Polsce ciągle są domeną rządu, oczywiście po uwzględnieniu dyrektyw UE. Dlatego od zrozumienia istoty problemów przez rząd i Komisję Europejską (skąd pochodzić będzie większość regulacji w zakresie ustawodawstwa pracy) oraz uwzględnienia zarówno interesów zatrudnionych, jak i bezrobotnych, których szanse na pracę zależą od warunków, jakie stwarza się przedsiębiorcom, zależy przyszła sytuacja na rynku pracy. Przepisy prawa pracy są ważnym elementem otoczenia prawnego, od którego zależy przyrost nowych miejsc pracy i jako takie powinny być domeną regulacji przez partnerów społecznych wszędzie tam, gdzie w duchu dialogu wypracowane zostały kompromisy. Odnosi się to także do potrzeby decentralizacji prawa pracy i rozwoju zakładowych źródeł prawa.

BIBLIOGRAFIA

- Borkowska S., *Negocjacje zbiorowe*, Wydawnictwo Naukowe PWE, Warszawa 1997
- Borkowska S., *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcje i pomiar*, Wyd. IPiSS, Warszawa 1999
- Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003
- Dialog społeczny, Najnowsze dyskusje i koncepcje*, red. R. Towalski, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007
- Dunn E., *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2008
- Dzierżanowski W., *Problemy sektora małych i średnich przedsiębiorstw w stosunkach pracy*, w: *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy*, red. W. Kozek, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 1999
- Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, IPiSS, Warszawa 2004
- Florek L., *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, IPiSS, Warszawa 2000
- Frieske K.W., Machol-Zajda L., Urbaniak B., Zarychta H., *Dialog społeczny. Zasady, procedury i instytucje w odniesieniu do podstawowych kwestii społecznych*, IPiSS, IPS UW, Warszawa 1999
- Gardawski J., *Konfliktowy pluralizm polskich związków zawodowych*, Fundacja im. F. Eberta, Warszawa 2003
- Gardawski J., *Między negocjacjami a dialogiem społecznym*, w: *Demokracja spektaklu?*, red. P. Żuk, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004
- Gardawski J., *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczpospolitej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2001
- Gardawski J., Gąciarz B., Mokrzyzewski A., Pańkow W., *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce sprywatyzowanej*, ISP & Fundacja Eberta, Warszawa 1999
- Gardawski J., *Związki zawodowe na rozdrożu*, ISP, Warszawa 2001

- Gąciarz B., Pańkow W., *Dialog społeczny po polsku – fikcja czy szansa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001
- Gąciarz B., *Samorząd pracowniczy w nowoczesnej gospodarce*, Fundacja Praca Polska, Warszawa 1995
- Gilejko L., Towalski R., *Partnerzy społeczni, Konflikty, kompromisy, kooperacja*, seria „Człowiek w Firmie”, Poltext, Warszawa 2002
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, OW Branta, Toruń 1997
- Hausner J., *Modele reprezentacji interesów w społeczeństwach postsocjalistycznych*, w: *Studia nad systemem reprezentacji interesów*, red. J. Hausner, t. 3, AE w Krakowie i Fundacja „Polska Praca”, Kraków 1995
- Industrial relations development In Europe 2004*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005
- Industrial relations development In Europe 2006*, European Commission 2006
- Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, red. W. Kozek, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003
- Jerzak M., *Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Materiały i Studia” zeszyt 176, NBP, Departament Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych, Warszawa, sierpień 2004
- Jesteśmy u siebie. Rada pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich*, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź 2007
- Kulpińska J., *Uczestnictwo pracownicze*, w: *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, red. H. Morel, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1995
- Kulpińska J., *Stosunki przemysłowe w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, w: *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, red. W. Kozek, J. Kulpińska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1998
- Leksykon prawa pracy. 100 podstawowych pojęć*, red. J. Stelina, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008
- Mendel T., *Partycypacja w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2001
- Męcina J., *Dialog społeczny a rozwój firmy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2004, nr 3
- Męcina J., *Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską*, IPS UW, Warszawa 2005
- Morel H., *Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian*, IFiS, Warszawa, 1995
- Nowak A., *Dialog społeczny i konflikt w: Jak poprawić dialog Polaków?* Wydanie z okazji Kongresu Obywatelskiego, Polskie Forum Wartości i Rozwój, Gdańsk, „Wartości i Rozwój” 2005, nr 4

- Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?* Red. J. Wratny, IPiSS, Warszawa 1998
- Od konfliktu do kooperacji. Kształtowanie się nowych modeli zbiorowych stosunków pracy*, red. L. Gilejko, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2000
- Ostrowski P., *Przepisy z lamusa*, „Przegląd Wydarzeń Związkowych” wrzesień 2004, nr 9 (121)
- Pańkow W., *Funkcje związków zawodowych w zakładzie pracy*, w: J. Gardawski, B. Gąciarz, A. Mokrzyzewski, W. Pańkow, *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, ISP, Warszawa 1999
- Pańkow W., Gąciarz B., *Dialog społeczny w Polsce w okresie adaptacji polskiej gospodarki do wymogów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa, marzec 2002
- Partycypacja i akcjonariat pracowniczy w Polsce. Stan i perspektywy*, red. L. Gilejko, ISP PAN, Katedra Socjologii SGH, Warszawa 1995
- Polityka społeczna w kryzysie*, red. M. Księżopolski, B. Rysz-Kowalczyk, C. Żołędowski, IPS UW, Warszawa 2009
- Polski talk show: Dialog społeczny a integracja europejska, EU – monitoring V*, red. J. Hausner, M., Marody, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej i Fundacja im. Fridricha Eberta, Kraków 2001
- Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, praca zbiorowa, IPiSS, Warszawa 2000
- Programme and Budget Proposals for 2008–09*, International Labour Office 2007
- Przedsiębiorstwo wobec wyzwań przyszłości*, red; M. Haffer, S. Sudoł, Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN, WNEiZ Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.
- Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2006–2007*, MPiPS, Biblioteka Dialogu Społecznego, Warszawa 2008
- Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2002
- Seweryński M., *Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy*, w: *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, praca zbiorowa, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005
- Szczupaczyński J., *Przedsiębiorstwo i jego otoczenie w procesie transformacji systemowej*, w: *Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian*, red. J. Wasilewski, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2006

- Towalski R., *EIRO Thematic Feature on Collective dispute resolution in an enlarged European Union – case of Poland*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/08/word/pl0508107tpl.doc>
- Wratny J., *Porozumienie zakładowe, Stan obecny w Polsce, doświadczenia niemieckie, wnioski de lege ferenda*, IPiSS, Warszawa 1999
- Wratny J., Bednarski M., *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy, Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa 2005
- Wratny J., *Ekspertyza w sprawie sposobów implementacji dyrektywy 2002/14/WE, niepublikowana, przygotowana dla Ministerstwa Gospodarki i Pracy*
- Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2006
- Zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obraz zmian*, red. W. Kozek, J. Kulpińska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1998
- Związki zawodowe a restrukturyzacja, Bariery czy kompromis?* red. L. Gilejko, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2003
- Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, red. P. Gieorgica, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Warszawa 1998