

Związki zawodowe – wpływ na gospodarkę i rynek pracy

Jarosław Lange

NSZZ „Solidarność”

Aby w dłuższej perspektywie czasowej utrzymać względną równowagę w gospodarce oraz na rynku pracy, potrzebne jest zbudowanie w Polsce właściwie rozumianego dialogu społecznego pomiędzy partnerami społecznymi.

Podejmując temat zakresu wpływu związków zawodowych na gospodarkę i rynek pracy, warto na początku wskazać „kamienie milowe” tej korelacji. Jej fundamentem niewątpliwie jest zapis art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej: *Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.*

Cytowany artykuł ustawy zasadniczej, choć w naturalny sposób mający charakter dość ogólnikowy, wskazuje na ważne elementy ustroju gospodarczego naszego kraju oraz wyznacza rolę dla jej „graczy”. Po pierwsze, wskazuje, że odpowiedzialność za gospodarkę rozkłada się pomiędzy państwo (jej wszystkie organy), pracodawców (organizacji pracodawców) i partnerów społecznych (związków zawodowych reprezentujących pracowników) w ramach solidaryzmu społecznego, w którym nadrzędne jest dobro wspólne.

Po wtóre, wskazuje na wolność gospodarczą, akcentując jednak kwestię dialogu społecznego (autonomicznego) oraz solidarności. W tym samym akcie prawnym (art. 58) dostrzegamy ważny zapis konstytucyjnego prawa do zrzeszania się. Dotyczy to zarówno związków zawodowych realizujących to prawo poprzez ustawę o związkach zawodowych oraz pracodawców, poprzez ustawę o organizacjach pracodawców.

Ciekawostką jest, że obie wspomniane ustawy uchwalone zostały w tym samym czasie, tj. 23 maja 1991 r.

Trzeci ważny element wspomnianej korelacji to dialog społeczny. Jego elementy odnaj-

dziemy w wielu aktach prawnych. Na potrzeby tego artykułu warto wskazać przede wszystkim ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego, która, *nota bene*, zastąpiła ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz dział XI kodeksu pracy, który reguluje kwestie zawierania układów zbiorowych pracy.

Mówiąc o dialogu, nie sposób nie wspomnieć o sporach zbiorowych i stylu ich rozwiązywania. Reguluje to ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (historycznie rzecz ujmując też z 23 maja 1991 r.). Oczywiście można wymienił wiele innych regulacji prawnych dotyczących relacji pomiędzy związkami zawodowymi, gospodarką a rynkiem pracy, ale wskazane ustawy wydają się fundamentalne. Niestety w literaturze naukowej nie ma zbyt wielu pozycji, które omawiałyby ten temat. Oznacza to, że oddziaływanie związków zawodowych na gospodarkę i rynek pracy wymaga przeprowadzenia dogłębnych badań. Z tego też powodu to opracowanie to jedynie subiektywne spojrzenie na niektóre aspekty tej korelacji.

Nikt nie zapobiegł fluktuacji gospodarki

W gospodarce wolnorynkowej głównymi aktorami są pracodawcy (właściciele podmiotów gospodarczych), związki zawodowe (przedstawiciele pracowników) i państwo. Każdy z nich, ma inne cele, choć przez ostatnie dwa wieki ewaluował sposób ich realizacji.

Dla pracodawców ważna była maksymalizacja zysków (dziś współczesna ekonomia mówi o wzroście wartości firmy, co nie jest tożsame

ze wzrostem zyskowności). Dla związków zawodowych znaczenie miała i ma obrona interesów zbiorowych i indywidualnych pracowników, a dla państwa zawsze ważny był i jest wzrost gospodarczy. Początek XIX wieku, to czas rozwoju przemysłu w Europie, a wraz z nim powstanie związków zawodowych. To czas, w którym podmioty konstytuujące gospodarkę miały wpływ zarówno na siebie nawzajem, jak i na jej kondycję. Nie sposób od tamtego czasu, od XIX wieku mówić o związkach zawodowych w oderwaniu od (dziś byśmy powiedzieli) partnerów społecznych. Ważna jest też odpowiedź na pytanie o ich wpływ na rozwój gospodarczy, w tym na cykle koniunkturalne (na fluktuacje gospodarki).

Dla pracodawców ważna była maksymalizacja zysków (dziś współczesna ekonomia mówi o wzroście wartości firmy, co nie jest tożsame ze wzrostem zyskowności). Dla związków zawodowych znaczenie miała i ma obrona interesów zbiorowych i indywidualnych pracowników, a dla państwa zawsze ważny był i jest wzrost gospodarczy

Historia ekonomii datuje badania nad fluktuacją gospodarki na początki XIX wieku.¹ Jej cykle przez wiele lat mają charakter krótko (wręcz sezonowo), średnio lub długookresowy. Różne są też przyczyny ich powstawania i rozmaity wpływ pracodawców, związków zawodowych i państwa na nie. Jednakże, bez względu na ich endogeniczny czy egzogeniczny charakter, analiza cykli koniunkturalnych (ekonomicznych) uprawnia nas do postawienia wynikającej wprost z doświadczenia tezy: fluktuacje gospodarki wpisane są w gospodarkę wolnorynkową bez względu na to, czy tego chcemy, czy nie. I nikt z wymienionych trzech podmiotów nie jest w stanie temu zapobiec. A sytuacja gospodarcza, jaką przeżywają dziś niemal wszystkie kraje na świecie (szukanie pomysłu na trwałą rozwój gospodarczy po kryzysie 2009 r.), pozwala dodać do tej konstatacji jeszcze jedno istotne zdanie: na razie nie sposób uniknąć fluktuacji.

Kryzys gospodarczy, jaki przeżywali ludzie w okresie międzywojennym, oraz kryzys, którego doświadczyliśmy kilka lat temu, uczą nas pokory. Są „zimnym prysznicem” dla tych, którzy mają skłonność do głoszenia skrajnie ekonomicznych poglądów, że jedynie wolny rynek albo że jedynie daleko idący interwencjonizm państwa jest doskonałym lekiem na zrównoważenie gospodarki. Bardzo wiele nauczył wszystkich kryzys lat 30. XX wieku. Nie tylko mniej atrakcyjny stał się pogląd Adama Smitha wyrażony w jego książce *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, którego metaforą jest tzw. niewidzialna ręka rynku. Ten pogląd, mówiąc ogólnie, sprowadza się do tezy, że mechanizm rynkowy sam reguluje i zaspokaja potrzeby społeczeństwa. Zatem zbędny jest jakikolwiek interwencjonizm i protekcjonizm państwowy. To w latach 30. poprzedniego stulecia pogląd liberalny stracił swój dotychczasowy blask. Od tamtego czasu w ekonomii (z kilkoma wyjątkami, np. tzw. Austriacka Szkoła Ekonomii), ale też w realnej gospodarce pojawił się nowy trend. Wyraził go twórca koncepcji interwencjonizmu państwowego J.M. Keynes. Na marginesie warto przypomnieć, że znany polski ekonomista Michał Kalecki kilka lat przed Keynesem głosił i publikował zbieżne z nim poglądy². J.M. Keynes uznał, że kryzysu nie da się łatwo przezwyciężyć, opierając się wyłącznie na swobodnym działaniu sił rynkowych. Państwo powinno mieć wpływ na gospodarkę, nie w sposób incydentalny czy *ex post*, lecz permanentny. Poglądy Keynesa, które znalazły zastosowanie w polityce gospodarczej wielu krajów po wielkim kryzysie lat 30., stały się jednocześnie poglądami, z którymi utożsamiało się wielu ekonomistów. Interwencjonizm państwowy, za pomocą którego ożywno wtedy gospodarkę, wprowadzając ją na ścieżkę wzrostu, stał się nieomal obowiązującą doktryną ekonomiczną.

Był to również czas (druga połowa XX w.), w którym wraz ze wzrostem popularności idei

[1] L. Mendelson, *Teoria i historia kryzysów i cykli ekonomicznych*, PWN, t. I, Warszawa 1959; M. Lubiński, *Analiza koniunktury i badanie rynków*, Elipsa, Warszawa 2002; H. Landreth, D. Colander, *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005; K. Piech, *Polityczny cykl koniunkturalny – wnioski dla Polski*, w: K. Piech, S. Pangsy-Kania red., *Diagnozowanie koniunktury gospodarczej w Polsce*, Elipsa, Warszawa 2003, von Mises L., *Interwencjonizm*, Wyd. Arcana, Kraków 2000.

[2] J.M. Keynes opublikował pracę „Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza” w 1936 r. Artykuły M. Kaleckiego były publikowane w 1933 i 1935 r.

interwencjonizmu państwa rósł znacznie wpływ związków zawodowych na gospodarkę. Zmieniły się relacje pomiędzy partnerami społecznymi. W krajach zachodniej Europy związki zawodowe przeżywały rozkwit, ale również zaczęły inaczej postrzegać swoją rolę i rozumieć, że dbanie o dobro pracowników musi być sprzężone z dbałością o silny wzrost gospodarczy.

Niestety, również interwencjonizm państwa, jaki lansowała „filozofia” J.M. Keynes, nie sprawdził się w czasach nam współczesnych. W 1973 r. świat przeżył kryzys energetyczny (naftowy). W jego efekcie pojawiło się dotąd niespotykane zjawisko, zwane później stagflacją, polegające na jednoczesnym wzroście inflacji i bezrobocia. Potem doświadczyliśmy jeszcze silniejszego wstrząsu: kryzysu 2009 r.

Ten krótki rys historyczny doświadczeń ekonomicznych pokazuje, że na fluktuacje gospodarczą ma wpływ tak wiele elementów, że nie sposób uniknąć kłopotów. Co więcej, utrzymanie równowagi pomiędzy popytem na pracę a jej podażą jest wprost uzależnione od rynku pracy, który wykazuje cykle koniunkturalne sprzężone właśnie z fluktuacją gospodarki.

Jak utrzymać równowagę w gospodarce?

Pojawia się zatem pytanie o narzędzia, jakie można zastosować, by utrzymać w dłuższej perspektywie czasowej względną równowagę w gospodarce oraz na rynku pracy, dbając tym samym o spokój społeczny i wzrost dobrobytu.

Pierwszym i, jak się wydaje, zasadniczym elementem bardzo silnie podkreślanym dzisiaj przez związki zawodowe w naszym kraju jest budowanie właściwie rozumianego dialogu społecznego pomiędzy partnerami społecznymi. Dialog ten powinien stabilnie stać na dwóch nogach: poszanowania partnera i umiejętności wypracowania kompromisu. W obu obszarach wszyscy musimy się sporo nauczyć, bo nawet niedawno przyjęta ustawa o Radzie Dialogu Społecznego nie jest gwarantem poprawności zachowań tych, którzy konstytuują dialog. Szczególnie ważny jest dialog autonomiczny pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi na poziomie zakładu pracy. Związki zawodowe, reprezentując pracowników i negocjując trudne sprawy do-

tyczące wzrostu wynagrodzeń lub związane z warunkami pracy, mają świadomość priorytetów: ważne jest utrzymanie miejsc pracy, a to jest możliwe tylko wówczas, gdy firma będzie się rozwijała. Pojawia się odpowiedzialność za sytuację ekonomiczną firmy i za jej wzrost, ale też problem podziału wypracowanego zysku wymagający uczciwego i mądrego dialogu pomiędzy stronami. Niestety, w Polsce bardzo rzadko zdarza się, by sprawy stosunku pracy regulowane były w układzie zbiorowym pracy. Kiedy spojrzymy na statystyki, tj. sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy, to (nie ma potrzeby przytaczania tutaj liczb) zauważymy utrzymującą się od lat tendencję zmniejszania się liczby takich układów. Nie działają też ponadzakładowe czy branżowe układy zbiorowe pracy, bo pracodawcy bronią się, twierdząc, że nie mają zdolności układowej. To bardzo zły trend pokazujący jak trudno wypracować właściwy dla państw o ugruntowanej demokracji (np. Niemcy, Norwegia, Dania) poziom zaufania i dialogu autonomicznego. Co więcej, doświadczenia niemieckich przedsiębiorców pozwalają sformułować tezę, że układy zbiorowe pracy nie są przeszkodą w rozwoju firmy i gospodarki kraju. Podobnie ma się rzecz z tzw. elastycznością zatrudnienia. Ciągle istnieje ogromna przepaść pomiędzy dążeniem pracodawców postulujących elastyczność zatrudnienia i poglądem związków zawodowych, które domagają się stabilizacji zatrudnienia. Próba przełamania tych tendencji był wspólny projekt Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan, bbw Bildungszentrum z Niemiec i Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” zrealizowany w 2014 r., w którego efekcie powstała obszerna publikacja *Rekomendacje dla województwa wielkopolskiego w zakresie wdrożenia idei flexicurity i CSR z wykorzystaniem rozwiązań niemieckich*.

Kolejnym problemem mającym wpływ na gospodarkę i rynek pracy (patrzac z poziomu zakładu pracy) jest niestabilne zatrudnienie, czyli tzw. umowy śmieciowe. Zdaniem związków zawodowych, problem ten dotyczy nie tylko patologii związanej ze skalą zjawiska, ale wiąże się również z takimi ważnymi dla życia społecznego kwestiami, jak: system ubezpieczeń społecznych, demografia, czy nieuczciwość konkurencyjna pomiędzy pracodawcami, która jest również wyrazem lekceważenia prawa pracy i obnaża poziom niewy-

dolności organów państwa szczególnie PIP oraz sądów. Pojawia się wówczas niebezpieczna dla gospodarki i rynku pracy skłonność do mataczenia, tj. przedkładania za wszelką cenę (nawet łamiąc prawo) własnego interesu ponad interes zbiorowy.

W Wielkopolsce w ramach wspólnego projektu pomiędzy Wielkopolskim Związkiem Pracodawców Lewiatan i zarządem Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” podjęto próbę (w 2013 r.) zebrania doświadczeń pracodawców i związków zawodowych różnych firm i opracowania *narzędzia wspierającego przewidywanie i zarządzanie zmianą gospodarczą w województwie wielkopolskim*. Są to dobre przykłady współpracy partnerów dialogu autonomicznego w celu poprawy sytuacji gospodarczej i rynku pracy w regionie.

Emerytura i płaca minimalna – główne problemy związków zawodowych

Na poziomie ogólnopolskim głównymi problemami, które zdominowały w ostatnich latach aktywność związków zawodowych były sprawy dotyczące podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat oraz poziomu płacy minimalnej. Kwestie te mają oczywiście przeogromny wpływ na kondycję naszej gospodarki i sytuacji pracowniczej. Podniesienie płacy minimalnej do poziomu 50 proc. średniego wynagrodzenia (co postuluje NSZZ „Solidarność” zgodnie zresztą z zaleceniami UE wobec krajów członkowskich) zatamuje, zdaniem związkowców, dwie niekorzystne tendencje: zmniejszy progres rozwarstwienia społeczeństwa spowodowanego poziomem dochodów oraz zmniejszy rozmiary ubóstwa. Będzie też elementem wpływającym pozytywnie na popyt wewnętrzny. Natomiast w kwestii postulatu zmniejszenia wieku przechodzenia na

emeryturę, jaki zgłaszają wszystkie centrale związków zawodowych, istotą sprawy jest problem o charakterze zdrowotnym. Okazuje się, że pracownicy w niektórych branżach, w niektórych zawodach i pracujący na niektórych stanowiskach nie są w stanie – właśnie z powodów zdrowotnych – pracować do 67. roku życia. Dlatego sztuczne podnoszenie wieku emerytalnego spowoduje w przyszłości powiększenie armii bezrobotnych, a tym samym zwiększy wydatki państwa na zasiłki społeczne. Te dwa tematy (wiek emerytalny i płaca minimalna) wymagałyby szerszego omówienia, ale w tym artykule chodzi jedynie o ich prezentację i (co ważne) ukazanie wpływu związków zawodowych na sprawy kluczowe dla gospodarki i rynku pracy. Warto przypomnieć, że w tych dwóch kwestiach związki zawodowe wszczęły działania legislacyjne w ramach projektów obywatelskich.

Reasumując, trzeba jeszcze raz podkreślić rolę dialogu społecznego na każdym poziomie: zakładu pracy, regionu i kraju. Najwyższy czas właściwie zbilansować odpowiedzialność ze sprawiedliwym podziałem dóbr. Możliwe jest to tylko wówczas, gdy partnerzy konstytuujący ten dialog zaakceptują i zrozumieją ową zależność.

Bibliografia

- Keynes J.M. *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.
- Landreth H., Colander D., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Lubiński M., *Analiza koniunktury i badanie rynków*, Elipsa, Warszawa 2002.
- Mendelson L., *Teoria i historia kryzysów i cykli ekonomicznych*, PWN, t. I, Warszawa 1959;
- von Mises L., *Interwencjonizm*, Wyd. Arcana, Kraków 2000.
- Piech K., *Polityczny cykl koniunkturalny – wnioski dla Polski*, w: K. Piech, S. Pangsy-Kania red., *Diagnozowanie koniunktury gospodarczej w Polsce*, Elipsa, Warszawa 2003.

Summary

The aim of this article is to analyse the influence of trade unions on economy and labour market. It presents the legal fundamentals of trade unions as well as their cooperation with the employees. It also analyses the factors that guarantee stability of labour market in spite of business cycles associated with fluctuation of the economy. As the analysis shows, there are three main aspects that could guarantee that stability: social dialogue between social partners, social responsibility of the company and maintaining the stability of employment by avoiding the so-called 'junk contracts'. The aim of this article is to show that trade unions act as guardians of the stability of the labour market and that the stability can be sustained by social dialogue.

Key words

trade unions, labour market, fluctuation of the economy, junk contracts, social dialogue, social partnership

Więcej o autorze

Jarosław Lange

NSZZ „Solidarność”

ukończył Studium Pedagogiczne w Legnicy oraz Studia na Papieskim Wydziale Teologicznym w Poznaniu. Dyplom magistra teologii otrzymał na Wydziale Teologicznym Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Studia podyplomowe – Strategia i Planowanie Biznesu – ukończył na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. W 1999 r. został powołany do zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw monitorowania reformy oświaty w województwie wielkopolskim. W 2006 r. wybrano go przewodniczącym Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”. Od 2006 r. jest także członkiem Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, a od 2007 r. – podkomitetu monitorującego Program Operacyjny Kapitał Ludzki. W 2011 r. został członkiem Trójstronnej Komisji ds. Gospodarczo-Społecznych, a następnie członkiem Rady Dialogu Społecznego. Od 2011 r. jest także członkiem Naczelnej Rady Zatrudnienia i Rady Rynku Pracy.